

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS

Programa de Pós-Graduação em Direito

**O TRABALHO NO SÉCULO XXI:
ENTRE OS SOFRIMENTOS E AS UTOPIAS**

Mirna Savoi Silveira Boson

**Belo Horizonte
2007**

Mirna Savoi Silveira Boson

**O TRABALHO NO SÉCULO XXI:
ENTRE OS SOFRIMENTOS E AS UTOPIAS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito do Trabalho.

Orientador: Luiz Otávio Linhares Renault

Belo Horizonte
2007

FICHA CATALOGRÁFICA

B744t

Boson, Mirna Savoi Silveira

O trabalho no século XXI: entre os sofrimentos e as utopias / Mirna Savoi Silveira Boson. Belo Horizonte, 2007.
145f.

Orientador: Luiz Otávio Linhares Renault

Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito
Bibliografia

1. Direito do trabalho. 2. Trabalho – Séc. XXI. 3. Satisfação no trabalho. I. Renault, Luiz Otávio Linhares. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.

CDU: 331.16

Mirna Savoi Silveira Boson

O trabalho no século XXI: entre os sofrimentos e as utopias

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito do Trabalho.

Belo Horizonte, 2007.

Luiz Otávio Linhares Renault (Orientador) – PUC Minas

Márcio Túlio Viana – PUC Minas

Maria Inês Murgel – PUC São Paulo

Aos meus pais Sérgio e Miriam, pela confiança e carinho.

Ao meu marido Ricardo, pelo doce e firme incentivo.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelo dom da vida.

A São Judas Tadeu, que me fortaleceu em todos os momentos de necessidade.

Aos meus pais, exemplos de honestidade, força e luta, que de todas as formas colaboraram para que eu conseguisse ampliar o meu horizonte, sempre na busca de me tornar alguém melhor.

Ao meu amado marido, sem o qual nada teria feito. Pelos dias e noites em que pacientemente me incentivou a concluir esse trabalho tão enriquecedor para a minha vida pessoal e profissional.

Aos queridos irmãos Jane, Sérgio e Alexandre e às minhas sobrinhas Catarina, Luisa, Lígia e Júlia, por existirem na minha vida. E também às cunhadas Cristiana e Tatiana que completam prazerosamente a nossa família.

Aos meus sogros Hegel e Vera Boson, cunhadas e cunhados Roberta, Geórgia e Renato, sobrinhas Carolina e Bruna, que alegraram meus dias difíceis e compartilharam de perto a confecção deste trabalho.

Ao meu admirado e culto orientador Luiz Otávio Linhares Renault, que tanta confiança depositou em mim desde a época da Faculdade.

Ao professor Márcio Túlio Viana, mestre incomum, tão entregue à vida docente e ao Direito do Trabalho.

Aos professores Maurício Godinho Delgado e José Roberto Freire Pimenta, pelos melhores ensinamentos.

Às queridas colegas Ana Carolina Gonçalves Vieira, Andréia Rodrigues de Moraes, Carolina Lobato G. de Araújo, Dayse Coelho de Almeida, Florença Dumont Oliveira, Juliana

Bernardes Rosignoli, Juliana Portilho Floriani, Maria Cecília Máximo Teodoro, Roberta Freitas Guerra, Rúbia Zanotelli de Alvarenga e Vanessa dos Reis Pereira por terem contribuído enormemente, cada uma ao seu modo, para o enriquecimento do curso, deixando marcas particulares na minha vida.

Aos colegas de gabinete Ricardo e Ednéa, e a Regis, pessoas especiais com quem pude contar em vários momentos difíceis.

A todos que de alguma forma contribuíram para esta construção.

RESUMO

Esta dissertação realizou um estudo sobre a dualidade que acompanha o trabalho humano, representada de um lado pelos sofrimentos e de outro pelos significados positivos que ele provoca. A ênfase é no novo modelo de produção pós-fordista. Seu objetivo foi sensibilizar a comunidade jurídica para um tema pouco trabalhado pelo direito e pelo legislador, que quase sempre volta seus olhos para os institutos básicos do ramo jurídico laboral. Foi realizado um estudo sobre a história do homem e do trabalho, bem como suas aflições e inquietudes ao longo dos tempos, até chegarmos ao século XXI, centenário em que os efeitos do pós-fordismo se mostram mais aparentes, mais expressivos, sem embargo de, contraditoriamente, passar despercebida uma série de sofrimentos que vêm afetando o trabalhador, derivados deste novo arquétipo de produção. A automação, as reengenharias e a organização da empresa em rede foram analisadas como as principais causas dos sofrimentos e das satisfações geradas pelo trabalho neste início de século. Os sofrimentos especificamente analisados foram: o desemprego, o subemprego, o trabalho escravo, a alienação no trabalho, o hiper e o hipopregado e as velhas e novas doenças. As soluções apresentadas ao final tiveram por finalidade mostrar e reafirmar os caminhos para reduzir os sofrimentos dos trabalhadores que se intensificaram com o surgimento e desenvolvimento do novo modelo de produção.

Palavras-chave: Modelo de produção pós-fordista; sofrimentos e possibilidades do trabalhador no século XXI.

ABSTRACT

This dissertation realized a study about the duality that goes with the human working, represented, on a side, by the sufferings, and on the other hand, by the positive meanings that it provokes. The emphasis is in the new production model post-fordism . Its objective was to sensitize the legal community for a theme not much worked by the law, and by the legislator, who almost always goes back his eyes to the basic institutes of the legal labour field. A study was realized about the man's history, and of the working history, as well as its afflictions, and uneasily along the times, until we arrive to the 21st Century, centenary in that the effects of the post-fordism are shown more apparent, more expressive, without embargo of, on the contrary, to pass unnoticed a series of sufferings which has been affecting the worker, they have been derived of this new production archetype. The automation, the re-engineering, and the organization of the company in net were analyzed as the principal causes of the sufferings, and of the satisfactions generated by the work in this century beginning. The sufferings analyzed specifically were: the unemployment, the underemployment, the slave work, the alienation in the work, the hyper and the hypo-employment, and the old and new diseases. The solutions presented, at the end, had for finality to show, and to reaffirm the ways to reduce the workers' sufferings which were intensified with the appearance, and development of the new production model.

Key words: production model post-fordism; sufferings and worker's possibilities, 21st Century.

LISTA DE SIGLAS

BIRD – Banco Internacional para a Reconstrução e o Desenvolvimento

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CPT – Comissão Pastoral da Terra

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

LER – Lesão por esforço repetitivo

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMC – Organização Mundial do Comércio

ONU – Organização das Nações Unidas

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 O HOMEM E O TRABALHO NA FASE PRÉ-CAPITALISTA	13
2.1 Antigüidade: escravidão.....	13
2.2 Idade Média: servidão.....	16
2.3 Idade Média: corporações de ofício	19
2.3.1 <i>Idade Moderna: transição do Feudalismo para o Capitalismo</i>	23
3 O HOMEM E O TRABALHO NA 1ª FASE DO CAPITALISMO	28
3.1 Consolidação do capitalismo	29
3.2 I Revolução Industrial.....	31
3.3 Trabalho assalariado.....	32
3.4 Surgimento do Direito do Trabalho.....	38
4 O HOMEM E O TRABALHO NA 2ª FASE DO CAPITALISMO	433
4.1 Taylor e a teoria da gerência científica.....	444
4.2 Ford e a linha de montagem	477
4.3 Keynesianismo	51
4.4 Estado de Bem-Estar Social.....	53
4.5 O proletariado e o Direito do Trabalho.....	54
4.6 Crise do modelo taylorista-fordista de produção	57
4.6.1 <i>Fatores político-econômicos da crise</i>	58
4.6.2 <i>Fatores sociais da crise</i>	60
4.6.3 <i>Pós-fordismo</i>	61
5 O HOMEM E O TRABALHO NOS DIAS DE HOJE.....	65
5.1 Automação.....	66
5.1.1 <i>Teletrabalho</i>	69
5.2 Reengenharias	71
5.3 Empresa em rede	76
6 OS NOVOS SOFRIMENTOS DO TRABALHADOR	80
6.1 Desemprego	80
6.2 Subemprego.....	84
6.2.1 <i>Trabalho escravo</i>	86
6.3 Alienação no trabalho	89
6.3.1 <i>Hiper-emprego e hipo-emprego</i>	92
6.3.1.1 <u>Assédio moral</u>	94
6.3.2 <i>Velhas e novas doenças</i>	96
7 AS NOVAS POSSIBILIDADES PARA O TRABALHADOR.....	102

8 REDUZINDO SOFRIMENTOS, REALIZANDO UTOPIAS	108
8.1 A solução via lei	108
8.2 A solução via princípios	112
8.2.1 <i>No plano nacional</i>	112
8.2.2 <i>No plano internacional</i>.....	119
8.3 A solução por meio dos interessados.....	124
8.3.1 <i>Normas coletivas</i>	124
8.3.2 <i>Co-gestão no estabelecimento e na empresa</i>	127
8.3.3 <i>Códigos de Conduta</i>	130
8.4 A solução via humanização do homem.....	131
9 CONCLUSÃO.....	133
REFERÊNCIAS	136

1 INTRODUÇÃO

A presente dissertação tem como tema central a dualidade que acompanha o trabalho humano, representada de um lado pelos sofrimentos e de outro pelos significados positivos que ele provoca. A ênfase é no modelo de produção pós-fordista.

Buscaremos pesquisar a história do homem e do trabalho, bem como suas aflições e inquietudes ao longo dos tempos, até chegarmos ao século XXI, centenário em que os efeitos do pós-fordismo se mostram mais aparentes, mais expressivos, sem embargo de, contraditoriamente, passar despercebida uma série de sofrimentos que vêm afetando o trabalhador, derivados desse novo arquétipo de produção.

Não pretendemos, com o presente estudo, abordar os efeitos materiais do novo modelo de produção na figura do obreiro, mas sim os físicos e psicológicos, não obstante saibamos que aqueles muitas vezes contribuem para estes. Afinal, não é possível viver sem sustento financeiro. Pagamos para viver, vivemos para pagar.

Também, não temos intenção alguma de criar ou desenvolver algo novo, ainda não abordado pelos estudiosos, ofício que compete aos gênios. Na realidade, podemos perceber que quanto mais estudamos descobrimos que as nossas idéias, supostamente originais, não passam de meras reconstruções do que já foi escrito ou dito por alguém em algum tempo.

Para tentarmos alcançar nosso objetivo, iniciaremos com uma breve abordagem do histórico do homem e do trabalho na fase pré-capitalista, “porque o passado se refere a situações já idas, de cujas experiências extraímos as lições do presente, para que possamos construir o ‘futuro do presente’”. (RENAULT, 2004, p. 23).

Posteriormente, caminharemos para a análise do homem e do trabalho na 1ª fase do capitalismo, indo até o surgimento do Direito do Trabalho.

Ainda antes de adentrarmos no tema central da presente dissertação, analisaremos o homem e o trabalho na 2ª fase do capitalismo, passando pelo taylorismo-fordismo, pelas situações político-econômicas dessa época, sempre com enfoque na figura do trabalhador.

Nesse contexto abordaremos também a crise do modelo taylorista-fordista, invocando alguns de seus aspectos políticos, sociais e econômicos e apresentando, ao final, os aspectos gerais do pós-fordismo.

Após, dedicaremos capítulo específico para a análise e compreensão dos principais processos que compõem o modelo pós-fordista de produção, quais sejam, a automação, as reengenharias¹ e a empresa em rede, abordando a sua interação com o trabalhador.

Conscientes da existência de outros processos aplicados pelo novo modelo, escolhemos esses três por entendermos serem mais gerais, relevantes e visíveis. Fazendo isso, poderemos apreender a real situação da classe trabalhadora e compreender a razão de ser de determinados acontecimentos, sem deixarmos nos seduzir pelas aparências.

No tema central, por sua vez, daremos enfoque dicotômico aos reflexos do novo modelo na figura do trabalhador, analisando os sofrimentos que gera e os pontos positivos que dele emanam.

Vale salientar que, não obstante darmos um destaque maior para a realidade brasileira enfocaremos o contexto mundial, mesmo porque, no mundo globalizado, os mesmos fatos ocorrem em densidades diferentes.

Por fim, apresentaremos algumas soluções que se mostram viáveis, objetivando reduzir os sofrimentos dos trabalhadores que se intensificaram com o surgimento e desenvolvimento do novo modelo de produção.

Diferentemente do que ordinariamente ocorre quando se faz uma dissertação, em que se busca a abordagem de tema mais específico, que oferece as vantagens do aprofundamento, podendo o autor se especializar e se tornar um expert no assunto, optamos por um tema mais amplo porque entendemos que se afigura pouco explorado, bem como se mostra extremamente relevante e atual.

Nesse diapasão, não temos e nem poderíamos ter o propósito de aprofundarmos em cada detalhe de tão amplo tema. Conscientes de nossas limitações, procuramos apenas dar uma idéia geral do tema de modo a sensibilizar os juristas para questões que têm permanecido apenas no campo de outras ciências – como a sociologia, a medicina do trabalho etc.

¹ Colocamos a palavra reengenharias em sentido amplo, para abranger os novos métodos de organização de mão-de-obra.

2 O HOMEM E O TRABALHO NA FASE PRÉ-CAPITALISTA

Inicialmente, vale esclarecer que na orientação histórica apresentada citamos datas e séculos em que os fatos ocorreram, contudo trata-se de meras aproximações, já que nem sempre todas as cidades ou países desenvolveram suas fases concomitantemente, sendo certo também que nem todos passaram por cada uma delas.

Embora a apresentação esteja enquadrada no tempo, a história revela uma seqüência de acontecimentos que muitas vezes se misturam, permanecem, desaparecem, vão e voltam.

Isso significa que nem sempre o que narramos como posterior tenha causado uma ruptura definitiva com o passado. Ao contrário, é até necessário que o passado marque presença e se dilua no tempo, para que venha a se transformar em contemporâneo.

De La Cueva resume precisamente essas idéias:

Qualquer estudo histórico há de ser evolutivo, compreendendo passado, presente e futuro, divisões temporais relativas. Mas, o tempo histórico não comporta separações cronológicas precisas. Tanto o passado tem em si parcial presente, como este aquele. O passado absoluto, desligado do presente, é pré-histórico. O futuro remoto, ainda não infiltrado no presente, é pós-histórico. (DE LA CUEVA, 1984, p.3).

2.1 Antigüidade: escravidão

A escravidão prevaleceu na Antigüidade por milhares de anos.

Foi uma entidade universal no Mundo Antigo; “uma têrça parte dos habitantes de Atenas foram escravos [...] a escravidão foi de tal modo característica da economia da ‘polis’ como o assalariado o é da nossa. Roma se edificou sobre o trabalho dos escravos”. (LENGELLÉ e SABINE *apud* OLEA, 1969, p. 59).

Embora existissem as figuras do trabalho livre e da servidão naquela época, a sua ocorrência era de pouca monta se comparada com o alastramento da escravidão. Russomano (2002, p. 22), talvez com certo exagero, diz que “nunca o trabalho livre era trabalho braçal, considerado aviltante e, por isso, entregue aos escravos.” (DACRUZ, 2005).

Nas palavras de Russomano (2002), a difusão dessa forma de trabalho, relevância e indispensabilidade de sua utilização para a prosperidade geral ou para o gozo das

prerrogativas constituídas, levaram Platão e Aristóteles, nas obras *A República* e *A Política*, a aceitarem a escravatura, quando não atingiram ao extremo de defendê-la.

Süssekind (2004a, p. 5) cuidou de transcrever em sua obra as palavras de Aristóteles em defesa da escravidão: “a utilidade dos escravos é, mais ou menos, a mesma dos animais domésticos”.

Sustentavam os filósofos antigos, a exemplo de Platão, Aristóteles, Xenofonte e Cícero, que a dignidade do homem advinha de sua vida contemplativa, pois o ócio era uma forma de exercício do espírito e de assemelhação dos homens aos deuses, cuja vida discorria sem trabalho. (DACRUZ, 2005).

A escravidão era caracterizada pelo trabalho de pessoas consideradas coisas, res, sem qualquer possibilidade de equiparação a um sujeito de direito. (NASCIMENTO, 2006).

Em termos jurídicos, a relação dono-escravo está no extremo oposto da contemporânea vinculação empregador-empregado. Enquanto o empregado é uma pessoa que contrata livremente a prestação de seu trabalho, o escravo não era reputado sequer pessoa, sendo-lhe vedada a possibilidade de expor o seu consentimento de forma voluntária. (MELGAR, 2005).

Na lição de Melgar, “o escravo é uma coisa ou, quando muito, um semovente, carente de capacidade jurídica, e reduzido à condição de mero instrumento através do qual o dominus realiza a sua função produtiva [...]” (MELGAR, 2005, p.53, tradução nossa).²

Como o escravo era propriedade do seu dono, “a prestação de serviços tinha cunho obrigatório e era sempre imposta pelos senhores da terra”, independentemente do elemento volitivo. (DELGADO, 2003, p. 28).

Ademais disso, o dono dispunha de vários tipos jurídicos de coação para tornar efetivo o trabalho forçado, que iam desde os direitos absolutos sobre a vida e a pessoa até o direito de destruição, características da relação dominical vigentes à época. (OLEA, 1969).

Considerando que o labor era realizado por conta de outrem, a titularidade do resultado da produção era do dono do escravo.

A aquisição dessa titularidade não correspondia a uma transferência da produção para o senhor, “mas sim uma aquisição originária de propriedade. O escravo ou os escravos formavam parte do patrimônio do dono e a êste patrimônio se incorporavam diretamente os produtos do trabalho do escravo.” (OLEA, 1969, p. 60).

² El esclavo es una cosa o, a lo sumo, un semoviente, carente de capacidad jurídica, y reducido a la condición de mero instrumento a cuyo través el *dominus* realiza su función productiva [...].

Diante de todas essas considerações, vale citar observação feita pelo jurista Olea:

Com tudo isso, cria-se uma situação deveras paradoxal, eis que, falando em termos estritamente jurídicos, torna-se difícil configurar o trabalho do escravo como um trabalho prestado a terceiro, posto que o escravo não era senão o próprio dono, uma “prolongação de seu dono”, segundo expressão já consagrada. O artifício jurídico, consistente, no caso, em considerar como coisa a uma pessoa não passou de um modo de expressar um poder social sobre tal pessoa, que consistia, em última análise, em levar o trabalho por conta alheia até o último extremo, negando não apenas que o trabalhador tivesse a propriedade dos resultados de seu trabalho, mas a possibilidade mesma de tal relação, desde uma vez que uma coisa – o escravo – seria incapaz de figurar como sujeito de uma relação jurídica, seja de propriedade seja de outro qualquer tipo, quer sobre os resultados de seu trabalho, quer sobre outros bens. (OLEA, 1969, p.60).

Merece destaque a existência de contradições na própria escravidão, segundo ensinamentos de Viana (2005), ao sustentar que o tratamento destinado aos escravos tinha variações não apenas temporais, mas também de acordo com os povos.

Nessa toada, chama atenção o professor para a existência de escravos músicos, filósofos, artistas e intelectuais, ao lado daqueles que se dedicavam exclusivamente ao trabalho braçal. Havia até escravos proprietários de escravos.

Salienta, inclusive, que no Egito, quando das enchentes do rio Nilo, os agricultores – homens livres – juntavam-se aos escravos no trabalho de construção das pirâmides, vivenciando o mesmo dia-a-dia e, provavelmente, compartilhando as mesmas agruras e felicidades.

Seja como for, a maior parte dos escravos tinha uma vida sofrida e viviam quase como animais.

Combatida desde a Idade Média por respeitáveis correntes do pensamento, consoante salienta Sússekind (2004a), a escravidão teve seu regime formalmente abolido em todo o mundo ao longo do século XIX.³

Porém, caminhou em silêncio e, apesar dos esforços de vários órgãos governamentais, perdura até os dias atuais maculando a nossa história, embora um tanto diferente e – de algumas décadas pra cá – incrementada.

Em pleno século XXI, é marcada pelo autoritarismo, corrupção, segregação social, racismo, clientelismo e desrespeito aos direitos humanos.

³ Olea (1969, p. 94) cita como exemplo de extinção formal do regime escravagista os EUA, que publicou em 1865 a emenda constitucional de n. 13 e a Rússia, em 1861.

Segundo cálculos da Comissão Pastoral da Terra (CPT), no Brasil existem ainda 25 mil pessoas submetidas às condições análogas ao trabalho escravo. (MIRANDA; WAGNER, 2004).

2.2 Idade Média: servidão

O surgimento da servidão na Idade Média é coincidente com a debilidade do sistema de trabalho escravo.

Entretanto, a passagem de uma estrutura para a outra (escravidão/servidão) é bastante complexa, o que significa que a formação de um não implica o desaparecimento do outro.

A servidão é, porém, característica da sociedade feudal.

O feudalismo, por sua vez, foi um “sistema sócio-econômico que precedeu o capitalismo na Europa Ocidental”. (HUNT, 1981, p. 29).

Segundo Vianna (2005, p. 29), “sua base legal estava na posse da terra pelos senhores, que se tornavam os possuidores de todos os direitos, numa economia que se firmava na terra – agricultura ou pecuária.”.

Localizando o feudalismo no tempo, há o momento de formação, do século III ao X, o de consolidação, nos séculos XI, XII e XIII, e o de crise, seguido de progressiva desintegração, que indica a transição para o modo capitalista de produção, a partir dos séculos XVIII e XIX. (FARIA; MARQUES; BERUTTI, 1993).

Restringiremos o estudo do sistema à Europa Ocidental, local onde a produção feudal se formou, o que não significa que não tenha se manifestado em outros lugares.

Tendo em vista que não desdobraremos nesse trabalho a exata evolução do regime feudal e sua farta variedade, vamos retratar a época apenas de um modo geral.

A concessão de alforrias aos escravos, que adquiriram proporções consideráveis, principalmente pela propagação do cristianismo, foi um dos fatores determinantes da transição da escravidão para “um estado de quase-liberdade”. (OLEA, 1969, p. 63).

Vale salientar que “nos primeiros períodos da Idade Média, no regime de servidão à gleba [...], o camponês parece, à primeira vista, ser, ainda, uma coisa – como no regime da escravatura – coisa móvel, acessória da terra” (RUSSOMANO, 2002, p. 23), embora o direito vigente já lhe reconhecesse vantagens civis que depois se alargaram um pouco mais.

A condição de servo se transmitia para as gerações seguintes, como uma forma de manter a situação de vantagem dos senhores feudais. (RUSSOMANO, 2002).

Enquanto o escravo, considerado propriedade, podia ser comprado ou vendido em qualquer parte, a qualquer tempo, o servo, ao contrário, aceito como pessoa, não podia ser vendido fora de sua terra. Assim, a transferência da posse do feudo para outro titular significava apenas que o camponês teria novo senhor, permanecendo, porém, no seu pedaço de terra. (HUBERMAN, 1984).

A sociedade feudal era constituída de três classes, sacerdotes, guerreiros e trabalhadores, sendo que estes últimos produziam em terras agrícolas – feudos – para os eclesiásticos e para os militares. (HUBERMAN, 1984).

Como na Idade Média não havia uma autoridade central suficientemente forte para impor o cumprimento de normas ou leis, eram os costumes que vigoravam como regras, e que se apresentam como um verdadeiro paradoxo ao sistema legal do capitalismo. (HUNT, 1981).

Estudando a estrutura do sistema feudal, extraímos algumas relevantes características. Assim é que a terra agricultável era dividida em duas partes, uma pertencente ao senhor e cultivada apenas para ele, e a outra dividida entre muitos arrendatários. Estes laboravam tanto as terras arrendadas quanto as do senhor, conforme descreve de forma curiosa o magistério de Huberman:

Teria vivido melhor, não fora o fato de que, dois ou três dias por semana, tinha que trabalhar a terra do senhor, sem pagamento. Tampouco era esse o único trabalho a que estava obrigado. Quando havia pressa, como em época de colheita, tinha primeiro que segar o grão nas terras do senhor. Esses “dias de dádiva” não faziam parte do trabalho normal. [...] Jamais houve dúvida quanto à terra mais importante. A propriedade do senhor tinha que ser arada primeiro, semeada primeiro e ceifada primeiro. Uma tempestade ameaçava fazer perder a colheita? Então, era a plantação do senhor a primeira que deveria ser salva. [...] Uma estrada ou uma ponte necessitavam reparos? Então, o camponês deveria deixar seu trabalho e atender à nova tarefa. O camponês desejava que seu trigo fosse moído ou suas uvas esmagadas na prensa de largar? Poderia fazê-lo – mas tratava-se do moinho ou prensa do senhor e exigia-se pagamento para sua utilização. Eram quase ilimitadas as imposições do senhor feudal ao camponês. De acordo com um observador do século XII, o camponês ‘nunca bebe o produto de suas vinhas, nem prova uma migalha do bom alimento; muito feliz será se puder ter seu pão preto e um pouco de sua manteiga e queijo’ [...] (HUBERMAN, 1984, p.14-15).

O servo, então, retribuía o arrendamento com trabalho, produtos e mesmo com dinheiro – “taxas pela utilização da gleba”. (DELGADO, 2003, p. 29).

Por outro lado, o senhor da hierarquia feudal assumia poderes fundamentais, desde a administração da justiça até o recrutamento militar e o comando das respectivas organizações. (OLEA, 1969).

Ainda na lição de Huberman (1984), por pior que fosse a sua situação, o trabalhador tinha família, lar e o direito de utilizar a terra, fatores que lhe davam certa segurança, nunca alcançada pelo escravo. Tanto que uma pessoa livre, arruinada por alguma causa, poderia se oferecer a um senhor como servo.

As obrigações do servo estavam asseguradas pela imposição militar e jurídica, além da ideológica, garantida pela Igreja, através da pregação de valores que justificavam a exploração, conforme podemos ver no trecho que se segue:

Deus quis que, entre os homens, uns fossem senhores e outros servos, de tal maneira que os senhores estejam obrigados a venerar e amar a Deus, e que os servos estejam obrigados a amar e venerar o seu senhor [...] – St. Laud de Angers. (FARIA; MARQUES; BERUTTI, 1993, p. 14).

Quanto à economia desse período, inicialmente foi caracterizada como economia de consumo, já que a terra e os servos produziam praticamente todas as mercadorias de que se necessitava, de modo que quase nada era comprado. Somente a gleba em si era a chave identificadora da fortuna de um homem. O capital excedente era estático, improdutivo. (HUBERMAN, 1984).

Mas a evolução histórica trouxe a crise de todo o sistema, e o poder da nobreza enfraqueceu.

As diversas causas do problema foram o aumento demográfico, e, por consequência deste, a multiplicação dos nobres, cada vez mais parasitários, que superexploravam o trabalho dos servos, exigindo-lhes maior tempo de labor, fazendo-os reduzir sua produção a um patamar mínimo de subsistência. (FARIA; MARQUES; BERUTTI, 1993, p. 16).

A miséria que tomou conta da vida dos camponeses provocou revolta, protestos e abandono dos feudos.

Cresceram a burguesia e a vida urbana, que atraía os camponeses e “marginais” da ordem feudal. (FARIA; MARQUES; BERUTTI, 1993, p. 16).

Sobre a formação da classe burguesa, Delgado cita Norberto Bobbio:

Na passagem da Idade Média para a Idade Moderna, o habitante da cidade adquire uma sua configuração típica de classe: afirma-se como artesão, como comerciante, como pequeno e médio proprietário rural ou imobiliário, como representante da lei e, enfim, como capitalista. É mediante o burguês e a classe a que ele pertence, a Burguesia, que se dá a acumulação inicial de capital que, nos países mais avançados da Europa ocidental, possibilitará, no decorrer do século XVIII, a decolagem da Revolução Industrial. (BOBBIO *apud* DELGADO, 2003, p.30).

Também as alterações da natureza derivadas do avanço predatório da expansão feudal se fizeram sentir, como exemplo, “a incorporação das áreas de pastagens ao cultivo, levou à falta de adubo, ocasionando uma diminuição da produtividade do solo”. (Faria; Marques; Berutti, 1993, p. 16).

A peste negra, que matou mais gente na Europa do século XIV do que a I Guerra Mundial, fez valorizar o trabalho dos que continuaram vivos. (HUBERMAN, 1984).

O comércio também cresceu com as Cruzadas, largamente estimuladas pela Igreja. (HUBERMAN, 1984).

Karl Marx, em sua obra *O Capital*, citado pelos autores Faria, Marques e Berutti (1993), afirma que o desenvolvimento da atividade comercial, num momento em que a sociedade feudal já apresentava sinais de decadência, representou uma ação mais ou menos destruidora do sistema.

As cidades haviam decaído depois do Império Romano. Com a crise do feudalismo, de pequenas e pobres passaram a ter vida. Nasceram oficinas e pequenos comércios. Nelas o trabalhador encontrava liberdade, já que o senhor feudal não as penetrava. (VIANA, 2005).

As cidades se converteram em um núcleo de produção de bens para o mercado, diferentes dos bens agrícolas. Essa produção inicialmente se deu em pequena escala e por conta própria, o que significa que o trabalhador era dono dos resultados de seu labor. (OLEA, 1969).

Mais tarde, ao se tornarem o centro fornecedor de produtos industriais para as zonas rurais e enquanto aumentam sua população, passando a abastecê-las, aparecem nas cidades fenômenos incipientes da divisão do trabalho. (OLEA, 1969).

Agora, em vez de inativo, o capital tornou-se vivo, fluido. Pouco a pouco a classe média passou a viver da compra e da venda. Surgia uma nova concepção de propriedade agrária, além de uma divisão do trabalho entre cidade e campo.

2.3 Idade Média: corporações de ofício

Na medida em que o regime da servidão decaía, surgiam trabalhadores livres, que não estavam mais ligados a outrem em razão da escravatura ou da servidão, mas sim em face da crescente produção industrial.

Na lição de Vianna (2005), a partir da servidão já se sentia uma alteração na economia doméstica, na medida em que apareciam, ainda que sem traços marcantes, os grupos profissionais.

Aqueles que se identificavam profissionalmente se aproximavam para garantir direitos e prerrogativas, fazendo surgir as corporações de ofício. (VIANNA, 2005).

Os artesãos, fabricantes das mercadorias oferecidas no mercado externo, eram donos tanto da matéria-prima quanto das ferramentas utilizadas no produto acabado. (HUBERMAN, 1984).

Embora essas características sejam deveras relevantes, Melgar afirma que “a peculiaridade mais destacada no trabalho livre medieval foi, sem sombra de dúvidas, sua impregnação pessoal e até quase familiar e sua organização dentro de uma estrutura corporativa”. (MELGAR, 2005, p.57, tradução nossa).⁴

A referida estrutura, também chamada de “corporação artesanal” (HUBERMAN, 1984, p. 64), era composta por trabalhadores dedicados ao mesmo ofício e se distribuía em três classes: aprendizes, companheiros (igualmente nomeados oficiais ou jornaleiros) e mestres.

Os aprendizes eram jovens que buscavam nos mestres os ensinamentos metódicos de um ofício ou profissão, os companheiros eram trabalhadores livres que recebiam salário dos mestres, e estes últimos, por sua vez, eram os proprietários de oficinas, que chegavam a esse nível depois de aprovados, segundo o regulamento da corporação. (NASCIMENTO, 2006).

Viana (2005) ensina que no começo, as oficinas tinham duas categorias de trabalhadores, os aprendizes e os mestres. Aqueles poderiam chegar ao posto de mestre se aprendessem o ofício, até o ponto de fazer uma obra prima, e aí abrir a sua própria oficina. Algumas vezes se obrigavam a pagar uma taxa, outras não. Mais tarde é que teria surgido a figura do companheiro, que se caracterizou como um status intermediário entre o aprendiz e o mestre, ou como trabalhador livre, que nunca chegava a mestre.

Nesse início do regime, o mestre trabalhava lado a lado de seus ajudantes (aprendizes e companheiros). A distância entre eles não era muito grande.

A esse respeito vale transcrevermos algumas considerações sobre a convivência entre aprendiz, jornaleiro e mestre, merecedoras de destaque:

⁴ La peculiaridad más señalada del trabajo libre medieval fue, sin lugar a dudas, su impregnación personal y hasta cuasi familiar y su organización dentro de una estructura corporativa.

O jornaleiro vivia com o mestre, comia a mesma comida, era educado da mesma forma, acreditava nas mesmas coisas e tinha as mesmas idéias. Era regra, e não exceção, tornar-se o aprendiz, com o tempo, um mestre. Assim sendo, empregador e empregado podiam ser membros da mesma corporação. [...] Os aprendizes tinham direitos iguais, o mesmo ocorrendo com o jornaleiro e mestres artesãos. Havia classes nas proporções, mas dentro de cada uma delas predominava a igualdade. E os degraus da escada de ascensão, de aprendiz a mestre, não estavam fora do alcance dos trabalhadores. (HUBERMAN, 1984, p. 64).

A intimidade existente entre empresário e trabalhador no alvorecer das corporações derivou da pequena dimensão da indústria, da falta de especialização das funções e do fato de o mestre ainda não ser um mero organizador do trabalho alheio. (OLEA, 1969).

O estudo de milhares de estatutos das corporações artesanais pelos historiadores, entre os quais, o dos curtidores de couro branco, datado de 1346, transcrito por Huberman faz revelações:

[1] [...] se qualquer pessoa do dito ofício sofrer de pobreza pela idade, ou porque não possa trabalhar [...] terá toda semana 7 dinheiros para seu sustento, se for homem de boa reputação.

[2] E nenhum estrangeiro trabalhará no dito ofício [...] se não for aprendiz, ou homem admitido à cidadania do dito lugar.

[3] E ninguém tomará o aprendiz de outrem para seu trabalho durante o aprendizado, a menos que seja com a permissão de seu mestre. E se alguém do dito ofício tiver em sua casa trabalho que não possa completar [...] os demais do mesmo ofício o ajudarão, para que dito trabalho não se perca.

[4] E se qualquer aprendiz se comportar imprópriamente para com seu mestre, e agir de forma rebelde para com ele, ninguém do dito ofício lhe dará trabalho, até que tenha feito as reparações perante o Alcaide e os Intendentes.

[5] Também a boa gente do mesmo ofício uma vez por ano escolherá dois homens para serem supervisores do trabalho e de todas as outras coisas relacionadas com as transações daquele ano, pessoas que serão apresentadas ao Alcaide e Intendentes... prestando perante eles o juramento de indagar e pesquisar, e apresentar lealmente ao dito Alcaide e Intendentes os erros que encontrarem no dito comércio, sem poupar ninguém, por amizade ou ódio.

Todas as peles falsas e mal trabalhadas serão denunciadas.

[6] Ninguém que não tenha sido aprendiz e não tenha concluído seu termo de aprendizado do dito ofício, poderá exercer o mesmo. (HUBERMAN, 1984, p. 65).

Os estatutos, também nomeados por Olea (1969) de “ordenações corporativas”, caracterizaram a corporação como sendo um “grupo social auto-regulamentado”.

O conteúdo desses documentos demonstra que havia uma preocupação com o bem-estar dos membros da corporação, além de um espírito de fraternidade. Os interesses comerciais eram um dos principais cuidados. Os membros se uniam para controlar diretamente a indústria. (HUBERMAN, 1984).

Também as práticas desonestas prejudiciais a terceiros, como vemos no item 3, a interferência estrangeira no monopólio e a prestação de um bom serviço (qualidade do

trabalho), com a aplicação de um preço justo ao consumidor. Tudo isso era objeto de regulamentação. (HUBERMAN, 1984).

Vianna (2005) afirma que além de estabelecerem suas próprias leis profissionais, as corporações recebiam privilégios da realeza, que desejava enfraquecer o poder dos senhores feudais, além de obter arrecadação de certos impostos.

Porém, o sistema se rompeu.

Pouco a pouco as corporações foram perdendo a antiga estrutura e o espírito que as norteava.

Desapareceu a igualdade dentro da classe dos mestres, porquanto os que prosperavam avocavam maior parcela de poder, fazendo surgir um desnível entre as corporações que acabaram por se dividir entre “superiores” e “inferiores”. (HUBERMAN, 1984).

Na Holanda e na Alemanha, os mestres mais prósperos e investidos de poder tornaram-se verdadeiros administradores das cidades dominando-as, inclusive em termos de legislação, leia-se imposição de impostos, e justiça. (HUBERMAN, 1984).

Apoderados das corporações e com a intenção de dificultar que oficiais e aprendizes galgassem a seus postos, os mestres ainda passaram a exigir altas taxas e complicadas “obra mestras”. (MELGAR, 2005).

O distanciamento entre mestres e jornaleiros fez desaparecer o ciclo de aprendiz-companheiro-mestre até então existente, passando apenas ao de aprendiz-companheiro. (HUBERMAN, 1984).

A categoria de mestre tornou-se, então, hereditária e venal. Somado a isso, proibiu-se o ingresso de trabalhadores estrangeiros.

Revoltados, os jornaleiros formaram associações próprias em oposição aos mestres, a fim de enfrentar a resistência destes, bem como para alcançar maiores salários. Queixosos, os mestres obtiveram apoio das autoridades municipais, a exemplo de Londres e Lyon, que declararam ilegais as alianças de trabalhadores, ou jornaleiros. Dissolvidas as associações, outras surgiram e continuaram as greves por aumento das retribuições e por melhores condições de trabalho. (HUBERMAN, 1984).

Vale destacarmos a situação dos trabalhadores que não eram integrantes de associações. Sem qualquer apoio coletivo, laboravam em circunstâncias miseráveis por salários de fome, dependendo do empregador e de condições favoráveis de mercado para sobreviver. Estes foram os precursores do proletariado moderno, segundo Huberman (1984).

2.3.1 Idade Moderna⁵: o trabalhador na transição do Feudalismo para o Capitalismo

O pensamento econômico, que antes valorizava a aplicação do justo preço nas mercadorias, passou a aceitar a lógica da acumulação de riquezas. (VIANA, 2005).

Segundo Huberman (1984, p. 71), “as modificações das condições econômicas provocaram uma modificação das idéias econômicas”. Se antes os produtos eram comercializados pelo valor “calculado honestamente à base do custo real”, sem aumento, o desenvolvimento do mercado de pequeno, local e estável para grande, exterior e instável, deu lugar ao chamado preço de mercado.

As cidades deram lugar às nações, surgindo, então, leis, línguas e Igrejas nacionais. Os cidadãos já não eram mais de Madri ou de Paris, mas da Espanha ou da França, deviam fidelidade, portanto, ao rei, e não mais ao senhor feudal. (HUBERMAN, 1984).

Iniciou-se o controle crescente da economia, através do mercantilismo, conceituado como sendo “o conjunto de medidas econômicas que foram colocadas em prática, ao longo do período da transição feudalismo/capitalismo [...], caracterizadas pela rigorosa intervenção do Estado no plano econômico.” (Faria; Marques; Berutti, 1993, p. 40).

O fortalecimento dos Estados Nacionais fez com que as corporações sofressem cada vez mais ingerências da lei. A corporação perdeu o poder de autodisciplina, passando a ter que submeter à Coroa a homologação de suas regras. Mais tarde essas normas acabaram sendo ditadas diretamente pelo Estado. (MELGAR, 2005).

Segue, a propósito, a descrição feita por Vianna de algumas leis que vigoraram na Espanha:

Foi na Espanha que o rei e as cortes tiveram mais forte intervenção no direito regulamentar das corporações, e isso já se fazia em pleno feudalismo. As Cortes de

⁵ “A Idade Moderna é um período específico da História do Ocidente. A data estipulada para o início da Idade Moderna é o ano de 1453, quando ocorreu a tomada de Constantinopla pelos Turcos otomanos. Entretanto, apesar de ser a data mais aceita, não é a única.

Tem sido propostas outras datas para o início deste período, como a conquista de Ceuta pelos portugueses em 1415, a viagem de Cristóvão Colombo ao continente americano em 1492 ou a viagem à Índia de Vasco da Gama em 1497.

Algumas correntes historiográficas anglo-saxônicas preferem trabalhar com o conceito de ‘Tempos Modernos’, entendido como um período não acabado, introduzindo nele subdivisões entre *Early Modern Times* (mais antiga) e *Later Modern Times* (mais recente), ou então procedem a uma divisão entre sociedades pré-industriais e sociedades industriais. A noção de *Idade Moderna* tende a ser desvalorizada pela historiografia marxista, que prolonga a Idade Média até ao advento das revoluções liberais e ao fim do regime senhorial na Europa. Devido a ampla ação das Cruzadas, que expandiram o comércio na Europa.” (IDADE..., 2006)

Para Faria, Marques e Berutti (1993, p. 100) “o período da ‘Transição do Feudalismo ao Capitalismo’, que corresponde aos séculos XV/XVIII, [é] tradicionalmente conhecido como ‘Idade Moderna’.

Valladolid (1351) fixaram a jornada de trabalho de sol a sol com períodos de descanso para alimentação e asseguraram a liberdade de qualquer pessoa ensinar ofício ‘a quem soubesse e quisesse aprendê-lo’; nas Cortes de Toro se declarava que ‘todos os ofícios são legítimos’, proibiu-se o penhor dos instrumentos de trabalho e extinguiu-se a prisão do trabalhador por motivo de dívida. (VIANNA, 2005, p. 31).

Os novos monarcas, em geral, procuravam o apoio da classe burguesa, na intenção de derrubar os senhores feudais. (HUNT, 1981).

Reinava o Estado Absolutista.

Como ponto essencial das idéias mercantis vale citar a conquista e a exploração das colônias. Toda a produção das colônias só era válida se possibilitasse altos lucros ao comércio da metrópole. Afinal, o seu papel era garantir-lhes os meios para obtenção de uma balança comercial favorável nas trocas com outros países. A intenção era “comprar pelo preço mais barato possível e vender pelo preço mais elevado que se pudesse conseguir.”. (FALCON *apud* FARIA; MARQUES; BERUTTI, 1993, p. 47).

Desse modo, o capital industrial foi precedido do capital acumulado, sem o qual aquele não seria possível. Sobre essa evolução, citamos o magistério de Marx:

As descobertas de ouro e prata na América, o extermínio, a escravização das populações indígenas, forçadas a trabalhar no interior das minas, o início da conquista e pilhagem das Índias Orientais e a transformação da África num vasto campo de caçada lucrativa são os acontecimentos que marcam os albores da era da produção capitalista. Esses processos idílicos são fatores fundamentais da acumulação primitiva. (MARX, 1989, p. 868).

A burguesia, detentora suprema do poder econômico em face do aumento das práticas de comércio, foi personagem marcante da transição da Idade Moderna para a Contemporânea. Nesse sentido, a lição de Bobbio, Matteucci e Pasquino citados por Delgado:

O internacionalismo que tinha permeado a filosofia e a prática política da época medieval, cede o lugar à vontade de potência e, entre os instrumentos da nova visão do Estado nacional, surge sempre com maior relevo a política econômica. O comerciante será tão escutado como o general e está a surgir uma nova figura de conselheiro político: o economista. Afirma-se explicitamente o princípio utilitarista, já quase sem disfarces: é o surgir, ideal e material, do espírito burguês e capitalista. BOBBIO; MATTEUCCI; PASQUINO *apud* DELGADO, 2003, p.32).

E o magistério de Huberman (1984, p. 119) faz o seguinte destaque: “a EXPANSÃO [*sic*] do mercado. Repita a frase várias vezes, na ponta da língua. Grave-a em seu cérebro. É uma chave importante para a compreensão das forças que produziram a indústria capitalista, tal como a conhecemos [hoje].”

Essa expansão fez surgir a figura do intermediário, já que o regime corporativista tornou-se ultrapassado e inapto a concorrer com a progressiva procura de mercadorias. (HUBERMAN, 1984).

O intermediário exercia as funções de negociante (procurava e adquiria a matéria-prima utilizada na fabricação) e de comerciante, antes desempenhadas pelos mestres artesãos. Ele reorganizou a produção das mercadorias que era realizada nas casas dos artesãos, aumentando-a. Era o sistema de trabalho doméstico. Esses artesãos não mais possuíam a matéria-prima, pertencendo-lhes, em geral, somente os instrumentos de trabalho. (HUBERMAN, 1984).

Citando Petty, famoso economista do século XVII, Huberman assim resume as idéias implantadas pelos intermediários:

A fabricação da roupa deve ficar mais barata quando um carda, outro fia, outro tece, outro puxa, outro alinha, outra passa e empacota, do que quando toda as operações mencionadas são canhestramente executadas por uma só mão. (PETTY *apud* HUBERMAN, 1984, p. 120).

Assim, ao confeccionar-se um produto, era possível dividir o trabalho entre os fabricantes. Cada um executava uma tarefa particular e repetidamente, tornando-se perito nela, o que poupava tempo e acelerava a produção. (HUBERMAN, 1984).

Na lição de Faria, Marques e Berutti (1993), a manufatura, tal como descrita, embora coexistente com as corporações de ofício em alguns países onde ainda existiram até o século XIX, já manifestava transformações em relação ao sistema corporativo, quais sejam, divisão do trabalho mais complexa; subordinação do trabalhador, que ainda possuía a ferramenta de trabalho, ao intermediário, dono da matéria-prima, e predomínio das relações assalariadas.

Porém, esse modo de produção doméstica, da “fábrica disseminada”, inviabilizava a fiscalização. Além disso, os trabalhadores insatisfeitos com os baixos salários praticavam sabotagens, trocavam as matérias-primas de melhor pelas de pior qualidade. E o mercado crescente exigia mais agilidade e racionalidade. (VIANA, 2005).

Desse modo, o sistema da “fábrica disseminada” foi pouco a pouco sendo substituído pelo da “fábrica concentrada”. O capitalista, então, trouxe as pessoas para dentro de um ambiente físico comum. (VIANA, 2005).

A acumulação e o investimento de capital para a aquisição de matérias primas necessárias à confecção dos produtos e para as instalações das fábricas representam o capitalista entrando em cena. (HUBERMAN, 1984).

O Renascimento também foi marcante na transição feudalismo/capitalismo⁶. Porém, considerando que a intenção do nosso estudo é dar destaque aos reflexos do modelo de produção pós-fordista no trabalhador e os detalhes mais relevantes que os circundam, deixaremos de analisar esta questão, mencionando apenas a contribuição dada pelas idéias de renovação cultural ocorrida nos séculos XV e XVI.

A mudança da economia também teve como uma das bases de sustentação ideológica a Reforma Protestante. As pessoas estariam na terra por obra e graça de Deus, mas já predestinadas para o céu ou para o inferno. E o sinal de graça era o sucesso na vida terrena. Assim, o que era pecado, a exemplo do lucro e da acumulação, tornou-se virtude, invertendo por completo a situação. (VIANA, 2005).

Segundo Marx (1989), a classe dos assalariados surgiu na segunda metade do século XIV, porém, era ainda minoria se comparada à dos camponeses (no campo) ou à dos que compunham a organização corporativa (nas cidades).

Hunt (1981) cita como principais causas do surgimento da classe trabalhadora o aumento da população, o “movimento do cercamento”⁷ e a falência dos arrendatários e membros da pequena nobreza, em decorrência do pagamento de altos valores a título de locação.

O gradual desaparecimento dos artesãos independentes (das cidades) ao longo dos séculos XVI ao XVIII, também deu origem aos assalariados, que cada vez mais dependiam do capitalista-mercador-intermediário-empendedor. (HUBERMAN, 1984).

Muitos desses, sem acesso aos meios de produção, tornaram-se mendigos e marginais, após o que leis repressivas, chamadas por Marx (1989, p. 851) de “legislação sanguinária”, foram aprovadas.

E como arrematou Hunt (1981, p. 39), “[...] quando a força, a fraude e a morte pela fome foram insuficientes para criar a nova classe operária, lançou-se mão de estatutos criminais e repressão do Governo.”.

E no que tange à relação entre o proletariado com os novos modos produtivos, Marx (1989, p. 854) destaca: “ao progredir a produção capitalista, desenvolve-se uma classe

⁶ Mais detalhes sobre esse tema podem ser encontrados em Faria, Marques e Berutti (1993, p. 50-56).

⁷ Segundo Hunt (1981, p. 38-39) o *movimento do cercamento* começou na Inglaterra, no século XIII, e consistiu no fechamento pela nobreza feudal, cada vez mais necessitada de dinheiro, de terras antes utilizadas como pasto comum, para serem destinadas ao pasto de ovelhas, satisfazendo à explosiva procura de lã pela indústria têxtil lanífera inglesa. As ovelhas davam lucro e exigiam um mínimo de trabalho nas pastagens. Esse movimento atingiu seu ponto máximo nos séculos XV e XVI, quando de 3/4 a 9/10 dos habitantes [entre eles pequenos camponeses] foram expulsos do campo e forçados a buscar sustento nas cidades.

trabalhadora que por educação, tradição e costume aceita as exigências daquele modo de produção como leis naturais evidentes.” (MARX, 1989, p. 854).

Não bastasse, a burguesia nascente, detentora suprema do poder econômico, estava aliada ao Estado e empregava a força estatal para normatizar o salário, isto é, “comprimi-lo dentro dos limites convenientes à produção de mais valia, para prolongar a jornada de trabalho e para manter o próprio trabalhador num grau adequado de dependência.” Este também foi, para Marx (1989), um fator fundamental da acumulação primitiva de capital. (MARX, 1989, p. 851-854).

Com alto controle sobre a união dos trabalhadores, vários países acabaram estabelecendo normas de extinção das corporações e, ao mesmo tempo, de liberdade de desempenho de profissões ou de criação de indústrias. (OLEA, 1969).

Como exemplo da dissolução do sistema corporativo, segue o que aconteceu na França:

Em 17 de março de 1791, a Assembléia da Revolução aprovava um projeto do Visconde de Novilles, transformado em “Philippe Égalité”, suprimindo todas as mátrizes e jurandes [corporações], e em 17 de junho a Lei Chapelier dava o golpe de morte nas corporações, como atentatórias aos direitos do homem e do cidadão. (VIANNA, 2005, p. 31).

Vimos aqui que o labor no regime corporativo somente pode ser contemplado ‘livre’ se comparado aos regimes existentes na escravidão e na servidão.

3 O HOMEM E O TRABALHO NA 1ª FASE DO CAPITALISMO

Em finais do século XVIII e início do seguinte, desenvolveu-se na Europa ocidental o capitalismo industrial⁸, com sua relação social característica e essencial: o trabalho assalariado.

Baseado no trabalho livre e subordinado, esse vínculo generalizou-se, tornando-se, logo a seguir, dominante nas sociedades capitalistas emergentes.

Impossível descrever as relações de trabalho assalariado existentes nas sociedades industriais sem mencionar suas mais importantes causas históricas.

A mudança ocorrida nessa fase da história é bem delineada por Olea:

Trata-se de uma mudança, não apenas jurídica, mas da essência social. O contrato (relação entre duas pessoas livres) substitui a propriedade (relação entre o escravo e o seu dono) e a uma complexa relação de status, alicerçada sobre a subordinação política e a posse da terra (relação entre o servo e seu senhor), e passa – o contrato – a ser o fundamento da atribuição dos frutos do trabalho a pessoa distinta do trabalhador. A diferença essencial consiste em que, nesta nova situação, a vontade do trabalhador é necessária, o que não ocorria quando era ele considerado um semovente ou quando, embora fôsse considerado pessoa, negava-se-lhe justamente a faculdade de opção entre trabalhar ou deixar de fazê-lo. (OLEA, 1969, p.74).

Esse novo regime apresentou ao mundo a realização de trabalho por conta alheia, assim nomeado porque os frutos do labor não pertencem a quem os produziu, mas sim à pessoa cessionária do seu serviço. (OLEA, 1969).

A relação se formava por contrato, título pelo qual se atribuíam os resultados a um terceiro, em fase anterior à própria execução material do ofício. E era por força de uma decisão livre que se fazia a cessão dos frutos, ou do próprio labor, a terceiro, em troca de uma remuneração. (OLEA, 1969).

Olea (1969, p. 74) afirma que em meio a essas relações nos achamos diante de um contrato de trabalho, já que “êste não é [...] outra coisa senão o título jurídico em virtude do qual se opera a alienação da propriedade dos frutos do trabalho, num regime em que é êste livremente prestado”.

Diferentemente do que acontecia na fase das corporações, os empregados da indústria não são donos nem da matéria-prima, nem das ferramentas. Não vendem o produto acabado, mas a força de trabalho. (HUBERMAN, 1984).

⁸ Braverman (1977, p. 55) conceitua o capitalismo industrial como sendo “a produção de mercadorias em bases capitalistas, comparada com o capitalismo mercantilista que tão-somente *trocava* os produtos excedentes das forças anteriores de produção”.

3.1 Consolidação do capitalismo

Para Braudel (1987), o significado da palavra “capitalismo” deve ser procurado em outras duas palavras: capital e capitalista.

O capital, como realidade tangível, “é a massa de meios facilmente identificáveis, permanentemente em ação”. O capitalista é “o homem que preside ou procura presidir à inserção do capital no processo incessante de produção a que todas as sociedades estão condenadas”. A “grosso modo” o capitalismo é “a forma como se conduz, para fins usualmente pouco altruístas, esse jogo constante de inserção”. (BRAUDEL, 1987, p. 43).

A consolidação do capitalismo no século XIX se operou por meio das revoluções burguesas, que ocorreram em vários países da Europa e, mais precisamente, da I Revolução Industrial. (FARIA; MARQUES; BERUTTI, 1993).

Ao analisarem o curso da História até aqui, Faria, Marques e Berutti (1993) acreditam que a sociedade não possuía um plano de criação e implementação do capitalismo. Por outro lado, porém, ele seria impensável sem a complacência da sociedade. É que se toda sociedade é composta do conjunto econômico, político, cultural e social, está certo que a sua economia somente será compreendida se houver uma interligação entre as partes desse aglomerado. “Há ação e interação.”

Nas revoluções burguesas ocorridas principalmente na Inglaterra e na França⁹, essa classe logrou conceber “um projeto social novo, baseado no liberalismo” – que significou, de um lado, a não intervenção do Estado na economia e, de outro, a forte participação do mesmo Estado na defesa da propriedade privada, do princípio da livre iniciativa e na construção paulatina de infra-estrutura para o sistema industrial. Esse projeto fundou pouco a pouco a nova sociedade capitalista, levando o regime feudal e o absolutismo à decadência. (FARIA; MARQUES; BERUTTI, 1993, p. 118; DELGADO, 2003).

Quer dizer, mesmo no liberalismo, o “capitalismo só triunfa quando se identifica com o Estado, quando ele é o Estado”. Este, por sua vez, pode ser “favorável ou hostil ao mundo do dinheiro segundo o seu próprio equilíbrio e a sua própria força de resistência”. (BRAUDEL, 1987, p. 55).

E a História nos mostra exatamente uma ampla receptividade do regime capitalista, ao menos pelas camadas dominantes da sociedade da época, que por ele foram favorecidas.

⁹ No século XVII na Inglaterra e fim do século XVIII na França (1789), consideradas por Faria, Marques e Berutti (1993) como modelos clássicos, embora não únicos.

Em outras palavras, elas “seriam responsáveis pela construção da ordem capitalista, na medida em que um novo tipo de Estado, controlado pela burguesia, favorece os interesses e possibilita a realização das aspirações burguesas.” (FARIA; MARQUES; BERUTTI, 1993, p. 118)

Na lição de De La Cueva (1943, p. 15), “No princípio do século XIX e por influência das Escolas Individualista e Liberal, pode-se resumir a atitude do Estado em relação à vida social e humana à seguinte frase: a menor quantidade possível do Estado.” (tradução nossa).¹⁰

Os direitos fundamentais reconhecidos, quais sejam, da liberdade e da pessoa, corresponderam “de um lado ao conceito do Estado burguês de Direito, referente a uma liberdade, em princípio ilimitada diante de um poder estatal de intervenção, em princípio limitado, mensurável e controlável”. (SHCMITT *apud* BONAVIDES, 1998, p. 515).

Tais direitos careciam, porém, de aplicação universal, ao menos na Inglaterra e nos Estados Unidos, nos anos que antecederam a 1789. É que se dirigiam à camada social mais favorecida, ou, quando muito, a “um povo ou a uma sociedade que se libertava politicamente, conforme era o caso das antigas colônias americanas”. (BONAVIDES, 1998, p. 516).

Somente quando a França publicou a Declaração dos Direitos do Homem, em 1789¹¹, cujo principal destinatário foi o gênero humano, é que o mundo conheceu as normas mais abstratas já feitas acerca da liberdade. (BONAVIDES, 1998).

O direito privado expandiu-se juntamente com a propriedade privada, a partir da decomposição da “comunidade natural”, marcando o começo de uma nova fase. (MARX; ENGELS, 1989, p. 98).

Nessa mesma linha, os economistas da época lançaram as “leis naturais” da Economia, que afirmavam tão apropriadas para o mundo social e econômico como eram as leis da ciência para o mundo físico. “Estavam convencidos de suas verificações. [...] Não havia por que discutir. Suas leis eram fixas, eternas.” (HUBERMAN, 1984, p. 207).

Importantes grupos da sociedade que as viam com certa verdade acataram essas doutrinas. Surgiram, então, teorias econômicas que justificaram e colaboraram com a manutenção da ordem capitalista, que são chamadas de “Economia clássica”. (HUBERMAN, 1984, p. 208).

¹⁰ “A principios del siglo XIX y por el influjo de las Escuelas Individualista y Liberal, pudo resumirse la actitud del Estado en relación con la vida social y humana en la siguiente frase: La menor cantidad posible de Estado.”

¹¹ Note-se que alguns anos antes os Estados Unidos produziam uma declaração semelhante, mas sem a mesma repercussão histórica.

Na lição de Faria, Marques e Berutti (1993), o liberalismo econômico tinha como princípios gerais fundamentais: as leis naturais da economia, como exemplo, a lei da oferta e da procura; livre concorrência e livre cambismo; propriedade privada; liberdade de contrato; combate ao mercantilismo e divisão internacional do trabalho.

Os principais representantes da Escola Clássica foram Adam Smith, considerado seu fundador, Stuart Mill, Malthus e David Ricardo. Nem todos estiveram de acordo com Adam Smith, mas consentiam em relação aos princípios gerais fundamentais. Também os capitalistas estavam receptivos, porquanto viam atendidas as suas necessidades pessoais. (HUBERMAN, 1984).

3.2 I Revolução Industrial

“A indústria é filha do capitalismo e dele traz a marca indelével.”
(André Gorz)

Durante o período de sua duração, a partir de meados do século XVIII, a I Revolução Industrial difundiu um modelo produtivo com base na acumulação de capital, originado da instalação das fábricas.

Por muitos anos ela se restringiu à Inglaterra, tendo se propagado pela Europa¹², Estados Unidos e Japão durante o século XIX.

Faria, Marques e Berutti (1993) afirmam que a verdadeira mudança revolucionária ocorrida não foi técnica, como descrevem alguns historiadores, mas sim a inauguração do modo de produção capitalista.

Na verdade, a I Revolução Industrial fez arrematar a transição feudalismo/capitalismo, “na medida em que o sistema de fábrica é o momento final do processo de expropriação dos produtores diretos, agora transformados em proletários, enquanto os meios de produção pertencem unicamente à burguesia.”. (FARIA; MARQUES; BERUTTI, 1993, p. 142).

Para Olea (1969), a Revolução Industrial foi mesmo técnica.¹³ Teve como característica a invenção de novas máquinas que substituíram ou multiplicaram o trabalho do

¹² Faria, Marque e Berutti (1993, p. 143) citam como exemplo: Bélgica em 1830, França em 1848, Alemanha em 1870, Norte da Itália em 1870 e Rússia em 1890.

homem. As máquinas a vapor, a de tecer e a de fiar teriam sido as mais importantes invenções aplicadas ao processo produtivo. A energia a vapor inovou a produção.

Seja como for, é indubitável que a tecnologia aplicada no maquinário repercutiu intensamente na sociedade, operando “uma gigantesca dinâmica social”. (BRIEFS *apud* ACCORNERO, 2002, p. 15, tradução nossa)¹⁴.

Para Accornero (2002), a indústria fundou uma sociedade cuja essência inovadora foi a relação social instaurada, ou seja, a relação de produção capitalista. A indústria foi responsável, portanto, por uma histórica modificação do trabalho e dos trabalhadores.

A Revolução Industrial ocorreu também no campo, instaurando novos métodos de irrigação, utilização de fertilizantes artificiais, maquinaria de cultivo e colheita. (OLEA, 1969).

Vejam agora as conseqüências da produção capitalista no homem, fator importantíssimo para o objeto do nosso estudo.

3.3 Trabalho assalariado

“Destituídos dos meios de produção, não têm escolha. Devem vender a única coisa que lhes resta – sua capacidade de trabalho, sua força de trabalho.”

(Leo Huberman)

Procedente do crescimento natural da população citadina e do enfraquecimento das relações de trabalho existentes no regime feudal, formou-se a grande “reserva” de obreiros urbanos, que aumentou ainda mais posteriormente. Essa foi uma das principais causas das lamentáveis condições de trabalho na indústria, segundo Olea (1969, p. 94).

Esses trabalhadores, que vendiam sua energia em troca de ínfimos salários, já não possuíam a matéria-prima, nem os instrumentos de trabalho. Foram expropriados dos meios de produção.

Ora, “os que não são donos dos meios de produção só podem ganhar a vida empregando-se – por salários – aos que são donos”. Embora não se vendam, alienam a sua força de trabalho. (HUBERMAN, 1984, p. 230).

¹³ Extraímos do magistério de Nascimento (2005) a mesma concepção.

¹⁴ [...] una gigantesca dinamica sociale [...]

A divisão e a especialização no processo produtivo desenvolveram-se em torno da máquina. Afinal, esta se torna mais eficiente quando destinada a uma particular operação. (OLEA, 1969).

Assim, cada trabalhador, ao utilizar determinada máquina, passava a conhecer somente as operações por ela realizadas, evitando outras tantas. Ele, que antes participava de todo o processo produtivo, perde o controle de seu conteúdo e desqualifica-se. Em outras palavras, a habilidade, antes imprescindível para a confecção do produto final, tornou-se desnecessária em função do uso da máquina. (HUBERMAN, 1984).

Para Braverman (1977, p. 72), essa divisão do trabalho subdivide o homem e “quando efetuada com menosprezo das capacidades e necessidades humanas, é um crime contra a pessoa e contra a humanidade”.

A intenção dos capitalistas era obter o máximo de trabalho pelo mínimo de salário. E isso conseguiram, com sucesso, das mulheres e das crianças, a quem poderiam pagar menos que aos homens, pois sabiam que as “meias-forças dóceis” não eram inclinadas a reivindicar. Os homens, com frequência, permaneciam em casa, sem ocupação. (HUBERMAN, 1984; BARROS, 2005, p. 59).

Huberman transcreveu um relatório feito pela Comissão do Parlamento da Inglaterra, em 1883, sobre as tristes condições do emprego de crianças nas fábricas. Consta desse documento o depoimento de Thomas Clarke, de 11 anos, que ganhava 4 xelins por semana (com a ajuda do irmão) como emendador de fios:

Sempre nos batiam se adormecíamos [...] O capataz costumava pegar uma corda da grossura de meu polegar, dobrá-la, e dar-lhe nós [...] Eu costumava ir para a fábrica um pouco antes das 6, por vezes às 5, e trabalhar até 9 da noite. Trabalhei toda a noite, certa vez [...] Nós mesmos escolhíamos isso. Queríamos ter algum dinheiro para gastar. Havíamos trabalhando [sic] desde as 6 da manhã do dia anterior. Continuamos trabalhando até as 9 da noite seguinte [...] Estou agora na seção de cordas [...] Posso ganhar cerca de 4 xelins [...] Meu irmão faz o turno comigo. Ele tem 7 anos. Nada lhe dou, mas, se não fosse meu irmão, teria de dar-lhe 1 xelim por semana [...] Levo-o comigo, às 6, e fica comigo até às 8. (HUBERMAN, 1984, p. 191).

Ao lado dessa aviltante situação das crianças, os trabalhadores viviam em moradias escuras, insalubres e superlotadas, como se observa pela descrição de uma cidade inglesa:

[...] Nenhuma das casas dessa rua esteve isenta de cólera. Em geral, as ruas desses subúrbios não têm pavimentação, e pelo meio corre uma vala, ou há um monturo [monte de lixo]; os fundos das casas quase se encontram, não há ventilação nem esgotos, e famílias inteiras moram num canto de porão ou numa água-furtada. (SENIOR *apud* HUBERMAN, 1984, p. 193, original destacado)

Era uma sociedade dividida, na qual, de um lado, muitos viviam miseravelmente e, de outro, alguns poucos faziam as leis que governavam a massa e “viviam como reis, cada qual num palácio individual”. (HUBERMAN, 1984, p. 188).

Embora a divisão entre ricos e pobres não fosse novidade, a I Revolução Industrial a acentuou consideravelmente.

O desespero tomou conta dos antigos artesãos, que antes ganhavam o bastante para uma vida decente. A título de ilustração, Huberman transcreveu o depoimento de um deles, Thomas Heath, tecelão manual:

Pergunta: Tem filhos?

Resposta: Não. Tinha dois, mas estão mortos, graças a Deus!

Pergunta: Expressa satisfação pela morte de seus filhos?

Resposta: Sim. Agradeço a Deus por isso. Estou livre do peso de sustentá-los, e eles, pobres criaturas, estão livres dos problemas desta vida mortal. (HUBERMAN, 1984, p. 189).

Os trabalhadores estavam arruinados pelas mãos capitalistas. Nas palavras de Marx:

A grande beleza da produção capitalista reside não só em reproduzir constantemente o assalariado como assalariado, mas também em produzir uma superpopulação relativa de assalariados, isto é, em relação à acumulação de capital. Assim, a lei da oferta e da procura de trabalho fica mantida nos trilhos certos, a oscilação salarial, confinada dentro dos limites convenientes à exploração capitalista, e, finalmente, garantida a imprescindível dependência social do trabalhador para com o capitalista, uma relação de dependência absoluta [...]. (MARX, 1989, p. 881).

A produção, que aos poucos tinha dado início nos edifícios do empregador, passou a ser realizada ali como regra, nos chamados “centros industriais”. (OLEA, 1969, p. 99).

Ao reunir os trabalhadores no mesmo ambiente, a fábrica lhes ensinou um novo modo de pensar. Fez nascer a solidariedade da classe operária. As longas jornadas de trabalho e o sentimento do grupo oprimido influíram no aprimoramento da consciência coletiva. (VIANA, 2005).

Aprimoramento porque, segundo Huberman (1984), o sindicato não era novidade, uma vez que teria surgido das antigas associações dos jornaleiros.¹⁵ Mas, somente com a produção capitalista foi que andou a passos largos, modificando seu caráter, passando do tipo de corporação para o sindicato que hoje conhecemos.

¹⁵ Note-se que a grande maioria dos juslaboristas prefere entender que o sindicato só nasceu com a Revolução Industrial. No entanto, pode-se ver naquelas associações o embrião do sindicalismo.

Seres humanos com condições de vida semelhantes tendem a se associar. (GOMES; GOTTSCHALK, 2000). Nessa linha, os trabalhadores acabaram concluindo que suas necessidades não podiam ser vistas individualmente.

Vivendo experiências internas e externas à fábrica, no que se referia ao confronto com a força do capital e do Estado, ou seja, na batalha contra a exploração e a opressão a que estavam reduzidos, é que os operários conceberam uma identidade de classe que tinha por escopo a proteção dos seus interesses. (LEITE, 1994).

Por meio dessas relações, produziram movimentos de resistência, que se deram de várias formas, como os movimentos ludista¹⁶ e cartista¹⁷ e as já mencionadas associações, chamadas inicialmente de “trade unions” e posteriormente de sindicatos. (FARIA; MARQUES; BERUTTI, 1993).

Accornero (2002) afirma que a sociedade industrial ergueu-se utilizando-se do mercado e do tempo.

Ao contar a história da construção capitalista no tempo, afirma que foi a Revolução Industrial que estimulou as técnicas para medi-lo (evolução no fabrico de relógios), tornando-o mais produtivo, ou, na verdade, explorável. Afinal, “time is money” (tempo é dinheiro), como dizia Benjamin Franklin, citado pelo sociólogo italiano.

Ainda na lição de Accornero (2002), para essa nova sociedade não era suficiente que a sucessão do tempo fosse apresentada com precisão. Tornou-se necessária também a interiorização dessa nova forma de vida no psiquismo, disciplinando-o conforme os ritmos das indústrias.

Porém, tal exigência ia de encontro aos velhos costumes de “guardar as segundas-feiras, de não produzir nos dia de festas e de feiras”, já que a regra era prestar serviços em um ritmo irregular, conforme os interesses pessoais e os hábitos. (LEITE, 1994, p. 54).

Assim, no curso da industrialização, impôs-se aos trabalhadores um novo conceito de tempo: “[...] a coletividade acorda, vai ao trabalho e volta para casa ao sinal das sirenes das fábricas”. (ACCORNERO, 2002, p. 36, tradução nossa).¹⁸

¹⁶ O movimento Ludista recebeu o nome de um dos seus líderes, Ned Ludd. A vida miserável o convenceu e a seus seguidores de que fora a máquina a responsável pela pobreza que lhes golpeará. Resolveram, então, destruí-la. (HUBERMAN, 1984; DE LA CUEVA, 1943; BRASIL, 2006).

¹⁷ O Cartismo foi um movimento alinhavado pela classe trabalhadora após a conclusão de que somente o direito ao voto, vetado a ela, pressionaria os legisladores a fazer um governo de e para muitos, em vez de e para poucos. (HUBERMAN, 1984).

¹⁸ [...] la collettività si sveglia, va al lavoro e torna a casa al fischio delle sirene di fabbrica.

A novidade pressupunha o aniquilamento de “valores, costumes e tradições”, mudando tudo da vida “em que os sinais do tempo não eram uma efetiva medida” (LEITE, 1994, p. 54; ACCORNERO, 2002, p. 36, tradução nossa).¹⁹ O capitalismo industrial instituiu o tempo como “dimensão social, finito e mensurável”. (ACCORNERO, 2002, p. 36, tradução nossa).²⁰

Disciplinando o labor, as horas e os minutos corrigem os operários da seguinte forma, na lição de Accornero:

[...] desde as cancelas das fábricas, onde o relógio de timbrar marca presença e julga a pontualidade. Nas secções outros relógios marcam horas e minutos, mostrando quanta parte do dia ainda falta para acabar. O trabalho vem desenvolvido e computado com seqüências que marcam os vínculos de exatidão e os imperativos da sincronia. Aprende-se a empregar o próprio tempo sem muitos vazios, seguindo um ritmo regular [...]. (ACCORNERO, 2002, p. 36, tradução nossa).²¹

Como o decorrer da semana estava sujeito aos relógios da fábrica, toda a “cronologia dos costumes” se realizava de modo mais inflexível e complexo. Não havia mais naturalidade na fluência do tempo. As pessoas estavam submetidas ao “tempo arbitrário e quebrado” que requeria fosse “economizado e gasto, economizado e gasto”. (ACCORNERO, 2002, p. 37, tradução nossa).²²

Essa situação gerou resistência operária de outra natureza. Se antes os trabalhadores a domicílio ou os jornaleiros se rebelavam contra os baixos salários, agora os novos operários da fábrica se revoltavam também contra o excesso de jornada. Nesse sentido, Accornero exemplifica:

Em 1886 é colocado na Grã-Bretanha um objetivo histórico compreendido em 8 horas de trabalho, 8 de sono e 8 de vida. Mas queriam também turnos e horários menos desumanos para os menores e para as mulheres, e punições mais brandas para quem chegasse atrasado. (ACCORNERO, 2002, p. 37, tradução nossa).²³

E a explicação que encontramos para tal resistência é que os objetivos do capitalista eram estranhos ao trabalhador. Ao desenvolver a tecnologia, o empreendedor impunha ao

¹⁹ in cui i segni del tempo non erano una loro effettiva misura.

²⁰ dimensione sociale, con la sua finitezza e con la misurabilità.

²¹ [...] dai cancelli della fabbrica, dove l’orologio di timbratura rileva la presenza e giudica la puntualità. Nei reparti altri orologi segnalano ore e minuti, mostrando quanta parte della giornata resta da consumare. Il lavoro viene svolto e computato con sequenze che marcano i vincoli di estezza e gli imperativi della sincronizzazione. Si impara a impiegare il proprio tempo senza troppi vuoti, seguendo un ritmo regolare [...]

²² “cronologia delle consuetudini”; “tempo arbitrario e spezzato”; “risparmiato e speso, risparmiato e speso”.

²³ Nel 1886 viene posto in Gran Bretagna un obiettivo storico compendiato in 8 ore di lavoro, 8 di sonno e 8 di vita. Ma si chiedono anche turni e orari meno disumani per i minori e per le donne, e punizioni più miti a chi arriva in ritardo.

empregado o seu objetivo de acumular capital, uma determinação ditada “por vontade inimiga”. (LEITE, 1994, p. 55).

Nessa linha, os trabalhadores passaram a reclamar a ampliação do controle coletivo sobre o trabalho por meio de formas institucionalizadas como “conselhos de fábrica e delegados de pessoal”. E o fortalecimento dos sindicatos ajudou a acelerar a capacidade de controle sobre o trabalho pelos operários de maior qualificação, como descreve Montgomery citado por Leite:

O rápido crescimento que experimentou o poder dos sindicatos na maioria dos setores da economia entre 1898 e 1903, o desejo dos trabalhadores de levar a cabo grandes greves para conseguir ou preservar o reconhecimento dos sindicatos [...] e o ressurgimento das greves solidárias aumentaram a capacidade dos trabalhadores qualificados de impor suas normas sindicais de trabalho e suas tarifas padronizadas (salários mínimos) aos empresários. (LEITE, 1994, p. 58).

Porém, os trabalhadores de menor qualificação também operaram resistência, que se revelaram também de várias formas, entre as quais:

do abandono constante do emprego à recusa em deixar os hábitos tradicionais de celebração de festas nacionais, o absenteísmo das segundas-feiras e as bebedeiras, até a constituição espontânea de pequenos grupos informais através dos quais os segredos da resistência eram transmitidos. (LEITE, 1994, p. 58-59).

Durante o século XIX o associacionismo trilhou várias etapas, desde a clandestinidade, a mera tolerância, até o reconhecimento final pela autoridade pública. (GOMES; GOTTSCHALK, 2000).

Economicamente, nos moldes do liberalismo, os indivíduos tinham o poder supremo de realizar qualquer ato jurídico, que passava a ter força de lei entre as partes. Barros (2005) cita como exemplo o Código de Napoleão, de 1804, que dispunha a vontade contratual como norma absoluta das relações.

Não se permitia, porém, o pacto de trabalho para toda a vida, a fim de se evitar o ressurgimento da escravidão.

Era o clássico Direito Civil vigorando.

Melgar resume os problemas sociais característicos do labor industrial liberal: “salários insuficientes, jornadas excessivas, [...], contratos de trabalho de grande duração, locais insalubres, obrigatoriedade de adquirir bens de consumo nos estabelecimentos dos próprios empresários [*trucksystem*], etc.” (MELGAR, 2005, p.61, tradução nossa).²⁴

²⁴ “salarios insuficientes, jornadas excesivas, [...], contratos de trabajo de gran duracion, locales insalubres, obligatoriedad de adquirir bienes de consumo en los establecimientos de los propios empresarios, etc.”

Fazia-se necessário introduzir uma regulamentação que tivesse por finalidade equilibrar o peso que recaía sobre as costas de uma grande massa de trabalhadores.

3.4 Surgimento do Direito do Trabalho

As causas do surgimento do Direito do Trabalho têm naturezas políticas, econômicas e sociais.

Moraes Filho e Moraes (1991) enumeram, de forma didática, as circunstâncias que levaram os Estados a implementarem esse novo ramo jurídico, a saber: os vícios e as conseqüências da liberdade econômica e do liberalismo político; a introdução das máquinas na produção; a concentração de massas humanas e de capitais; as lutas de classes, que causaram rebeliões sociais; os livres acordos entre grupo profissionais; a encíclica papal *Rerum Novarum*, e a primeira guerra mundial (1914/1918).

Outros doutrinadores²⁵ mencionam, ainda, marcos legislativos que muito contribuíram para o aparecimento do Direito do Trabalho: promulgação da Constituição do México, 1917; criação da Organização Internacional do Trabalho, 1919; promulgação da Constituição de Weimar, 1919.²⁶

Analisando as circunstâncias citadas por Moraes Filho e Moraes, mais pertinentes ao nosso tema, temos que o resultado da livre concorrência e da ampla liberdade contratual foi o alastramento da pobreza que se contrapunha à crescente acumulação de renda por uma minoria. Era preciso aceitar a idéia de que a desigualdade entre patrão e empregado avançava com a vigência do liberalismo.

Nesse momento, os empregados e desempregados já eram vítimas da introdução das máquinas na produção, que além de lhes substituir a força de trabalho, provocavam acidentes mecânicos mortais ou mesmo mutilantes do corpo. Tais fatos foram natural e paulatinamente conduzidos aos lares dos trabalhadores e a toda a sociedade, funcionando também como justificadores da criação de normas tuitivas mais específicas.

²⁵ DE LA CUEVA (1943); CATHARINO (1972); GOMES; GOTTSCHALK (2000); DELGADO (2004); NASCIMENTO (2005).

²⁶ Mais detalhes sobre os mencionados fatores, consultar: DE LA CUEVA (1943); CATHARINO (1972); GOMES; GOTTSCHALK (2000); DELGADO (2004); NASCIMENTO (2005).

Como já analisamos em tópico anterior, a produção passou a ser realizada em centros industriais, onde os trabalhadores estavam concentrados e regidos pelas mesmas precárias condições de trabalho, caracterizadas principalmente pelas longas jornadas, salários vis, exploração do trabalho infantil e feminino, e pelos graves acidentes derivados da crescente utilização de máquinas. Tantas repercussões viabilizaram a construção de uma consciência coletiva de solidariedade, que ensejaram a produção de largos movimentos de resistência por parte dos Sindicatos, tanto diante do Estado, para que enfrentasse a questão social, quanto do Empregador, para que implementasse melhorias nas relações laborais.

As lutas de classes²⁷ ocorridas durante o século XIX, representadas por tumultos de toda natureza, paralisações, prisões e óbitos, também contribuíram para a formação do Direito do Trabalho, na medida em que apresentaram mais concretamente ao Estado uma nova realidade social.

Nasceram novas ideologias de protesto, como o Manifesto Comunista de Karl Marx e Friedrich Engels, em 1848, de grande influência mundial. Segundo Moraes Filho e Moraes (1991, p. 59), o que para Marx, à época, era extremamente revolucionário, nos dias atuais não passa de direitos básicos dos trabalhadores, a saber, “limitação da duração do trabalho; descanso semanal; férias anuais remuneradas; seguro contra acidente, velhice, enfermidade, incapacidade; salário mínimo e profissional (...)”.

Enquanto não instituído o ramo jurídico especializado e destinado a regulamentar as relações de trabalho, os seus sujeitos transacionavam voluntariamente regras coletivas, diversas daquelas produzidas pelo Estado, as quais, por se constituírem legítimos “costumes industriais”, foram aceitas pelo Estado passando a completar a sua legislação. (MORAES FILHO e MORAES, 1991, p. 60).

A esse respeito, Sinzheimer citado por Moraes Filho e Moraes, sintetiza que:

Notamos que os grupos de trabalhadores não eliminaram da empresa a relação de subordinação: mas lhe tiraram o caráter de criação unilateral. Das normas referentes à dominação saíram, desta maneira, normas contratuais do direito não estatal do trabalho. A um exame sumário, nota-se, com efeito, que o direito coletivo revelou-se por ter saído diretamente do jogo das forças sociais, e não de uma autorização legal. As normas regulamentadoras das convenções coletivas nasceram de fontes estranhas à lei. (MORAES FILHO e MORAES, 1991, p. 60).

²⁷ Como já mencionado anteriormente, tratam-se dos movimentos ludista e cartista da Inglaterra, e também das revoluções de 1848 e 1871, na França, e revolução de 1848, na Alemanha. (MORAES FILHO e MORAES, 1991).

Noutra seara, oriunda da Igreja, publicou-se um relevante documento, que também muito contribuiu para o surgimento do Direito do Trabalho, a Encíclica²⁸ *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII, em 1891.

Trata-se de uma carta direcionada aos bispos, que levanta questões atinentes à revolução industrial e à sociedade do fim do século XIX, debatendo as ligações entre o governo, os negócios, o trabalho e a Igreja. Segundo consta, o Papa Leão XIII era favorável aos direitos da propriedade privada, rejeitava o socialismo, mas defendia a formação de sindicatos. (RERUM NOVARUM, 2010).

As declarações nela contidas demonstraram que a Igreja reprovava a injustiça que acometia os operários, e por isso recomendava que o Estado interviesse nas relações com os empregadores, a fim de refrear os excessos do regime, como se verifica no trecho que reproduziu Moraes Filho e Moraes:

De modo geral recordem-se o rico e o patrão que explorar a pobreza e a miséria e especular com indigência, são coisas igualmente reprovadas pelas leis divinas e humanas. É um crime enorme, que brada por vingança ao céu, defraudar o pobre no preço de seus labores. Eis que o salário, que tendes extorquido por fraude aos vossos operários clama contra vós: e o seu clamor subiu até os ouvidos do Deus dos exércitos... Ora, a fonte fecunda e necessária de todos estes bens é, principalmente, o trabalho do operário, o trabalho dos campos e da oficina. (*omissis*) nesta ordem de coisas, o trabalho tem uma tal fecundidade e uma tal eficácia, que se pode afirmar, sem receio de engano, que ele é a fonte única de onde procede a riqueza das nações. A equidade manda, pois que o Estado se preocupe dos trabalhadores, e proceda de modo que de todos os bens, que eles proporcionam à sociedade, lhes seja dada uma parte razoável, como habitação e vestuário, e que possam viver à custa de menos trabalhos e privações. De onde resulta que o Estado deve favorecer a tudo o que, de perto ou de longe, pareça de natureza a melhorar a sorte deles. Esta solicitude, longe de prejudicar alguém, tornar-se-á, ao contrário, em proveito de todos, porque importa soberanamente à nação que homens, que são para ela o princípio de bens tão indispensáveis, não se encontrem continuamente a braços com os horrores da miséria. (MORAES FILHO e MORAES, 1991, p. 60).

Por fim, contribuiu muito para o surgimento do Direito do Trabalho a primeira guerra mundial, cujos conseqüências sócio-econômicas ensejaram uma progressão na produção legislativa trabalhista nos principais países capitalistas.

É que se fazendo necessário o abastecimento dos campos de batalha pela produção industrial, a intervenção do Estado nas relações de trabalho era uma questão de sobrevivência. Por outro lado, cientes da importância de sua atuação, os operários associavam-se cada vez mais.

²⁸ “Carta circular do papa abordando algum tema da doutrina católica”. (HOUAISS, 2004, p. 1136).

Estampando essa realidade, Moraes Filho e Moraes transcrevem as palavras do primeiro ministro britânico, Lloyd George, dirigidas ao Congresso das *Trade-Unions*²⁹, em 1915:

Não podemos equipar nossos exércitos oportunamente, a menos que os trabalhadores organizados estejam preparados para ajudar-nos neste sentido. (*omissis*) Vós representais uma das forças mais poderosas na direção da vida deste país. Convosco a vitória é segura; sem vós nossa causa está perdida. (MORAES FILHO e MORAES, 1991, p. 61).

Na direção contrária da idéia da preponderância da liberdade sobre a igualdade, pregada pelo liberalismo clássico do século XVIII, que não voltava os olhos para a realidade social e econômica dos indivíduos, o Direito do Trabalho apresentou medidas mitigadoras da desarmonia existente na relação empregado-empregador, possibilitando certo equilíbrio entre o “poder” do mais fraco e o poder do mais forte.

Assim é que a consolidação do capitalismo e a primeira Revolução Industrial, carregados de idéias liberais, aliadas que estavam à invenção de novas máquinas substitutivas do trabalho humano, trouxeram os problemas cujas soluções não se apresentavam no Direito Civil então vigente.

Se a relação de emprego é o objeto de regulamentação do Direito do Trabalho, então, somente podemos localizá-lo quando se construíram condições sociais que permitiram o seu surgimento e solidificação, no século XIX.

Os juristas afirmam que primeiro surgiu o Direito Coletivo, fruto da consciência e da atuação de classe e, posteriormente, o Direito Individual, com a ressalva de que fatores concorrentes fizeram parte dessa construção.

De fato, os conflitos advindos da relação capital-trabalho, ao ameaçar a estrutura e estabilidade da sociedade, determinaram a necessidade de um ordenamento jurídico que dispusesse regras mais equilibradas, ainda inexistentes. (BARROS, 2005).

Daí porque podemos dizer que o Direito do Trabalho é um produto da reação verificada no século XIX contra a exploração dos assalariados por empresários.

²⁹ “Os empregados das fábricas também formaram associações denominadas *trade unions*, que tiveram uma evolução lenta em suas reivindicações. Na segunda metade do século XIX, as *trade unions* evoluíram para os sindicatos, forma de organização dos trabalhadores com um considerável nível de ideologização e organização, pois o século XIX foi um período muito fértil na produção de idéias antiliberais que serviram à luta da classe operária, seja para obtenção de conquistas na relação com o capitalismo, seja na organização do movimento revolucionário cuja meta era construir o socialismo objetivando o comunismo. O mais eficiente e principal instrumento de luta das *trade unions* era a greve.” (TRADE UNIONS, 2010).

Na lição de Gomes e Gottschalk (2000), os movimentos operários associados são prova de que o Direito do Trabalho foi uma conquista da classe e não objeto de benevolência estatal.

Para Nascimento (2005), ele foi uma conseqüência não só da reação humanista, mas também da questão social³⁰, que sucedeu a primeira Revolução Industrial.

Inicialmente, o Estado passou a interferir na relação de trabalho, gerando regramentos normativos aplicáveis ao pacto entre o trabalhador e seu empregador, com o fito de minimizar os excessos na exploração da mão-de-obra gerados pelo modelo de produção capitalista.

Com a intervenção estatal, as relações de trabalho passaram a ser geridas por um contrato específico (contrato de emprego), distinto do que antes prevalecia (contrato civil puro), em que as partes estipulavam livremente suas disposições.

Nesse novo contrato de emprego, os pactuantes mantinham inalterada a plena liberdade quanto à opção pela vinculação; contudo, seu conteúdo não podia mais ser disposto ao alvedrio dos contratantes.

Os limites do novo contrato tornaram-se imperativos, de força cogente e buscavam, com isso, abolir ou, quando pouco, minimizar o patente desequilíbrio econômico e social existente entre as partes.

A partir dessa reformulação sobreveio o Direito do Trabalho, ramo especializado e autônomo advindo do Direito Civil.

³⁰ Nascimento (2005, p. 9) afirma que “a expressão ‘questão social’ não havia sido formulada antes do século XIX, quando os efeitos do capitalismo e as condições da infraestrutura social se fizeram sentir com muita intensidade [...]”. Tudo isso teria sido objeto do pensamento humano que afirmou a existência de “uma séria perturbação ou problema social”.

4 O HOMEM E O TRABALHO NA 2ª FASE DO CAPITALISMO

No fim do século XIX e início do XX, o capitalismo passou por várias modificações e turbulências, para, a partir da década de trinta encontrar a sua era de ouro.

Antes dos “anos gloriosos” o capitalismo passou por três importantes alterações. A primeira foi a marcha que levou à integração de indústrias gigantes, reproduzidas em cartéis, trustes e *holdings*. A segunda mudança foi representada pelo entusiasmo imperialista dos países capitalistas desenvolvidos, representado pelo domínio de praticamente todo o mundo. A terceira e última modificação foi a instabilidade do capitalismo, que, sempre oscilante entre altos e baixos, acabou por decair longamente e de tal forma que culminou com a Grande Depressão Mundial a partir de 1929, nos EUA, tendo se arrastado até a segunda Guerra Mundial, iniciada em setembro de 1939. (HUNT, 1981; FARIA; MARQUES; BERUTTI, 1993).

Aliado a tudo isso, Hunt (1981) ainda destaca o desassossego social que gerou maior instabilidade do capitalismo, além da situação mundial vivida pela primeira Guerra, pela Revolução Soviética e pelo aparecimento do fascismo na Itália e na Alemanha.

A volubilidade na economia, especialmente a Grande Depressão, foram causas da reavaliação das teorias liberais (ou neoclássicas) por John Maynard Keynes, para quem o Estado deveria ingerir-se na economia, no intuito de remediar os vícios do capitalismo liberal, recorrendo, ainda, ao setor privado para realizar investimentos sociais. (FARIA; MARQUES; BERUTTI, 1993).

No que tange à produção capitalista, destacamos a ocorrência da Segunda Revolução Industrial, ocorrida a partir de 1860 até a primeira Guerra Mundial, iniciada em agosto de 1914 e finda em novembro de 1918.

Com a Revolução Industrial foram introduzidas novas fontes de energia alternativas ao vapor e ao carvão, entre as quais o petróleo e a energia elétrica, tendo esta possibilitado a operação de novos motores, a iluminação das cidades e a comunicação instantânea entre as pessoas. (RIFKIN, 1995).

Na lição de Rifkin (1995, p. 64), a combinação das novas fontes de energia com a “mineração, agricultura, transporte e industrialização”, deu continuidade ao deslocamento da “carga da atividade econômica do homem para a máquina”.

Nessa mesma época, os Estados Unidos, protagonistas da Segunda Revolução Industrial, tiveram que enfrentar, a partir de 1910, o crescimento e a dinâmica dos sindicatos. (LEITE, 1994).

Artesãos americanos e imigrantes europeus de origem camponesa lideraram várias greves que tinham como causas as novas e subumanas condições a que estavam sendo submetidos. Os capitalistas, então, passaram a queixar-se incessantemente da redução de lucro nas empresas. (LEITE, 1994).

Assim, além da importância de se conhecer a contabilidade dos gastos e dos lucros com cada unidade de produção (imóveis, matéria-prima, ferramentas, maquinaria etc.), tornou-se imprescindível saber o resultado do investimento na força de trabalho, porção variável conforme a subjetividade de cada trabalhador e, portanto, de qualidade e quantidade indeterminadas. (BRAVERMAN, 1977).

Para atingir o seu objetivo, obter a “plena utilidade” dessa força de trabalho, ela foi convertida em mercadoria. E na lição de Braverman:

Suas utilidades não mais são organizadas de acordo com as necessidades e desejos dos que a vendem, mas antes de acordo com as necessidades de seus compradores que são, em primeiro lugar, empregadores à procura de ampliar o valor de seu capital. É interesse especial e permanente desses compradores baratear sua mercadoria. (BRAVERMAN, 1977, p. 79).

Assim, o capitalista passou a controlar o tempo de produção de seus empregados, impondo-lhes um ritmo acelerado, dando origem a novas formas de organização produtiva: taylorismo e fordismo.

Da descrição taylorista-fordista não podemos nos furtar de expor o contexto político vigente na época, que, pareado com importantes correntes econômicas reformistas, emprestou um cunho mais democrático ao capitalismo liberal, implantando o Estado de Bem-Estar Social, também chamado *welfare state*.

4.1 Taylor e a teoria da gerência científica

Os economistas da Escola Clássica, a exemplo de Adam Smith, foram os pioneiros ao tratar, na teoria, da organização do trabalho, quando em vigor o capitalismo industrial. (BRAVERMAN, 1977).

A esse trabalho deram seguimento, ao fim da I Revolução Industrial, Andrew Ure e Charles Babbage . Entre estes e a completa teoria da gerência, divulgada por Winslow Taylor no início do século XX, nada se inovou em mais de cinquenta anos. (BRAVERMAN, 1977).

Mas, é necessário destacar que ao longo desse período lacunoso em termos teóricos, houve um considerável aumento no tamanho das empresas, “os inícios da organização monopolística da indústria” e o proposital e rigoroso uso da ciência na produção. Essas forças é que motivaram Taylor a iniciar o movimento da gerência científica. (BRAVERMAN, 1977, p. 82).

Antes de apresentarmos as idéias e os princípios de Taylor é preciso esclarecer o que é a gerência científica, conceito dado pelo magistério de Braverman:

Significa um empenho no sentido de aplicar os métodos da ciência aos problemas complexos e crescentes do controle do trabalho nas empresas capitalistas em rápida expansão. Faltam-lhes as características de uma verdadeira ciência porque suas pressuposições refletem nada mais que a perspectiva do capitalismo com respeito às condições da produção. Ela parte, não obstante um ou outro protesto em contrário, não do ponto de vista humano, mas do ponto de vista do capitalista, do ponto de vista da gerência de uma força de trabalho refratária no quadro de relações sociais antagônicas. Não procura descobrir e confrontar a causa dessa condição, mas a aceita como um dado inexorável, uma condição “natural”. Investiga não o trabalho em geral, mas a adaptação do trabalho às necessidades do capital. Entra na oficina não como representante da ciência, mas como representante de uma caricatura de gerência nas armadilhas da ciência. (BRAVERMAN, 1977, p. 82-83).

Está certo, pois, que os princípios do taylorismo estão assentados em uma teoria que verbaliza o modo capitalista de produção. Nesse sentido, ao focalizar o desenvolvimento dos métodos de organização do trabalho, e não o da tecnologia, já que aceitava as ferramentas e técnicas tais como existiam, apresentou a organização de idéias preexistentes, que estavam, porém, desarticuladas. (BRAVERMAN, 1977).

A sua intenção era controlar com eficácia a força de trabalho, que se alienava, por meio do estudo de “tempos e movimentos, descrições de cargos, organização e métodos, engenharia de eficiência e racionalização do trabalho [...]”. (BRAVERMAN, 1977; MAXIMIANO, 2004, p. 56).

Antes de Taylor, o controle da gerência sobre o trabalho se resumiam sucessivamente, conforme Braverman, em:

[...] reunião de trabalhadores numa oficina e a fixação da jornada de trabalho; supervisão dos trabalhadores para garantia de aplicação diligente, intensa e ininterrupta; execução das normas contra distrações (conversa, fumo, abandono do local de trabalho etc.) que se supunha interferir na aplicação; a fixação de mínimos de produção etc. (BRAVERMAN, 1977, p. 86).

Tudo isso a gerência realizava de forma direta, mas pouco interventiva, principalmente no que diz respeito ao modo de execução, uma vez que acabava deixando para o trabalhador as decisões sobre o ofício.

Taylor inovou ao defender a idéia de que “o controle sobre o processo de trabalho deve passar às mãos da gerência, não apenas num sentido formal, mas pelo controle e fixação de cada fase do processo, inclusive seu modo de execução.” (BRAVERMAN, 1977, p. 94).

Não se podia confiar na iniciativa dos trabalhadores, na realização das tarefas baseada em opiniões ou mera intuição. Isso equivaleria à entrega do controle. (BRAVERMAN, 1977; MAXIMIANO, 2004).

A gerência científica está baseada em três princípios fundamentais. O primeiro chamado por Braverman (1977, p. 103) de “dissociação do processo de trabalho das especialidades dos trabalhadores”, que corresponde à idéia de que o “processo do trabalho deve independe do ofício, da tradição e do conhecimento dos trabalhadores”. Todas as tarefas, simples ou complexas, devem ser estudadas sistematicamente, no intuito de fornecer à gerência, no mínimo, o conhecimento que o trabalhador já possui por executá-las de forma regular. Trata-se da coleta e desenvolvimento dos processos de trabalho como função da gerência.

O segundo princípio, “separação de concepção e execução”, implica no desenvolvimento da ciência do trabalho sempre pela gerência, nunca pelo trabalhador. Se a concepção do labor for orientada pelo obreiro não há como alcançar eficiência nos métodos ou a velocidade almejada pelo capital. Os resultados do estudo devem ser repassados de forma simples, já que a intenção é “seguir sem pensar e sem compreender os raciocínios técnicos ou dados subjacentes”. (BRAVERMAN, 1977).

Para Braverman (1977), a interpretação do segundo princípio também leva a crer que Taylor tinha a clara intenção de baratear a força laborativa, fato importante ressaltado por Babbage, no século XIX.

Nessa linha, Braverman (1977, p. 106) destaca que os trabalhadores, além de terem perdido o instrumento de labor, deveriam perder o controle de seu trabalho e do modo como o executava. “Não apenas o capital é propriedade do capitalista, mas o *próprio trabalho tornou-se parte do capital.*”

O terceiro e último princípio, “a utilização [...] [do] monopólio do conhecimento para controlar cada fase do processo de trabalho e seu modo de execução”, que advém como seqüência do primeiro. A intenção era estimular os empregados a executarem as ordens nos exatos termos das instruções. Porém, a tarefa foi inicialmente dificultada pelo costume que

tinham os obreiros de realizarem o ofício que era útil para si mesmos, além do fato de que, por serem muito próximos dos chefes, acreditavam que conheciam o trabalho tanto quanto eles. (BRAVERMAN, 1977, p. 108).

Taylor propôs, ainda, que o trato da gerência com os empregados se desse de maneira individual, com o fito de manter o seu “isolamento” dentro da empresa. (LEITE, 1994).

Não bastasse, deveriam estar acomodados em lugares separados, o que viabilizaria a comunicação apenas com a gerência (chefes imediatos), reduzindo, por sua vez, a intercomunicação, o que os fragmentaria ainda mais. (LEITE, 1994).

O fracionamento completar-se-ia com o pagamento de salários individualizados e prêmios de produção, o que geraria rivalidade e destruição de sentimentos de solidariedade. (LEITE, 1994).

Leite (1994, p. 59) afirma que o acolhimento das idéias de Taylor pelos capitalistas funcionou como uma resposta “à resistência dos trabalhadores, a suas intenções de dominar a produção”, que relatamos ao descrever o trabalho assalariado na primeira fase do capitalismo.

No início do século XX, o taylorismo provocou várias oposições dos sindicatos, não em razão da cronometragem ou do estudo dos movimentos, mas pela intenção de retirar dos obreiros o conhecimento do ofício e seu respectivo autocontrole, impondo-lhes “um processo de trabalho acerebral no qual sua função é a de parafusos e alavancas”. (BRAVERMAN, 1977, p. 121).

Merece transcrição a análise, sob a ótica marxista, de Aranha e Martins sobre a racionalização da produção:

A "racionalização" do processo de trabalho traz em si uma irracionalidade básica. Desaparece a valorização do sentimento, da emoção, do desejo. As pessoas que aparecem nas fichas do setor de pessoal são vistas sem amor nem ódio, de modo impessoal. O burocrata-diretor é apenas um profissional que manipula as pessoas como se fossem cifras ou coisas. (ARANHA; MARTINS, 2007).

O taylorismo se reproduziu paralelamente a outra inovação produtiva do início do século XX: a linha de montagem de Henry Ford. (MAXIMIANO, 2004).

4.2 Ford e a linha de montagem

Em 1903 foi inaugurada nos Estados Unidos a Ford Motor Company, fábrica de automóveis.

Cada carro era montado em determinado local, por profissionais altamente qualificados. Mas, até que alcançassem o produto final, esses trabalhadores tinham que “passar para o serviço seguinte a pé”. (SWARD *apud* BRAVERMAN, 1977, p. 130; BRAVERMAN, 1977).

Até então, o ofício realizado pelos operários, de um modo geral, ainda não tinha sido suplantada pela divisão do trabalho nos moldes que vieram a ser sistematizados por Taylor.

Em 1908, após lançar o Modelo T, mais conhecido no Brasil por “Ford Bigode” (FORDISMO, 2006), o serviço de sub-montagem sofreu pequenas alterações. Em vez de ser obrigado abandonar seu posto para pegar peças ou ferramentas, um operário foi designado para levar peças ou ferramentas até outro. No lugar de passar para o serviço seguinte a pé, a esteira transportadora, programada com paradas periódicas, trazia os componentes do carro. (SWARD *apud* BRAVERMAN, 1977, p. 130; BRAVERMAN, 1977).

O profissional versátil e competente viu o parcelamento do seu trabalho se realizando aos poucos. Cada obreiro passou a ser “responsável por operações um tanto limitadas”. (SWARD *apud* BRAVERMAN, 1977, p. 130; BRAVERMAN, 1977).

Ocorre que, em razão da alta procura pelo Modelo T, a organização produtiva teve que sofrer inovações e, no sexto ano subsequente ao do lançamento, em janeiro de 1914, foi inaugurada a primeira esteira rolante sem-fim, destinada à armação final do carro (BRAVERMAN, 1977), implantando-se, com isso, a tão conhecida linha de montagem.

Os dados fornecidos por Braverman comprovam o sucesso da empreitada:

Em três meses, o tempo de montagem do Modelo T havia sido reduzido a um décimo do tempo anteriormente necessário, e por volta de 1925 foi criada uma organização que produzia quase tantos carros por dia quantos haviam sido fabricados num ano inteiro, no princípio da fabricação do Modelo T. (BRAVERMAN, 1977, p. 130-131).

Se os métodos de Taylor, em geral, não atingiram grandes grupos de trabalhadores desqualificados ao seu modo de produção, o mesmo não se pode dizer de Ford. Dividindo e subdividindo as operações, manteve o movimento, reduziu a necessidade de o trabalhador pensar e eliminou os movimentos supérfluos. (ACCORNERO, 2002).

Isso porque a correia transportadora, na qualidade de objeto regulador da velocidade da produção, desvinculou da pessoa do operário o tempo de trabalho. Aí encontramos uma das diferenças do modelo taylorista, que tinha por fundamento o rendimento do indivíduo, em consequência da aplicação de seus princípios. (LEITE, 1994).

Resolvida essa etapa, Ford modificou as condições de pagamento, suprimindo a concessão de bônus que se destinavam a estimular a produção e a iniciativa individual, passando a remunerar com salários padrão (SWARD *apud* BRAVERMAN, 1977; BRAVERMAN, 1977).

Agora, “o ofício cedeu lugar a operações pormenorizadas e repetidas, e as taxas de salário padronizaram-se em níveis uniformes.” (BRAVERMAN, 1977, p. 131).

Houve reação de toda natureza e seus reflexos negativos para a Ford assim são descritos por Sward, citado por Braverman:

Com a chegada da linha de montagem suas seções ficaram literalmente desertas; a companhia logo percebeu que seria impossível manter a sua força de trabalho intacta, muito menos ampliá-la. Tudo indicava que a Ford Motor Co. tinha chegado ao ponto de possuir uma grande fábrica sem ter os trabalhadores suficientes para mantê-la zumbindo. Ford admitiu mais tarde que as inovações alarmantes de sua fábrica iniciaram a imensa crise do trabalho de sua carreira. Escreveria ele que o abandono de sua força de trabalho elevou-se a 380 por cento só no ano de 1913. Tão grande era o desgosto do trabalho com as novas máquinas que por fins de 1913 toda vez que a companhia precisava aumentar 100 homens à sua fábrica tinha que admitir 963. (BRAVERMAN, 1977, p. 131-132).

Essas reações negativas em face da Companhia indicam a rejeição instintiva dos operários contra as novas formas de trabalho. Afinal, a inovação por que passavam ainda não estava disseminada pelas demais fábricas. (BRAVERMAN, 1977).

Somente quando já não existem mais opções entre o velho e o novo, na medida em Ford “forçava a linha de montagem” às demais fábricas de automóveis “pela vantagem concorrencial que adquiriria”, fazendo desaparecer o antigo e o novo ofício, é que os trabalhadores, sem alternativas, se viam obrigados a se sujeitarem às jovens funções impopulares. (BRAVERMAN, 1977, p.132).

Para resolver o problema da escassez de mão-de-obra e, ao mesmo tempo, minar a ação sindical, Ford já nos primórdios de 1914 instituiu o salário de cinco dólares por dia. (BRAVERMAN, 1977).

Ford propagou o princípio de que o trabalhador que fabricava os automóveis deveria receber o suficiente para comprá-los. Essa medida trouxe operários em número mais do que suficientes a proporcionar sua escolha, além de possibilitar à empresa a intensificação do ritmo de trabalho. (TORRES, 2001; BRAVERMAN, 1977).

Salários majorados e produção incessante se universalizaram como sistema de trabalho nas fábricas. “O grosso do movimento de trabalho organizado nas indústrias seguia esse lema, aberta ou veladamente, nas décadas seguintes.” (BRAVERMAN, 1977, p. 133).

Segundo Maximiano (2004, p. 56), Ford implantou dois importantes ícones da produção em massa, representados pela “[...] fabricação de produtos não diferenciados em grande quantidade: peças padronizadas e trabalhador especializado”. A standardização das peças permitiu o controle de qualidade e a especialização viabilizou a produtividade.

A fábrica passou, ainda, a dominar integralmente a produção. No caso da Ford, abrangia desde o “cultivo da borracha em suas plantações na Amazônia até o último parafuso do famoso ‘Modelo-T’”. Verticalizou-se. Todas essas modificações tinham por objetivo evitar os riscos oferecidos pelo mercado capitalista. (VIANA, 2004).

A padronização de peças utilizada pelo fordismo autoriza-nos afirmar que o taylorismo não tinha como base idéias opostas, mas complementares. Enquanto este último pôde ser introduzido em fábricas de produção variada, em “pequenos lotes”, aquele somente pôde ser aplicado nas indústrias de produção seriada. (LEITE, 1994).

Na lição de Leite (1994, p. 62) “a complementaridade entre as duas formas de organização do processo de trabalho é [...] evidente, o que justifica a utilização do termo ‘organização taylorista/fordista’ do processo de trabalho”.

Um fato importante, merecedor de registro, é que a organização taylorista/fordista de produção foi mimetizada por outros setores da indústria, sendo certo que não esteve restrita ao setor automobilístico.

Encontramos, mais uma vez, os trabalhadores expropriados dos instrumentos de trabalho e também da autonomia, do raciocínio ou de qualquer contribuição que poderiam dar ao ofício. Estavam submetidos à automatização mental.

Essa situação e as reações individuais e coletivas foram muito bem descritas por Leite:

Para os trabalhadores, os novos princípios organizacionais foram vividos como mais um processo de degradação de suas condições de trabalho, em função de seu caráter opressivo, alienante e desqualificador. A monotonia do trabalho repetitivo, simplificado, destituído de conteúdo e por isso mesmo embrutecedor; os danos para a saúde, em conseqüência dos ritmos extenuantes exigidos pela cadência da linha de montagem, ou pelo sistema de prêmios de produção; assim como a humilhação, imposta pela rígida vigilância exercida pela hierarquia do capital no interior das fábricas, passaram a ser sistematicamente denunciados pelos trabalhadores em suas ações de resistência individual e coletiva. (LEITE, 1994, p.62-63).

Mais adiante veremos que o capital não logrou exterminar toda participação dos trabalhadores na produção, uma vez que a ocorrência de imprevistos os obrigava a intervir de forma “não-planejada”. (LEITE, 1994, p. 65).

A resistência operária se apoiava justamente no fato de que ainda tinham sobrado resquícios de conhecimento sobre a organização produtiva. E essa resistência generalizada

acabou sendo uma das causas da crise do modelo taylorista-fordista de produção. (LEITE, 1994).

4.3 Keynesianismo

A Grande Depressão Mundial, iniciada em 1929 nos Estados Unidos, abalou as maiores economias capitalistas, levando-lhes a miséria e trazendo o desemprego.

Essa situação deixou claro para a quase totalidade dos estudiosos de economia que era preciso remodelar de forma enérgica o mercado auto-ajustado, através de medidas políticas, já que para a economia neoclássica não havia depressões, sendo desnecessário corrigi-las. Assim, “se a economia neoclássica, com sua defesa bem elaborada do *status quo*, quisesse ter alguma utilidade para resolver esta crise, teria que ser drasticamente modificada”. (HUNT, 1981, p. 429).

Isso fez com que John Maynard Keynes (1883-1946), economista inglês, procedesse a uma reavaliação das teorias neoclássicas. Em 1936, publicou *A Teoria Geral do Emprego, dos Juros e da Moeda*, em que analisou o que ocorreu com o capitalismo com o objetivo de que algo fosse feito para preservá-lo. A intenção era conceder aos governos capitalistas explicações teóricas que os auxiliassem a conservar o capitalismo. (HUNT, 1981).

Para Keynes, o Estado deveria ingerir na economia com a finalidade de reparar as deturpações do capitalismo liberal e por meio de empréstimos junto ao setor privado, realizar investimentos sociais. (FARIA; MARQUES; BERUTTI, 1993).

Assumiria, assim, uma “política de trabalho”, incumbindo-se da reprodução das forças laborais, através de três objetivos fundamentais:

1. a fixação de um marco jurídico-legal, consistente em um conjunto de regras e normas sobre a mesma relação de exploração (duração do trabalho, horas extraordinárias, trabalho infantil, salário, etc.);
2. a instauração do salário indireto (pensões, auxílio-doença, aposentadoria), para repartir de outro modo os benefícios concernentes às condições mercantis e não mercantis de reconstituição da força de trabalho, com o fim de assegurar, sobre uma base duradoura, a existência da mão-de-obra barata da qual necessita a grande indústria;
3. a estruturação inteiramente nova da assistência aos desempregados e acidentados, já concebida não como um sistema de ajuda aos mais necessitados, mas como um meio de incorporação e controle das forças de trabalho, visando mantê-las “em reserva” para a produção capitalista. Ao lado disso, o Estado buscou vincular a gestão da força de trabalho às modalidades da acumulação do capital, introduzindo a negociação coletiva entre trabalhadores e empresários e condicionando a elevação do nível de salário à elevação da produtividade. (CORIAT *apud* Leite, 1994, p. 76-77).

Aumentando a renda dos empregados, estaria garantida a produção e, por sua vez, o crescimento econômico. (LEITE, 1994).

A Grande Depressão prolongou-se até o início da segunda Guerra Mundial. E entre 1936, quando Keynes publicou *A Teoria Geral do Emprego, dos Juros e da Moeda*, até 1940, os estudiosos de Economia discutiram veementemente as suas teorias e prescrições políticas. (HUNT, 1981).

Com a reviravolta econômica ocorrida durante a Segunda Guerra, quando os governos deram início à produção armamentista e sob incentivo de altos gastos públicos, o desemprego diminuiu gradativamente. Hunt (1981) chama atenção para o fato de que os Estados Unidos chegaram a passar por uma intensa escassez de mão-de-obra.

Os economistas, então, colocaram em mente que os fatos ocorridos no decorrer da guerra corroboraram as idéias Keynesianas. Poder-se-ia salvar o sistema capitalista se as políticas públicas tributassem, tomassem emprestado e gastassem o dinheiro adequadamente. (HUNT, 1981).

Segundo Hunt (1981, p. 444), após 1945, a maior parte dos políticos “se juntou aos economistas, proclamando a nova ortodoxia keynesiana”.

Faria, Marques e Berutti (1993) afirmam que o Keynesianismo embasou o programa de recuperação dos Estados Unidos, implantado pelo Presidente Roosevelt, já na década de trinta.

Após a crise, o presidente americano Franklin Delano Roosevelt, eleito pelo Partido Democrata em 1932, implantou um programa de recuperação norte-americano, o New Deal, que adotou uma série de providências dentre as quais destacamos:

intervenção estatal na economia; concessão de empréstimos aos fazendeiros arruinados; controle da produção visando à manutenção dos preços dos produtos; fixação dos preços de produtos básicos: carvão, petróleo, cereais e etc.; aumento dos salários dos operários; redução da jornada de trabalho (8 horas); legalização dos sindicatos, que passam a gozar de amplo poder de negociação; abolição definitiva do trabalho infantil; desenvolvimento da previdência social; criação do salário-desemprego, visando a minorar a situação desesperadora dos desempregados; incentivo à construção de obras públicas; criação de um fundo que garantisse os depósitos populares nos bancos, mesmo no caso de falências. (FARIA; MARQUES; BERUTTI, 1993, p. 278).

Faria, Marques e Berutti (1993) ressaltam que essas medidas intervencionistas não configuraram um contestação ao Estado Liberal, nem à democracia, que, ao contrário, foram preservados.

4.4 Estado de Bem-Estar Social

Seguindo as linhas de Keynes, o Estado de Bem-Estar Social foi uma das características da era dourada, iniciada no pós Segunda Guerra Mundial (1939-1945), tendo significado mais do que um fomento das políticas sociais no mundo industrial desenvolvido. Constituiu, isso sim, em uma diligência para a reconstrução da economia, da moral e da política. (ESPING-ANDERSEN, 1995).

Na Economia, significou o afastamento da idéia da “pura lógica do mercado”, impondo a segurança do emprego e a implantação dos direitos de cidadania. Moralmente, significou a adoção de idéias como “justiça social, solidariedade e universalismo”. E na política, “foi parte de um projeto de construção nacional, a democracia liberal, contra o duplo perigo do fascismo e do bolchevismo”. (ESPING-ANDERSEN, 1995, p. 73).

Os anos gloriosos se caracterizaram pela prosperidade econômica dos países capitalistas desenvolvidos, embora o fenômeno tenha atingido de alguma forma e por reflexo todo o mundo. (HOBSBAWM, 2005).

A explosão da economia que já ocorria nos Estados Unidos antes de 1945 alastrou-se para as demais nações, principalmente as da Europa ocidental. (HOBSBAWM, 2005).

O modelo taylorista-fordista de produção foi adotado em indústrias de outros continentes, enquanto nos Estados Unidos ele evoluiu “da construção de habitações à chamada *junk food* (o McDonald’s foi uma história de sucesso do pós-guerra)”, levando ao alcance de uma maioria bens e serviços de que era privada. (HOBSBAWM, 2005, p. 259).

Nesse sentido, Leite (1994, p. 77) afirma que o taylorismo-fordismo, “enquanto modelo de desenvolvimento, logrou ganhos de produtividade sem precedentes na história”.

O cidadão médio, então, passou a ter acesso aos que só os riquíssimos tinham nos tempos de seus ascendentes, como sucedeu, por exemplo, com o automóvel. Geladeira, telefone, televisão e eletrodomésticos se tornaram, cada vez mais, produtos de uso comum. O setor de turismo transformou-se em serviço de massa. (HOBSBAWM, 2005).

As políticas se destinavam, ainda, à melhoria dos transportes urbanos, habitação, saneamento, urbanização, educação e saúde.

Ao analisar o triunfo do capitalismo, que durante meia vida se afigurou quase decadente, Hobsbawm (2005) chama atenção para o fato de que ocorreu mais do que um

grande salto. A modificação foi profunda. A sua essência foi reestruturada, reformaram-lhe, avançaram a globalização e a internacionalização da economia.

Hobsbawm (2005, p. 265) cita Crosland em uma frase marcante relacionada ao sistema capitalista pós-guerra. Ele foi “reformado a ponto de ficar irreconhecível”.

O Estado, antes liberal e distante das questões econômicas, passou a se programar, produzindo “forte orientação e planejamento estatais em assuntos econômicos”. Comprometeu-se politicamente com o pleno emprego e, embora em grau menor, com a diminuição da desigualdade econômica por meio da seguridade social e previdência. (HOBSBAWM, 2005, p. 267).

Sandroni citado por Magano conceitua o pleno emprego:

Situação em que a demanda de trabalho é igual ou inferior à oferta. Isto significa que todos os que desejarem vender sua força de trabalho pelo salário corrente terão condições de obter um emprego. Em termos mais globais, pleno emprego significa o grau máximo de utilização dos recursos produtivos (materiais e humanos) de uma economia. (SANDRONI *apud* MAGANO, 2002, p. 167).

Vigorava, então, uma economia que estimulava o consumo em massa, garantindo rendas com reajustes contínuos, amparadas pela seguridade social, que, por seu turno, era bancada pela sociedade. Segundo Hobsbawm (2005, p. 277) “nos eufóricos anos 60 alguns governos incautos chegaram a garantir aos desempregados – poucos então – 80% de seus antigos salários”.

4.5 O proletariado e o Direito do Trabalho

Embora o surgimento das máquinas e a evolução dos posteriores modos de produção tenham progredido de forma a suprimir e/ou diminuir vários postos de trabalho, a exemplo do que vimos com as idéias tayloristas-fordistas difundidas em todo o mundo, a classe operária não sofreu redução. (HOBSBAWM, 2005).

À exceção dos Estados Unidos, onde a porcentagem de empregados caiu a partir de 1965, os antigos países capitalistas industriais viveram uma época de estabilidade e, os mais desenvolvidos, de crescimento entre 1960 e 1980. (HOBSBAWM, 2005).

Segundo Hobsbawm (2005, p. 297), “no fim dos anos dourados havia sem dúvida mais operários no mundo, em números absolutos, e quase com certeza maior proporção de empregados em manufatura na população global do que jamais houvera antes”.

Na época em que o Brasil iniciou sua industrialização, o número de empregados avolumou-se em velocidade nunca antes vista. (HOBSBAWM, 2005).

Seguindo o modelo de um Estado sólido, Viana (2004) chama atenção para o fato de que os obreiros tinham uma vida quase que invariável, bastante previsível, assim “como os uniformes que vestiam”. Mantinham-se no emprego, “sem trocar de patrão [...] tinham o destino traçado pela história de seus pais, e assim seria também com os seus filhos”. (VIANA, 2004, p. 156-157).

O Direito do Trabalho, já vigorante, era composto de normas bastante rigorosas e de alcance largo, que de certo modo correspondiam à realidade da fábrica, “como porca no parafuso, a lei se inseria no contexto: o círculo era ‘virtuoso’”. (VIANA, 2004, p. 157).

E também as relações entre trabalhadores e capital, num modelo em que o Estado tinha seu papel central formalizaram-se dentro de um quadro previsível e estável.

Porém, há um aspecto crítico relatado por Antunes, segundo o qual junto com os modelos taylorista-fordista de produção ergueu-se um complexo de:

‘compromisso’ e de ‘regulação’ que [...] ofereceu a ilusão de que o sistema de metabolismo social do capital pudesse ser *efetiva, duradoura e definitivamente* controlado, regulado e fundado num compromisso entre capital e trabalho mediado pelo Estado. (ANTUNES, 2002, p. 38).

Esse sistema apresentou uma relação de poder entre o capital e o trabalho, em que o Estado era visto como árbitro, embora na prática se empenhasse mais em favor do capital. Na qualidade de intervenientes e mediadores “organizacionais e institucionais” havia “os sindicatos e os partidos políticos” que representavam oficialmente os trabalhadores de um lado e os empregadores de outro. (ANTUNES, 2002, p. 38).

A intenção era aplicar aos trabalhadores as políticas de Bem-Estar, em substituição às lutas de classes. Ou, na lição de Antunes (2002, p. 38), “uma forma de sociabilidade fundada no ‘compromisso’ que implementava ganhos sociais e seguridade social para os trabalhadores dos países centrais, *desde que a temática do socialismo fosse relegada a um futuro a perder de vista*”.

O sistema acabou por subordinar-lhe os sindicatos e os partidos políticos, que evoluíram como co-gestores do processo de reprodução capitalista. A intenção desses entes

institucionais era que o Estado assegurasse “melhoria das condições salariais, de trabalho e de seguridade social” e preservasse o compromisso. (ANTUNES, 2002, p. 39).

Com essa integração, acabaram por se transformar em mediadores “do comando do capital sobre o proletariado”, canalizando os conflitos, oferecendo e até impondo alternativas e objetivos em função do “compromisso”, evitando assim as tentativas de insurgência contra ele. (ANTUNES, 2002, p. 39).

Assim, o Estado submetia o proletariado ao seu comando, sob a forma do chamado “Estado-providência”, garantidor da observância à negociação coletiva, da seguridade social e do “estatuto mínimo dos assalariados”, além de trabalho, moradia, saúde, educação e etc. (ANTUNES, 2002, p. 40).

Isso não significava naturalmente que os sindicatos, especialmente, nos países centrais fossem sempre dóceis. Ao contrário. Embora não mais contestando o sistema, foram eles atores importantíssimos na construção do próprio Estado de Bem-Estar Social e pela consolidação definitiva do Direito do Trabalho.

Cerdeira, citando Supiot (2005), afirma que foi justamente essa “homogeneidade da situação dos assalariados” que serviu de palco para o desenvolvimento das respectivas identidades, representações coletivas e organizações sindicais.

Por fim, Hobsbawm (2005) chama atenção para uma particularidade das relações entre os trabalhadores no auge do *welfare state*.

Os operários, que até o fim da segunda Guerra Mundial tinham o pensamento coletivo, por fazerem parte de um mesmo contexto histórico, tiveram seus princípios solapados pela nova vida que passaram a levar após a instituição do Estado de Bem-Estar Social.

Na lição desse autor:

A combinação de *boom* secular, pleno emprego e uma sociedade de autêntico consumo de massa transformou totalmente a vida dos operários nos países desenvolvidos, e continuou transformando-a. Pelos padrões de seus pais, e na verdade, se suficientemente velhos, pelas suas próprias lembranças, já não eram pobres. (HOBSBAWM, 2005, p. 301).

Então, a antiga coletividade operária se dividiu em setores de trabalhadores mais qualificados e menos qualificados, os merecedores de um amparo previdenciário digno e os não merecedores. Porém, esse fato só se evidenciou ao fim dos anos gloriosos do capitalismo, quando se operou a crise econômica das décadas de setenta e oitenta. (HOBSBAWM, 2005).

Os sinais de tensão apontaram quando algumas peças daquela sociedade sóbria e estável se desencaixaram, fazendo surgir “um novo sistema de acumulação capitalista e, com

ele, uma ideologia, uma política, uma ciência e um direito quase ‘ao contrário’. (VIANA, 2004, p. 157).

Note-se que os países do Terceiro Mundo não viveram efetivamente o Estado do Bem-Estar Social, a não ser em alguns poucos aspectos. Não obstante, como veremos, a crise os atingiu ainda mais duramente que nos países centrais, minando as já precárias condições de vida dos trabalhadores e reduzindo os relativos avanços que haviam obtido.

4.6 Crise do modelo taylorista-fordista de produção

No auge do modelo de produção taylorista-fordista, em que vigoravam as políticas do Estado de Bem-Estar social, ocorreu uma intensa acumulação de capital. (ANTUNES, 2002).

Porém, na década de 70, um quadro delicado se formou em torno do capitalismo, dando causa a uma crise que contribuiu para que a “pobreza, desemprego em massa, miséria, instabilidade” voltassem a aparecer nos países mais desenvolvidos. (ANTUNES, 2002; HOBBSAWM, 2005, p. 396).

Hobsbawm (2005, p. 299) afirma que a redução considerável do número de postos de trabalho só foi detectada nas décadas de 80 e 90, tendo sido recriado “o desemprego em massa pela primeira vez em quarenta anos, pelo menos na Europa”.

Isso acabou por se refletir nos países do Terceiro Mundo, que estavam sempre sujeitos à variação positiva ou negativa dos países centrais. Como exemplo, citamos a América Latina, onde a maior parte da população ficou mais pobre na década de 80, época em que a produção também decresceu. (HOBBSAWM, 2005; DELGADO, 2003).

Uma das principais expressões da crise, “o esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista”, e o conseqüente desenvolvimento do modelo de produção pós-fordista foi o que mais abalou a vida do ser trabalhador. (ANTUNES, 2002, p. 29; VIANA, 2004).

Antes de aprofundarmos na análise das modificações dos modos de produzir (pós-fordismo) exporemos de forma breve os traços político-econômicos e os sociais da época, tão relevantes para a compreensão da crise do taylorismo-fordismo.

Todavia, como bem salientou Leite (1994, p. 110), não há como priorizar motivos para a crise, uma vez que os limites “sociais, técnicos e econômicos” do taylorismo-fordismo “aparecem imbricados na crise aberta no final dos anos 60, numa conjuntura em que cada um deles alimenta os demais”.

4.6.1 Fatores político-econômicos da crise

O primeiro deles foi o choque do petróleo que, ocorrido por volta de 72/73, deu o pontapé inicial na crise. Desestabilizou a economia do mundo e gerou grave recessão nos Estados Unidos e na Europa. Consta que esses países acabaram o ano de 1974 com um déficit de aproximadamente US\$11 bilhões e os subdesenvolvidos, de quase US\$40 bilhões. (CRISE..., 2006a; RIFKIN, 1995; VIANA, 2004).

O segundo, a queda das taxas de lucro, em razão do aumento salarial obtido quando operavam as políticas de Bem-Estar e pelo vigor “das lutas sociais dos anos 60, que objetivavam o *controle social da produção*”. (ANTUNES, 2002, p. 29).

Esses conflitos puseram fim à estabilidade das relações entre trabalhadores e capital, mediada pelo Estado. (ANTUNES, 2002).

A respeito das lutas sociais, Leite menciona um movimento marcante nos anos de 1968 e 1969, que fez surgir uma significativa censura à organização produtiva taylorista-fordista como sendo:

baseada no autoritarismo, no controle, nos ambientes perigosos e insalubres de trabalho, na difusão do trabalho desqualificado, sem conteúdo e repetitivo - que o parcelamento das tarefas e a profunda divisão entre concepção e execução promoviam. (LEITE, 2004).

Outro traço foi a “hipertrofia da *esfera financeira*”, que logrou certa independência em relação ao capital derivado da produção, chegando a ser posta como forma preferencial para especulação, quando no curso da internacionalização. (ANTUNES, 2002, p. 29-30).

O aumento da concentração de capitais também contribuiu para a crise, em razão do crescimento de monopólios e oligopólios. (ANTUNES, 2002).

A crise do Estado de Bem-Estar Social, incluindo seus “mecanismos de funcionamento”, levando à tensão fiscal dos Estados capitalistas e à exigência de encolhimento dos gastos públicos, com sua conseqüente transferência para o setor privado, foi mais um fator contributivo. (ANTUNES, 2002, p. 30).

Citamos, ainda, o crescimento das desestatizações e a inclinação generalizada à flexibilidade e à desregulamentação do “processo produtivo, dos mercados e da força de trabalho”. (ANTUNES, 2002, p. 30).

Por fim, a concorrência instalada entre a economia dos Estados Unidos e a do resto do mundo. Aquele país, que no período em que vigorava o taylorismo-fordismo assegurava a estabilidade econômica mundial com base no dólar – sua moeda – viu o sistema monetário em grave declínio. (LEITE, 1994; HOBBSAWM, 2005).

Se antes havia uma complementação entre as economias, passou a existir uma progressiva concorrência externa pelo mercado americano. Produtos estrangeiros com preços módicos invadiram os Estados Unidos, tomando o mercado dos empreendimentos nacionais. O mundo presenciava uma verdadeira guerra comercial, que nunca deixou de crescer. (RIFKIN, 1995).

Diante do descontrole das políticas econômicas de Bem-Estar (também chamadas de Keynesianas), o mundo, aos poucos, optou por superar a crise com a lógica dos neoliberais, que pregavam o individualismo, o livre-mercado para a mais adequada “distribuição sustentável de riqueza e renda” e a flexibilização de normas trabalhistas. (HOBBSAWM, 2005, p. 399; ANTUNES, 2002).

Essas idéias ganharam reforço com as láureas oferecidas pelo Prêmio Nobel de Economia, criado em 1969, que premiou liberais como Friedrich von Hayek e Milton Friedman, respectivamente em 1974 e 1976, e se consolidaram ainda mais com as vitórias da primeira-ministra, Margareth Thatcher, na Inglaterra (1979), do presidente Ronald Reagan, nos Estados Unidos (1980), e do chanceler Helmut Kohl, na Alemanha (1982), todos conhecidos pelas políticas de “gestão individualista e desregulamentadoras de todo e qualquer tipo de intervenção social do Estado”. (HOBBSAWM, 2005; DELGADO, 2004; DELGADO, 2003, p. 55).

Embora nos anos gloriosos do capitalismo já houvesse uma economia internacional, é fato que após a sua crise os países passaram a comerciar entre si com muito mais intensidade, emergindo, então, uma economia “transnacional”, a qual é assim descrita por Hobsbawm:

[...] um sistema de atividades econômicas para as quais os territórios e fronteiras de Estados não constituem o esquema operatório básico, mas apenas fatores complicadores. No caso extremo, passa a existir uma “economia mundial” que na verdade não tem base ou fronteiras determináveis, e que [...] impõe limites ao que mesmo as economias de Estados muito grandes e poderosos podem fazer. (HOBBSAWN, 2005, p. 272).

Eis o novo rosto da globalização.

Quanto às empresas, “a linha de produção cruzava agora não hangares gigantescos num único local, mas o globo”. (HOBBSAWM, 2005, p. 275).

Nesse momento, além de procurarem lugares onde a mão-de-obra fosse mais barata para se instalarem, ou seja, fora dos “países-núcleo da velha industrialização”, convenceram-se de que era incomum a reunião das políticas do *welfare state* de desenvolvimento econômico em uma “economia capitalista baseada no consumo de massa” de trabalhadores plenamente empregados, sempre mais bem remunerados e protegidos. (HOBSBAWM, 2005, p. 276).

Nada melhor, então, do que usufruir as idéias liberais e desregulamentadoras. O neoliberalismo e a globalização unidos tornaram-se e são alguns dos fatores que contribuem diretamente para os sofrimentos e as utopias dos trabalhadores no século XXI.

Mas os empregadores queriam acumular mais lucros. Era preciso superar a resistência humana, diminuindo seu espaço, além de substituir de forma mais intensa “o trabalho vivo pelo trabalho morto, ou seja, o homem pela máquina”. (VIANA, 2004).

4.6.2 Fatores sócio-econômicos da crise

As já mencionadas lutas dos trabalhadores, que ao fugirem do domínio estatal, questionavam o controle social da produção e também os baixos salários, mostraram como os empregadores poderiam estar submetidos à sua resistência. Assim é, por exemplo, que poucos empregados de um mesmo setor seriam capazes de paralisar o trabalho de toda uma empresa, caso fossem responsáveis pelo fabrico de uma peça essencial. (LEITE, 1994).

Vários métodos foram utilizados para burlar os modelos tayloristas-fordistas de produção. Como exemplos, citamos os atos de resistência não declarados, como o absenteísmo, o *turnover* e trabalho mal executado, considerado como tal o aumento no número de peças deficientes, o desperdício e a quebra de ritmos. (LEITE, 1994).

Com isso, tornaram-se cada vez menos eficazes os métodos da gerência científica e os da linha de montagem, que tinham como alvo o “aumento da produtividade, através da elevação constante dos ritmos de trabalho”. (LEITE, 1994, p. 79).

Outra causa importante do declínio da produção foi a restrição do número de seus colaboradores diretos. Se somente a gerência ditava as regras do melhor caminho de fabricar – reduzindo a participação da massa de operários “na batalha pela produtividade e pela qualidade” – acabou submetendo o aumento da produção ao progresso da maquinaria. (LEITE, 1994, p. 80).

O grande avanço da tecnologia foi uma das respostas do capital à crise do taylorismo-fordismo. Nesse sentido fala-se numa Terceira Revolução Industrial. Embora tenha ela se iniciado logo após a Segunda Guerra Mundial, seus impactos sociais se fizeram sentir mais intensamente a partir do fim do século XX, quando houve um grande avanço na aplicação de computadores, robôs e softwares nas atividades produtivas. (RIFKIN, 1995).

Ao iniciar as buscas pelas novas tecnologias da automação, em cujo estudo aprofundaremos mais adiante, o propósito empresarial era livrar-se dos “trabalhadores rebeldes”, reduzir encargos trabalhistas, intensificar o controle sobre a produção e obter mais lucro. (RIFKIN, 1995, p. 92).

As máquinas exigem menos que os empregados, seres humanos. Ademais, não apresentam reclamações, nem problemas subjetivos. “Para as máquinas basta a manutenção, que pode até ser terceirizada. Máquinas não exigem melhores salários nem cobram horas extras, adicionais de insalubridade ou de periculosidade.” (RENAULT, 2004, p. 30).

Nesse ponto, Rifkin (1995, p. 92-93) relata que os sindicatos, recuados, acabaram cedendo as exigências sobre o controle social da produção, passando a admitir, como maneira de “mediar a automação”, que os operários passassem pelo “retreinamento profissional”.

Na lição de Leite (1994, p. 82), “o choque monetarista dos anos 79 e 81 significou um importante momento de inflexão”. Somente assim foi possível reorganizar-se, reestruturar-se em um espaço diferente do proposto pelo taylorismo-fordismo, embora a sua substituição por um novo modelo ainda esteja em fase de desenvolvimento. (ANTUNES, 2002; LEITE, 1994).

4.6.3 Pós-fordismo

“Outro dia produção e consumo eram em pequenos quinhões, ontem em grandes séries e hoje em pequenos quinhões de grandes séries.”

(Aris Accornero)

Várias denominações são utilizadas para descrever a nova reestruturação produtiva. Ao mesmo tempo, são também diversos os métodos utilizados. Mais comumente o que se vê, especialmente nos países ocidentais, é uma mistura de vários componentes.

Fala-se, por exemplo, em toyotismo ou ohnismo, sistema desenvolvido no Japão. Trata-se de uma reestruturação da indústria, ligada a uma mudança de padrão no que tange

aos princípios de aproveitamento das forças de trabalho e baseado em tecnologias avançadas. Recorre, ainda, à “desconcentração produtiva”, ou seja, à terceirização. (LEITE, 1994; ANTUNES, 2002).

Essa modalidade foi inicialmente introduzida na Toyota, fábrica de automóveis japonesa. (RIFKIN, 1995; ACCORNERO, 2002).

Ao fim da Segunda Guerra Mundial, o mercado de consumo, o capital e a matéria-prima do Japão eram escassos. Havia, ainda, muitos trabalhadores sem especialização, aspectos estes que inviabilizavam a aplicação do modo taylorista-fordista de produzir. (TOYOTISMO, 2006).

A saída encontrada pela empresa foi aumentar a produção de modelos variados, em pequenas quantidades, na intenção de atingir o mercado externo, para desenvolver disponibilidade cambial. Com isso seria possível adquirir matérias-primas e alimentos, bem como importar maquinário e bens de capital essenciais para sua reconstrução e desenvolvimento da industrialização. (TOYOTISMO, 2006).

O modelo toyotista (assim chamado em homenagem à fábrica que o lançou) introduziu operações muito diversas do taylorista-fordista. Em alguns países e regiões, como a Alemanha, a Suécia e o norte da Itália, outros métodos foram desenvolvidos. No entanto, mesmo naqueles países se nota a influência do sistema toyotista.

Em resumo, destacamos as principais características do toyotismo, que o diferem do modelo de produção taylorista-fordista:

- a) combinação de máquinas sempre sofisticadas e automatizadas com técnicas gerenciais, com o fito de produzir mais com poucos recursos e menos mão-de-obra;
- b) produção vinculada a uma demanda mais individualizada, possibilitando escolha ao consumidor;
- c) trabalho prestado por uma equipe diretamente na produção, que possui várias funções, qualificações e todas as informações necessárias à identificação de problemas e para apresentação de sugestões de aperfeiçoamento;
- d) as decisões são tomadas por cargos medianos, mais próximos possível do ponto de produção, o que evita diversidades entre gerentes e operários;
- e) processo produtivo flexível em que o trabalhador opera várias máquinas ao mesmo tempo;
- f) produção *just in time*, ou sem estoques, baseada em padrões de controle de qualidade e administração de crise;

g) aplicação do sistema de *kanban*, placas ou senhas de comando para reposição de peças e de estoque;

h) horizontalização das empresas, inclusive as terceirizadas;

i) organização de “Círculos de Controle de Qualidade” em grupos de trabalhadores que são estimulados a discutir trabalho e desempenho, com a finalidade de melhorar a produtividade;

j) instituição do emprego vitalício para uma parcela dos trabalhadores e ganhos salariais ligados ao aumento da produtividade. (ANTUNES, 2002; RIFKIN, 1995).

Womack, Jones e Roos, citados por Rifkin, assim justificaram o fato de a produção toyotista também ser denominada produção enxuta:

[...] usa menos de tudo se comparada com a produção em massa – a metade do esforço humano na fábrica, metade do espaço físico, metade do investimento em ferramentas, metade do tempo de engenharia para desenvolver um novo produto. Além disso, requer a manutenção de menos da metade dos níveis de estoque, resulta em significativa redução de defeitos e produz em variedade muito maior e uma quantidade sempre crescente de produtos. (RIFKIN, 1995, p.103).

Conforme já mencionamos, o toyotismo gerou impacto no ocidente ao se revelar como uma alternativa à crise do capitalismo, em razão de “[...] seu desenho organizacional, seu avanço tecnológico, sua capacidade de extração intensificada do trabalho, bem como a combinação de trabalho em equipe, os mecanismos de envolvimento e o controle sindical.” (ANTUNES, 2002, p. 53).

O aumento da produção japonesa, com altos índices de acumulação do capital, em um curto período, sem que fosse necessário introduzir novos trabalhadores também se revelou mais um fator atrativo. (ANTUNES, 2002).

Embora tenha se difundido nos países industrializados ou em fase de industrialização, não podemos chamar de toyotismo os novos modos de produção que com base nele se construíram ou ainda se constroem.

É que, para a implantação de seus princípios, as empresas sediadas nos países ocidentais fizeram e ainda fazem ajustamentos conforme suas peculiaridades, acabando por mesclá-los com seus costumes preexistentes, deixando de lado algumas características básicas, “decorrendo daí um processo diferenciado, particularizado e mesmo singularizado de adaptação desse receituário”. (ANTUNES, 2002, p. 57).

Assim, na intenção de obedecer a uma lógica científica, preferimos nomear os novos modelos de organização produtiva de pós-fordismo, que por sua vez, podem ser encontrados

nas mais variadas formas, de acordo com as possibilidades e desejos de determinada sociedade.

As suas características mais genéricas são:

- a) horizontalização, o que significa a maior redução possível do domínio da cadeia de produção e a consequente terceirização;
- b) empresa sem estoque e espera, que produz o que vai ou pode vender;
- c) diminuição progressiva de custos;
- d) automatização;
- e) organização em rede;
- f) crescimento e domínio financeiro;
- g) grandes processos de fusão, incorporação e oligopólios. (VIANA, 2004).

Ao descrevermos os modos de produção taylorista-fordista, mencionamos que eles foram mimetizados por outros setores da indústria, sendo certo que não estiveram restritos ao setor automobilístico.

Essa mesma situação se repete no pós-fordismo. A produção enxuta japonesa, além de ter sido implantada com particularidades em outros cantos do planeta por várias nações, não se restringiu tão-somente à indústria automobilística, espalhando-se por outros ramos fabris e, em certa medida, no comércio e nos serviços. (RIFKIN, 1995; ANTUNES, 2002).

Vistas as principais particularidades do pós-fordismo, que iniciou seu desenvolvimento nas décadas finais do século XX, vamos entrar no objeto principal do nosso estudo, que é a análise dos sofrimentos e das satisfações geradas pelo trabalho neste início de século, colocando como principais causas dessa dualidade a automação, as reengenharias e a organização da empresa em rede.

5 O HOMEM E O TRABALHO NOS DIAS DE HOJE

Conforme assevera Accornero (2002), o pós-fordismo está rapidamente modificando as relações de trabalho. De fato, pode-se notar, por exemplo, que os contratos tendem a ser mais curtos, o que é um mal; de outro lado, alguns segmentos de trabalhadores passaram a ter mais oportunidades de realização profissional com o reagrupamento de tarefas, antes parceladas. Assim, não podemos estabelecer o presente e o futuro do trabalho como de todo bom, ou de todo ruim.

É nesse duplo aspecto, tema central do nosso trabalho, que vamos nos aprofundar nos próximos itens.

Primeiramente, vamos descrever as principais causas dos sofrimentos e das possibilidades de superá-los: a automação, as reengenharias e a empresa em rede.

Embora não sejam as únicas, essas foram, no nosso entender, as principais atrizes da Terceira Revolução Industrial, uma vez que por meio delas as empresas lançaram uma nova era na organização produtiva, na transição do século XX para o XXI.

Sabemos que a nova organização produtiva, propiciada pelos avanços tecnológicos, depende, ainda, do estímulo político-econômico de cada Estado, além da relação de poder existente entre o capital e o trabalho, para que seja efetivamente implantada.

Na lição de Leite:

Os regimes políticos dos países onde se inserem as empresas, as tradições culturais, o desempenho econômico e, principalmente, as formas de organização e capacidade de luta dos trabalhadores emergem, nesse sentido, como fatores importantes na definição dos diferentes modelos possíveis de aplicação da tecnologia e, a partir deles, de seu impacto social. (LEITE, 1994, p. 93).

Em suma, a inovação tecnológica tem como princípio a busca do controle sobre o processo de trabalho. Todavia, a implementação de determinada tecnologia depende da organização do processo de trabalho, que, por sua vez, está submetida ao crivo do estímulo político-econômico de cada Estado, além da relação de poder existente entre o capital e o trabalho. (LEITE, 1994)

Também o neoliberalismo e a globalização são fenômenos influentes nas relações trabalhistas:

Estes fenômenos socioeconômicos e culturais fazem parte da nossa realidade atual e, queiramos ou não, eles influenciam profundamente todas as políticas públicas e privadas ligadas à macroeconomia, à geração de emprego, bem como à distribuição de riqueza e de renda, em qualquer parte do globo terrestre. (RENAULT, 2004, p. 20).

Isso significa que os sofrimentos e as eventuais satisfações do trabalhador submetido à organização produtiva pós-fordista e, portanto, à automação, às reengenharias e à empresa em rede, podem se dar em maior ou menor grau, de acordo com os fatores que enumeramos.

Obviamente que os trabalhadores de países emergentes como o Brasil estão submetidos, ainda, aos gravames do analfabetismo, da concentração de renda, da miséria, da corrupção, da falência do sistema de Previdência Social etc., que contribuem enormemente para o aumento de seus sofrimentos.

5.1 Automação

A Enciclopédia Barsa nos ensina os conceitos de automação e de automatização:

A automatização compreende o conjunto de fenômenos e meios tecnológicos destinados a substituir o esforço humano pelo trabalho realizado por mecanismos cujo funcionamento está submetido a controles externos. [...] Quando o processo industrial é realizado sem qualquer intervenção da mão humana, costuma-se falar não em automatização, mas em automação. (AUTOMATIZAÇÃO, 1998, p. 216).

Segundo dados colhidos da referida Enciclopédia, “o primeiro dispositivo ‘automático’ tem a mesma idade das primeiras ferramentas utilizadas pelo homem”. Porém, o fenômeno automatização, enquanto complemento da mecanização e da industrialização, teve início no século XIX, quando Joseph-Marie Jacquard tornou conhecido o “tear com lançadeira automática que selecionava fibras de cores diferentes”. (AUTOMATIZAÇÃO, 1998, p. 216).

No século XX, a produção foi notavelmente incrementada e o seu traço mais marcante foi a introdução da já descrita linha de montagem, por Henry Ford. (AUTOMATIZAÇÃO, 1998).

A partir daí, cresceu vertiginosamente o acoplamento de “componentes automáticos” nas linhas de montagem, e o trabalho humano, muitas vezes, suprimido, tendo sido reduzido à mera observância e administração. (AUTOMATIZAÇÃO, 1998).

Considerando os variados processos, a Enciclopédia Barsa ensina que vários são os graus de automatização dos utensílios e maquinários aplicados na produção, podendo ser classificados em três categorias. (AUTOMATIZAÇÃO, 1998).

Primeiramente, como operações manuais, dependentes exclusivamente do esforço humano, tais como aquelas exercidas com serrotes, martelos etc. (AUTOMATIZAÇÃO, 1998).

Em segundo lugar, as operações motorizadas ou manuais mecanizadas, em que há implementação de energia mecânica agregada ao esforço muscular humano, como é o caso das britadeiras, furadeiras etc. (AUTOMATIZAÇÃO, 1998).

E, por fim, aquelas totalmente motorizadas, em que a ação humana limita-se a dirigir e orientar a ferramenta utilizada, tal como ocorre com a máquina de solda. (AUTOMATIZAÇÃO, 1998).

Embora a referida classificação ajude o leitor a visualizar a automatização de forma mais prática e simples, não se afigura adequada em sua totalidade, a nosso ver. É que mesmo nos processos totalmente motorizados, a energia humana mostra-se indispensável, ainda que em sua menor medida, para acionar o maquinário e, até mesmo, para orientá-lo e direcioná-lo.

Diante disso, entendemos que tão-somente os dois primeiros processos – manual e os manuais mecanizados – já seriam suficientes para englobar todos os graus de automatização, sob o ponto de vista da divisão apresentada.

A mesma enciclopédia ainda classifica a automatização sob outro enfoque, esse bem mais técnico, considerando os mecanismos de controle e a aplicação dada ao maquinário. (AUTOMATIZAÇÃO, 1998).

Nesse sentido, existem máquinas cujo ciclo de trabalho não varia e executa uma operação uniforme. É o caso das esteiras, pontes rolantes, correias transportadoras etc. (AUTOMATIZAÇÃO, 1998).

Há também aquelas que executam tarefas múltiplas, através de programas controlados, tal como as máquinas de lavar roupa e louça. (AUTOMATIZAÇÃO, 1998).

Existem, ainda, as acionadas com controle remoto (televisão etc.) e as que buscam um procedimento de máxima performance, como as linhas *transfer*, assim descritas:

[...] sistema automatizado [...] constituído por uma série de subunidades automáticas diferentes entre si mas interdependentes, cada uma delas unida à seguinte por meio de uma linha transportadora em que se desenvolve a totalidade do processo de produção de determinado componente; o papel do homem reduz-se à mera supervisão. (AUTOMATIZAÇÃO, 1998, p. 216-217).

As linhas *transfer* são adaptáveis às distintas necessidades produtivas industriais, como na indústria “automobilística, farmacêutica, siderúrgica etc.” (AUTOMATIZAÇÃO, 1998, p. 217).

Contudo, o avanço determinante da automatização se deu com o emprego de modernas gerações de computador, sendo este, portanto, seu elemento chave. Esse fato é também comprovado pelos ensinamentos extraídos da enciclopédia Barsa:

A partir da década de 1980, tiveram início, no campo dos microcircuitos transistorizados, pesquisas que conduziram às chamadas segunda e terceira gerações de computadores. A avançada tecnologia propiciada por essas pesquisas lançou os alicerces para a criação de um conjunto de máquinas automáticas cuja variedade de aplicações e capacidade de funcionamento superam as expectativas mais otimistas de algumas décadas atrás. (AUTOMATIZAÇÃO, 1998, p. 217).

Com o auxílio dessas máquinas foi possível programar a correção de procedimentos, mesmo em funcionamento ³¹, e prever a necessidade de eventuais correções ao longo de um processo produtivo ³². (AUTOMATIZAÇÃO, 1998).

Para fins deste estudo, consideraremos apenas a automação, na linha de ensinamento do dicionário Houaiss (2004), conforme se segue:

Sistema em que os processos operacionais em fábricas, estabelecimentos comerciais, hospitais, telecomunicações etc. são controlados e executados por meio de dispositivos mecânicos ou eletrônicos, substituindo o trabalho humano [...]. (HOUAISS, 2004, p. 350).

A introdução de máquinas, cuja execução se realiza por meio de dispositivos mecânicos, eletrônicos ou automáticos, visa, então, à substituição do trabalho do homem.

Desde a primeira fase do capitalismo essa foi uma das principais estratégias utilizadas pelas empresas para a redução de custos e conseqüente aumento da competitividade.

Mas, como já analisamos, a automação não é um produto do século XXI. Vários passos nessa direção foram dados desde a Antigüidade, tendo se intensificado e se consolidado a partir do século XIX.

Ao fim do século XX, junto à microinformática, foram introduzidas a microeletrônica³³, a robótica³⁴ e a internet, todos avanços tecnológicos com forte influência sobre o trabalho humano. (DELGADO, 2006).

³¹ A exemplo dos fornos de tratamento térmico de aços. (AUTOMATIZAÇÃO, 1998, p. 217).

³² A exemplo do controle e acompanhamento de vôos espaciais. (AUTOMATIZAÇÃO, 1998, p. 217).

Segundo Accornero “[...] as tecnologias da produção oferecem enfim uma pluralidade de soluções aos problemas que pareciam ter só uma resposta, enquanto as tecnologias das informações permitem conhecer, comunicar e decidir em tempo real”. (ACCORNERO, 2000, p.102, tradução nossa).³⁵

A automação, contudo, apresenta um paradoxo, pois, ao mesmo tempo em que tem por finalidade substituir o trabalho humano pela máquina, é de grande importância para o desenvolvimento econômico da sociedade em que se inclui o próprio homem.

Simultaneamente, o trabalhador, que se angustia com o extermínio de vários postos de trabalho, acaba fazendo parte desse processo e até cooperando com ele, a fim de que a economia tenha condições de concorrência, devido ao avanço sempre implementado pelos países mais desenvolvidos.

Essa seria uma das exigências da globalização.

Por meio da mensuração do avanço tecnológico, em detrimento dos postos de trabalho, é possível que as políticas públicas apresentem estratégias de regulação em situações particulares de substituição do homem pela máquina, conforme as condições sociais e econômicas vigentes.

Analisaremos essas repercussões no capítulo 8.

5.1.1 Teletrabalho

A tradicional prestação de trabalho dentro das sedes industriais, em tempo integral, onde estão presentes todos os empregados, está reduzindo. (PEDREIRA, 2000).

Os avanços da tecnologia das telecomunicações e das transmissões computadorizadas estão propiciando novas formas de trabalho, cujas características são a descentralização, o trabalho a distância, jornadas flexíveis e um crescimento maior dos ofícios intelectuais. (PEDREIRA, 2000; BARROS, 2005; HOUAISS, 2004).

³³ Tecnologia que lida com a concepção, o desenvolvimento e a construção de sistemas eletrônicos em que são utilizados elementos minúsculos ou microminiaturizados. (HOUAISS, 2004, p. 1915).

³⁴ Ciência e técnica da concepção, construção e utilização de robôs. (HOUAISS, 2004, p. 2465).

³⁵ [...] le technologie della produzione offrono ormai una pluralità di soluzioni a problemi che parevano avere una sola risposta, mentre le tecnologie dell'informazione consentono di conoscere, comunicare e decidere in tempo reale.

Ray citado por Pedreira (2000) chega a afirmar que a sociedade contemporânea não é mais alicerçada no setor terciário (de serviços) e sim no quaternário, o das informações e das telecomunicações.

Na lição de Pedreira (2000, p. 584), teletrabalho é “atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática”.

Quanto às suas modalidades, há teletrabalho em telecentros, em domicílio, de forma nômade, transregional, transnacional e transcontinental. (PEDREIRA, 2000; BARROS, 2005).

Os telecentros são áreas pertencentes à empresa, mas destacadas de sua sede central, que têm como subtipos o centro satélite, conceituado por Moya, citado por Pedreira (2000, p. 584), como “pequenos estabelecimentos separados da sede central, mas que dela dependem em muitos aspectos e que com ela estão em permanente comunicação”, e o centro compartilhado ³⁶, cujos trabalhos se realizam em lugar diverso da sede central, mas provido pela empresa empregadora diretamente ou por aluguel, com ou sem a participação de usuários de outra ou outras empresas. (PEDREIRA, 2000).

O trabalho em domicílio, dos que indicamos, é o único que não apresenta grandes novidades. Já amplamente pesquisado pela doutrina ³⁷ e legislação brasileira ³⁸, pode ser realizado tanto na residência do obreiro, quanto em outro local de sua preferência. (PEDREIRA, 2000).

O nômade é o realizado por pessoas que não se fixam em um posto, por não tê-lo, passando grande parte do tempo em lugares que não na empresa. (MOYA *apud* PEDREIRA, 2000).

Dos teletrabalhos transregional, transnacional e transcontinental, De Martino e Wirthe, citados por Pedreira (2000, p. 584), dão exemplo prático da segunda modalidade: “[...] emprega em tarefas administrativas e de tratamento de textos, servindo-se de ligações eletrônicas, trabalhadores de Barbados, Coréia do Sul, Índia etc... [...]”.

³⁶ Pedreira (2000) apresenta denominações sinônimas do centro comunitário, tais como, centro comunitário, telecabana, vicinal e ABC (*Advance Business Center*).

³⁷ Mais detalhes a este respeito podem ser encontrados em Barros (2005, p. 293-299).

³⁸ Ver artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2006).

O enquadramento jurídico do teletrabalhador, se empregado ou prestador de serviços, dependerá do preenchimento dos pressupostos fático-jurídicos³⁹ da relação de emprego, quais sejam, pessoa física que preste serviços ao empregador com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. (DELGADO, 2004).

Isso quer dizer que o teletrabalho não afirma nem afasta, por si só, o vínculo empregatício.

Respaldamos nossa afirmação no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2006), que não distingue o trabalho realizado na empresa do realizado no domicílio do prestador de serviços, desde que preenchidos os pressupostos da relação empregatícia.

Ademais, se o trabalho em domicílio é uma das modalidades de teletrabalho, está em consonância com a lei estendermos a proteção às demais.

A falta de previsão fática mais adequada aos avanços tecnológicos perpetrados no fim do século XX, qual seja do gênero teletrabalho, é provavelmente o fato de a redação ter sido introduzida no ano de 1943, quando publicada a Consolidação das Leis do Trabalho.

Um exemplo prático de teletrabalho em domicílio cujo programa manteve os trabalhadores com vínculo empregatício ocorreu na *France Telecom*, empresa de telecomunicações francesa. Dantas, auditor interno pleno do Banco do Brasil, em pesquisa publicada sobre teletrabalho, baseou a narrativa em documentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT):

A France Telecom é uma empresa francesa de telecomunicações, uma das maiores do mundo, que pertence ao Ministério dos Correios e Telecomunicações.

A central telefônica mais importante de Lyon iniciou uma experiência de Teletrabalho no Domicílio, em setembro de 1986. Em abril de 1990, 14 trabalhadores estavam alternando seus postos entre o domicílio e a central, para facilitar o envio de telegramas entre as 19:00 e 20:00 horas.

Os teletrabalhadores continuaram com as mesmas condições de emprego com a empresa, mantendo inclusive a estabilidade e a cobertura social de antes e, nas horas trabalhadas depois das 21:00 horas ocorria o pagamento de horas extras.

Os trabalhadores envolvidos nesta atividade consideraram a experiência positiva, devido a uma maior liberdade e flexibilidade.

Existem vários outros exemplos sobre o Teletrabalho no Domicílio em outros países, como Alemanha, Suíça, Japão, Finlândia, etc. (DANTAS, 2000).

5.2 Reengenharias⁴⁰

³⁹ Expressão utilizada por DELGADO (2004).

⁴⁰ Como já dito colocamos a palavra reengenharias em sentido amplo, para abranger os novos métodos de organização de mão-de-obra.

Como vimos, a implantação de avançados meios tecnológicos é um fator extremamente relevante para proporcionar competitividade no mercado e a majoração dos lucros, razão de ser de toda empresa.

Contudo, o capitalista ainda lança mão das chamadas reengenharias, outro elemento indispensável à nova forma de produção pós-fordista, que se desenvolve aliada ao fenômeno da automação.

Segundo definição extraída do dicionário, reengenharia é:

Reestruturação de uma empresa, por força das novas condições de mercado, da concorrência, do mercado internacional etc., para aumento de sua competitividade [Inclui reciclagem do pessoal interno, privatização, terceirização, demissões, utilizando de um número menor de empregados, porém mais capacitados etc.]. (HOUAISS, 2004, p. 2410).

Se o objetivo da empresa é conquistar competitividade e obter o máximo de lucro, deve se adaptar às diversas exigências do mercado consumidor, que ao mesmo tempo e paradoxalmente é coagido pelos desejos das últimas novidades.

A idéia é proporcionar um produto mais personalizado e, portanto, muito menos padronizado, diferentemente do que ocorria com a linha de montagem de Ford. Com isso, a produção torna-se baseada na demanda, de forma ágil, *just in time*. (ACCORNERO, 2002).

Nas palavras de Accornero, a produção se desenvolve de acordo com as encomendas, tão logo efetivadas, como se segue:

Quando da loja o representante comercial tele digita as 24 camisas ou os 500 sorvetes daquele certo tipo encomendados pelo revendedor, assim como quando as caixas do supermercado digitam *on line* que os estoques de uma certa peça ou de um certo tamanho de um artigo – detergente, biscoito, collant, fraldas etc. – são escolhidos sobre o limite prefixado, um cérebro central calcula e atualiza instantaneamente os dados dos materiais e dos componentes necessários, transmitindo impulsos aos fornecedores, subfornecedores, seções e serviços para que aquelas mercadorias sejam rapidamente produzidas e faturadas em espera, que venham enlatadas e entregues ou enviadas aos destinatários. Daqui a centralidade do *software* como elemento imaterial da produção. (ACCORNERO, 2002, p. 323, tradução nossa).⁴¹

⁴¹ Quando dal negozio il rappresentante di commercio tele-digita le 24 camicie o i 500 gelati di quel certo tipo ordinati dal rivenditore, così come quando le casse del supermercato segnalano *on line* che le giacenze di una certa misura di un articolo – detersivo, biscotti, collant, pannolini – sono scese sotto la soglia prefissata, un cervello centrale calcula e aggiorna istantaneamente i dati dei materiali e dei componenti necessari trasmettendo impulsi a fornitori, sub-fornitori, reparti e servizi affinché quelle merci siano subito messe in produzione e fatturate in attesa che vengano inscatolate e recapitate o spedite ai destinatari. Da qui la centralità del *software* come elemento immateriale della produzione.

A produção *just in time*, ou sem estoque, permite que o trabalhador esteja mais atento aos eventuais defeitos da fabricação e que providencie a correção assim que surja o problema. Desse modo, fica sem saída e constringido a descobrir o motivo para adotar uma solução imediata. Incorporando essa conduta é possível submeter a produção a uma melhora progressiva do produto, garantindo a continuidade do fluxo. (ACCORNERO, 2002).

Como observa Viana (2004, p. 162), “tudo é sem folgas, sem falhas, sem fôlego. Por isso a visibilidade deve ser perfeita, como num tubo de cristal”.

A empresa flexível e ágil é mais receptiva e reagente ao inesperado e a solução da sua vulnerabilidade está no rigor dos tempos de conclusão do trabalho. O avanço da tecnologia torna possível a rápida introdução de novos esboços para o produto que está sendo fabricado e, ainda, a imediata inserção de produto diverso na linha de produção. Nas palavras de Accornero, “Isso abrevia muito os tempos de projeto, abastecimento, preparação (*set-up*), de reconversão (*switch-time*), até o término da duração de travessia do processo do princípio ao fim (*lead-time*)”. (ACCORNERO, 2002, p. 324, tradução nossa).⁴²

Rifkin (1995) afirma que a reengenharia tem sido utilizada pelas empresas particularmente no intuito diminuir a distância hierárquica entre os postos de trabalho e exaltar o espírito de equipe. Com isso, a administração torna-se dinamizada, reduz-se a burocracia do processo decisório, requerendo poucos trabalhadores versáteis.

Comparando os modos de produção taylorista-fordista e o pós-fordista, Antunes faz uma interessante observação:

Se no apogeu do taylorismo/fordismo a pujança de uma empresa mensurava-se pelo número de operários que nela exerciam sua atividade de trabalho, pode-se dizer que na era da acumulação flexível e da “empresa enxuta” merecem destaque, e são citadas como exemplos a ser seguidos, aquelas empresas que dispõem de *menor* contingente de força de trabalho e que apesar disso têm maiores índices de produtividade. (ANTUNES, 2002, p.53).

A eliminação de postos de trabalho, portanto, não é princípio exclusivo nem da automação nem da reengenharia, mas comum de ambos os fenômenos, que, por sua vez, são interdependentes.

Leite (1994, p. 96) ensina que as novas tendências de organização do processo de trabalho têm duas marcas fundamentais, quais sejam, a nova dinâmica do trabalho (“transformação radical na utilização da mão-de-obra que permanece empregada”) e a supressão de cargos.

⁴² Ciò abbrevia molto i tempi di progettazione, di approvvigionamento, di allestimento (*set-up*), di riconversione (*switch-time*), fino ad abbattere la durata di attraversamento del processo dal principio alla fine (*lead-time*).

Aduz, também, que tanto o taylorismo-fordismo como o pós-fordismo têm como princípio a busca da supressão dos tempos mortos, mas os respectivos pressupostos são diversos. Enquanto o primeiro pregava a necessidade de intensificação do trabalho, o segundo procura a garantia de resultados pela otimização dos tempos da máquina. (LEITE, 1994).

Isso significa que o ritmo do operário, em meio às novas formas organizacionais, influi nos ritmos de produção da máquina automatizada. A idéia de que um e outro poderiam ser independentes e autônomos fica afastada, porquanto o que se busca é um maior empenho de ambos, de forma integrada. (LEITE, 1994).

Então, o que a reengenharia espera do homem é “uma intensificação do trabalho, através do aumento da quantidade de gestos produtivos” na jornada laboral. A sua simbiose com a máquina o sujeitará a “ritmos freqüentemente mais rápidos que sobre as linhas clássicas”. (CORIAT *apud* LEITE, 1994, p. 90). Como resume Viana (2004, p. 165), é “o trabalho imitando as máquinas”.

Nessa direção, Leite apresenta pesquisa que mostra que de nada adianta inovar tecnologicamente se não houver a correspondente inovação organizacional do trabalho. Vejamos a situação descrita pela autora:

A comparação entre algumas fábricas americanas e a Mazda no Japão, por exemplo, nos dá conta de que enquanto o tempo de reprogramação dos equipamentos em função de variações da demanda é de 45 minutos nas fábricas americanas, não ultrapassa dois minutos na fábrica japonesa. (TAUILE *apud* LEITE, 1994, p. 111).

Concluindo, a socióloga assevera que para que a associação entre a tecnologia e a reengenharia produza bons resultados é necessário que os profissionais possuam maior qualificação e habilidades, “que emergem como importantes capacidades produtivas a serem utilizadas”. (LEITE, 1994, p. 96).

Há autores, contudo, que não concordam com essa afirmação. Antunes (2002, p. 52), por exemplo, entende que a maior qualificação para o trabalho tem direção falaciosa, “que muito freqüentemente assume a forma de uma manifestação mais *ideológica* do que de uma necessidade efetiva do processo de produção”.

Aprofundaremos na questão da “qualificação” como possibilidade para o trabalhador, sob a ótica da reengenharia, no capítulo 7.

Vale transcrevermos um caso prático de implantação da reengenharia na empresa IBM, descrito por Hammer e Champy, citados por Rifkin, na obra *Re-engineering the Corporation*:

A IBM Credit financia o computador comprado pelos clientes da IBM. Antes da reengenharia, os pedidos de financiamento dos clientes precisavam passar por vários departamentos e níveis de decisão e seu processamento costumava demorar vários dias até a aprovação. Um vendedor da IBM ligava para passar um pedido de financiamento. Um dos 14 funcionários anotava o pedido em uma folha de papel. Esse papel era então entregue ao departamento de crédito, um andar acima, onde um segundo funcionário registrava a informação em um computador e fazia uma verificação no cadastro de crédito do cliente. O relatório do cadastro de crédito era anexado ao formulário original do departamento de vendas e então entregue ao departamento comercial. Usando seu próprio computador, o departamento modificava os termos do contrato para se adaptar ao pedido do cliente e, a seguir, anexava os termos especiais ao formulário de solicitação de crédito. O formulário ia para outro funcionário que, por sua vez, usava seu próprio computador para determinar a taxa de juros a ser cobrada do cliente. A informação era anotada no formulário e este, enviado a um grupo de auxiliares de escritório. Naquele departamento, toda a informação que havia sido coletada ao longo do caminho era reprocessada e anotada em um a *[sic]* carta de cotação de preço que era enviada ao representante de vendas da IBM pelo Federal Express.

Os representantes de vendas ficavam frustrados com a lentidão do processamento das solicitações de financiamento dos clientes e reclamavam sobre o cancelamento de pedidos porque os clientes encontravam outras alternativas de financiamento em outras empresas. Preocupados com os atrasos, dois gerentes seniores da IBM acompanharam pessoalmente o pedido de um cliente, passando pelos cinco departamentos, pedindo a cada um que processasse a informação sem o atraso usual, porque o documento ficava esquecido nas mesas durante vários dias. Eles descobriram que o tempo real para o processamento do pedido demorava menos de 90 minutos. O resto dos sete dias eram usados na “passagem do documento de um departamento para outro”. A gerência da IBM eliminou os cinco departamentos e entregou a tarefa a um único “case worker” [assistente social que investiga, diagnostica e geralmente presta assistência a casos individuais de pessoas ou famílias necessitadas de ajuda financeira, psiquiátrica, etc.] denominado “estruturador de negócio”. Um funcionário generalista, equipado com um computador, agora administra todo o processo.

[...]

A IBM Credit reduziu de sete dias para menos de quatro horas o tempo de processamento de um pedido de financiamento usando menos mão-de-obra no processo. Hammer e Champy relatam que a abordagem “case worker” ou “case team” à produção funciona dez vezes mais rapidamente do que a antiga abordagem hierárquica de administrar a atividade, com sua dependência de departamentos distintos e cadeias de comando verticais. (RIFKIN, 1995, p. 109-110).

A flexibilidade da empresa, traduzida pela adaptação à exigência do mercado, acarreta na necessidade de mudança dos empregados, que devem se tornar também mais flexíveis, comprometidos e cooperativos. (ACCORNERO, 2002).

O depoimento do diretor de produção de uma fábrica, objeto de um estudo de caso de Leite, comprova exatamente a necessidade de que os empregados ampliem o conhecimento para multiplicar os afazeres dentro da empresa:

Esse sistema exige que determinados setores da empresa tenham talvez até alguma ociosidade, mas na hora que chega um pedido, eu vou elaborar esse processo de

imediatamente. Então todo mundo vai trabalhar em cima daquilo. Já passo pra frente, já monto e já entrego pro cliente. Então, o que que eu faço? Na época da ociosidade eu chamo o operador pra ele verificar a máquina dele, ver como é que está, o que tem que fazer etc. Então eu já acabei com o departamento de manutenção, coloquei os manutentores no meio da produção e a partir de agora eles vão contaminar os operadores com o seu conhecimento, porque os operadores vão ter que estar junto quando tiver que consertar a máquina. Por outro lado, o pessoal da manutenção também vai ser treinado na produção, e quando chegar na hora do pico, vai participar do processo produtivo. Então eu tô misturando eles, e, quando eles menos perceberem, eles vão estar todo mundo indo para o mesmo ponto, o mesmo objetivo. Ou seja, o operador está deixando de ser só operador, e vai fazer um pouco de manutenção também. Esperamos que no futuro ele seja capaz de fazer tudo. (LEITE, 1994, p. 172).

Modifica-se a “política de utilização da força de trabalho”. (LEITE, 1994, p. 97).

A intenção é envolver os trabalhadores, “visando a explorar mais amplamente seu trabalho físico e mental, utilizando uma combinação de técnicas motivacionais e uma coação antiquada”. (RIFKIN, 1995, p. 203).

Para Accornero (2002, p. 325), essa é uma tarefa difícil, diante das relações de trabalho que antecederam o pós-fordismo, uma vez que o ajustamento não ocorre somente do lado de dentro da empresa (estrutura e funcionamento), mas afeta a “[...] organização do trabalho e com isso a tutela e a representação dos trabalhadores” (tradução nossa)⁴³.

Levantando a bandeira da produção flexível e da competitividade, os capitalistas pleiteiam modificações (leia-se enfraquecimento) nas normas reguladoras das relações de trabalho, para que se tornem mais coerentes com as mudanças do pós-fordismo em três aspectos: 1) numérico, a fim de que tenham mais liberdade de contratações e dispensas; 2) funcional, para que seja mais fácil modificar o empregado de função ou deslocá-lo de localidade; 3) salarial, com o intuito de vincular o pagamento ao andamento da empresa, aos resultados de mercado e de orçamento. (ACCORNERO, 2002).

Segundo o sociólogo italiano, vários desses aspectos já teriam sido acolhidos pelos países capitalistas, seja pela legislação, seja pelas normas coletivas. As novas e atípicas modalidades de contrato parecem desagregar as tradicionais relações de emprego. (ACCORNERO, 2002).

Até que ponto serão essas conseqüências desastrosas para os trabalhadores?

5.3 Empresa em rede

⁴³ [...] l'organizzazione del lavoro e con essa la tutela e la rappresentanza dei lavoratori.

Carnoy conceitua a empresa em rede como sendo uma “nova lógica empresarial, em que as hierarquias e formas organizativas cambiantes se baseiam em conexões interativas entre diferentes níveis e postos dentro da empresa, entre empresas e dentro do mercado”. (CARNOY, 2001, p. 80, tradução nossa) ⁴⁴.

Na lição de Renault (2004, p. 31) “desterritorialização, descentralização e exteriorização do trabalho passam a ser as palavras de ordem, capazes de ampliar as perspectivas de maior produtividade e lucratividade”.

O modelo tem como base uma estrutura de produção verticalmente reduzida ao nível de cada empresa, firmando-se numa grande rede de pequenas e médias empresas interdependentes. (LEITE, 1994).

Assim como a automação e as reengenharias, a empresa em rede é elemento fundamental à efetivação da organização produtiva pós-fordista.

O avanço tecnológico possibilitou não só a implantação da reengenharia, mas também a horizontalização da grande empresa e, conseqüentemente, a proliferação das pequenas e médias. (PIORE e SABEL *apud* LEITE, 1994).

Com isso, abrem-se grandes possibilidades no setor de serviços, para os interessados em constituir pequenas e médias empresas, que, por sua vez, mostram-se como a saída possível para os desempregados e trabalhadores que não possuem vínculo empregatício. Sucede que, em geral, é nas empresas menores que as condições de trabalho e salário são piores.

Quanto ao terceiro setor (de serviços), merece transcrição a análise feita por Viana:

Ao externalizar as mesmas atividades que antes concentrava, a fábrica pós-fordista pode – no limite – nada fabricar, pelo menos diretamente. Nesse sentido, talvez não seja exagero dizer que a terceirização provoca a terciarização: o industrial se torna gerente, migrando para o setor de serviços. (VIANA, 2007, p. 6).

Uma interessante comparação faz Renault, sobre a dinâmica interna da empresa taylorista-fordista e a pós-fordista:

No movimento pendular da história moderna, o ponto de absorção do trabalho humano alternou momentos de predominância de força centrípeta e de força centrífuga: arregimentação para dentro da empresa, *insourcing* (fordismo,

⁴⁴ [...] nueva lógica empresarial, en la que las jerarquías y formas organizativas cambiantes se basan en conexiones interactivas entre diferentes niveles y puestos dentro de la empresa, entre empresas y dentro del mercado.

taylorismo); dispersão para fora da empresa *outsourcing* (toyotismo/ohnismo e produção flexível/pós-toyotismo). (RENAULT, 2004, p. 24).

De fato, se antes tínhamos grandes fábricas verticalizadas, onde não se admitia qualquer intervenção de terceiros, talvez pelo receio da concorrência, hoje as empresas possuem parceiras em rede não são só de utilidade ou *sui generis*, mas, como frisou Accornero: “[...] muitas das que oferecem serviços de vigilância, limpeza, manutenção, transporte, estocagem, logística, informática etc. entram no sistema das relações industriais e das normas contratuais”. (ACCORNERO, 2002, p. 324, tradução nossa).⁴⁵

Por outro lado, a função das parceiras nem sempre se restringe ao amparo: “[...] algumas dispõem de excelente *know-how*, muitas não são pequenas e outras são ao contrário tão grandes que oferecem serviços a empresas menores do que elas”. (ACCORNERO, 2002, p. 324, tradução nossa).⁴⁶

Os programas de computadores viabilizam a troca de informações horizontalmente, no lugar da “tradicional pirâmide⁴⁷ corporativa”. A empresa em rede opera, então, “ao longo de um plano comum”. Esse procedimento acompanha a velocidade da máquina. (RIFKIN, 1995, p. 109).

Na linha horizontal adquire-se mais agilidade, já que a produção se baseia na demanda (*just in time*), não no estoque. (ACCORNERO, 2000).

Ocorre uma redução física da empresa, mas não econômica. Ao invés, o seu objetivo é ficar maior, prevalecer, cercar e a tendência é que dirija – “sem máquina e sem operários” – as pequenas e médias. (VIANA, 2004, p. 160).

Sobre o posicionamento da empresa principal em relação as que lhes cercam, segue observação de Viana:

A nova empresa se organiza em rede, o que não significa, necessariamente, uma relação de simples coordenação. Com frequência, esse corpo de múltiplos braços tem um coração que impulsiona o tráfico de prestações, e um cérebro que produz e repassa as suas vontades. Assim, o que é horizontal na aparência pode continuar vertical na essência. (VIANA, 2007, p. 6).

⁴⁵ [...] molte di quelle che offrono servizi di vigilanza, pulizia, manutenzione, trasporto, stoccaggio, logistica, informatica, e così via rientrano nel sistema delle relazioni industriali e delle normative contrattuali.

⁴⁶ [...] alcune dispongono di eccellente *know-how*, molte non sono piccole e talune sono anzi così grandi da offrire servizi a imprese *più piccole* di loro.

⁴⁷ Renault (2004, p. 24) explica que a pirâmide representava a “forma e o layout” da empresa taylorista-fordista, incluindo-se, aí, a “estruturação e exercício do poder empregatício”.

Como exemplo de empresa em rede, citamos a Fiat, do ramo automobilístico, localizada na cidade de Betim, grande Belo Horizonte.

Referida empresa, nos últimos anos, vem centralizando suas atividades apenas na montagem dos automóveis. Quase a totalidade das peças que compõem os veículos é fabricada por outras empresas situadas no entorno da montadora, a exemplo da Formtap Indústria e Comércio S.A. (forros de revestimento interno dos carros, como tapete moldado, teto moldado, revestimento de caixa de roda, tapete de porta malas etc.), Lear do Brasil (bancos), Teksid do Brasil (blocos de motor, eixos de comando de válvulas, discos e tambores de freio etc.), TNT Logistics Ltda. (logística e abastecimento das linhas), Saint-Gobain Vidros S.A. (parabrisa), Aethra Indústria de Autopeças Ltda. (chapas de revestimento), Valleo (farol e limpador de parabrisa) e etc.

6 OS NOVOS ⁴⁸ SOFRIMENTOS DO TRABALHADOR

O pós-fordismo não convive com o desemprego, com o subemprego e até com o seu contrário, mas vive de tudo isso, é exatamente isso.

(Márcio Túlio Viana)

Escolhemos tratar do desemprego, do subemprego, da alienação no trabalho e suas decorrências no século XXI, como sendo os principais sofrimentos do trabalhador. Isso não significa, porém, que aceitamos outras angústias como menos relevantes. Como já dissemos na introdução do nosso trabalho, seria impossível abordar todas as hipóteses que se relacionam com o nosso tema.

Optamos, portanto, por examinar mais detidamente as espécies de sofrimento que atingem de forma mais massiva os trabalhadores.

6.1 Desemprego

“O emprego é muito mais do que uma medida de renda: para muitos é a medida essencial de automercimento. Estar desempregado é sentir-se improdutivo e cada vez mais imprestável.”

(Jeremy Rifkin)

Uma das principais mazelas que o modelo de produção pós-fordista provoca no homem é o desemprego. (VIANA, 2004).

No Brasil, as taxas são altíssimas. É o que revelam os dados da última pesquisa mensal de empregos publicada no sítio do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), sobre os índices de desocupação em novembro de 2006, nas principais capitais brasileiras ⁴⁹, que servem de indicativo da taxa global do Brasil.

O IBGE utiliza o critério de desemprego aberto, no qual somente as pessoas que no período de referência estavam disponíveis para trabalhar e realmente procuraram trabalho são

⁴⁸ A novidade a que nos referimos está no fato de que, embora alguns desses sofrimentos já existissem, tornaram-se mais agudos e/ou mais presentes.

⁴⁹ Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Rio de Janeiro, Salvador e São Paulo.

consideradas desempregadas, desconsiderando os chamados desalentados. (EMPREGO..., 2007).

No primeiro grupo etário, de 15 a 17 anos, a proporção é de 32,3%. No segundo, cujas idades consideradas são de 18 a 24 anos, temos uma desocupação de 20%. No terceiro, para as idades de 25 a 49 anos, o índice é de 7,3%. E no último grupo, com idades de 50 anos ou mais, o coeficiente apresentou-se em 3,4%. (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2006).

Essas taxas colocam o Brasil em terceiro lugar no *ranking* dos países com o maior número de desempregados. (EMPREGO..., 2007).

Colaboram para esses índices os severos desequilíbrios e inadequações nos sistemas econômicos e sociais brasileiros, entre os quais, a má distribuição de renda. Contudo, a paulatina introdução da organização produtiva pós-fordista também tem contribuído para a eliminação de postos de trabalho na indústria, segundo as estatísticas do IBGE.

Especificamente quanto ao ramo industrial, o IBGE afirma que a rápida marcha tecnológica é a mais notável causa de supressão de postos de trabalho, com destaque para as tecnologias da informática e da comunicação que subtraíram do mundo do trabalho as mais variadas categorias de ocupação. (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2007).

O setor terciário ⁵⁰, que no século XX inflou-se e intensificou-se em razão da desocupação nos setores primário e secundário ⁵¹, foi também dominado pelas novas tecnologias, estando igualmente incapacitado de gerar empregos suficientes para todos. (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2007; HOBBSAWM, 2005).

Os índices de desemprego publicados pela OIT, citados por Viana (2004), são também alarmantes nos países desenvolvidos. De 1 bilhão de desempregados no mundo, 40 milhões são originários de nações industrialmente avançadas.

Não se excluem como causas do desemprego as reengenharias e o sistema de empresa em rede, já que, conforme mencionamos, são os atores principais da nova organização produtiva que vem dominando as indústrias desde o fim do século XX. (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2007).

⁵⁰ Setor de serviços.

⁵¹ Respectivamente agricultura e indústria.

Particularmente quanto às reengenharias, Rifkin (1995, p. 107) afirma que a sua aplicação também elimina “milhões de empregos e centenas de categorias de trabalho”. É o que pudemos também concluir ao analisar o instituto, no item 5.2.

Schwarz, citado por Viana (2004, p. 163), faz uma interessante observação sobre a situação dos operários ao longo dos tempos: “depois de lutar contra a exploração capitalista, os trabalhadores deverão se debater contra a falta dela”.

A repercussão do desemprego na ordem subjetiva do empregado revela casos extremos, de graves seqüelas, a exemplo do que descreveu Rifkin (1995) sobre o trabalhador americano.

Segundo o economista, o impacto do desemprego é tão profundo que motivaram uma série de estudos, ao longo de uma década, por parte de psicólogos e sociólogos dos Estados Unidos.

O resultado foi a descoberta de que há uma inequívoca relação entre o “crescente desemprego tecnológico e maiores níveis de depressão e morbidez psicótica”. (RIFKIN, 1995, p. 216)

Os relatos são tristes:

Cottle ⁵² tem observado que os desempregados “inveterados” ⁵³ têm sintomas de patologias similares aos de pacientes terminais. Em suas mentes, o trabalho produtivo está tão fortemente relacionado com estar vivo, que quando lhes é tirado o emprego, manifestam todos os sinais clássicos de quem está à morte. Cottle lembra os sentimentos de um dos trabalhadores que entrevistou, um homem de 47 anos de idade, George Wilkinson, que fora gerente numa pequena empresa de ferramentas. Ele disse a Cottle, “Só existem dois mundos: ou você trabalha diariamente em um emprego das nove às cinco, com duas semanas de férias, ou você está morto! Não existe meio termo... Trabalhar é respirar. É uma coisa sobre a qual não se pensa: a gente simplesmente o faz e é o que o mantém vivo. Quando você para, você morre”. Cottle conta que um ano após fazer esses comentários, Wilkinson suicidou-se com um tiro. (RIFKIN, 1995, p. 216).

Aqueles que não tiram a própria vida acabam voltando contra si próprios, fazendo refletir o desequilíbrio sobre a família. Vejamos:

⁵² “Psicólogo clínico e sociólogo filiado à Escola de Psicologia Profissional de Massachusetts que atende a desempregados inveterados há mais de 15 anos.” (RIFKIN, 1995, p. 216).

⁵³ Os desempregados inveterados são definidos pelo governo americano como “trabalhadores desmotivados”, homens e mulheres que ficaram desempregados por seis meses ou mais e que se sentem por demais desmoralizados para continuar procurando emprego”. (RIFKIN, 1995, p. 216).

Cottle diz que depois de estarem desempregados por um ano aproximadamente, os trabalhadores, em sua maioria, começam a direcionar sua raiva contra si próprios. Receosos de jamais trabalharem novamente, começam a culpar-se pela situação. Experimentam um enorme sentimento de vergonha e inutilidade, agravado pela perda de vitalidade. Em lugar de raiva, sentem-se deprimidos e resignados. Muitos abandonam suas famílias, diz Cottle. “Com sua masculinidade e sua força exauridas, sentem-se envergonhados, infantis, como se merecessem ser as pessoas invisíveis e reclusas em que efetivamente se transformaram.” (RIFKIN, 1995, p. 217).

A descrição dos operários americanos retrata o golpe psíquico que também os trabalhadores do Brasil e do mundo vêm sofrendo com o desemprego. Assim, como afirma Rifkin:

A morte da força de trabalho global está sendo interiorizada por milhões de trabalhadores que experimentam sua própria morte individual, diariamente, nas mãos de empregadores que visam exclusivamente ao lucro e de um governo desinteressado. São aqueles que esperam o bilhete azul, e então forçados a trabalhar meio período com salário reduzido, ou ser empurrados para as filas do auxílio desemprego. A cada nova indignidade, sua confiança e sua auto-estima sofrem mais um golpe. Tornam-se descartáveis, depois irrelevantes e, finalmente, invisíveis no novo mundo high-tech do comércio global. (RIFKIN, 1995, p. 218).

O quadro de desemprego generalizado reduz, ainda, a força dos sindicatos, os quais numa posição desfavorável vêm-se obrigados a admitir que os empregadores ditam as regras da relação capital-trabalho, cedendo antigas ou possíveis conquistas dos empregados, em troca da manutenção dos empregos.

Para Renault esse é o retrato do sindicato:

Esvaziando-se no vazio de suas propostas, que não seduzem mais os empregados, aos quais poucas soluções têm para apresentar para uma gama enorme de problemas, sejam quanto à geração de empregos, sejam no tocante a novas conquistas de ordem econômica ou social. (RENAULT, 2004, p. 30).

Não bastasse, as categorias estão mais também mais frágeis, já que pulverizadas pelo alastramento da rede de empresas. (DELGADO, 2003).

É, na lição de Viana (2004, p. 165), a crise do individual agravando a do coletivo: “o sindicato já não luta para crescer, mas para sobreviver”.

A sociedade, por fim, estampa o que acontece com os seus indivíduos. Quanto às conseqüências que sobre ela recaem, perfeito o ensinamento de Renault (2004, p. 32), no sentido de que é ela o “regaço natural de nossos sucessos e fracassos [...] em que devem ser compartilhados solidariamente com todos”. (RENAULT, 2004, p. 32).

Se analisarmos a sua história, o homem e a sociedade estão diferentes. Aquele “ficou isolado tanto no emprego quanto no desemprego. A alma da sociedade, por seu turno, está

destituída de um corpo homogêneo; o seu valor espiritual praticamente desapareceu”. (RENAULT, 2004, p. 31).

6.2 Subemprego

Segundo definição extraída do dicionário, subemprego é: Emprego não qualificado, de remuneração muito baixa, ou emprego informal, sem vínculo ou garantia. (HOUAISS, 2004, p. 2623).

Refere-se tanto ao empregado submetido a condições precárias de trabalho, quanto ao trabalhador que não possui o reconhecimento formal do vínculo empregatício pelo seu empregador, muito embora faça jus.

Os institutos aplicados pela empresa pós-fordista – automação, reengenharias e empresa em rede – colaboram diretamente para a ocorrência do subemprego, em toda a sua abrangência – precariedade, ausência de vínculo e de garantias efetivas.

A automação e as reengenharias, particularmente, têm por objetivo, entre outros, a supressão de postos de trabalho. Assim, na medida em que estão presentes, geram a diminuição da oferta de emprego formal no mercado, protegido pelas normas trabalhistas, restando as opções que o subemprego oferece, mais especificamente com ausência de vínculo e de garantias efetivas.

Porém, é o fenômeno da empresa em rede, ou da terceirização, uma das principais causas do subemprego. É que “quanto mais o trabalho se distancia das empresas principais, maior tende a ser a sua precarização”. (ANTUNES, 2002, p. 57; VIANA, 2004).

Viana (2007) afirma que a rede de empresas pode possibilitar a especialização e, com isso, um considerável aperfeiçoamento na qualidade do produto, além da diminuição dos custos. O mais comum, porém, é a sua utilização como estratégia de exploração dos trabalhadores, por meio das parceiras, especialmente em países como o nosso.

Na medida em que a ramificação aumenta, “[...] essas parceiras se tornam cada vez menos visíveis – tanto ao sindicato quanto à fiscalização e até aos olhos da mídia”, ficando livres para fazer tudo aquilo que a empresa principal não está. E a intenção desta última é justamente essa, destacar de si o entrave, transferindo as manobras para as pequenas. (VIANA, 2007, p. 7).

Além disso, a empresa principal propaga a concorrência, obrigando suas parceiras “a baixar sempre mais as condições que oferecem aos seus empregados”. (VIANA, 2007, p. 7).

Lima (2007), Procurador do Ministério Público do Trabalho do Estado do Maranhão, diz ter encontrado trabalhadores contratados para o corte de cana-de-açúcar, que recebiam por produção, mas sem que o empregador utilizasse balança para aferir a produção individual...

Temos aqui um típico exemplo das conseqüências das ramificações da grande empresa, já que, nesse caso, toda essa matéria-prima certamente não se destina ao consumo próprio do contratante, e ainda passará por uma série de procedimentos e empresas até chegar ao destino final, por exemplo, o açúcar na casa do consumidor.

Sintetizando sobre o tema subemprego, vale citarmos a lição de Viana:

Renascem formas extremamente cruéis de exploração do homem, como as oficinas domiciliares de Hong Kong, a exploração de crianças em países como a Índia e o Brasil, a escravidão branca no campo. Surge, então, outro fenômeno: a economia subterrânea, que não poupa sequer os países ricos – mesmo porque, paradoxalmente, é também uma peça da nova máquina de produzir. (VIANA, 2004, p. 164).

As conseqüências são sentidas por todos: sociedade, economia e trabalhador.

Quanto ao prejuízo para a sociedade, vejamos o exemplo da Seguridade Social, que se destina, como prevê a Lei nº 8.212, a assegurar o direito relativo à saúde, à previdência e à assistência social (BRASIL, 1991).

A alínea “a” do inciso I do artigo 195 da Constituição estabelece que o financiamento da seguridade social seja feito por meio da contribuição do empregador, sobre “a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício”. (BRASIL, 2005).

Pois bem, o trabalhador informal, como o próprio nome diz, não está atrelado a qualquer preceito. O seu ofício é visível para a empresa, mas invisível para o Estado. Trabalha como qualquer outro, mas a sua folha de pagamento não é tributada na prática.

Perde a sociedade, porque se reduzem as verbas destinadas à saúde, à previdência e à assistência social.

E não poderia ser diferente.

Repetindo uma vez mais o magistério de Renault (2004, p. 32), é ela o “regaço natural de nossos sucessos e fracassos [...] em que devem ser compartilhados solidariamente com todos”.

Quanto ao prejuízo econômico, retomamos aqui não a literalidade do raciocínio de Ford, mas a sua idéia.

O fato de os trabalhadores receberem vencimentos inferiores ao mínimo legal e de os empregadores sonegarem direitos legais e normativos redonda no menor poder de compra e, conseqüentemente, numa mínima injeção de capital no mercado.

Por fim, os danos à pessoa do trabalhador informal são incontáveis.

Privar o operário da proteção do Direito do Trabalho, resguardada pelos direitos e garantias fundamentais da Constituição da República Federativa do Brasil⁵⁴, é o mesmo que retirar a sua dignidade.

A lição de Delgado (2005, p. 295), é o fundamento da nossa afirmação: o Direito do Trabalho foi e é “a mais ampla, eficiente e democrática política social já construída nas sociedades capitalistas em favor das mais largas camadas populacionais”.

Até o momento, nenhum outro corpo de normas foi capaz de garantir aos trabalhadores tão efetiva e tamanha inclusão social como o Direito do Trabalho.

O Anuário dos Trabalhadores de 2006, elaborado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), apresentou uma pesquisa, realizada em 2004, sobre o percentual de empregados que não possuem Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), em relação ao total de empregados, no Brasil e nas grandes regiões (norte, nordeste, sudeste, sul, centro-oeste). (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2006).

A média no Brasil, de 38,01%, é alarmante. Trata-se de uma triste condição. Quase metade dos trabalhadores em atividade está descoberta da proteção legal.

6.2.1 Trabalho escravo⁵⁵

O trabalho escravo é também uma forma de subemprego. “Seja no campo, seja na cidade, ele quase sempre se integra, direta ou indiretamente, às formas mais novas do capitalismo e ao mesmo tempo aos modos mais antigos de exploração do trabalho humano.” (VIANA, 2007, p. 7).

Conforme já mencionamos no item 2.1, o regime da escravidão foi formalmente abolido em todo o mundo ao longo do século XIX.

⁵⁴ Artigo 7º e incisos. (BRASIL, 2005).

⁵⁵ Utilizaremos a expressão “trabalho escravo” em sentido amplo, para abranger todas as formas de trabalho forçado por dívida.

Porém, nunca teve fim. Em silêncio, modificou-se.

Hoje, não se apresenta como uma questão limitada a determinadas nações. Em suas formas mais variadas, o trabalho forçado está presente em todos os países, tanto nos emergentes quanto nos já industrializados. (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2007).

Atinge, portanto, milhares de pessoas e beneficia monetariamente (em milhões de dólares) os seus exploradores. (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2007).

Segundo a OIT, o trabalho escravo possui duas características marcantes: “o trabalho ou serviço é exigido sob ameaça de alguma sanção e é realizado involuntariamente”. (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2007, p. 1).

A exploração pode ser no trabalho ou sexual, decorrente ou não de tráfico de pessoas, sempre com finalidade econômica. (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2007).

No Brasil, há 25 mil pessoas submetidas ao trabalho forçado, conforme divulgação da Comissão Pastoral da Terra (CPT). (MIRANDA; WAGNER, 2004).

Pelo mundo, as estimativas mínimas da OIT informam que pelo menos 12,3 milhões de pessoas são vítimas de trabalho forçado e que desse total 9,8 milhões têm como exploradores agentes privados, sendo que mais de 2,4 milhões de trabalhadores forçados como decorrência do tráfico de pessoas. Os demais 2,5 milhões são obrigados pelo Estado⁵⁶ ou por grupos militares rebeldes. (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2007, p. 2).

Os países emergentes possuem predominantemente a escravidão agrária, doméstica e industrial. Com relação a esta última, predominam na fabricação de tijolos, na exploração mineira e nos campos de arroz. (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2007).

Viana retrata os passos da escravidão agrária:

[...] primeiro a cidade pequena, a falta de trabalho, o *gato* que chega, e então as promessas de dinheiro, a mãe que implora, o pai que abençoa, o orgulho de se aventurar no mundo; depois o caminhão, o ônibus ou o trem, a *pinga* alegrando a viagem, a noite escondendo os caminhos, a dívida subindo a cada refeição; e, por fim, a fazenda, o fiscal, a arma, e às vezes a fuga, a volta e o recomeço. (VIANA, 2007, p. 10).

⁵⁶ O Myanmar (antiga Birmânia), país asiático, é um exemplo típico.

Os trabalhadores deixam seu domicílio para buscar um ofício em locais longínquos, seja no seu próprio país, seja nas nações vizinhas ou outros continentes. (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2007, p. 4).

Em regra, não fogem, uma vez que “a lógica do dominador se introjeta no dominado, que passa a se achar realmente um devedor e – quando foge – uma espécie de ladrão”. (VIANA, 2007, p. 10).

A fuga, então, só ocorre em casos extremos, “quando o medo vence o próprio medo, ou as penas do corpo fazem esquecer as inquietações morais, ou ainda – mais comumente – quando a sensação de ter sido enganado faz com o que o trabalhador se sinta desobrigado da dívida”. (VIANA, 2007, p. 10).

Sento-Sé, citado por Viana, descreve algumas situações da vida triste e degradante dos trabalhadores escravos. Vejamos:

Em fazendas de Paragominas-PA, do português conhecido como Velho Matos, a polícia encontrou, segundo reportagem da Revista Veja,

(...) os materiais utilizados para tortura, como ferros, açoites e correntes de aço, que também serviam para amarrar os pés à noite para não fugirem. Os trabalhadores eram torturados quando desobedeciam as ordens do patrão e mortos quando tentavam fugir por pistoleiros auxiliados por cães treinados. Foi confirmada até mesmo a existência de um cemitério clandestino, onde foi encontrada, numa vala, a parte inferior de um corpo.

Já o “castigo do tronco”, que teria sido usado numa fazenda do Bradesco, consiste num

(...) tronco oco de angelim dentro do qual se colocam restos de comida, atraindo formigas e outros insetos, juntamente com a pessoa a ser punida. O cara passa três dias lá amarrado.

Outro castigo aplicado aos que tentavam fugir de outra fazenda da região era o “vão da morte”:

(...) o trabalhador era espancado, muitas vezes com uma corda encharcada d’água, e a seguir jogavam-lhe água fria. Depois faziam-no equilibrar-se em cima de tábuas na traseira de uma pic-up, sem ter onde se agarrar, a não ser nos lados da camioneta, aos quais tinha de se agarrar com as mãos. Às vezes duas ou três pessoas eram colocadas assim na traseira da camioneta. Então alguém – informa-se que muitas vezes era o administrador da fazenda – dirigia a camioneta, descendo o morro a toda velocidade. (VIANA, 2007, p. 10-11).

Na Europa e nos demais países industrializados o trabalho forçado, decorrente do tráfico de pessoas estrangeiras, apresenta-se, mormente, na agricultura, na construção, nos ramos têxtil e vestuário, nos restaurantes e casas de entretenimento, nos cuidados médicos e no trabalho doméstico. (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2007).

Porém, as formas de coerção são mais tênues, diferentes das restrições físicas aplicadas nos países emergentes:

Os empregadores sem escrúpulos exploram a situação precária dos trabalhadores migrantes ilegais, confiscando os documentos de identidade e ameaçando-os com uma denúncia às autoridades e a deportação, caso não aceitem condições de trabalho inferiores. Os trabalhadores domésticos migrantes estão particularmente expostos ao risco de situações de trabalho forçado. (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2007, p. 5).

Segundo Viana (2007), nos últimos tempos aproximadamente 25 mil pessoas foram livradas do trabalho escravo. E no Brasil, as notícias publicadas pela OIT dão conta de que no ano de 2003, 4.900 trabalhadores foram libertados. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2007b).

6.3 Alienação no trabalho

A palavra “alienação” tem vários significados: transferência de bens, renúncia, cessão, perda, desprendimento, loucura, perturbação, delírio etc. (HOUAISS, 2004, p. 157).

Todos apresentam uma característica comum: a perda. “Etimologicamente, a palavra alienação vem do latim *alienare*, *alienus*, que significa ‘que pertence a outro’. E outro é *alius*. Sob determinado aspecto, alienar é tornar alheio, transferir para outrem o que é seu.”. (ARANHA; MARTINS, 2007).

Em um dos sentidos filosóficos apresentados pelo dicionário, a alienação é assim definida:

No *marxismo*, processo em que o ser humano se afasta de sua real natureza, torna-se estranho a si mesmo na medida em que já não controla sua atividade essencial (o trabalho), pois os objetos que produz, as mercadorias, passam a adquirir existência independente do seu poder e antagônica aos seus interesses. (HOUAISS, 2004, p. 157).

Karl Marx dedicou-se à alienação do homem, principalmente em duas de suas obras, “Os ‘Manuscritos Econômico-Filosóficos de 1844’ e ‘Elementos para a Crítica da Economia Política (1857-58)’”. (ALIENAÇÃO, 2007).

A intenção foi mostrar como o capitalismo era socialmente injusto, asseverando que se tratava de um regime econômico de exploração, sendo a mais-valia⁵⁷ uma grande arma do sistema. (ALIENAÇÃO, 2007).

⁵⁷ Mais-valia é o nome dado à diferença entre o valor produzido pelo trabalho e o salário pago ao trabalhador. (MAIS-VALIA, 20007). O valor de qualquer mercadoria é determinado pela quantidade de trabalho materializado em seu valor-de-uso, pelo tempo de trabalho socialmente necessário a sua produção. (MARX, 1989, p. 211).

O ponto central do seu raciocínio é o de que “o trabalho é uma condição da liberdade”. (ARANHA; MARTINS, 2007).

Porém,

[...] o conceito supremo de toda concepção humanista está em que o homem deve trabalhar para si, não entendendo isso como trabalho sem compromisso com os outros, pois todo trabalho é tarefa coletiva, mas no sentido de que deve trabalhar para fazer-se a si mesmo homem. O trabalho alienado o desumaniza. (ARANHA; MARTINS, 2007).

A alienação manifesta-se no trabalho do homem a partir da divisão das tarefas, no surgimento do capitalismo, quando o produto do seu trabalho já não lhe pertence. (ARANHA; MARTINS, 2007) O objeto da fabricação torna-se estranho ao trabalhador, ao seu criador, que se nega na criação. (ALIENAÇÃO, 2007).

Ao enclausurar o operário na fábrica, o capitalismo lhe retirou a posse do produto. Porém, não é só o resultado da produção que deixa de lhe pertencer, “ele próprio abandona o centro de si mesmo”. (ARANHA; MARTINS, 2007).

Isso porque “não escolhe o salário – embora isso lhe pareça ficticiamente como resultado de um contrato livre –, não escolhe o horário nem o ritmo de trabalho e passa a ser comandado de fora, por forças estranhas a ele”. (ARANHA; MARTINS, 2007).

Sucedo, assim, o que Marx chama de “fetichismo da mercadoria” e “reificação do trabalhador”. (ARANHA; MARTINS, 2007).

O fetichismo da mercadoria é:

[...] o processo pelo qual a mercadoria, ser inanimado, é considerada como se tivesse vida, fazendo com que os valores de troca se tornem superiores aos valores de uso e determinem as relações entre os homens, e não vice-versa. Ou seja, a relação entre os produtores não aparece como sendo relação entre eles próprios (relação humana), mas entre os produtos do seu trabalho. Por exemplo, as relações não são entre alfaiate e carpinteiro, mas entre casaco e mesa. (ARANHA; MARTINS, 2007).

O objeto, então, torna-se mais importante do que o homem, uma vez que as relações têm como centro as coisas, “que vão definir relações materiais entre pessoas”. Isso faz com que a mercadoria assuma “formas abstratas (o dinheiro, o capital) que, em vez de serem intermediárias entre indivíduos, convertem-se em realidades soberanas e tirânicas”. (ARANHA; MARTINS, 2007).

Humanizando a mercadoria o capitalismo desumaniza o homem, que resta coisificado (é a “reificação do trabalhador” – do latim *res*, coisa), “sendo o próprio homem transformado

em mercadoria (sua força de trabalho tem um preço no mercado)”. (ARANHA; MARTINS, 2007).

Ampliado o setor de serviços pela organização pós-fordista, o individualismo toma relevo, atomiza e dispersa os trabalhadores, fazendo aumentar a curiosidade “pelos assuntos da vida privada (e mãos [*sic*] pelas questões públicas e políticas), além da procura hedonista de formas de lazer e satisfação imediata (talvez justamente porque o prazer lhes é negado no trabalho alienado)”. (ARANHA; MARTINS, 2007).

Nesse sentido, a relação do trabalhador com o produto e com o processo do trabalho fica diferente. Vendo o produto como algo que não lhe pertence, faz com que ele se realize menos como pessoa. O seu trabalho é, então, uma forma de sobrevivência.

É como ensinam Aranha e Martins:

Assim, a exploração e a alienação, embora ainda continuem existindo, não aparecem como atributos da esfera da produção, mas da esfera do consumo. Ao prosperarem materialmente, os trabalhadores passam a compartilhar do "espírito do capitalismo", sucumbindo aos apelos e promessas da sociedade de consumo [...] (ARANHA; MARTINS, 2007).

Segundo Lima (1996, p. 124), são aspectos mais evidentes da alienação do trabalhador: “a rotina, a falta de sentido das tarefas, o sentimento de estagnação, o medo de protestar, etc.”

Submetendo-se de forma inerte às regras de “produtividade e desempenho no mundo competitivo do mercado, o homem permite que lhe seja retirado todo prazer em sua atividade produtora, passando a ser regido por princípios ‘racionais’ que o levam à perda de si”. (ARANHA; MARTINS, 2007).

Ao proceder a uma pesquisa de campo em uma poderosa empresa do setor metalúrgico, considerada como paternalista, tendo sido uma das primeiras indústrias brasileiras a criar políticas voltadas para as relações humanas, Lima (1996, p. 124) constatou que um grande número de trabalhadores vive o trabalho atual “como um substituto daquela atividade que daria sentido à sua vida”, sendo poucos os que encontram nas suas tarefas a fonte de realização pessoal e profissional.

Não temos a intenção de criticar a técnica produtiva de forma gratuita, porém, é necessário ocuparmos-nos da “absolutização do ‘espírito da técnica’”. Onde ela constar como “princípio motor”, o homem trabalhador estará “mutilado, porque é reduzido ao anonimato, às funções que desempenha, e **nunca é um fim, mas sempre meio para qualquer coisa que se acha fora dele**”. (ARANHA; MARTINS, 2007, grifo nosso).

Na filosofia de Aranha e Martins:

Enquanto prevalecerem as funções divididas do homem que pensa e do homem que só executa, será impossível evitar a dominação, pois sempre existirá a idéia de que só alguns sabem e são competentes e portanto decidem; a maioria que nada sabe é incompetente e obedece. (ARANHA; MARTINS, 2007).

Não existe uma norma legal específica para a alienação no trabalho. Nada consta da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2005), nem da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 2006), o que comprova que não há preocupação do Estado com isso. Nem mesmo os juristas têm o hábito de abordar essa questão.

Necessitamos, pois, refletir moralmente sobre “os fins a que a técnica atende, observando se ela está a serviço do homem ou da sua exploração”. (ARANHA; MARTINS, 2007).

A alienação no trabalho é também causa do hiper-emprego e do hipo-emprego e das doenças do trabalho, que passaremos a analisar.

6.3.1 Hiper-emprego e hipo-emprego

As expressões “hiper-emprego” e “hipo-emprego” são sugeridas por Viana (2005)⁵⁸ com inspiração em Catharino (1972)⁵⁹ para designar um fato que vem ocorrendo com muitos trabalhadores submetidos ao modelo de produção pós-fordista.

O hiper-emprego ocorre numa situação em que há uma quantidade enorme de pessoas sem trabalho e, de certo modo, talvez se possa dizer que haja uma quantidade enorme de trabalho em algumas pessoas, fenômeno que poderia sinteticamente ser descrito como: “poucos trabalhando muito”. (VIANA, 2004, p. 164).

Os principais métodos utilizados pelo pós-fordismo (automação, reengenharias e empresa em rede) estão gerando uma considerável concentração de fluxo e de ritmo das atividades em poucos operários.

Rifkin descreve de maneira interessante a evolução dos ritmos do trabalhador:

⁵⁸ Observações anotadas em sala de aula no curso de Mestrado em Direito do Trabalho, na Puc Minas.

⁵⁹ O mestre fala em hiper-empregado e hipo-empregado, no sentido de trabalhador com maior ou menor grau de subordinação, respectivamente.

Até a moderna era industrial, os ritmos do corpo e os ritmos econômicos eram amplamente compatíveis. A produção artesanal era condicionada à velocidade da mão humana e do corpo e limitada pela energia que podia ser gerada com o aproveitamento dos animais, do vento e da água. A introdução da energia a vapor e, mais tarde, da elétrica, aumentou muito o ritmo do processo de transformação e de produção de bens e serviços, criando uma rede econômica cuja velocidade de operação estava cada vez mais em desigualdade com o ritmo biológico mais lento do corpo humano. A atual cultura do computador opera numa medida de tempo de nanossegundo – uma unidade de duração tão minúscula que nem mesmo pode ser experimentada pelos sentidos humanos. Num estalar de dedos, mais de 500 milhões de nanossegundos se passaram. (RIFKIN, 1995, p. 205).

A cadência acelerada já tomou conta do jeito de ser do empregado, que também se sente ameaçado, em nome da empresa, por não acompanhá-los. Vejamos a descrição da resposta que Leite obteve do diretor de produção de uma fábrica de máquinas, onde realizou estudo de caso, *in verbis*:

Hoje, se nós não tivermos prazos curtos para a entrega das máquinas, é impossível competir lá fora. O pessoal lá fora está fazendo muito mais rápido que nós: trinta, quarenta, cinquenta dias, enquanto nós, no passado, levávamos seis meses para entregar o produto a partir da entrada do pedido. Hoje tá em sessenta dias, mas ainda tem que baixar pra trinta, porque é o próprio mercado que tá exigindo isso. Hoje mesmo eu recebi a visita de um representante de uma firma que tá querendo a entrega em trinta dias. Quem não se enquadrar nisso vai desaparecer. (LEITE, 1994, p. 171-172).

A quantidade de trabalho pode ser maior em razão da extensão da jornada (cuja solução pode ser a restrição explícita da lei) e da intensidade (de difícil solução legal).

A propósito da extensão da jornada, o Ministro Vantuil Abdala do TST, em artigo publicado logo após a promulgação da Constituição de 1988, firmou o entendimento de que a interpretação sobre a jornada de trabalho⁶⁰, deve se dar no sentido de que as horas extras não podem ser habituais, a menos que o empregado esteja contratado para cumprir horário reduzido. Vejamos:

[...] quando o empregador celebra com o empregado um contrato para prestação de horas extras, permanentemente, a duração normal do trabalho já não é mais de 8 horas. A jornada normal passa a ser de 9 ou 10 horas conforme o número de horas extras pactuadas. (ABDALA, 1989).

No Fórum Nacional do Trabalho realizado em 2003, o Ministro voltou a se pronunciar sobre o tema, ratificando o seu entendimento, cômico de que na prática ocorre exatamente o oposto:

⁶⁰ Artigo 7º, inciso XIII. (BRASIL, 2005).

É um despropósito que num País onde há 13% de desempregados se permita a contratação de horas extras em caráter permanente. Isso traz uma série de malefícios. Há uma queda de produção quando se trabalha 11, 12, 13 horas por dia, o risco e número de acidentes é maior e, principalmente, o desemprego [...]. (BRASIL, 2003).

A respeito da intensidade do trabalho, nada temos de normas explícitas. Poderia o empregado recorrer ao que dispõe o artigo 483, alínea “a”, da CLT, que autoriza a rescisão indireta do contrato, caso sejam exigidos serviços superiores às suas forças. Porém, essa disposição acaba caindo no vazio, porque nem sempre é interessante para o trabalhador romper o contrato. Se optar pelo ajuizamento de reclamação trabalhista pleiteando que o patrão se abstenha de exigir isso, certamente perderá o emprego. (BRASIL, 2006).

O hipo-emprego refere-se à ociosidade do empregado no trabalho.

Essa situação pode ser objeto de condenação do empregador, conforme depreendemos da jurisprudência que se segue:

EMPREGADO MANTIDO EM OCIOSIDADE, RECEBENDO SALÁRIOS. Ato empresarial que atenta contra a dignidade da pessoa humana, pois é vexatória ao trabalhador a situação de receber salários sem que isso aconteça em razão de haver cumprido labor. Revista conhecida e provida. (Ac 1736/87, 3ª T. TST. Rel. Ministro Norberto Silveira de Souza *in* OLIVEIRA, 2002, p. 213).

Muitas vezes o trabalhador é colocado nessa circunstância em condições que quase sempre refletem a figura do assédio moral, que pode ou não ser estratégico, do qual falaremos no próximo item.

6.3.1.1 Assédio moral

Segundo consta de um dos maiores sítios da internet em termos de reunião de artigos, estudos e pesquisas sobre assédio moral, podemos conceituá-lo como:

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego. (ASSÉDIO..., 2004).

Embora, como vimos, haja predominância do assédio moral em relações hierárquicas,

hoje é sabido que esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também o contrário, e mesmo entre colegas de trabalho, com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. (BARROS, 2005, p. 873).

As estratégias utilizadas pelo agressor são das mais variadas, entre as quais podemos citar: escolher a vítima e promover o seu isolamento do grupo; impedir que a vítima se expresse sem explicação; fragilizar, ridicularizar, inferiorizar e a menosprezar na frente dos colegas; culpabilizar e ou responsabilizar publicamente, sendo que os comentários da suposta incapacidade têm o condão de invadir até o espaço familiar; desestabilizar emocional e profissionalmente (a vítima vai, aos poucos, perdendo a autoconfiança e o interesse pelo trabalho); destruir a vítima com vigilância acentuada e constante, fazendo desencadear ou agravar doenças pré-existentes (a vítima se isola da família e dos conhecidos próximos, podendo passar a fazer uso de drogas e álcool); livrar-se da vítima, forçada a pedir demissão, ou dispensá-la, normalmente por insubordinação; impor autoridade aos trabalhadores para o aumento da produtividade. (ASSÉDIO..., 2004).

O Brasil não possui legislação federal regulamentadora do assédio moral, e embora haja algumas leis municipais sobre o assunto ⁶¹, Barros (2005, p. 884) entende que por ora somente “as convenções coletivas poderão ser um instrumento eficaz para estabelecer o conceito [...], bem como as infrações e sanções nesse terreno, além das medidas destinadas a evitar essa prática”.

De qualquer forma, havendo a possibilidade de provar o dano, é possível que o aplicador do Direito condene a empresa empregadora do infrator, por força do artigo 932, inciso III, do Código Civil, ou o próprio empregador, caso seja ele o agressor, em indenização por danos morais. (BRASIL, 2002).

As ementas que abaixo transcrevemos retratam como ocorre o assédio moral na prática e como o aplicador do Direito pode punir o empregador:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. EMPREGADO SUBMETIDO A SITUAÇÃO FEXATÓRIA. Comprovada a existência do nexos causal entre a ação do ofensor e o dano causado ao ofendido, quando o empregador como incentiva as vendas, submete o empregado a situações humilhantes por não ter sua equipe atingido determinadas metas, desfilando, mesmo que nas dependências da empresa, com cartazes ofensivos ou urinol pendurado no pescoço, impõe-se a responsabilidade plena da demandada pelo dano moral que causou. (RO 1582.901/97-0, TRT 4ª R. Rel. Ghislene Filho in OLIVEIRA, 2002, p. 219).

⁶¹ Barros (2005) destaca a Lei 13.288, de janeiro de 2001, do município de São Paulo.

Empregador que fornece para transporte de seus empregados um veículo destinado a transportar animais desrespeita-os como seres humanos e denigre a sua imagem perante a comunidade; deve, portanto indenizá-los pelo dano moral causado. (RO 6367/95. Rel. Juiz Levi Fernandes Pinto, p. 217).

A mobilização dos empregados, ou seja, a atuação do coletivo profissional, juntamente com os sindicatos, advogados, médicos do trabalho e outros profissionais de saúde, sociólogos, antropólogos e grupos de reflexão sobre o assédio moral é o passo inicial para que os trabalhadores conquistem um ambiente de trabalho saneado de riscos e violências e que seja sinônimo de cidadania. (ASSÉDIO..., 2004).

6.3.2 *Velhas e novas doenças* ⁶²

“O trabalho tem dupla face: pode ser o tônico, o elixir da vida (pode até curar certas doenças – laborterapia), como pode ser o veneno da vida.”

(Luis Otávio Linhares Renault)

Doenças sempre foram alvos de discriminação. Algumas, pelo modo como se desenvolvem e se exteriorizam tinham e têm a possibilidade de serem ocultadas. Mas nem todas. “Quando, sem manifestação exterior, elas são passíveis de controle, o disfarce permitia e permite ao doente uma convivência social relativamente normal.” (RENAULT, 2000, p. 127).

Sem possibilidade de esconder as doenças chega a vez dos doentes, já que a marginalização é o caminho menos complicado e, normalmente, menos incômodo. (RENAULT, 2000).

Renault faz uma interessante digressão no tempo ao analisar a questão doença/discriminação:

Foi assim que, no passado, proliferaram os hospícios verdadeiros campos de concentração, onde os internos morriam, muitas vezes sem a menor assistência. Como indigentes, seus corpos eram, com freqüência, doados para estudos de anatomia nas Faculdades de Medicina. Apagavam-se, no formol, as marcas de uma discriminação, que a sociedade insistia em não querer enxergar.

Com o passar dos anos, os manicômios foram humanizados. Suas pesadas portas de aço, dor e amargura foram abertas: ao invés de grandes, fortes soníferos e eletrochoques; os internos iniciaram sua caminhada em direção à cidadania,

⁶² Também aqui, a novidade não está necessariamente nas doenças enquanto tais, mas na sua eclosão como fenômeno de massa.

reconquistando a dignidade humana e acima de tudo, como dizia *Baudelaire*, o sagrado direito de ver as nuvens... as maravilhosas nuvens...

Foi também segregando em guetos que Hitler discriminou e eliminou milhões de judeus.

Antônio Francisco Lisboa, gênio do barroco mineiro, durante certo período, chegou a trabalhar escondido por causa de doença degenerativa e foi discriminado até no apelido: aleijadinho. (RENAULT, 2000, p. 127-128).

A par da discriminação que sofrem os doentes há também a dor física por que passam intimamente, sem que isso possa ser compartilhado.

Antes de aprofundarmos nas conseqüências maléficas à saúde do trabalhador advindas das novas formas de labor desenvolvidas nos tempos atuais, mostra-se relevante conhecermos um pouco do histórico do surgimento das doenças ocupacionais, para melhor compreensão do tema.

A associação entre o trabalho e as doenças remonta ao período romano, como salienta o magistério de Rosen, citado por Oliveira, ao elencar os seguintes exemplos:

Plínio mencionou algumas doenças mais comuns entre os escravos e a utilização, pelos refinadores de mínio, de membranas de pele de bexiga como máscaras; *Marcial* registrou doenças específicas dos que trabalhavam com enxofre; *Juvenal* percebeu as veias varicosas dos augures e as doenças dos ferreiros [...]. (OLIVEIRA, 1998, p. 52).

Todavia, a baliza reveladora da correlação entre o trabalho e certas doenças adveio, seguramente, com o lançamento do livro “*De Morbis Artificum Diatriba*”, em 1700, de autoria do médico Bernardino Ramazzini, cuja tradução para o idioma nacional é “*As Doenças dos Trabalhadores*”. Referida obra trata do estudo de doenças e suas relações com determinados ofícios, bem como os seus meios de prevenção e tratamento (OLIVEIRA, 1998).

Outrossim, podemos verificar que foi com a Revolução Industrial que se tornou latente a relação causa-efeito entre as condições inadequadas de trabalho e as doenças e acidentes ocupacionais, derivados da procura incessante da produção em massa e dos lucros maiores exigidos pelo modelo capitalista então vigente.

Nesse período também se iniciou o movimento de busca pelos meios de redução das enfermidades e acidentes derivadas das péssimas condições de trabalho, mediante a intervenção estatal, movimentada pelas reações emanadas da opinião pública, criando leis que visavam a proteção dos trabalhadores (OLIVEIRA, 1998).

Passando por legislações esparsas produzidas por países da Europa sobre o tema, pela “*De Rerum Novarum*” de 1891 (Encíclica do Papa Leão XIII) e por manifestações da classe

operária no curso da Primeira Grande Guerra, chegamos à criação da OIT, na qual, desde a primeira reunião em 1919, houve a adoção de seis convenções com o fito de proteger a saúde e a incolumidade dos trabalhadores (OLIVEIRA, 1998).

Hodiernamente, não obstante o grande avanço das legislações que têm por objetivo a proteção da integridade do trabalhador e a garantia de saudável meio-ambiente de trabalho, o progresso tecnológico e as novas formas de produção ainda largam na frente, gerando meios de agressão à saúde do obreiro, ainda não agasalhados pelas leis.

Exemplo disso são as novas doenças que atentam contra a saúde mental do trabalhador, a saber: estresse, depressão, ansiedade, síndrome do pânico etc.

Como brilhantemente observado por Oliveira:

A força de trabalho exigida do operário está-se deslocando rapidamente dos braços para o cérebro, especialmente com o ritmo da informatização. Essa alteração está implicando a diminuição efetiva da fadiga física, porém desencadeando um aumento acentuado da fadiga psíquica, cuja recuperação é muito mais lenta e complexa. (OLIVEIRA, 1998, p. 166).

O estresse de natureza profissional é bem conceituado por Nicole Albert, citado por Oliveira:

O estresse profissional é o processo de perturbação engendrada no indivíduo pela mobilização excessiva de sua energia de adaptação para o enfrentamento, das solicitações de seu meio ambiente profissional, solicitações estas que ultrapassam as capacidades atuais, físicas ou psíquicas, deste indivíduo. (OLIVEIRA, 1998, p. 172).

Certo é que o novo modelo de produção pós-fordista, no qual se inclui a reengenharia, abordada em tópico anterior, é um dos grandes responsáveis pela ampliação dos quadros de estresse.

É que, como vimos, a reengenharia tem como uma de suas principais características a intensificação do trabalho em termos quantitativos e qualitativos. A cada dia almeja-se que o trabalhador produza mais e melhor, em um menor espaço de tempo, otimizando, assim, o lucro final da empresa. O excesso de atribuições, responsabilidades e cobranças reflete diretamente no bem-estar psíquico do obreiro.

Este aspecto compõe o rol de agentes causadores do quadro de estresse nos trabalhadores, que se mostra vasto e de difícil limitação, sendo oportuno citar outros, tais como o trabalho com exposição a agentes nocivos, a ausência de perspectivas de ascensão profissional, chefia despreparada, desestimulante ou injusta, receio de perda do emprego etc. (OLIVEIRA, 1998).

A modalidade do estresse derivado das inovações implementadas pela reengenharia, sem excluir outros aspectos que não compõem esta, mas também geram a sua ocorrência, pode ser intitulada como “estresse de sobrecarga”, em que a fadiga mental deriva-se justamente da imposição superior às capacidades físicas e psíquicas do trabalhador (OLIVEIRA, 1998). É mais um exemplo do “hiper-emprego”.

Verifica-se, também, o estresse de sobrecarga provocado pelo teletrabalho, nova modalidade de ofício propiciada pela automação, abordado em páginas passadas. Os avanços tecnológicos permitem o monitoramento ininterrupto do teletrabalhador e, inclusive, sistemas de cobranças imediata do obreiro através da máquina, quando reduzida a produtividade, mediante, *v. g.*, sinais disciplinares emanados do computador (BARROS, 2005).

Pertinente trazer a baila o magistério de Viana:

“O teletrabalho, que parece desconectar o empregado das ordens diretas do empregador, não o impede de sofrer cobranças constantes por meio da própria máquina. Na verdade, a volta ao lar que hoje se ensaia não significa menos tempo na empresa, mas – ao contrário – a empresa chegando ao lar.” (VIANA, 2004, p. 163).

Doutro lado, constatamos outra modalidade de estresse, gerada também por inovações inseridas pela automação e que contribuiriam de forma não menos expressiva para a ampliação das ocorrências deste mal.

É que não apenas o excesso de cobranças, tarefas, qualidade e resultados exigidos do trabalhador acarretam a mencionada enfermidade. A monotonia das funções, atrelada à repetição das atividades, sem exigência de esforço mental, gerada pela automação, na qual o empregado executa gestos programados, também é fator determinante para o seu surgimento.

Os escólios de Oliveira doutrinam que:

Nessas hipóteses, o trabalho deixa de ser fonte de realização e criatividade, passando a atuar como fator estressante, desequilibrante, muitas vezes acompanhado de intenso sofrimento e doenças psicossomáticas. (OLIVEIRA, 1998, p. 11).

Esta modalidade de estresse é intitulada por Oliveira (1998, p. 172) como “o estresse de subutilização”. É um exemplo do “hipo-emprego”.

Como podemos observar, tanto o trabalho em toque alucinante, como aquele em cadência apática, mostram-se inadequados e prejudiciais à saúde do trabalhador, sendo o grande desafio encontrar o ponto de equilíbrio, de sorte que labor alcance um de seus principais ideais, a dignificação do homem com harmonia absoluta.

Outra doença que merece abordagem, ante a sua magnitude no quadro das doenças ocupacionais e, também, em face de sua estreita vinculação ao novo modelo de produção pós-fordista, é a Lesão por Esforço Repetitivo – LER.

Para a conceituação da LER nos valemos daquela constante da norma técnica do INSS, datada de 1993, citada por Oliveira:

LER é a denominação genérica para as afecções que podem acometer tendões, sinóvias, músculos, fâscias, ligamentos e nervos, isolada ou associadamente, com ou sem degeneração de tecidos, atingindo principalmente, porém não-somente, os membros superiores, região escapular e pescoço, de origem ocupacional, decorrentes, de forma combinada ou não, do uso repetido de grupos musculares, uso forçado de grupos musculares ou manutenção de postura inadequada. (OLIVEIRA, 1998, p. 249).

Sem embargo de a LER apresentar-se com maior repercussão nos últimos anos, diante de seu considerável aumento de ocorrências, do estudo histórico do binômio doenças + trabalho depreende-se que dita enfermidade tem nascedouro em tempos antigos. Exemplo disto são os casos citados por Ramazzini ao abordar as doenças dos trabalhadores escribas e notários, cujo mister diário era dedicado à escrita, e gerava sintomas como lassidão no braço, até a sua total paralisia, bem como as enfermidades das lavadeiras, que ocasionavam fissuras nas mãos, dentre outros sintomas. (OLIVEIRA, 1998).

Entretanto, como salientamos, foi nos últimos anos que se viu a propagação desmesurada deste mal ocupacional, com contornos de epidemia, e o que é pior, incidente em trabalhadores que estão no auge de sua fase produtiva, valendo destaque o levantamento elaborado pelo NUSAT/INSS/MG em 1996, atestando que 71% dos lesionados se encontram na faixa etária entre 20 e 39 anos. (OLIVEIRA, 1998).

Este aspecto – crescimento desmesurado dos casos de LER – pode ser atrelado, sem sombra de dúvidas, às inovações implementadas pelo modelo pós-fordista de produção.

Não queremos aqui sustentar que o aumento da incidência de LER nos trabalhadores ocorreu exclusivamente em face do novo modelo de produção, mas que as novas características e dinâmica do trabalho por ele implementadas contribuíram sobremaneira à majoração desta triste realidade, dúvidas não há.

É que a automação, parte integrante e representativa do novo modelo produtivo vigente, tem como características, dentre outras, a compactação do trabalho, impingindo no trabalhador o aumento de movimentos repetitivos, de atividades fracionadas e monótonas, bem como a exigência de maior grau qualitativo e quantitativo na produção.

Essas propriedades da automação integram o rol não taxativo dos fatores de risco para a ocorrência da LER nos trabalhadores, vez que se trata de doença enganchada a “aspectos multifatoriais”, estando o seu surgimento atrelado a elementos combinados e potencializados (OLIVEIRA, 1998).

Por tal razão é que, no Brasil, as primeiras alusões sobre a LER tiveram início nos anos 80, juntamente com a aceleração do processo de automação.

7 AS NOVAS POSSIBILIDADES PARA O TRABALHADOR

As mudanças trazidas pelo novo modelo de produção pós-fordista, implementadas especialmente pelo avanço tecnológico vivenciado nas últimas décadas, produzem reflexos dicotômicos na figura do trabalhador.

A par dos apontamentos feitos em capítulos anteriores com relação aos aspectos negativos gerados pelo novo modelo de produção, constatamos que esta moderna era produtiva também pode oferecer vantagens ao trabalhador, seja sob enfoque subjetivo ou coletivo (social).

O binômio qualidade-quantidade objetivado pelo novo modelo de produção é fator determinante para o desenvolvimento econômico e social de uma nação. Hodiernamente, as empresas pouco produtivas ou de baixa qualificação estão fadadas à falência, levando com elas parte expressiva de seus trabalhadores, o que pode afetar a economia, o desenvolvimento do país e a comunidade como um todo.

Para a sobrevivência no concorrido mercado globalizado, as empresas investem cada vez mais nas novas tecnologias, buscando o aprimoramento do produto final produzido ou do serviço prestado.

Daí que os processos de automação e reengenharia, *verbi gratia*, sem embargo de contribuírem para a eliminação de postos de trabalho, são fatores importantes para o progresso econômico e oferecem potencialidades novas para o progresso social. Assim, o mal não está no robô ou sequer na “fábrica enxuta”, mas nas conseqüências danosas que estão causando e que podem ser revertidas.

Nesse sentido, vale destacar, por exemplo, que as novas tecnologias trazidas pela automação e pela reengenharia impuseram ao trabalhador a necessidade de uma maior qualificação, conhecimento e habilidade no desempenho de seu mister, possibilitando o operário o “enriquecimento do conteúdo do trabalho”, conforme o magistério de Leite (1994, p. 96).

Portanto, de pronto verificamos uma nova possibilidade para o trabalhador do modelo de produção pós-fordista, qual seja, o aprimoramento intelectual mediante sua qualificação e capacitação para adequar-se às novas tecnologias e exigências do mercado de trabalho.

Ao contrário do que preceituavam os princípios tayloristas, de desqualificação para maior produtividade e maior divisão hierárquica, o pós-fordismo requer que o trabalhador

contribua com os seus conhecimentos de forma mais integrada e menos hierarquizada com os demais (LEITE, 1994, p. 96).

Segundo Accornero (2002), a necessidade de conhecimento está crescendo inclusive nos trabalhos manuais tradicionais, seja na indústria, seja no setor de serviços.

Kern e Schumann, citados por Leite, assim descreveram as pesquisas que realizaram a respeito do conteúdo do trabalho, nas indústrias química, automobilística e de máquinas-ferramentas:

Mais que o empobrecimento das qualificações, era frequentemente o esforço real feito para melhor tirar partido da competência do operário que saltava aos olhos. No lugar de se verem reduzidas, as ações de formação se encontravam comumente intensificadas e seu programa renovado. Finalmente, no lugar de uma relação fortemente hierarquizada com os operários, nós encontramos mais frequentemente situações nas quais, sem que a divergência de interesses tivesse sido alterada, o operário era mais considerado enquanto pessoa. (KERN e SCHUMANN *apud* LEITE, 1994, p. 96-97).

É importante destacar, que na contramão deste entendimento, existem estudiosos, a exemplo de Braverman (1977), que sustentam que o novo modelo de produção engessa a racionalização e humanização do trabalho. A evolução da ciência, mediante o emprego de novas tecnologias na produção, é inversamente proporcional à necessidade de conhecimento e compreensão do processo produtivo por parte do trabalhador. Ou seja, quanto mais as criações tecnológicas se convertem em máquinas, menos domínio e conhecimento da máquina o operário terá.

Nesta mesma linha é o sentimento de Barnet, citado por Carnoy (2001), ao sustentar que as novas tecnologias rebaixam a qualificação de grande parte dos trabalhos.

Não se têm dúvidas, entretanto, de que a força de trabalho, no atual modelo de produção, vem se deslocando dos braços para a cabeça (OLIVEIRA, 1998), não somente pela demanda de compreensão e necessidade de adequação aos avanços tecnológicos, mas também em face da nova dinâmica empresarial que afastou o antigo trabalho mecanizado (estável), implementando a instabilidade nos processos produtivos.

Atualmente, o normal é que haja uma gama variável na produção que, adotando como meios a automação, as reengenharias e a empresa em rede, suporta as incertezas e o inesperado. (ACCORNERO, 2000).

A normalidade no pós-fordismo é conceituada por Accornero como sendo:

[...] adquirir, metabolizar e usar informações com progressões incessantes; é compreender em tempo aquilo que se aproxima do amanhã; é saber manobrar sem esperar instruções. Normalidade não é defender a própria função e permanecer ali com a chave de parafusos ou com a caneta, dizendo: isto não é da minha competência; é a habilidade de responder aos problemas com soluções e não com desculpas; é funcionar junto aos outros e fazer equipe como meio de socialização. Normalidade é até criar micro-eventos sociais que movimentam um fluxo laboral descontínuo em lugar de uniforme. É esta a normalidade requerida dos trabalhadores. Peguemos a coisa mais nivelável e uniformizadora: a linha de montagem. Pois bem, não passa mais um automóvel igual ao outro, e os operários encarregados tornam-se gestor de um fluxo. Normalidade é o fluxo. Qual fluxo? Não mais uma seqüência de movimentos, mas uma cascata de informações. Uma normalidade pulsante. (ACCORNERO, 2000, p. 106, tradução nossa).⁶³

Um dos reflexos favoráveis aos trabalhadores são os investimentos direcionados pelas empresas para a qualificação de seus empregados e adaptação à nova dinâmica empresarial e às novas tecnologias, aspectos inexistentes no anterior modelo de produção.

É cada dia mais recorrente o financiamento pelas empresas de cursos de qualificação e especialização para os trabalhadores empregados, sendo que com relação àqueles que almejam uma colocação no mercado de trabalho, o grau de escolaridade e de especialização passou a ser fator determinante para o recrutamento, condição *sine qua non*.

Exemplo claro disto é o citado por Lima em sua obra, em que consta o depoimento de uma pessoa responsável pelo setor de recrutamento de uma empresa:

Hoje, com a implantação das minifábricas, a gente começa a exigir do pessoal que opera as máquinas um nível mais elevado de escolaridade. O candidato deve fazer um teste mais longo onde são exigidos um raciocínio mais desenvolvido e um conhecimento mais profundo. Em geral, um número bem reduzidos de candidatos é que tem sucesso. A exigência aumentou. Antes, a gente podia qualquer um que viesse do campo e envia-lo diretamente para trabalhar com a máquina. Hoje, isso não é mais possível por causa do novo perfil que foi definido. (LIMA, 1996, p. 94-95).

No Brasil, consciente das alterações impostas pelo novo modelo de produção, o legislador previu de forma expressa no *caput* do artigo 476-A da CLT a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho para a participação do empregado “em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador”. (BRASIL, 2006).

⁶³ [...] acquisire, metabolizzare e usare informazzioni con progressione incessante; è apprendere tempestivamente quel che si affaccia sul domani; è sapersi destreggiare senza aspettare istruzioni. Normalità non è difendere la propria mansione e starsene lì con il cacciavite o con la penna, a dire : questo non spetta a me: è l’abilità di rispondere ai problemi con soluzioni e non con ripieghi; è funzionare insieme agli altri e fare squadra come risorsa di socialità. Normalità è addirittura creare micro-eventi sociali che movimentano un flusso lavorativo discontinuo anziché uniforme. È questa la normalità richiesta al lavoratore. Prendiamo la cosa più livellante e uniformante: la catena di montaggio. Ebbene, non passa più un’auto uguale a un’altra, e gli operai addetti diventano gestori di un flusso. Normalità è il flusso. Quale flusso? Non più una sequenza di movimenti, ma una cascata di informazioni. Una normalità pulsante.

É interessante para o desenvolvimento econômico de um país como o Brasil promover uma legislação protetiva sobre a questão educacional.

Ruy Quadros, do Instituto de Geociências da Unicamp, entende que: "muito do sucesso do modelo industrial de países mais agressivos como os 'tigres asiáticos', advêm de uma base educacional". Ele assevera que a veloz industrialização desses Estados somente se tornou viável em razão de uma reflexão acerca do trabalho nas áreas de administração e reengenharia, que também advêm do campo da educação em geral. (CHIOZZINNI, 2006).

Ruy Quadros destaca, ainda, um ponto significativo presente no sistema da educação desses países:

A escola e o 'mundo do trabalho' se aproximaram mais a partir do momento que passaram a ser exigidas habilidades mais gerais, associadas à leitura, expressão verbal ou estatística, que são pré-requisitos para o aprendizado de qualquer profissão e qualificação mais aplicada. (CHIOZZINNI, 2006).

Em épocas passadas, a organização laboral se mostrava rígida e vinculada, o que oprimia o senso de responsabilidade e criatividade do trabalhador, limitando-o a executar seus afazeres de forma maçante e repetitiva. Já agora, a reengenharia possibilita, ao menos teoricamente, a maior inserção do trabalhador na empresa, participando de forma contributiva ao ser chamado para criar e opinar, juntamente com outros colegas, sob aspectos pertinentes ao trabalho, o que faz crescer a auto-estima e a sensação de importância. O trabalho se afasta da sua repetição mecânica, caminhando para a criação.

Neste novo quadro implementado pelo modelo pós-fordista podemos sustentar que, em tese, é possível imaginar um futuro em que ganhem todos. O trabalhador, que se torna mais capacitado e intelectualizado, desenvolvendo trabalhos que exigem padrões de conhecimento e racionalização mais elevados, vantagens estas que extrapolam a subjetividade do operário e os portões da empresa, gerando reflexos diretos no dia-a-dia da vida do trabalhador, inclusive no melhor exercício da cidadania.

Ademais, existem novas formas de trabalho que permitem uma maior flexibilização da jornada laboral, como é o caso do teletrabalho, o que também soa como vantagem direta ao trabalhador. Pedreira (2000) salienta como outra das vantagens do teletrabalho exercido em domicílio a possibilidade de ampliação de oportunidade de emprego para os deficientes físicos e as mulheres donas de casa.

Ganha também a empresa, que passa a contar com uma equipe de profissionais capazes de executar as atividades que lhes são atribuídas com mais capacidade e destreza,

cada vez melhor e mais rápido (qualidade-quantidade), permitindo a competitividade no atual mercado globalizado e o aumento dos lucros, objetivo maior do empresariado.

Ganha, ainda, a coletividade, que depende em grande parte da sanidade econômica do país para que possa ter assegurada adequadas condições de vida, sendo certo que empresas sadias aumentam a arrecadação tributária, que deverá ser revertida em prol do cidadão, incluindo aí os trabalhadores, através de investimentos estratégicos em áreas menos favorecidas.

Não bastasse, as novas tecnologias propiciam, ainda, a produção a custos mais acessíveis, permitindo à população ter acesso a produtos antes inalcançáveis.

Indiscutível, também, que o avanço tecnológico científico permite mais qualidade de vida e longevidade a todos os cidadãos. Prova disso são os resultados das pesquisas sobre a expectativa de vida, cujos coeficientes freqüentemente são alterados (para mais).

Barros (2005) lembra de mais um benefício à coletividade que a modalidade do teletrabalho em domicílio, integrante do novo modelo de produção, pode oferecer para a sociedade, que é a redução da poluição e a diminuição do tráfego, posto que o índice de transporte nas ruas seria consideravelmente reduzido.

Outro aspecto que merece relevo e pode ser atribuído ao novo modelo de produção, traduzindo-se em um ganho para o trabalhador, refere-se à mudança de contexto com relação ao ambiente de trabalho.

A empresa pós-fordista tem ambientes “[...] mais claros, limpos, luminosos, silenciosos, cômodos, [...], enquanto os maquinários, os equipamentos e as estações de trabalho estão sob um maior controle da ergonomia”. (ACCORNERO, 2000, p. 105, tradução nossa).⁶⁴

Accornero descreve, ainda, as boas características do interior de algumas fábricas:

[...] parecem feitos porque ali se trabalha sem se esconder atrás de pilhas de peças, de caixas, de papéis; ou de divisórias. De fato são leves e graciosos; às vezes exibem uma elegância que parece nos dizer: “Não acreditem que esta seja uma empresa: este é um lugar de trabalho como outro”. (ACCORNERO, 2000, p. 105-106, tradução nossa).⁶⁵

⁶⁴ [...] più chiari, puliti, luminosi, silenziosi, comodi, [...], mentre i macchinari, le attrezzature e le stazioni di lavoro sono sotto maggiore controllo dell’ergonomia.

⁶⁵ [...] sembrano fatti perché vi si lavori senza nascondersi dietro pile di pezzi, di casse, di scartoffie; o di tabulati. Infatti sono leggeri e aggraziati; qualche volta ostentato un’elenganza che pare dirci: «Non crediate che questa sia un’officina: questo è un luogo di lavoro come un altro».

Ao que parece, sem embargo das novas modernidades e comodidades implementadas pelo avanço tecnológico, parte do empresariado vem, concomitantemente, captando a idéia de que o ambiente adequado de trabalho se reflete diretamente no ganho produtivo empresarial. Um trabalhador satisfeito, sob todos os enfoques, e não apenas naqueles relacionados ao meio ambiente de trabalho, converte-se, seguramente, em um trabalhador produtivo.

Nessa mesma linha de pensamento, podemos destacar que a evolução tecnológica propiciou um grande avanço nos meios de segurança necessários para a proteção dos trabalhadores que desempenham atividades que os expunham ao risco.

Temos conhecimento de um fato real ocorrido em uma empresa do ramo de refratários, onde o avanço tecnológico da automação proporcionou a implementação de proteções nas prensas, isolando a área de prensagem e afastando por completo os riscos de acidentes.

Entretanto, dita automação implicou na dispensa de parte do quadro de empregados, pois as tarefas antes desenvolvidas em dupla, pelo operador de prensa e seu auxiliar, agora são executadas apenas pelo operador, empregado de maior qualificação.

Esse exemplo atesta não apenas que a dicotomia do novo modelo de produção abre novas perspectivas para os trabalhadores, especialmente os mais qualificados, mas que ele reduz o número de postos de trabalho e induz as empresas até mesmo à prática da escravidão.

Por fim, é bom destacar que a redução dos postos de trabalho derivada das novas tecnologias é mitigada por alguns estudiosos, dentre os quais citamos Carnoy (2001), que sustenta o fato de que as novas tecnologias, ao contrário do que se crê, não influenciaram no desemprego exceto em um primeiro momento. É que, segundo o autor, o avanço por elas implementado possibilitou a produção a preços mais acessíveis, o que aumentou o poder de compra dos consumidores e, por conseguinte, fez crescer a demanda pelos produtos, incluindo aí aquela advinda da exportação, incrementando, assim, o mercado de trabalho, inclusive nas empresas provedoras das novas tecnologias.

8 REDUZINDO SOFRIMENTOS, REALIZANDO UTOPIAS

“O direito [...] que precisa ser justo, fora e dentro do processo, para trazer paz, segurança e justiça social, precisa, antes de tudo, ver, compreender e interpretar a realidade, vale dizer, partir sempre da realidade e à realidade retornar, não com as mãos vazias, porém repletas de propostas que possam, efetiva e indistintamente, preparar o terreno para melhorar a vida de todos os homens, empresários e trabalhadores.”

(Luiz Otávio Linhares Renault)

Aliado a uma política econômica neoliberal ⁶⁶ prevalecente, o modelo de produção pós-fordista vem modificando o trabalho e o trabalhador.

A grande massa tem sofrido com o desemprego, o subemprego, o trabalho escravo, com a alienação no trabalho, com o hiper e o hipo-emprego e com as doenças profissionais.

Por isso, precisamos que as atenções do Estado, dos juristas e da sociedade se voltem para ele, o ser humano, a fim de que tenha trabalho digno, livre, justo e seguro.

Mas como efetivar os nossos sonhos, reduzir sofrimentos e realizar as chamadas utopias? Seria possível?

Temos uma realidade que agrada alguns, sobretudo capitalistas que pensam no curto prazo e em si próprios, mas essa mesma realidade afeta muitos que ou se tornam verdadeiras máquinas, ou acabam sendo simplesmente excluídos do sistema.

As soluções são variadas e passam por diversos caminhos, como veremos a seguir.

8.1 A solução via lei

A lei é “ato praticado por autoridade competente” que “contém regra jurídica objetiva, impessoal, geral e obrigatória. Ordena no sentido positivo e no negativo, e, em alguns casos, apenas permite”. (CATHARINO, 1972, p. 100)

O arcabouço normativo nacional, em que pese extremamente amplo, contraditoriamente, não dá a adequada e específica proteção ao trabalhador em face dos sofrimentos analisados.

⁶⁶ Mais detalhes sobre esse tema podem ser encontrados em Delgado (2006) e Süsskind (2004b, p. 41-57).

Um exemplo dessa omissão é a falta de legislação regulamentando o trabalho intenso (hiper-emprego), dando ao trabalhador garantias legais de redução da jornada laboral proporcional à intensidade do trabalho. As poucas regulamentações existentes quanto ao tema dão proteção limitada a certas categorias profissionais (jornalista, bancário etc.), e são fruto da luta e do esforço coletivo dos trabalhadores a elas pertencentes.

O País carece de políticas públicas efetivas e eficazes para minimizar um grande mal que aflige parte considerável da população, o desemprego, um dos maiores sofrimentos advindos e agravados pelo novo modelo de produção.

O Executivo e o Legislativo, como se noticia diariamente, mais se preocupam com a satisfação de interesses particulares e partidários, sem limites para atingi-los, deixando à margem uma série de necessidades primárias da população, a exemplo de educação, saúde e emprego.

A falta de medidas públicas consistentes, tais como o incentivo à micro-empresa, o combate à pirataria⁶⁷, políticas de fixação do homem no campo, dentre outras, faz com que a massa de desempregados ou de “empregados” desprovidos de mínimas garantias legais (informais) cresça a passos largos.

Se o Executivo e o Legislativo não atuam no problema já existente, o que dizer da expectativa de uma atuação preventiva?

Sem embargo dessa carência de políticas públicas, existem no ordenamento pátrio algumas normas que podem minimizar os sofrimentos advindos com o novo modelo de produção.

Uma delas é a constante do artigo 7º, inciso XXVII, da Constituição da República Federativa do Brasil, que nos apresenta uma norma fundamental humanizadora, que tem o condão de proteger o trabalhador em face da organização produtiva pós-fordista. (BRASIL, 2005).

Em perfeita sintonia com os Princípios da Dignidade da Pessoa Humana e dos Valores Sociais do Trabalho, preocupou-se o constituinte com as mazelas da automação.

Essa regra estabelece como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a proteção em face da automação, na forma da lei. (BRASIL, 2005).

⁶⁷ Fazemos referência à pirataria, porquanto este crime contribui sobremaneira para o aumento do desemprego e da informalidade. A concorrência desleal dos produtos piratas em relação àqueles fabricados por empresas constituídas regularmente e cumpridoras de seus deveres tributários e trabalhistas, reduz de forma expressiva a oferta de empregos e a possibilidade de crescimento. Ademais disso, o aumento da pirataria tem estreita sintonia com o avanço tecnológico e, este, com o novo modelo de produção.

Ocorre, porém, que a automação sozinha não produz todos os efeitos que analisamos nos capítulos 6 e 7 desse trabalho. Na verdade, o modelo de produção pós-fordista se concretiza pela interdependência de institutos como a automação e as reengenharias. Assim, por interpretação extensiva, utilizando também aqui o método teleológico de exegese jurídica, podem os intérpretes estender sua aplicação a elas.

Outrossim, a preocupação com o desemprego como consequência da implantação de novas tecnologias da informática foi objeto de regulamentação legal, antes mesmo da promulgação da Constituição, em 1988. (BRASIL, 2005).

Em 29 de outubro de 1984, foi publicada a Lei nº 7.232, que estabeleceu no inciso X, do artigo 2º, que a Política Nacional de Informática objetiva a capacitação nacional nas atividades de informática, em proveito do desenvolvimento social, cultural, político, tecnológico e econômico da sociedade brasileira, porém, atendendo, dentre outros, ao princípio do estabelecimento de mecanismos e instrumentos para assegurar o equilíbrio entre os ganhos de produtividade e os níveis de emprego na automação dos processos produtivos. (BRASIL, 1984).

Não se têm dúvidas de esse dispositivo foi recepcionado pela Constituição.

Depois de 1988, em 12 de janeiro de 2000, foi publicada a Lei nº 9.956, que proibiu o funcionamento de bombas de auto-serviço, operadas pelo próprio consumidor, que dispensava a intermediação do frentista. (BRASIL, 2000). Outra forma de minimizar os efeitos maléficos do novo modelo de produção.

A grande problemática que enfrentamos é que de um lado temos o desempregado em face da automação e, de outro, temos uma nação que, sem automação, perde forças para competir no mercado internacional.

Impedir que os postos de gasolina dispensem os frentistas certamente não acarretará prejuízos para o Estado, em termos de competitividade internacional. Mas impedir que uma grande empresa automatize a sua produção ou promova a reengenharia interna, a fim de baratear os custos dos produtos e aumentar a qualidade para introduzi-los no mercado internacional, pode ser um grande retrocesso.

O que devemos fazer? Humanizar ou lucrar? Evoluir ou retroceder?

No que tange à segurança do trabalho, muitas portarias expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, inclusive com *status* de lei em razão do que prevê os artigos 155 e 200 da CLT, já existem. O que falta é efetividade de aplicação pelos empregadores e de fiscalização por parte do órgão competente. (BRASIL, 2006).

Na verdade, a prevenção da segurança, por meio da aplicação de medidas normativas ou mesmo partindo do próprio empregador, deveria ser a grande prioridade, porque evitaria o acometimento de males no trabalhador, reduzindo as grandes despesas geradas ao Estado e ao empregador.

Quanto ao trabalho escravo, no âmbito interno, temos as Portarias de nº 504, do Ministério do Trabalho e Emprego (fundou o cadastro de pessoas físicas e jurídicas que exploram o trabalho escravo) e a de nº 1.150, do Ministério da Integração Nacional (recomenda aos órgãos financeiros que não conceda regalias às pessoas que constem do cadastro), tendo ambas vivificado o Projeto de Lei nº 207/2006, aprovado, por ora, na Comissão de Assuntos Sociais do Senado Federal. (VIANA, 2007).

São regras singelas e resumidas, mas que demonstram “potencial de efetividade superior ao das próprias normas penais, e abrem espaço para ações de múltiplos atores”. (VIANA, 2007, p. 1).

Por outro lado, “transitam em campo minado”: uma vez que “cresce a distância entre o direito posto e o (não) direito imposto”, são objeto de censuras e de ações judiciais. (VIANA, 2007, p. 1).

Viana (2007, p. 1) observa que ambas as portarias “extraem a sua força de elementos presentes na própria globalização e na cultura pós-moderna.” Em contrapartida, os que as criticam também “utilizam-se de argumentos muito próprios de nossa época”. Ele nos mostra que podemos ter esperança:

Naturalmente, se olharmos para o futuro, é possível prever que a repulsa formal à escravidão será cada vez mais enfática e geral. Mas isso não garante o consenso em relação aos meios específicos de combatê-la. (VIANA, 2007, p. 1).

Porém, além das ações públicas, a questão convida a todos a colaborar para a eliminação dessa triste condição. Mesmo os próprios trabalhadores “que de vítimas podem se fazer agentes de sua própria libertação”. (VIANA, 2007, p. 1).

Uma outra forma de se buscar reduzir os sofrimentos advindos do novo modelo seria o incremento da utilização das ações coletivas, que possuem a vantagem de “ocultar” os beneficiários diretos do provimento jurisdicional almejado.

Dizemos isso porque o perfil do postulante na Justiça do Trabalho é o de ex-empregados, haja vista que não havendo estabilidade no emprego, o trabalhador não tem segurança para o ajuizamento de reclamatória trabalhista reivindicando direitos na constância do contrato de trabalho, notadamente em face dos conhecidos índices de desemprego.

Esse quadro leva a uma baixa efetividade das normas existentes que, agregado à carência de fiscalização, agrava ainda mais os sofrimentos vivenciados pelos trabalhadores.

A lei envolve também o aspecto da interpretação. Nem sempre é recomendável fazê-la de forma positivista, ou seja, literalmente. É preciso que o aplicador seja criativo e busque a finalidade da norma, dentro dos aspectos sociais do trabalho, interpretando-a, pois, de forma teleológica⁶⁸.

A interpretação da lei nos remete a uma outra questão, que merecerá um tópico a parte, que são os princípios.

8.2 A solução via princípios

8.2.1 No plano nacional

Na intenção de dar soluções e alternativas aos sofrimentos dos trabalhadores, analisaremos alguns princípios especiais do Direito do Trabalho e outros princípios gerais de Direito que guardam estreita ligação com o tema proposto.

Antes, porém, vamos analisar, de forma genérica e breve, o conceito e as funções dos princípios, sob a ótica do Direito Brasileiro contemporâneo.

Crisafulli citado por Bonavides, assim propôs a definição de princípio:

Princípio é, com efeito, toda norma jurídica, enquanto considerada como determinante de uma ou de muitas outras subordinadas, que a pressupõem, desenvolvendo e especificando ulteriormente o preceito em direções mais particulares (menos gerais), das quais determinam, e portanto resumem, potencialmente, o conteúdo: sejam, pois, estas efetivamente postas, sejam, ao contrário, apenas dedutíveis do respectivo princípio geral que as contém. (BONAVIDES, 1998, p. 230).

Para Canotilho, os princípios são:

[...] normas jurídicas impositivas de uma *otimização*, compatíveis com vários graus de concretização, consoante os condicionalismos fácticos e jurídicos [...]. Consequentemente, os princípios, ao constituírem *exigências de otimização*, permitem o balanceamento de valores e interesses (não obedecem, como as regras, à «lógica do tudo ou nada»), consoante o seu *peso* e a ponderação de outros princípios eventualmente conflituantes [...]. (CANOTILHO, 2003, p. 1161).

⁶⁸ Mais detalhes sobre os métodos de interpretação em Barroso (1999, p. 103-139).

Ambos os conceitos seguem a linha do entendimento moderno, já sedimentado, no sentido de não mais distinguir norma de princípio.

A proposta é que seja abandonada esta velha separação e, em substituição, considerar que “as regras e princípios são duas espécies de normas” e “a distinção entre regras e princípios é uma distinção entre duas espécies de normas”. (ALEXY et al *apud* CANOTILHO, 2003, p. 1160).

Outro não é o magistério de Barroso, que ainda acrescenta ensinamento sobre a eficácia e a ausência de hierarquia entre as regras e os princípios, inclusive no plano constitucional:

A dogmática moderna avalia o entendimento de que as normas jurídicas, em geral, e as normas constitucionais, em particular, podem ser enquadradas em duas categorias diversas: as normas-princípio e as normas-disposição. As normas-disposição, também referidas como regras, têm eficácia restrita às situações específicas às quais se dirigem. Já as normas-princípio, ou simplesmente princípios, têm, normalmente, maior teor de abstração e uma finalidade mais destacada dentro do sistema.

Não há, é certo, entre umas e outras, hierarquia em sentido normativo, por isso que, pelo princípio da unidade da Constituição [...], todas as normas constitucionais encontram-se no mesmo plano. (BARROSO, 1999, p. 147).

Delgado (2001) apresenta três funções dos princípios no direito posto ⁶⁹, fase em que cumprem maior papel de destaque.

A primeira, função “*descritiva*”, ou “*interpretativa*”, ou “*informativa*” está ligada à revelação e percepção do direito. Nessa classificação realizam “sua função mais clássica e recorrente, como veículo de auxílio à interpretação jurídica”, contribuindo para a “[...] compreensão da regra, balizando-a à essência do conjunto do sistema jurídico.” (DELGADO, 2001, p. 19).

Tem essas denominações porque favorece uma “leitura reveladora das *direções essenciais* da ordem jurídica analisada”, sem atuar como fonte formal do Direito, mas tão-somente como “instrumental de auxílio à interpretação jurídica”. (DELGADO, 2001, p. 19)

Outra função é a de “*fontes formais supletivas* do direito”, ou seja, fontes subsidiárias, que atuam apenas na hipótese de lacuna das “regras jurídicas utilizáveis pelo intérprete e aplicador do direito em face de um específico caso concreto”. O princípio, então, atua no caso concreto na qualidade de regra jurídica, integrando o “conjunto das fontes normativas principais existentes”. (DELGADO, 2001, p. 19).

⁶⁹ Direito posto porque, na lição de Delgado (2001, p. 17) os princípios cumprem funções tanto na fase de construção da regra (estágio político de elaboração da norma), quanto na fase “jurídica típica” que se dá “desde que consumada a elaboração da regra”, ou seja, no direito posto.

O artigo 8º da CLT é uma das regras que expressamente autorizam dar essa função aos princípios. (DELGADO, 2001)

A terceira e última função é a “*normativa própria*”, que resulta “de sua *dimensão fundamentadora* de toda a ordem jurídica” (DELGADO, 2001, p. 20). Isso é:

A função fundamentadora dos princípios (ou função normativa própria) passa, necessariamente, pelo reconhecimento doutrinário de sua *natureza de norma jurídica efetiva* e não simples enunciado programático não vinculante. Isso significa que o caráter normativo contido nas regras jurídicas integrantes dos clássicos diplomas jurídicos (constituições, leis e diplomas correlatos) estaria também presente nos princípios gerais de direito. Ambos seriam, pois, norma jurídica, dotados da mesma *natureza normativa*. (DELGADO, 2001, p. 20).

Essa função retoma a análise dos conceitos que acima expusemos, no sentido de que a “distinção entre regras e princípios é pois uma distinção entre dois tipos de norma” (ALEXY *apud* DELGADO, 2001, p. 21).

Desta feita, surge o desafio para a doutrina de resolver as situações de conflitos entre princípios e regras e entre princípios.

Delgado (2001, p. 22) entende que “a prevalência dos princípios sobre as regras legais (‘dimensão fundamentadora, com eficácia derogatória e diretiva’) é relativa, sob pena de criar-se total insegurança na ordem jurídica e meio social regulado”.

Melhor seria que os princípios atuassem como “*comandos jurídicos instigadores*, tendo, no fundo, uma *função normativa concorrente*”. (DELGADO, 2004).

Para o respeitado jurista, a dita relatividade ocorre por três fatores. Primeiro porque não haveria “princípios absolutos”.

Segundo porque, na hipótese de conflito entre princípios e regras e entre princípios, “não prevaleceria critério hierárquico rígido favorecendo os primeiros, mas *critério matizador flexível*, fundado no peso dos princípios cotejados”, conforme entendimento de Dworkin e Alexy. (DELGADO, 2001, p. 22).

O fator peso considera a “*importância jurídica*”, que por sua vez diz respeito à “importância jurídica em certa época histórica” e “importância jurídica em certo confronto temático concreto”. Em avaliação conjunta concluímos que “nem sempre o princípio dotado de maior peso histórico (aparentemente mais importante, portanto) tenderá a prevalecer em uma certa situação concreta específica”. (DELGADO, 2001, p. 22-23).

No terceiro e último fator, Delgado, citando Alexy (2001, p. 23), afirma que os princípios, na qualidade de “*comandos instigadores*”, são “normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida possível, dentro das possibilidades jurídicas e reais existentes”.

Podem, portanto, ser realizados em diversos graus. “Ou seja, a força imanente aos princípios é relativa, levando em conta o fixado nos demais princípios e regras convergentes”.

Os princípios podem ser classificados pela abrangência como gerais de direito e especiais. (DELGADO, 2001).

Os princípios gerais de direito “tendem a ser, hoje, princípios de Direito Constitucional, o que robustece seu potencial jurídico instigador e fortalece ainda mais as próprias constituições”. (DELGADO, 2001, p. 25).

Abandonada a velha separação privatista entre norma e princípio, os princípios gerais de direito passam “[...] dos Códigos, onde [...] eram fontes de mero teor supletório, para as Constituições, onde em nossos dias se convertem em fundamento de toda a ordem jurídica, na qualidade de princípios constitucionais”. (BONAVIDES, 1998, p. 260).

E são nos princípios constitucionais que encontramos “[...] a síntese dos valores mais relevantes da ordem jurídica”, que unem “[...] as premissas básicas de uma dada ordem jurídica, irradiando-se por todo sistema. Eles indicam o ponto de partida e os caminhos a serem percorridos.” (BARROSO, 1999, p. 148-149).

Os princípios, “[...] uma vez constitucionalizados, se fazem a chave de todo o sistema normativo”. (BONAVIDES, 1999, p. 231).

Outra não é a lição de Bandeira de Mello, citada por Barroso:

Princípio é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico [...] (BARROSO, 1999, p. 149).

Embora não disponhamos na Constituição de princípios “informadores do Direito do Trabalho”, há os que “explicitados ou induzidos” aplicam-se às relações laborais. (SÜSSEKIND, 2004, p. 66; BRASIL, 2005).

Lançando mão dos princípios maiores⁷⁰ e relevantes para o nosso estudo, iniciamos pelos da Dignidade da Pessoa Humana e dos Valores Sociais do Trabalho⁷¹, que estão inseridos no primeiro título da Constituição, que trata dos princípios fundamentais. (BARROSO, 1999; BRASIL, 2005).

De início, o que seria a República fundamentada na dignidade da pessoa humana?

⁷⁰ Segundo Barroso (1999, p. 147) “[...] a atividade de interpretação da Constituição deve começar pela identificação do princípio maior que rege o tema a ser apreciado, descendo do mais genérico ao mais específico, até chegar à formulação da regra concreta que vai reger a espécie”.

⁷¹ Artigo 1º, incisos III e IV, da Constituição da República Federativa do Brasil. (BRASIL, 2005).

O ilustre constitucionalista português Canotilho (2003, p. 225) é quem nos dá a resposta:

Perante as experiências históricas da aniquilação do ser humano (inquisição, escravatura, nazismo, stalinismo, polpotismo, genocídios étnicos) a dignidade da pessoa humana como base da República significa, sem transcendências ou metafísicas, o reconhecimento do *homo noumenon*, ou seja, do indivíduo como limite e fundamento do domínio político da República. **Neste sentido, a República é uma organização política que serve o homem, não é o homem que serve os aparelhos político-organizacionais.** (CANOTILHO, 2003, p. 225, grifo nosso).

A tutela da dignidade está relacionada ao acautelamento “mais geral da personalidade humana e identificada [...] com as liberdades fundamentais que caracterizam o *status civitalis* [...]”. (SANTONI *apud* SÜSSEKIND, 2004, p. 66-67).

A existência digna é também objeto de regulação do artigo 170, da Constituição, que estabelece, no capítulo dos princípios gerais da atividade econômica”, 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, observados [...]”. (BRASIL, 2005).

Nesse artigo, vários são os “[...] princípios fundamentais que servem ao objetivo de buscar, diuturnamente, ‘assegurar a todos existência digna’”. (DELGADO, 2001, p. 121).

Portanto, o próprio Estado, por meio dos poderes executivo, legislativo e judiciário, deve cuidar de servir aos interesses do seu povo e, especificamente sob a ótica das relações trabalhistas, executar, legislar e julgar em consonância com Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, porque “[...] *fundamento da vida no país, princípio jurídico informador e normativo*, e ainda, fim, *objetivo de toda a ordem econômica*”. (DELGADO, 2001, p. 121).

A título de exemplo, vale transcrevermos a singular aplicação desse princípio em processo julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em acórdão da lavra do Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault:

EMENTA: COSTUMES PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS INSERIDOS NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PRINCÍPIOS GERAIS DE DIREITO PRINCÍPIOS ESPECIAIS DE DIREITO DO TRABALHO – Embora em franco declínio, os costumes constituem fonte formal autônoma de Direito do Trabalho e podem ser “*praeter legem*” (atuam nos casos de lacuna ou remissão legal) ou “*secundum legem*” (interpretam dispositivo legal). Os costumes “*contra legem*” (contradizem norma legal) não são admitidos, apesar de que sob outra ótica se possa dizer que esta espécie de costumes se constitui em fonte formal autônoma, se a norma jurídica por ele instituída for mais favorável ao empregado. Nesses casos, na verdade os costumes não são bem contra a lei: apenas em se tratando de norma sem conteúdo proibitivo, os costumes podem se sobrepor à lei (flexibilidade da hierarquia das normas justalistas). No que tange ao contrato de emprego, a sua caracterização, conforme tipificação legal contida no artigo 3o. da CLT (pessoa

física, personalidade, não eventualidade, subordinação jurídica e salário) não pode, em hipótese nenhuma, ceder lugar aos costumes, por maior que seja o clamor público. De outra face, os princípios, conforme doutrina moderna, possuem tríplice missão: a) informadora (inspiradora) do legislador; b) interpretativa; c) normativa, inclusive em concorrência com a lei. A Constituição da República estabelece em seu artigo 1º, inciso III, que, entre os princípios fundamentais da formação do Estado Democrático de Direito, está a dignidade da pessoa humana, coincidentemente um dos objetivos primordiais do Direito do Trabalho, desde a sua formação histórica, quando a normatização do trabalho do homem se despreendeu do Direito Civil e iniciou sua longa e penosa caminhada em direção à autonomia. Com esse princípio constitucional acima mencionado não concorre nenhum dispositivo legal trabalhista no que se refere à relação de emprego. Ao revés, na dinâmica jurídica, entre os inúmeros contratos de atividade, o contrato de emprego é o que mais se coaduna com o princípio constitucional da dignidade humana. Ainda na esfera dos princípios, ao lado deste princípio fundamental, se colocam outros especiais de Direito do Trabalho, tais como os da indisponibilidade e da primazia da realidade. Vestir a roupagem de parceiro agrícola, mercê de contrato escrito de parceria, em quem "interieurément e sous la peau" é autêntico empregado, não produz os efeitos jurídicos almejados principalmente pelo denominado parceiro outorgante.

PARCERIA AGRÍCOLA CONTRASTANTE COM RELAÇÃO DE EMPREGO

No caso, ficou demonstrado que a grande maioria dos trabalhadores contratados pelos recorridos vieram do nordeste do Brasil à procura de um emprego que pudesse minorar sua miséria, nenhum deles tendo condições econômicas de sustentar o empreendimento, todos eles dependendo social e economicamente dos recorridos. A prova revelou, também, que havia interferência dos recorridos, denominados parceiros outorgantes nos respectivos contratos e, ainda, que aos recorridos era garantida uma renda mensal para sua subsistência que poderia, ou não, ser descontada do resultado apurado após a colheita. Verifica-se, portanto, que a vistoria judicial realizada nos próprios termos da r. sentença demonstra não ter havido a parceria agrícola, e sim, a prestação de serviços com subordinação. Não havia autonomia na prestação de serviços, Existia a interferência dos pseudo parceiros outorgantes que, na realidade, corriam todos os riscos do empreendimento econômico. Houve, também, o reconhecimento da irregularidade da situação, ao passarem os Recorridos a cumprir a legislação trabalhista, registrando como empregados todos os seus prestadores de serviços, sem que houvesse qualquer modificação na forma de trabalhar. Embora respeitáveis e brilhantes os fundamentos da r. sentença, entendo, data venia, que ao apreciar e julgar uma reclamação trabalhista deve o julgador aplicar a lei aos fatos provados, sem se preocupar excessivamente com a repercussão externa de sua decisão, ignorando qualquer clamor público e sem a preocupação de tranquilizar parte da sociedade que, indiretamente, possa por ela ser afetada. O juiz é escravo da lei e apenas a ela deve submeter-se. Provara a lesão a direito individual, cumpre ao Estado, pelo Poder Judiciário, determinar a sua reparação, quaisquer que sejam as conseqüências. "Fiat justitia, pereat mundus". (BELO HORIZONTE, 2002).

Além do Estado, portanto, também ao setor privado cabe essa observância, seja no trato direto com os trabalhadores, seja por meio da negociação coletiva.

O Princípio dos Valores Sociais do Trabalho tem por finalidade viabilizar a realização do ser humano pelo trabalho, já que este faz parte da natureza do homem. O trabalhador será tão digno quanto mais valor social for atribuído ao trabalho.

Entendemos que esse princípio consagra o fenômeno social que gerou a CLT. Uma sociedade é tanto mais desenvolvida quanto mais seu povo tenha o trabalho socialmente organizado.

A obrigatoriedade de tomar os princípios analisados como centro dos condutos públicos e privados certamente traria resultados mais positivos para a humanização do trabalho e do trabalhador.

Assim, considerando que os princípios constitucionais constituem-se como “premissas básicas”, a sua violação equivale a uma contradição ao que se propõe o Sistema, além de ilegalidade ou inconstitucionalidade:

[...] “Violar um princípio é muito mais grave do que transgredir uma norma. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais...”. (BANDEIRA DE MELLO *apud* BARROSO, 1999, p. 149).

No que tange aos princípios especiais, podemos conceituá-los como “[...] *diretrizes gerais informadoras da noção, estrutura e dinâmica essenciais de certo ramo jurídico*”. (DELGADO, 2001, p. 27).

Têm abrangência mais limitada do que os princípios gerais, porquanto estão particularmente afetos à matéria jurídica em que assentam sua singularidade. (DELGADO, 2001).

O Direito do Trabalho possui variados princípios especiais, com rica doutrina acerca do assunto. Contudo, para o objeto do nosso estudo importa tratarmos de um em especial, o da Proteção, de fundamental importância para o Direito do Trabalho.

Ele tem como finalidade dar proteção à parte hipossuficiente da relação empregado-empregador, ou seja, “[...] proteção jurídica do trabalhador, compensadora da inferioridade em que se encontra no contrato de trabalho, pela sua posição econômica de dependência ao empregador e de subordinação às suas ordens de serviço”. (NASCIMENTO, 2005, p. 350).

Esse princípio informa que, “[...] o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas normas, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção [...]”, erigida a partir da constatação da disparidade social e econômica e de poder entre as partes contratantes. (DELGADO, 2001).

Influenciando todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, em particular, influi também na sua construção, desenvolvimento e atuação. Ademais:

Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a idéia protetiva-retificadora o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente. (DELGADO, 2001, p. 41).

O Estado brasileiro se imbuíu desse propósito, o que não significa que os seus atos lhe guardem inteira correspondência. Temos aqui e ali algumas regras... Mas não são suficientemente explícitas para que delas possamos nos orgulhar e afirmar que, de fato, todos os nossos trabalhadores têm dignidade. Além disso, muitas delas têm pouca efetividade.

Ora, se até a ação pública tem sido pouco eficaz não podemos esperar movimentos espontâneos da iniciativa privada, cujo interesse é quase sempre voltado para o lucro.

Caberá, então, ao intérprete, aplicador do Direito, utilizar-se dos princípios ou mesmo da analogia para encontrar a melhor solução, assim como fez, por exemplo, o ilustre Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault na singular decisão que acima transcrevemos. Afinal, os princípios, na qualidade de normas, podem ser utilizados diretamente, principalmente na ausência de regras explícitas.

Por último, entendemos que o legislador deve ser pressionado para concretizar os princípios em normas mais específicas.

8.2.2 No plano internacional

Em primeiro lugar, não poderíamos deixar de citar a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1789, perfilhada pela Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), em dezembro de 1948. (SÜSSEKIND, 2004).

Embora, na prática, não seja um documento ratificável, é “dentre as declarações internacionais de suprema hierarquia [a] que [...] consagra direitos humanos fundamentais [...] considerados pela doutrina na categoria dos direitos naturais ou supra-estatais”. (SÜSSEKIND, 2004, p. 80).

No que se refere aos direitos sociais do trabalho, a Declaração Universal dos Direitos do Homem contém as seguintes disposições, contidas nos seus artigos XXIII a XXV, a saber:

Art. XXIII – 1. Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego. 2 – Todo homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 3 – Todo homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim com à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. 4 – Todo homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses. Art. XXIV – Todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas. Art. XXV – 1. Todo homem tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle. (SÜSSEKIND, 2004, p. 80-81).

A consolidação da “ideia da necessidade de garantir o homem no plano económico, social e cultural, de forma a alcançar um fundamento existencial-material, humanamente digno, passou a fazer parte do património da humanidade”. As previsões contidas na Declaração Universal dos Direitos do Homem procuram uma “coexistência integrada dos direitos liberais e dos direitos sociais, económicos e culturais”, porém, na prática, não há qualquer igualdade na forma como os Estados sistematizam essas disposições. (CANOTILHO, 2003, p. 385-386).

No que tange aos maiores organismos económicos, parece que “já se esboça [...] uma reação à globalização desumana da economia”, particularmente vinda do Banco Internacional para a Reconstrução e o Desenvolvimento (BIRD). (SÜSSEKIND, 2004, p. 44).

Süssekind (2004, p. 44) nos traz o surpreendente relato de que o BIRD, que sempre acolheu “ortodoxalmente” as teorias liberais de Milton Friedman ⁷², tem manifestado apreensão com a universalização dos problemas sociais.

Mas a preocupação teria fundamento no prejuízo que a pobreza pode causar à “exportação de bens e serviços dos que comandam a economia mundial”, irradiando “conflitos sociais generalizados”. (SÜSSEKIND, 2004, p. 44).

Segue transcrição do que Süssekind colheu do relatório do BIRD, divulgado no ano de 2004:

⁷² Milton Friedman (Nova Iorque, 31/07/1912 – São Francisco, 16/11/2006) foi um renomado economista do século XX e um dos mais influentes teóricos do liberalismo económico e defensor do capitalismo *laissez-faire*. (MILTON FRIEDMAN, 2007)

[...] o Presidente do Banco, JAMES WALFENSOHN, assevera ter chegado a hora de se buscar o desenvolvimento sob uma visão mais humanista, com base em um sistema legal mais honesto e um sistema financeiro que funcione de verdade. Registra que a liberalização dos mercados e as privatizações maciças têm atingido negativamente os pobres. Por isso, o banco propõe uma mudança de estratégia. E conclui que “as questões de pobreza e injustiça social não são apenas motivos para fazer os economistas discutirem qual seria a melhor teoria de desenvolvimento. Essas questões são a chave para sabermos se vamos ter um planeta pacífico ou não. (SÜSSEKIND, 2004, p. 44-45).

Nada de concreto nos foi apresentado até agora. Permitiriam as grandes corporações algo nesse sentido? Esperanças não nos faltam.

Quanto à OIT, iniciamos a apresentação de seus princípios com a solicitação que Hansenne, seu diretor geral, fez aos Estados-Membros, em 1996:

A cooperação internacional deve encaminhar-se para humanizar a globalização, conciliando as necessidades em matéria de justiça social com os imperativos da competição econômica.

Insto aos Estados-Membros da OIT que abandonem a prática de normas trabalhistas e condições sociais artificialmente desfavoráveis, que lhes permitem obter vantagens desleais, e se esforcem por encontrar mecanismos que permitam distribuir com equidade os benefícios da liberalização do comércio. (HANSENNE *apud* SÜSSEKIND, 2004, p. 46).

Há muito, a OIT vem tentando promover uma globalização econômica mais humana, das quais uma especialmente criativa e relevante, porém, sem sucesso, mas que vale a pena expor.

Já em 1995, preocupada com as nações que mantêm trabalhadores em situações precárias de trabalho, onde a Previdência Social inexistente ou é ineficiente, a OIT teve a intenção de fazê-las participar do mercado mundial, em face do módico custo da sua produção. (SÜSSEKIND, 2004)

Então, propôs à Organização Mundial do Comércio (OMC) que incluísse cláusula social nos contratos de comércio, que estabelecesse a atrelagem da importação à ratificação e observância, pelo país exportador, das convenções “[...] consideradas pela Cúpula Mundial do Desenvolvimento Social (Copenhague, março de 1995) como direitos humanos fundamentais dos trabalhadores [...]”. (SÜSSEKIND, 2004, p. 46).

Mas a Conferência da OMC, ocorrida em Cingapura, em março de 1997, recusou a proposição da OIT, “com o argumento de que a questão deveria situar-se no âmbito da OIT”. (SÜSSEKIND, 2004, p. 46).

Os direitos fundamentais no trabalho estão dispostos em oito convenções fundamentais da OIT, que integram a sua Declaração de Princípios Fundamentais e Direitos

no Trabalho (1998), quais sejam: 87 (liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização); 98 (direito de sindicalização e de negociação coletiva); 29 e 105 (abolição do trabalho forçado); 100 (salário igual para trabalho igual entre o homem e a mulher); 111 (não-discriminação no emprego ou ocupação); 138 (idade mínima para o trabalho); 182 (piores formas de trabalho infantil). (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2007c).

Trata-se de:

[...] um compromisso no sentido de todos os Estados-membros implantarem os direitos humanos fundamentais no trabalho, que correspondem aos princípios consubstanciados nas mencionadas convenções e se esforçarem para eliminar qualquer prática incompatível com os valores e princípios básicos da OIT, ao mesmo tempo que devem ser ampliados os programas de cooperação técnica e os mecanismos de controle das referidas convenções. (SÜSSEKIND, 2004, p. 47).

O referido compromisso “estabelece que todos os Estados-membros têm uma obrigação com referência a esses princípios fundamentais, independentemente de que hajam ratificado ou não essas convenções”. (SÜSSEKIND, 2004, p. 47).

Essa atitude da OIT foi mais uma tentativa de dar efetividade à sua razão de ser, sua própria existência.

Sem êxito com a OMC e carregando o compromisso de promover a efetividade dos princípios fundamentais, a OIT noticia que desde 1999 vem trabalhando para a geração de trabalho decente, como objetivo global, “[...] condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006b).

Trabalho decente é “um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006b).

Nas Américas, desde o ano de 2003, vem se fortalecendo o convencimento de que a produção de trabalho decente é o melhor caminho para vencer a pobreza e assegurar a democracia. Com base nisso a OIT apresentou uma “Agenda Hemisférica de políticas gerais e específicas, cuja execução permitiria avançar na promoção do trabalho decente para todos”, cabendo a cada país decidir sobre sua possibilidade de aumentar ou não as metas propostas, decidindo, também, a “combinação das políticas sugeridas” que melhor se adapte às suas “características, particularidades e potencialidades nacionais”. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006a, IX).

A geração de trabalho decente está associada ao cumprimento de quatro objetivos estratégicos, quais sejam: promover e cumprir as normas e os princípios e direitos fundamentais no trabalho ⁷³; criar maiores oportunidades para mulheres e homens para que disponham de remuneração e empregos decentes; realçar a abrangência e a eficácia da proteção social para todos e fortalecer o tripartismo e o diálogo social. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006a).

No Brasil, a promoção do trabalho decente é um comprometimento assumido entre o Governo e a OIT, desde junho de 2003, por meio de um Memorando de Entendimento, assinado pelo Presidente Luiz Inácio Lula da Silva e pelo Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006b).

O referido Memorando fixa quatro áreas de prioridade de cooperação, cuja responsabilidade de formulação de projetos caberá a uma comissão Executiva, composta por Ministérios e Secretarias do Estado envolvido. São elas:

a) geração de emprego, microfinanças e capacitação de recursos humanos, com ênfase na empregabilidade dos jovens; b) viabilização e ampliação do sistema de seguridade social; c) fortalecimento do tripartismo e do diálogo social; d) combate ao trabalho infantil e à exploração sexual de crianças e adolescentes, ao trabalho forçado e à discriminação no emprego e na ocupação. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006b, p. 8).

Quanto ao trabalho escravo, a sua regulação internacional está prevista na Convenção de nº 29, uma das convenções fundamentais da OIT, que integram a sua Declaração de Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho. O artigo 1º tem a seguinte previsão: “Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a abolir a utilização do trabalho forçado ou obrigatório, em todas as suas formas, no mais breve espaço de tempo possível.” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2007a; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2007c).

Segundo a OIT, o Brasil fez relevantes progressos no combate à impunidade dos responsáveis por situações de trabalho forçado. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2007b).

⁷³ Conforme já mencionamos, os direitos fundamentais no trabalho estão dispostos nas 8 convenções fundamentais da OIT, que integram a Declaração de Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho da OIT (1998), quais sejam: 87 (liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização); 98 (direito de sindicalização e de negociação coletiva); 29 e 105 (abolição do trabalho forçado); 100 (salário igual para trabalho igual entre o homem e a mulher); 111 (não-discriminação no emprego ou ocupação); 138 (idade mínima para o trabalho); 182 (piores formas de trabalho infantil). (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2007c).

Mas a ordem é que a luta seja de todos. Tudo o que acontece em uma pequena área do globo terrestre gera conseqüências em outras. Esta é mais uma bela lição de Viana, que partindo da análise da Constituição da OIT, observa:

Essa percepção, construída depois dos conflitos mundiais, está expressa na Constituição da OIT, cujo preâmbulo pondera que:

(...) a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios.

Hoje, a própria globalização nos mostra que os direitos do trabalho, a proteção da atmosfera e a defesa dos nossos rios e matas já não dizem respeito apenas às políticas internas de um ou outro país. O que acontece aqui repercute ali, e – do mesmo modo que os direitos individuais interagem com os sociais e os políticos – uma cidadania negada ou uma árvore cortada pode vir a interessar a todas as pessoas do mundo. (VIANA, 2007, p. 9).

Embora tenhamos conhecimento de que as atividades, condutas e regras da OIT tenham a finalidade humanizar e dignificar o trabalhador, sabemos que o organismo perdeu forças nas últimas décadas, estando incapacitado de dominar ou domar a fúria capitalista.

Nesse momento, enxergamos um ponto de esperança no programa de trabalho decente de que falamos, porém, tudo vai depender dos esforços do Governo e da sociedade.

8.3 A solução por meio dos interessados

8.3.1 Normas coletivas

As normas coletivas, fontes formais autônomas do Direito do Trabalho, abrangem os Acordos Coletivos e as Convenções Coletivas de Trabalho, e são assim definidas pela CLT:

Art. 611. 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.

§ 1º É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

(...) (BRASIL, 2006).

Como se verifica, resultam os Acordos Coletivos de negociações realizadas entre um ou mais Sindicatos representantes da categoria profissional com um ou mais empregadores.

Tais Acordos diferem-se das Convenções Coletivas no que toca ao pólo empresarial acordante, que nesta hipótese deverá estar obrigatoriamente representado por seu Sindicato.

Consoante analisamos na seção 3.4 ⁷⁴, os livres acordos ultimados entre os sujeitos envolvidos nas relações de trabalho muito contribuíram para o próprio surgimento do Direito do Trabalho. É como sintetizou Perez Botija:

De maneira espontânea, umas vezes; através de *sui generis* processos coativos, outras; ia surgindo na rua, na oficina, na fábrica, na usina, um direito novo, que, por ser emanação direta da sociedade, alguns autores chamaram de Direito social. (BOTIJA *apud* MORAES FILHO e MORAES, 1991, p. 60).

Esses acordos, hoje intitulados normas coletivas, trouxeram consigo as peculiaridades da exclusão do Estado como centro positivador; da bilateralidade na produção (os próprios destinatários confeccionam suas regras) e da sua incorporação e compatibilização com as normas públicas trabalhistas.

As normas coletivas, uma das principais modalidades de solução de conflitos coletivos, pelas particularidades apresentadas, enfeixam características peculiares que distinguem o Direito do Trabalho dos demais ramos jurídicos, regulados, primordialmente, por normas heterônomas (cujo centro positivador é o Estado).

Essa singularidade demonstra, ainda, que o Direito do Trabalho, especialmente nos países capitalistas mais desenvolvidos, ergueu-se de baixo, não tendo sido objeto de benevolência estatal, o que fez com que incorporasse “em seu interior nuclear, as dinâmicas próprias à atuação coletiva”, contemplando até os dias atuais “um largo espaço à produção normativa por parte dos próprios agentes sociais, não obstante a ação específica do Estado”. (DELGADO, 2004, p. 87-88).

O mesmo, entretanto, não se pode dizer do Brasil, onde o Direito do Trabalho institucionalizou-se sob um padrão “centralizador e autoritário”, em que o Estado exercia forte controle sobre a atuação sindical, dificultando que as partes envolvidas se “digladiassem” e solucionassem naturalmente e por si mesmas os conflitos emergentes, embora não se possa negar a sua ocorrência. Todavia, é certo que a legislação regente desestimulou os movimentos coletivos sindicais, fator que exerce intensa influência até os dias hodiernos.⁷⁵ (MESSEDER FILHO, 2004; DELGADO, 2004, p. 106).

⁷⁴ Surgimento do Direito do Trabalho.

⁷⁵ Para mais detalhes acerca da evolução histórica do poder sindical brasileiro, consultar Messeder Filho (2004, p. 11-50).

Não obstante a realidade do movimento sindical, que mesmo nos países desenvolvidos têm sentido reduzir seu poder de barganha e de verdadeira representatividade em favor das classes profissionais, muito recomendável seria a utilização da legítima e cada vez mais rara negociação coletiva em larga escala, uma vez que estando as partes pactuantes mais próximas dos acontecimentos têm melhores condições de estabelecer regras específicas e particulares.

É como bem analisou Messeder Filho:

A vida, como se sabe, compõe um quadro de grandes dificuldades para o legislador. É impossível tudo prever. De resto, não cabe à lei descer aos pormenores do dia-a-dia, principalmente em matérias especializadas e detalhadas. Cabe à lei apenas traçar as grandes linhas e máximas gerais (*omissis*). E é isto mesmo que se tem definido com um velho ditado: ‘a lei é com uma roupa feita, veste a todos sem vestir bem a ninguém’. Feita em gabinetes fechados, muitas vezes se distancia dos fatores sociais, enrijecendo as relações da sociedade. Já a convenção coletiva a é ‘uma roupa sob medida’, que melhor se ajusta aos interesses dos pactuantes. (MESSEDER FILHO, 2004, p. 120).

O poder de atuação dado aos sindicatos, de entabular regras de interesse dos trabalhadores representados, ou, em última análise, o poder de autodeterminação, representado pela autonomia privada coletiva, constitui-se como “o poder das entidades sindicais de auto-organização e auto-regulamentação dos conflitos coletivos do trabalho, produzindo normas que regulam as relações atinentes à vida sindical, às relações individuais e coletivas do trabalho entre trabalhadores e empregadores”. (MESSEDER FILHO, 2004, p. 64).

Por isso, a negociação coletiva também seria outra forma de buscar proteção e promover mais dignidade no trabalho, afinal, a ação sindical não é importante só para pactuar maiores salários, mas também para alcançar um trabalho menos sofrido, com regras que buscam o bem-estar do coletivo adaptáveis às particularidades da categoria profissional.

A plasticidade das normas autônomas faz com que as empresas e trabalhadores possam conceber modos de organização que tornem o trabalho mais prazeroso e racional, e também menos maçante e cansativo, ensejando a paz social e a estabilização das condições laborais.

Sob tal enfoque, entendemos, ainda, que tendo as próprias partes confeccionado a regra, propendem, até em razão da origem, a ser mais efetivas. É que as pessoas são mais inclinadas a cumprir o que elas mesmas ajustam.

Ademais, a tendência é que sejam também mais respeitadas do que a própria lei, já que sujeitas à Ação de Cumprimento, nos termos do artigo 872 da CLT:

Art. 872 - Celebrado o acordo, ou transitada em julgado a decisão, seguir-se-á o seu cumprimento, sob as penas estabelecidas neste Título.

Parágrafo único - Quando os empregadores deixarem de satisfazer o pagamento de salários, na conformidade da decisão proferida, poderão os empregados ou seus sindicatos, independentes de outorga de poderes de seus associados, juntando certidão de tal decisão, apresentar reclamação à Junta ou Juízo competente, observado o processo previsto no Capítulo II deste Título, sendo vedado, porém, questionar sobre a matéria de fato e de direito já apreciada na decisão. (Redação dada pela Lei nº 2.275, de 30.7.1954) (BRASIL, 2006).

O que ocorre é que as transformações tecnológicas introduzidas nas empresas abalaram a antiga “homogeneidade da situação dos assalariados”, que antes serviu de base para a fortificação das organizações sindicais. (CERDEIRA, 2005).

Essa homogeneidade foi substituída por uma nova conjuntura laboral, que fez desaparecer a antiga estabilidade do padrão de vida e de trabalho. As empresas já não são mais as mesmas, os empregados e suas vidas profissional e pessoal também não.

Idéias quanto à “requalificação ou desqualificação” foram difundidas, tendo ocorrido, ainda, a segmentação dos assalariados, o que fez esmorecer a antiga solidariedade e mobilização sindical, tão presente na segunda fase do capitalismo. (CERDEIRA, 2005, p. 91).

Mas a esperança é que esse enfraquecimento dos recursos do poder dos sindicatos, a exemplo das greves, sirva de ponto de partida para uma “reinvenção sindical e para a recriação das relações laborais” (CERDEIRA, 2005, p. 92) dando, quem sabe, mais prestígio aqueles que nunca deixarão de fazer parte do processo produtivo – os trabalhadores.

Porém, há que se considerar que assim como aconteceu no alvorecer da negociação coletiva, que surgiu dos próprios atores, são eles (e não o Estado) que deverão reinventar a atuação sindical de modo a recriar novas maneiras de regulamentar as relações entre empregados e empregadores.

A idéia é que os trabalhadores não obtenham gratuitamente da legislação estatal uma regulamentação pronta e acabada do que poderia se tornar a atuação sindical, justamente porque poderiam estar acompanhadas de finalidades estritamente capitalistas, e, portanto afastadas de interesses primordialmente humanitários.

Nesse compasso, entendemos que também o extremo da crise tem o seu lado positivo, que é o de proporcionar reflexão profunda nos atingidos, forçando-lhes a apresentação de novas propostas e a adoção de novas condutas.

8.3.2 Co-gestão no estabelecimento e na empresa

A “*autocracia do empresariado*” é o mais importante elemento do capitalismo, que nasceu da “propriedade dos meios de produção” e o situa como guia do “fato econômico. Daí a subordinação do empregado.” (NAPHTALI *apud* VIANA, 1996, p. 381).

A co-gestão “pode ser entendida como a ingerência dos trabalhadores na condução, controle ou administração da empresa”. (COSMÓPOLIS *apud* MAGANO, 2002, p. 49).

Em contrapartida à chamada “autocracia do empresariado”, o artigo 7º, inciso XI, da Constituição de 1988 acolheu, com parcimônia (porquanto de forma excepcional e nos moldes da lei), a possibilidade de participação dos trabalhadores na gestão da empresa. (BRASIL, 2005).

Diante dessa concisa exposição, vale transcrever a opinião de Álvares da Silva, citado por Viana:

o horizonte amplia-se para uma nova perspectiva até então desconhecida na captação jurídica da relação de emprego: a contratualidade, que se baseia exclusivamente no sinalagma direito x dever, transcende-se para a participação, que se fundamenta na cooperação e integração dos interesses que constituem o conteúdo da relação de emprego. (VIANA, 1996, p. 381).

A co-gestão é expressão que designa a participação do empregado nos lucros, na propriedade e na direção da empresa. (VIANA, 1996).

Para o nosso estudo interessam dois modelos básicos de co-gestão, que assim se apresentam: o primeiro no estabelecimento; o segundo na empresa. Em ambas as hipóteses, “seu maior mérito doutrinário consiste ‘na tentativa de romper com a estrutura monocrática do estabelecimento e da empresa’”. (VIANA, 1996, p. 382).

Estabelecimento e empresa possuem conceituação em sentido organizatório, diferenciando-se pelas suas finalidades: “enquanto o estabelecimento persegue um fim técnico-trabalhista, o da empresa é mais amplo, geralmente de ordem econômica”.⁷⁶ (ÁLVARES DA SILVA *apud* VIANA, 1996, p. 384).

A idéia da co-gestão é fundamentada no fato de que “como o capital, não podendo produzir sozinho, tem de contar com o concurso do trabalho, é de se esperar que o resultado desta atividade se reverta para os dois fatores que nele intervieram”. (VIANA, 1996, p. 383).

A intenção é modificar a hierárquica empresa tradicional para dar lugar:

[...] a uma organização cooperativa em que se saliente mais o trabalho comum do que o trabalho subordinado (...). Com isso se espera que a relação de emprego deixe

⁷⁶ Para mais detalhes sobre o tema, consultar Viana (1996, p. 369-394).

de ser conflitual e a empresa se transforme ‘num ponto de convergência, não mais de oposição entre o capital e o trabalho. (ÁLVARES DA SILVA *apud* VIANA, 1996, p. 383).

Isso porque o sindicalismo não modificou nesse sentido a vida dos trabalhadores. As suas conquistas são destinadas a cada trabalhador, por meio do contrato individual de trabalho, sendo certo que todos ainda estão “ligados à empresa por vínculos unitários, autênticos ‘fios’ amarrados externamente à estrutura, sem integrá-la”. (ÁLVARES DA SILVA *apud* VIANA, 1996, p. 383).

Quanto ao direito de resistência do empregado, Viana apresenta três funções que lhe são benéficas:

1. Em primeiro lugar, *fortalece* aquele direito, na medida em que reduz o temor da represália. De fato, sabendo o empregado que tem, *por detrás*, o órgão de participação a defendê-lo, ele próprio se sentirá mais forte para resistir às ilegalidades patronais. A conclusão é intuitiva.
2. Em segundo lugar, *viabiliza* de outra forma o seu exercício, já que [...] *também o órgão gestor pode resistir*, na defesa do empregado ou do grupo.
3. Em terceiro lugar, por fim, *reduz a necessidade de resistência*, e, paradoxalmente, talvez seja essa a sua função mais importante. Também aqui, a explicação é simples. Se o direito de resistir, como vimos, deriva do *transbordamento* do poder diretivo, é evidente que, construindo-se uma *barragem*, não mais se terá de usá-lo, a não ser eventualmente, em dias de *tempestade*. Essa barragem é exatamente o órgão co-gestor, que não só impede, *objetivamente*, os excessos do empregador, como também, *subjetivamente*, aproxima-o do empregado, forjando uma mentalidade nova, de menos retaliações e mais respeito. (VIANA, 1996, p. 394).

Para Silva (1996, p. 288), a disposição constitucional do artigo 7º, inciso XI, que está relacionada à finalidade da ordem econômica de assegurar a todos existência digna, nos ditames da justiça social, trata-se de um mero compromisso do constituinte “[...] e, portanto, norma de eficácia limitada e aplicabilidade diferida [...] dependente de lei para efetivar-se”. E o legislador até o momento não cumpriu a promessa.

Não bastasse, a dita excepcionalidade não tem alcance definido. “Excepcionalmente em função de quê? Nesses termos, essa participação não chega a ser sequer uma possibilidade de co-gestão [...]”. (SILVA, 1996, p. 289).

A esperança do constitucionalista, da qual comungamos, é que a possibilidade ainda seja implementada pela iniciativa legislativa popular⁷⁷. (SILVA, 1996).

Como dissemos em outro momento deste trabalho, a luta para alcançar a verdadeira dignidade do ser trabalhador é uma luta de todos, é cultural e visa ao bem da sociedade. O

⁷⁷ Artigo 61, § 2º, da Constituição de 1988. (BRASIL, 2005).

empregado é apenas o instrumento desse instituto que é o reflexo de um bem maior: a democracia.

8.3.3 Códigos de Conduta

Os códigos de conduta são regras estipuladas pelas próprias empresas, em que se obrigam a estabelecer, entre outros, condições dignas de trabalho.

Vejamos um exemplo prático especificamente quanto às disposições relativas aos Direitos Humanos e às práticas no local de trabalho, no código de conduta da empresa Nokia Brasil, que criado em 1997, foi revisto em 19 de abril de 2005:

[...] **Direitos Humanos:** A Nokia sempre respeitará e promoverá os direitos humanos. A Nokia reconhece, perante a comunidade internacional, que determinados direitos humanos deverão ser considerados fundamentais e universais, com base em legislações e práticas aceitas internacionalmente, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas e os princípios da Organização Internacional do Trabalho e do Pacto Global. Entre os direitos que a Nokia considera fundamentais e universais encontram-se os seguintes: ausência de discriminação com base na raça, credo, cor, nacionalidade, origem étnica, idade, religião, sexo, mudança de sexo, orientação sexual, estado civil, ligações a uma minoria nacional, incapacidade ou outra condição; ausência de detenção arbitrária, execução ou tortura; liberdade de organização e associação pacíficas; liberdade ideológica, de consciência e religiosa; e liberdade de opinião e expressão. **A Nokia jamais empregará mão-de-obra infantil ou forçada. A Nokia jamais tolerará condições de trabalho ou tratamentos que estejam em conflito com as legislações e práticas internacionais.** [...]

Práticas no Local de Trabalho: Os funcionários da Nokia deverão respeitar e encorajar os Valores da Nokia no trabalho, promovendo o trabalho em equipe, a responsabilidade individual e a força que advém da diversidade. A Nokia fará todos os esforços para pagar remunerações justas e oferecer aos funcionários um local de trabalho seguro e saudável. A Nokia tem um compromisso com a igualdade de oportunidades em todas as práticas, políticas e procedimentos de emprego. Se todos os requisitos do cargo forem cumpridos, nenhum empregado ou potencial empregado jamais receberá um tratamento menos favorecido devido à sua raça, credo, cor, nacionalidade, origem étnica, idade, religião, sexo, mudança de sexo, orientação sexual, estado civil, ligações com uma minoria nacional, opinião, incapacidade, pertença ou não pertença a uma associação sindical. **A Nokia continuará a investir na aprendizagem e no crescimento pessoal e profissional dos funcionários da Nokia. A Nokia incentivará os seus funcionários a levar uma vida pessoal e profissional equilibrada.** (NOKIA, 2005, grifo nosso).

Há, ainda, outros tantos compromissos que as empresas estabelecem, como a não contratação de parceiros de explorem trabalho escravo.

Entendemos que nesses casos a empresa se obriga pela declaração unilateral de vontade.

Por outro lado, o respeito a esses códigos propicia uma boa imagem para a empresa, podendo render-lhe frutos financeiros junto ao consumidor, que lhe aprecia o comportamento conforme os valores éticos e humanitários.

Na lição de Viana (2007, p. 10), vivemos um tempo em que as ausências do Estado – sempre mais frágil – são reocupadas “[...] não só de forma autoritária pelo grande capital, mas de modo democrático pela sociedade civil, que vai multiplicando as suas associações de bairros, as pequenas cooperativas de produção e as estratégias coletivas de sobrevivência”.

Com isso, entende, que com o passar dos tempos, a tendência é de que haja uma prática constante do consumo solidário “[...] e, então, quando comprarmos o nosso tênis de corrida, a presença ou ausência de trabalho digno será um componente tão importante quanto as bolhas de ar que protegem os nossos pés”. (VIANA, 2007, p. 10).

8.4 A solução via humanização do homem

A partir desse momento, sem mais outras soluções que nos venham à mente, transcreveremos um belo texto em que o insigne Professor Gerson Bosen, filósofo e humanista, defende a ética e a liberdade como sentido da vida:

EM DEFESA DA ÉTICA E DA LIBERDADE

Sou um moderno, acredito, sempre acreditei, na pessoa humana e dela fiz o centro de toda minha reflexão. Vejo-me, agora, diante das chamadas construções pós-modernas que não mais têm o homem como sujeito ou como arquiteto da sua história.

Ou seja, a pós-modernidade retrata a desconstrução do homem, que não mais existe, que passa a ser mera forma de subjetivação. Fui formado dentro do personalismo, tenho o homem, cada homem, como único, insubstituível. Confesso que me é difícil conviver com transpersonalismo contemporâneo, que vê o homem como um ser substituível, dir-se-ia fungível. O homem atual parece querer tão-somente desfrutar do prazeroso, ignorando seu compromisso com a ética, com a história e com o processo civilizatório. Tornou-se insensível, sem compaixão, sem o sentido da solidariedade.

Considero tudo isso um equívoco e a pós-modernidade me considera equivocado. Até hoje, nada esperei do tigre, da zebra e nem do gato. Todos eles - como sabem - são seres aprisionados pelo mundo da natureza. Não têm eles opção, não têm eles liberdade. Por isso o tigre não destigra, a zebra não deszebra nem o gato se desgata. O homem, ao contrário, desumaniza-se...

Sempre cri no homem porque este não pode ser visto, em nenhuma interpretação que dele se possa fazer, só como natureza ou só como espírito. Em nós humanos, estes elementos não se relacionam, unem-se como unidade vital, individual, indissolúvel. E, embora daí advenha toda a nossa dramaticidade existencial, é irrecusável admitir ser daí, outrossim, que advém toda a grande importância da liberdade para a nossa vida, e dentro desta, a sua maior importância para o direito de expressão, o direito de comunicar-se. No seu modo absoluto de ser, e no seu modo relativo, circunstancial,

de efetivar-se, a liberdade é indispensável ao mundo do homem - o mundo da cultura, por nós mesmos criados sobre os suportes da natureza.

A liberdade é condição primeira e fundamental da cultura. Sem liberdade seria impossível a civilização. Somente pela liberdade o homem deixa de ser simples indivíduo para ser pessoa, que jamais seria sem a liberdade que o condiciona *qualitate qua*.

O mundo pós moderno não me provocou nenhuma contradição ou dúvida íntima. Continuo a crer nos valores éticos e intelectuais que me foram caros vida afora. Se vencerão meus ideais ou se o homem sucumbirá ante este anti-humanismo travestido de pós-modernidade é uma questão que deixo nas mãos do futuro.

De minha parte, levarei a termo os princípios que me fizeram viver, sem os quais não ousou sequer morrer. Se viesse a trocá-los, mataria minha alma. (BOSON, [199-]).

9 CONCLUSÃO

“No atual cenário de mudanças, os avanços e os recuos são constantes: em determinados momentos as propostas ganham força; em outros perdem.”

(Luiz Otávio Linhares Renault)

Ao longo dos tempos o trabalho sempre foi ambivalente. Porém, hoje se acentua o que ele tem de ruim e de bom.

De um lado podemos ter um trabalho mais criativo e participativo, ou realizado confortavelmente em casa; de outro o *stress*, o desemprego, o subemprego, os assédios. O homem do século XXI sequer escapou da escravidão, que com ele caminhou desde a Antigüidade, tendo apenas transformado suas facetas.

Acreditamos que este novo século é mais uma fase de transição por que passam o trabalho e o trabalhador. É exatamente aqui, nesta época em que vivemos, que estão sendo semeados os frutos do amanhã, e que estamos plantando aquilo que as próximas gerações irão colher de bom e de ruim.

O aspecto material e a ganância pelo poder falaram e falam mais alto do que a essência humana. O produto tem mais valor que o trabalho. Por que não termos um pouco menos para que outros tenham um pouco mais? Por que submeter os mais humildes? Por que querem mais os que tanto já possuem? São perguntas cujas respostas deveríamos buscar bem mais profundamente, talvez na história da criação do homem e talvez também em nós mesmos. Mas enquanto não alcançamos essas explicações precisamos remendar daqui e dali.

O mundo do trabalho não já não é o mesmo, o Direito do Trabalho encolheu, serve para poucos. Além disso, nem sempre temos regras suficientes, e as que temos nem sempre são efetivas. Não possuímos respostas legislativas suficientes para resolver os sofrimentos dos trabalhadores.

Países ricos e países pobres estão passando por situações semelhantes. Ainda que os mais beneficiados financeiramente tenham mais condições de colocar em prática as políticas de Bem-Estar social, não há dúvidas de que as angústias por que passam os operários também lhes afligem.

Como vimos ao longo dessas páginas, a nova organização pós-fordista continua dependente do trabalho humano, porém, em menor escala. A quantidade de trabalho se restringe com a automação e com as reengenharias. E a empresa em rede leva para a sociedade o subemprego. E tudo produz doenças, violências, sofrimentos e desprazeres.

No afã de produzir mais e melhor, a empresa exige polivalência do seu empregado e uma perfeita simbiose entre ele e a máquina, o que traz angústia e *stress*. Para a grande maioria dos trabalhadores é a máquina, mais do que nunca, que dita as regras.

Contudo, pelo menos para certos segmentos de trabalhadores, o modelo pós-fordista tem os seus pontos positivos, como as novas possibilidades de aprimoramento intelectual, o trabalho menos manual e mais intelectual, e ambientes mais agradáveis e seguros.

Os processos de automação e reengenharia, sem embargo de contribuir para a eliminação de postos de trabalho, são fatores importantes para o progresso econômico e oferecem potencialidades novas para o progresso social. Assim, o mal não está no robô ou sequer na “fábrica enxuta”, mas nas conseqüências danosas que estão causando e que podem ser revertidas.

Não enxergamos a possibilidade de um futuro sem trabalhadores. O trabalho faz parte da sua essência.

O grande desafio que nos espera – e do qual tentamos falar um pouco – é o de aquilatar os pontos favoráveis e desfavoráveis do novo mundo do trabalho, no intuito de fazer um juízo mais adequado de onde está o joio e onde está o trigo.

Estudar mais a fundo as razões de alegria e de tristeza no homem que diariamente cava o seu pão. Observar a esperança e o desespero. Passado e futuro. Luz e sombra. Entrelaçar Direito e Sociologia. Direito e Psicologia. Direito e Economia.

O futuro que nos aguarda é incerto. Em que grau de sofrimento e desprezo estará submetido o trabalhador daqui a algum tempo?

Estudar, pesquisar é preciso. E por que não aprofundarmos os temas aqui ressaltados? Afinal, a luta por um mundo menos desigual e mais justo é uma luta que envolve muitos atores, principalmente os estudantes.

De que vale conhecer os temas salário, aviso prévio, horas extras, férias e outros tantos, se não conhecemos as angústias e os sofrimentos dos trabalhadores, atores principais do próprio Direito do Trabalho?

A comunidade jurídica precisa se envolver nesses aspectos, quase sempre tratados por outros ramos das ciências sociais.

Chego ao fim deste trabalho feliz e insatisfeita.

Feliz porque os temas abordados muito me fizeram crescer como estudante e como pessoa. Ao longo dos quatro meses em que me dediquei exclusivamente à sua elaboração, muitas vezes tive a sensação de que nunca findaria os meus escritos, tendo em vista a vastidão

e profundidade de assuntos estudados. “Cada um deles daria uma dissertação inteira”, dizia o meu admirado e culto orientador. Ele tinha razão.

Mas a intenção era fazer diferente do que estamos acostumados a ler; temas absolutamente destrinchados.

Sem a pretensão de criar algo novo, fui costurando temas, cometendo conscientemente o pecado de, muitas vezes, fazer-lhes apenas uma visita. Mas cada uma foi especialmente válida e enriquecedora.

Mesmo com receio, acabei terminando. Na verdade, o tempo é que me obrigou a terminar. Caso pudesse, estaria ainda lendo para acrescentar alguns detalhes, que com certeza estão fazendo falta. Essa é a minha insatisfação. Não fiz tudo o que queria...

REFERÊNCIAS

ABDALA, Vantuil. Horas extras habituais – nunca mais. **Suplemento trabalhista LTR**, São Paulo, Ano 25, n. 106/89, p. 133, 1989.

ACCORNERO, Aris. **Era il secolo del lavoro**: come era e come cambia il grande protagonista del '900. Bologna: Il Mulino, 2000.

ACCORNERO, Aris. **Il mondo della produzione**: sociologia del lavoro e dell'industria. Bologna: Il Mulino, 2002.

ALIENAÇÃO. Wikipédia. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Aliena%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 24 jan. 2007.

ANTUNES, Ricardo. As dimensões da crise no mundo do trabalho. **Olho da História**, n.4, Disponível em: <<http://www.oohodahistoria.ufba.br/04antune.html>>. Acesso em: dez. 2006.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 6. ed. São Paulo: Boitempo, 2002. 258 p.

ARANHA, Maria Lúcia de Arruda; MARTINS, Maria Helena Pires. **Trabalho e alienação**. Disponível em: <<http://okanorun.sites.uol.com.br/trabalie.htm>>. Acesso em: 24 jan. 2007.

ASSÉDIO moral no trabalho: chega de humilhação. **O que é assédio moral?** 2004. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>>. Acesso em: 01 fev. 2007.

AUTOMATIZAÇÃO. In: NOVA enciclopédia Barsa. São Paulo: Encyclopaedia Britannica do Brasil, 1998. v. 2.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2005.

BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e aplicação da Constituição**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1999. 320 p.

BELO HORIZONTE. Tribunal Regional do Trabalho. Costumes, princípios fundamentais inseridos na Constituição da República. Princípios gerais de direito. **Princípios especiais de direito do trabalho**. RO 01121-2001-047-03-00-5. Rel. Luiz Otávio Linhares Renault. Disponível em: <<http://zimweb.mg.trt.gov.br:8080/ZII/servlet/ZII>> Acesso em: 31 jan. 2007.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 1998. 755 p.

BOSON, Gerson. **Em defesa da ética e da liberdade**. Belo Horizonte, [19-].

BRASIL. **Código civil**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002. 697 p.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. 33. ed. São Paulo: LTR, 2006. 804 p.

BRASIL. Constituição (1988) **Constituição da República Federativa do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 2005. 422 p.

BRASIL. **Lei nº 7.232, de 29 de outubro de 1984.** Dispõe sobre a política nacional de informática, e dá outras providências. Brasília, 1984. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7232.htm> Acesso em: 11 jan. 2007.

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre a organização da seguridade social, institui plano de custeio, e dá outras providências. Brasília, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/Leis/L8212cons.htm> Acesso em: 21 jan. 2007.

BRASIL. **Lei nº 9.956, de 12 de janeiro de 2000.** Proíbe o funcionamento de bombas de auto-serviço nos postos de abastecimento de combustíveis e dá outras providências. Brasília, 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9956.htm> Acesso em: 08 jan. 2007.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Vantuil Abdala propõe fim de horas extras habituais. **Notícias do Tribunal Superior do Trabalho.** Brasília, 2003. Disponível em: <http://ext02.tst.gov.br/pls/no01/no_noticias.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=2623&p_cod_area_noticia=ASCS> Acesso em: 01 fev. 2007.

BRAUDEL, Fernand. **A dinâmica do capitalismo.** Tradução: Álvaro Cabral. Rio de Janeiro: Rocco, 1987. 94 p.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista:** a degradação do trabalho no século XX. Tradução: Nathanael C. Caixeiro. Rio de Janeiro: Zahar, 1977. 379 p.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da Constituição.** 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003. 1522 p.

CARNOY, Martin. **El trabajo flexible:** en la era de la información. Traducción: Jesús Alborés Rey. Madrid: Alianza, 2001. 280 p.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio universitário de direito do trabalho.** São Paulo: Jurídica e Universitária, 1972. 403 p. v.1.

CERDEIRA, Maria da Conceição. Estratégias sindicais e precariedade do emprego. In: KOVÁCS, Ilona (Coord.). **Flexibilidade de emprego:** riscos e oportunidades. Oeiras: Celta, 2005.

CHIOZZINI, Daniel. Apenas qualificação não garante emprego. **Com Ciência**, n.54, maio 2004. Disponível em: <<http://www.comciencia.br/200405/reportagens/05.shtml>>. Acesso em: 03 dez. 2006.

CLARKE, Simon. Crise do Fordismo ou crise social: democracia? Tradução: Isa Mara Lando. **Lua Nova**, São Paulo, n. 24, p. 117-150, set. 1991.

CRISE do petróleo. Brasil Escola. Disponível em: <<http://www.brasilecola.com/historiag/petroleo.htm>>. Acesso em: 07 dez. 2006a.

CRISE do petróleo. Wikipédia. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Crise_do_petr%C3%B3leo>. Acesso em: 07 dez. 2006b.

DACRUZ, Efrén Borrajo. **Introducción al derecho del trabajo.** 14. ed. Madrid: Tecnos, 2005. 370 p.

DANTAS, Alexandre Carvalho. **O teletrabalho no mundo e a possibilidade de implantação na auditoria interna do Banco do Brasil S.A.** 2000. Disponível em: <http://www.auditoriainterna.com.br/teletrabalho.htm#_Toc471735411>. Acesso em: 13 jan. 2007.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo.** São Paulo: LTR, 2003. 201 p.

DELGADO, Maurício Godinho. As duas faces da nova competência da justiça do trabalho. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (Coord.). **Nova competência da justiça do trabalho.** São Paulo: LTR, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução.** São Paulo: LTR, 2006. 149 p.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTR, 2004. 1471p.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho.** São Paulo: LTR, 2001. 172 p.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Percentual de empregados sem carteira de trabalho assinada em relação ao total de empregados: Brasil e Grandes Regiões (2004) (em %).** 2006. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/anu/anuario2006.pdf>> Acesso em: 11 jan. 2007.

ECO, Umberto. **Como se faz uma tese.** Tradução: Gilson Cesar Cardoso de Souza. São Paulo: Perspectiva, 2005. 174 p.

EMPREGO e desemprego. Renasce Brasil. Disponível em: <http://www.renascebrasil.com.br/f_economia2.htm>. Acesso em: 12 jan. 2007.

ESPING-ANDERSEN, Gosta. As três economias políticas do Welfare State.

ESPING-ANDERSEN, Gosta. O futuro do *Welfare State* na nova ordem mundial.

FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. Uma genealogia das teorias e modelos do Estado de Bem-Estar Social. **Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais,** Rio de Janeiro, n. 46, p. 39-71, 2º semestre de 1998.

FARIA, Ricardo de Moura; MARQUES, Adhemar Martins; BERUTTI, Flávio Costa. **História.** Belo Horizonte: Lê, 1993. v. 3. 460 p.

FERRETTI, Celso João et al. (Coord.). **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar.** Petrópolis: Vozes, 2002.

FORDISMO. Wikipédia. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Fordismo>>. Acesso em: nov. 2006.

FRIEDMAN, Thomas. **O mundo é plano: uma breve história do século XXI.** Tradução: Cristiana Serra S. Duarte. Rio de Janeiro: Objetiva, 2005. 471 p.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Forense, 2000.

HOBBSAWN, Eric. **Era dos extremos: o breve século XX – 1914-1991**. São Paulo: Companhia das Letras, 2005. 598 p.

HOUAISS, Antônio. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.

HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem**. Tradução: Waltensir Dutra. 20. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1984. 318 p.

HUNT, E. K. **História do pensamento econômico: uma perspectiva crítica**. Rio de Janeiro: Campus, 1981. 541 p.

IDADE moderna. Wikipédia. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Idade_Moderna>. Acesso em: nov. 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Educação e trabalho**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/supme/analiseresultados2.shtm>> Acesso em: 09 jan. 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Taxa de desocupação na semana de referência por grupos de idade**. Nov. 2006. Disponível em: <<http://www.sidra.ibge.gov.br/bda/tabela/protabl.asp?z=t&o=14&i=P>> Acesso em: 10 jan. 2007.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Uma aliança global contra o trabalho forçado**. Disponível em: <<http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/portugue/region/eurpro/lisbon/download/sumario.pdf>>. Acesso em: 20 jan. 2007.

JOHN Maynard Keynes. Wikipédia. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/John_Maynard_Keynes>. Acesso em: nov. 2006.

KANBAN. Wikipédia. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Kanban>>. Acesso em: 15 dez. 2006.

KOVÁCS, Ilona (Coord.). **Flexibilidade de emprego: riscos e oportunidades**. Oeiras: Celta, 2005.

LEITE, Márcia de Paula. **O futuro do trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária**. São Paulo: Scritta, 1994. 331 p.

LEITE, Márcia de Paulo. **Tecnologia e (des)emprego**. 2004. Disponível em: <<http://www.comciencia.br/200405/reportagens/12.shtml#o1>>. Acesso em: 03 dez. 2006.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. **Os equívocos da excelência: as novas formas de sedução na empresa**. Petrópolis: Vozes, 1996. 357 p.

LIMA, Maurício Pessoa. **O trabalho em condições análogas à de escravo no Brasil contemporâneo**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/trabalho_forcado/brasil/documentos/trabalhoescravofsm.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2007.

- MAGANO, Octavio Bueno. **Dicionário jurídico-econômico das relações de trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2002. 226 p.
- MAIS-VALIA. Wikipédia. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Mais_valia>. Acesso em: 24 jan. 2007.
- MANACORDA, Mario Alighiero. **História da educação**: da antiguidade aos nossos dias. São Paulo: Cortez, 1996.
- MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Tradução: Reginaldo Sant'Anna. 12. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989, v. 1-2.
- MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. 7. ed. São Paulo: Hucitec, 1989.
- MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Introdução à administração**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- MELGAR, Alfredo Montoya. **Derecho del trabajo**. 26. ed. Madrid: Tecnos, 2005. 813p.
- MESSEDER FILHO, Ronaldo Antônio. **O novo papel das convenções coletivas de trabalho**. 2004. 164f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- MILTON Friedman. Wikipédia. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Milton_friedman>. Acesso em: 27 jan. 2007.
- MIRANDA, Nilmário; WAGNER, Jaques. **Plano nacional para a erradicação do trabalho escravo**. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/trabalho_forcado/brasil/iniciativas/plano_nacional.pdf> Acesso em: 25 ago. 2006.
- MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTR, 1991. 470p.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. 1221 p.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 32. ed. São Paulo: LTR, 2006. 351 p.
- NOKIA. **Código de conduta Nokia**. 2005. Disponível em: <http://www.nokia.com.br/BaseProject/Sites/Nokia_Brasil_28064/CDA/Categories/ANokia/Empresa/Responsabilidaded aempresa/Codigodeconduta/_Content/_Static_Files/coc_port.pdf> Acesso em: 01 fev. 2007.
- OLEA, Manuel Alonso. **Introdução ao direito do trabalho**. Tradução: C.A. Barata da Silva. 2. ed. Porto Alegre: Sulina, 1969. 256 p.
- OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. **O dano moral no direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2002.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 2. ed. São Paulo: LTR, 1998. 421 p.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Agenda nacional de trabalho decente**. 2006b. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=237>>. Acesso em: 20 jan. 2007.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção (29) sobre o trabalho forçado ou obrigatório**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/info/download/conv_29.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2007a.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Normas**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/rules/organiza.htm>>. Acesso em: 28 jan. 2007c.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Sumário relatório global 2005: uma aliança global contra o trabalho forçado**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/trabalho_forçado/oit/relatorio/sumario.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2007b.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015**. 2006a. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=187>>. Acesso em: 20 jan. 2007.

PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. **Revista LTR**, São Paulo, Ano 64, n. 05, p. 583-587, maio 2000.

PIMENTA, José Roberto Freire et al. (Coord.). **Direito do trabalho: evolução, crise, perspectivas**. São Paulo: LTr, 2004.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS. Pró-Reitoria de Graduação. Sistema de Bibliotecas. **Padrão PUC Minas de normalização: normas da ABNT para apresentação de trabalhos científicos, teses, dissertações e monografias**. Belo Horizonte, 2006. Disponível em: <<http://www.pucminas.br/biblioteca/>>. Acesso em: 2006.

PORTELA, Josania Lima. **Relação: educação, trabalho e cidadania**. Rio de Janeiro. Disponível em: <<http://www.anped.org.br/23/textos/0918t.PDF>>. Acesso em: 15 jun. 2005.

QUADROS, Teresinha. **Globalização, tecnologia, educação e trabalho: uma reflexão sobre a possibilidade de superação da exclusão**. Disponível em: <<http://www.nuppead.unifacs.br/artigos/global.pdf>>. Acesso em: 26 maio 2006.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Proteção ao portador do vírus HIV e ao aids: enfoque trabalhista a um projeto de lei. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coord.). **Discriminação**. São Paulo: LTR, 2000.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Que é isto: o direito do trabalho? In: PIMENTA, José Roberto Freire et al. (Coord.). **Direito do trabalho: evolução, crise, perspectivas**. São Paulo: LTR, 2004.

RERUM NOVARUM. Wikipédia. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Enc%C3%ADclica_Rerum_Novarum>. Acesso em: 15 mar. 2010.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho. Tradução: Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Makron Books, 1995. 348 p.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002. 497 p.

SANTOS, Boaventura de Sousa (Coord.). **Trabalhando o mundo**: os caminhos do novo internacionalismo operário. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

SANTOS, Boaventura de Souza. **Introdução a uma ciência pós moderna**. São Paulo: Graal, 2003.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 11. ed. São Paulo: Malheiros, 1996.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTR, 2005. v. I, 743 p.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004a. 643 p.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004b. 532 p.

TORRES, Guillermo Cabarnellas de. **Compendio de derecho laboral**. 4. ed. Buenos Aires: Heliasta, 2001. v. I, 1038 p.

TOYOTISMO. Wikipédia. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Toyotismo>>. Acesso em: 13 dez. 2006.

TRADE-UNIONS. Wikipédia. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Revolu%C3%A7%C3%A3o_Industrial>. Acesso em: 19 mar. 2010.

Tradução: Dinah de Abreu Azevedo. **Lua Nova**, São Paulo, n. 35, p. 73-111, 1995.

Tradução: Simone Rossi Pugin. **Lua Nova**, São Paulo, n. 35, p. 85-116, set. 1991.

VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado. In: PIMENTA, José Roberto Freire et al. (Coord.). **Direito do trabalho**: evolução, crise, perspectivas. São Paulo: LTR, 2004.

VIANA, Márcio Túlio. **Alguns aspectos importantes e curiosos do trabalho até a primeira revolução industrial (aula I)**. Videoconferência proferida para o curso de Especialização em Direito e Processo do Trabalho da PUC Minas Virtual. Local de gravação: Auditório da PUC Minas Virtual, Belo Horizonte, 2005. Registro eletrônico: 28535. Disponível em: <http://200.244.52.177/embratel/main/mediaview/freetextsearch/view_changed> Acesso em: 05 jul. 2006.

VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência**. São Paulo: LTR, 1996. 456p.

VIANA, Márcio Túlio. **Trabalho escravo e a “lista suja”**: um modo original de se remover uma mancha. [mensagem pessoal]. Mensagem recebida por <tgviaana@gold.com.br> em 18 jan. 2007.

VIANNA, Segadas. Antecedentes históricos. In: SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTR, 2005. v. 1.