

DIREITO DO TRABALHO, DIREITOS SOCIAIS FUNDAMENTAIS E GLOBALIZAÇÃO

Maria Letícia V. Coelho de Araújo *

Resumo

O presente trabalho pretende discutir as transformações por que passa o direito do trabalho e os seus efeitos na ordem dogmática trabalhista brasileira. Levantar e submeter à reflexão dos leitores os desafios que esse importante ramo do direito terá de enfrentar e superar nos próximos anos. Também falaremos sobre os direitos sociais fundamentais – a duras penas inseridos no texto da Constituição Brasileira de 1988, Carta essa antecedida de uma Assembléia Nacional Constituinte, em que os interesses, conflitos e idéias de grupos e pessoas estiveram em aberta disputa, para, afinal, produzirem a Carta que aí está, senão ideal, pelo menos a mais democrática da história do Brasil.

Será demonstrado como os seus princípios estão ameaçados de substituição, tendo em vista o ritmo da economia no mundo, a qual não é complacente com as regras do atual direito do trabalho, já que a marca dessa nova economia mundial tem fundamentação bem explícita nesse sentido: menor custo, maior produtividade, mais lucratividade, o que de fato tem ocorrido pelo dinamismo da ciência e da tecnologia.

Mostraremos como existe falta de sintonia entre a nova economia, a Constituição Federal e a CLT, motivo, aliás, pelo qual muitos adversários de um direito do trabalho mais protetor advogam a extinção dos princípios e dos direitos do art. 7º, da CF, acusando-os de estorvo à economia do País.

Analisaremos alguns pontos da transformação do direito do trabalho da era Vargas para o direito do trabalho querido pelo modelo neoliberal.

Palavras-chave: direitos sociais, globalização, CLT.

* *Professora de Direito do Trabalho da UNICAP, especialista pela mesma Universidade e Diretora-Geral do Tribunal Regional do Trabalho, da 6ª Região.*

Concluiremos mostrando que é preciso encontrar medidas para uma saída adequada, na qual o direito laboral se mantenha incólume no mundo presente, guardadas as devidas adequações aos novos tempos.

O direito do trabalho, no Brasil e no mundo, tornou-se ramo autônomo, entre outros motivos, para ser instrumento de reação ao vórtice das injustiças e das violências praticadas pelos detentores do capital contra os indivíduos hipossuficientes.

É disciplina jurídica que tem seus parâmetros em documentos históricos de defesa da pessoa humana contra a opressão e a intolerância, como é o caso da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, outorgada em 26 de agosto de 1789.

Esse documento contém uma apaixonada e fervorosa afirmação da dignidade humana, e serviu de base para o texto da Declaração Universal dos Direitos do Homem, proclamada no dia 10 de dezembro de 1948 pela Assembléia Geral das Nações Unidas. O artigo XXIII do texto desta Declaração reza que “*todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego*”. Preceitua ainda o dispositivo em comento, desdobrando-se em incisos, “*que deve haver remuneração igual por igual trabalho; que a remuneração pelo trabalho desenvolvido deve ser justa e satisfatória, de modo a assegurar ao trabalhador e à sua família uma existência compatível com a dignidade humana*”. E, por fim, “*que o trabalhador tem direito a se organizar em sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.*”

Destarte, a Constituição brasileira promulgada em 05 de outubro de 1988, chamada calorosamente de “Cidadã” pelo presi-

dente da Assembléia Nacional Constituinte, Deputado Ulysses Guimarães, inclinou-se por defender e albergar esses princípios, além de muitos outros insculpidos naqueles documentos universais.

De efeito, se nos dermos ao trabalho de compulsar a Carta Magna nacional, vamos encontrar, entre outros dogmas constitucionais, os seguintes: **o trabalho é um dos direitos sociais (art. 6º caput) e um dos valores sociais que o Estado Democrático de Direito prioriza como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, IV); é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer (art. 5º, XIII); as condições devem ser justas e favoráveis ao trabalho (art. 7º).** Aliás, esse mesmo dispositivo contém uma declaração de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visam à melhoria de sua condição social.

Cabe observar, por oportuno, que a política de emprego acha-se tratada no Convênio nº122, adotado pela Conferência Geral da OIT em 09.07.1964. Também vale ressaltar que a nossa Constituição reconhece a questão do pleno emprego como princípio geral **(art. 170, VIII); em caso de desemprego involuntário o trabalhador tem direito à percepção de seguro desemprego (art. 7, II).** A matéria aqui tratada encontra-se igualmente disciplinada pela Lei nº 7.998, de 11.01.1990, a Lei nº 8.178, de 01.03.1991, Resolução nº 19, de 03.07.1991 e Lei nº 8.900, de 30.06.1994; **é livre a organização de associação profissional ou sindicato, bem como o respectivo ingresso em uma ou em outro (art. 8º)** – tema também tratado no Convênio nº87, adotado pela Conferência Geral da OIT em 17.06.1948,

bem assim pelos arts. 511 e seguintes de nossa CLT; **deverá haver condições para a fundação de sindicatos e associações (art. 8º); nas empresas com mais de duzentos empregados é assegurada a eleição de um representante dos mesmos com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores (art. 11); deverá haver um dia de repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (art. 7º, XV); entre duas jornadas de trabalho, haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso, inteligência do dispositivo constitucional mencionado adrede, o qual deu ensanchas ao art. 67 da CLT (do mesmo modo, pode-se dizer que a previsão de 24 horas consecutivas de descanso semanal, a qual também deve ser preferida nos dias de domingo, é decorrência de igual modo do art. 7º da CF, inciso XV, tratado no indicado art da CLT); dignidade da pessoa humana (art 1º, III); erradicação da pobreza e da marginalização; redução das desigualdades sociais e regionais e a promoção do bem de todos sem quaisquer preconceitos (art 3º, III e IV); salário mínimo capaz de atender ao trabalhador e sua família – aliás, este preceito constitucional ainda não é uma realidade, competindo aos governantes e à sociedade fazê-lo efetivo, a fim de que o empregado possa ter condições de moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social); a proteção à maternidade é objetivo da assistência social, como também a proteção à infância (art. 203, I), sem olvido da seguridade social de que trata a mesma Carta Magna.**

Diante do anúncio de todos esses princípios da nossa Carta Política, a pergunta óbvia que se apresenta é: como se poderá concili-

ar esses valores com as diretrizes do sistema mundial globalizado, o qual avança a passos largos, impondo aos governos dos países periféricos a superação ou mesmo a postergação dos princípios adrede citados?

É sobre esse assunto e acerca das metamorfoses que ao direito do trabalho estão sendo impostas, que a seguir iremos discorrer. Aliás, determinação essa que deriva da própria filosofia da globalização, observada por Celso Furtado!: “... *o processo de globalização dos mercados há de se impor no mundo todo, independentemente da política que este ou aquele país venha a seguir. Trata-se de um imperativo tecnológico...*” (*grifos do Autor*). Como o economista Celso Furtado, outros autores também se posicionam mostrando os perigos dessa política mundialista, sem quase apego a parâmetros éticos, como observam Hans Peter Martin & Harold Schmann².

Cumprido de logo esclarecer que globalização é diferente do neoliberalismo. Aquela é a unificação por meios econômicos, jurídicos, de mercados e outros sistemas sociais; este representa modelo econômico tendo por base o liberalismo em nova versão. A globalização, dessa feita, está posta por um viés neoliberal, que tem por pressupostos a livre circulação de pessoas, bens e serviços, mas com diminuição da mão de obra, servindo-se de tecnologia ultradesenvolvida e dando ênfase ao setor financeiro da economia através da especulação.

A seu turno, a noção da CLT, criada em 1943, na era Vargas e recepcionada pela Constituição de 1988, tinha por base o emprego subordinado. Hoje, diante da globalização, está em risco o tipo de

emprego vargista, o qual tem por preceito, como visto, a subordinação do vínculo laboral. O novo modelo econômico exige que o empregado tenha iniciativa, desembaraço, encontre soluções para os problemas. É o empregado qualificado sem que esse represente maior nível remuneratório. Daí, a atual expressão *capital-humano*, como nova forma de gerenciamento.

A idéia de direito do trabalho protetor, no mundo globalizado, é folclórica Assim como no feudalismo e no regime escravocrata, que foram as globalizações do passado, também se tornaram avoengos com o surgimento do capitalismo de mercado. Na época, a venda de negros era livre e altamente lucrativa, mas, com o tempo, teve que se fazer investimento alto na figura dos capatazes, que ficavam olhando os negros para não fugirem, o que gerou a necessidade de mudança. A passagem daquele sistema para o de emprego, de igual forma como hodiernamente, foi operada para permitir a maior rentabilidade do capital, a produtividade em nome do patrão, tudo como base para seu ganho.

No Tratado de Versalhes, de 1919, tem-se nele, também, o germe da edificação do direito do trabalho. Por uma decisão econômica, entendeu-se que era preciso que a concorrência mundial se desse em pé de igualdade.

Hoje, tudo é feito em nome da maior produtividade e eficiência. Há liberdade total de iniciativa econômica e apoio, mas não existe clima igual no plano da solidariedade e da igualdade. O homem foi relegado a um segundo plano e, por isso, é imperativo buscar-se um ingrediente mais humano nas relações de trabalho, porque o tra-

balho ideal é aquele que traz a felicidade do homem, reconciliando-o com a vida.

O neoliberalismo despreza o trabalho ao qual não esteja agregado um valor econômico. Assim, por exemplo, a dona de casa não representa uma categoria trabalhista protegida e catalogada. De tal modo que, o trabalho juridicamente organizado é o urbano e o rural e apenas alguns dos seus direitos são repassados para o trabalhador do lar, isso porque o trabalho doméstico, na visão produtiva do labor, não é categoria central, rentável.

Existem alguns passos que estão sendo dados no sentido do reconhecimento do trabalho doméstico como categoria organizada e autônoma. Um deles é o da dona de casa poder ser inscrita como contribuinte facultativa da previdência. De igual modo, o presidiário e o estudante. Tal identificação, contudo, não significa ainda que o trabalho doméstico esteja sendo mais respaldado, posto que, malgrado já ser uma evolução, configura-se ínfimo o seu crescimento dentro de um contexto amplo de proteção. Neste ponto, apenas para ilustração, cumpre aditar que, ao redor do mundo, a Espanha é um dos países mais avançados no tocante ao reconhecimento do trabalho doméstico, muitíssimo na frente do Brasil na salvaguarda desses direitos.

Outro aspecto que vale ressaltar é que, mesmo diante da possibilidade de existir liame trabalhista entre pai e filho, marido e mulher, desde que presente *in casu* o vínculo da subordinação, mesmo assim o atual sistema econômico dificilmente irá aquiescer com a tese, posto que, em termos de produção e valor agregado, nada será adicionado. Entenda-se a subordinação no direito do trabalho, pelo

sistema vargista, não a econômica, a técnica, a social, mas a jurídica, que reflete todos esse fatores antes ditos.

Demais disso, o direito do trabalho, diferente do que muitos pensam, não é só protetor do empregado; é também protetor do empregador, do capital, como demonstram os exemplos do uso do *jus variandi* do empregador ao determinar a data do início das férias do empregado, o horário do trabalho, a dosimetria das penas, que a CLT não prevê, constituindo-se em puro arbítrio dentro do poder disciplinar do empregador. A única previsão legal, nesse sentido, é o prazo máximo de 30 dias para suspensão, dentre outros exemplos. Muitas são as razões para se concluir que o direito do trabalho se assenta em princípios que procuram conciliar interesses do empregado com os do empregador. Por isso é falsa a idéia de que ele é somente protetor do hipoeconômico.

Por outro lado, se o empregador atribuir trabalho superior às forças do empregado, o empregado não tem poder disciplinar sobre o empregador. Isso caracteriza simplesmente inadimplência contratual, conquanto a situação seja igual a quem cometeu falta e recebeu punição. Logo, tem-se aí mais um caso de proteção do capital. Desse modo, correto seria a expressão “direito capitalista do trabalho”. Daí se entender por que é que hoje querem “rasgar” a CLT: a situação econômica gera anomia com a CLT e não protege o capital. Apesar disso, o neoliberalismo quer mais, quer desempatar a situação, fazendo o capital ficar autônomo e sozinho, de modo hegemônico.

De efeito, na era Vargas havia o mito de que o empregador dava o emprego e podia tirá-lo. Também aqui ainda resta a idéia de

que o trabalho não é uma conquista, senão um favor do patrão, o que é uma falácia. Na verdade, Vargas quis apenas mascarar a relação capital e trabalhos; quis mostrar que foi ele quem concedeu os direitos trabalhistas, antecipando-se aos trabalhadores, quando, de efeito, aqueles direitos representavam conquistas, obtidas depois de muita luta da classe trabalhadora.

Nestes novos tempos, faz-se urgente o aprimoramento da CLT para nela inserir o verdadeiro sentido de proteção ao hipossuficiente. Entretanto, do jeito que as coisas vão, caminha-se para uma Constituição autoritária, nos moldes da de 1937. Por isso é preciso garantir a efetividade das normas constitucionais, de modo a fazer valer os princípios sociais nele insertos, que para muitos representam apenas intenções não aplicáveis. No campo jurídico, é uma contradição ouvir-se “ o que está na CLT vale, o que está na CF é apenas intenção”. Ex.: o valor de 180 reais fixados para o salário mínimo atende o que a CF prevê no tocante ao atendimento das necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família ?

De fato, é preciso preservar e concretizar a idéia e caráter protetor, muito embora a mídia fale sempre em modernização sempre como sinônimo de coisa positiva, boa. O oposto da coisa ruim, velha, atrasada. Cumpre lembrar a denúncia da Convenção 158 da OIT. Na época, o Presidente da República disse estar denunciando a referida Convenção, porque estaria mandando para o Congresso Nacional projeto de lei regulamentando a despedida imotivada e atribuindo penas à sua aplicação. Tal fato não aconteceu até hoje ! E tem mais, prometeu-se solução que ainda não se efetivou no Brasil: maior

participação do empregado nas decisões da empresa, o que vai ficando cada vez mais distante.

Em outras palavras, o tripé sobre o qual se assenta o direito do trabalho tradicional está se esvaindo: continuidade do trabalho, remuneração e contrato. De efeito, com o novo modelo econômico, essa noção vai mudando. Ex: o banco de horas, o domingo não mais considerado como dia preferencial de descanso etc.

No entanto, temos que concordar com que o direito do trabalho dos anos 40 foi sábio, alocou ao tripé a noção de EMPRESA como sendo pessoa natural ou jurídica. Isso foi feito para despersonalizar a figura do empregador, para dar idéia de proteção mesmo, à medida que não interessa a figura do empregador, mas a do empregado, não importando quem utilizou os serviços (isso está na exposição do Ministro Analdo Sussekind). Há países, como a França, onde já existe seguro contra a falência e inadimplência do empregador, visando à proteção do empregado. É situação que tende a não prosperar no Brasil, em face do modelo econômico assimilado.

Urge, pois, indagar por que o direito do trabalho está em desprestígio frente à economia e o direito do consumidor em alta, conquanto ambos tenham a intenção de proteger o hipossuficiente? Na verdade, porque a nossa sociedade agora não é mais de produção, senão de consumo. Portanto não é mais a sociedade do trabalhador, mas a do consumidor. Desse modo, o consumo interessa, o trabalho nem tanto. Veja-se que hoje já existem bancos com um só empregado e as máquinas “atendendo, servindo” aos clientes. De vez que se vê muito consumo e pouco trabalho.

O calcanhar de Aquiles do direito do trabalho e que nunca conseguiu se impor é o atinente à remuneração. Assim, o industrial produz um objeto e ele é quem dita o preço, levando em conta custos, margem de lucro etc. O dono da loja que o vende, também. Mas o trabalhador, não. Ele não dita o seu salário, que é imposto pelo empregador.

É que os anos de trabalho subordinado, que vão desaparecendo, tinham como ênfase exatamente esta figura, a **subordinação**, base central da relação de emprego. Não havia divisões como no direito civil (locação de serviços, empreitada etc). No direito do trabalho, a tônica é: empregado-contrato-subordinação. Então, esses elementos tradicionais-sociais estão-se modificando agora, no Brasil, em face da adoção, pelo Governo, do modelo econômico internacional. Sem lugar à dúvida, há enfraquecimento do princípio protetor do direito do trabalho. Do princípio que diz: *na dúvida pró operário*. Não era critério único de avaliação, mas a matriz de várias construções possíveis em favor do empregado. De efeito, na hora de se interpretar, leva-se em conta a época do fato, a linguagem da lei, a ideologia.

O importante, na verdade, era a proteção.

Curiosamente, esse princípio só existe no direito material, dizem alguns. Todavia isso não é verdade. No direito processual, também existe a idéia do demandante hipossuficiente. Além disso, existem outros princípios decorrentes deste: condição mais benéfica, norma mais favorável e o princípio da continuidade. Esse é o ponto

principal de ataque do novo modelo econômico. De efeito, aquela idéia de empresa (capital + trabalho + continuidade) está desaparecendo. Hoje, as empresas são dinâmicas, mudam permanentemente de atividade. Em algumas, o empregador nem aparece para o empregado. A empresa tradicional vem falecendo, perdendo sentido a idéia de ponto, operário padrão, o empregado mais antigo. Diante desses fatos, tal é o dilema do direito do trabalho:

- 1) fincar o pé e reclamar, lutar pela preservação do modelo antigo? ou
- 2) lutar pelo direito ao trabalho?

Ter uma legislação que dê guarida aos empregados, sob pena de ficar existindo a CLT para meia dúzia de pessoas, já que os outros estarão desempregados?

Pois bem, talvez não se deva ficar pensando apenas no emprego, mas no trabalho. Talvez seja preciso suplantar a forma dicotômica de apenas trabalho autônomo ou subordinado. Talvez seja necessária uma fusão, uma transformação, sob pena de as normas do trabalho/emprego não terem destinatários, tornarem-se letras mortas. Dentro desse contexto, as empresas hoje vão relegando como referencial a figura do empregado, só deixam um pequeno núcleo como se fosse verdadeiro privilegiado. O contrato de trabalho por prazo indeterminado é referencial da era Vargas e que está ultimando. Assim, os desdobramentos contratuais são referenciais da nova era e que visam substituir o referencial da era Vargas, transformando-o em exceção.

No trabalho temporário (Lei 6019/74) e estágio (Lei 6495/77), inexistente relação de emprego com o tomador de serviços.

Nos contratos de trabalho por prazo determinado e a tempo parcial (art. 443, CLT ; Lei 9601/98 e MP 1709), existe a relação de emprego, uma relação de emprego de 2ª classe. Quanto à subcontratação, ela não vincula diretamente o empregado à empresa tomadora e aos seus empregados. Dessa feita, esses desdobramentos representam fragmentação da base nuclear do direito do trabalho para manipular a mão de obra e enfraquecer a coesão operária.

Sabe-se que inexistente margem negociada entre as empresas e sindicatos. O empregador impõe pela conjuntura econômica totalmente favorável, e ele ou os empregados aceitam as imposições ou a empresa muda de estado em função de mão de obra mais barata.

Neste momento histórico, a empresa não é mais capital e trabalho, porque, atualmente, já se presencia capital sem trabalho (investimentos, especulação) e trabalho sem capital (empresas de trabalho temporário).

Essa é a crise de identidade do direito do trabalho. Então: deve-se desprezar o princípio protetor por falta “ do quê ” proteger? Não. O que se tem que fazer é buscar outros meios de proteção. Por exemplo, é fundamental resgatar o princípio da continuidade, em oposição às relações temporárias, porque o mais importante é a proteção do homem que a Constituição diz ter direito ao trabalho. Nisso tudo, a gente vê como corolário do direito ao trabalho:

- 1) o importante é o Estado garantir a escolaridade. (A média de escolaridade no Brasil é de 04 anos, enquanto na

Argentina é de no mínimo 10). De efeito, só se pode formar operários e fazer o apelo à empregabilidade se houver escolaridade;

- 3) a mão-de-obra tem que ser formada, inclusive, pelas empresas, dentro da sua contribuição social.

E, a respeito da duração do trabalho, a fragmentação vai-se impondo pela tática do mal menor: ou é assim ou não é nada. Ex: das horas extras fora dos parâmetros da lei. A hora extra é paga com o mesmo percentual se prestada em excesso de 2 ou 10 horas, sem nenhuma punição para o empregador.

Isso mostra que precisamos lutar por um direito do trabalho que tenha o ser humano como ponto central. Afinal, o trabalho não pode ser apenas meio de subsistência, mas ponto de realização e até de referência. Veja-se que é muito comum na vida social a pergunta: onde você trabalha? Hoje fato constrangedor devido à “rotatividade”.

Diante de tudo isso, cumpre dizer: o direito do trabalho não pode ser uma longa *manus* da economia. Não é justo identificar o direito do trabalho com algo protecionista, na medida em que ele tem um viés, que é de barrar a selvageria e a ganância do capitalismo. É igualmente injusto e um despropósito considerar que o modelo trabalhista em extinção é ruim, porque é velho, e o que está chegando é bom porque é novo. O novo pode representar retrocesso. O que é preciso é examinar e refletir levando em conta o homem. O que é bom para o homem, e não para a economia.

Na verdade, o direito do trabalho se preocupava com o tempo do trabalho e o tempo do não-trabalho, à medida que disciplinava as horas em que se podia e não podia ou devia trabalhar (domingo). Aliás, essa dualidade foi superada por conta do desemprego. Não há mais dia de descanso, todo dia é dia útil. O empregado tem que “pensar” 24 horas na empresa como se fosse o dono dela. O direito do trabalho precisa se debruçar sobre essa questão, sob pena de atuar em uma sociedade altamente estressada. O banco de horas é um esforço nesse sentido, mas ainda não há instituto legal, tão-somente previsto em acordo ou convenção coletiva.

Outro passo no sentido de mitigar o “stress” que o novo modelo econômico está trazendo, mas ainda não se adotou, é o “job sharing”, ou seja, duas pessoas são contratadas para a mesma função e elas são quem dividem o tempo, as horas de trabalho. Para o empregador, não importa quem vai executar as tarefas, mas que estas sejam realizadas. Isso pode aplicar-se nas relações de emprego como também nas relações de trabalho. Entretanto o capital não gosta desses modelos, porque inseridos neles está a autonomia do empregado e a falta de controle do empregador.

Também o direito do trabalho deve-se preocupar com a aplicação do princípio *intuitu personae*, porque ele é de mão única e só protege o empregador. É *intuitu personae* em relação ao empregado, e não ao empregador, podendo a empresa ser vendida, mudar o patrão etc. Agora pergunta-se: se o pai está doente, pode mandar o filho em seu lugar? Por evidente, o patrão não aceitaria.

Como é bem de ver, os novos contratos vêm trazendo ainda mais restrições aos direitos dos empregados, a exemplo de férias

menores, o que será um passo para depois virar regra a redução das férias. Portanto há cada vez mais o abalo do princípio da proteção.

É comum ouvir-se, nos dias de hoje, que as empresas são tratadas igualmente pelo direito do trabalho e que, portanto, com base nessa tese, é preciso diminuir a proteção em relação às empresas menores, por exemplo. Observe-se que isso é uma falácia, é um falso problema. Na verdade, não se corrigem distorções tirando a proteção dos empregados, porque o problema não é de ordem trabalhista, mas fiscal.

Outro aspecto interessante é o da interpretação que se dá entre nós ao princípio-realidade. O que importa é o vínculo, a disciplina é outra coisa. A colocação não pode ser feita pura e simplesmente, com base na realidade, porque a realidade pode não configurar vínculo, como tem sido observado pelos mais autorizados juristas do trabalho. Aliás, impende notar que há situações nos textos em que as palavras têm sentido referencial exato. Outras vezes, contudo, não, pois elas são colocadas dentro de uma perspectiva de adequação da melhor palavra para ser ali usada. É uma espécie de acomodação ou acordo com as palavras e as circunstâncias. Aí, regra geral, têm-se a conotação ideológica, de opção do legislador e isso é que nos obriga a interpretar de modo a extrair o desejo do legislador ao elaborar a norma.

Como é hoje notório, a produção já não é *just in case* (destinada aos consumidores anônimos), mas *just in time* (dirigida para consumidores certos). Isso, que é um problema da economia, é jogado como responsabilidade do direito do trabalho, acusado de

corporativista, o que força esse ramo do direito a adaptar-se às suas exigências, isto é, às necessidades da economia. Não há sobra na produção, à medida que esta já está dirigida para consumidores certos, o que força a redução do número de empregados. Essa situação também provoca mudanças na estrutura sindical. Faz, por exemplo, o sindicato ficar apenas como instrumento de manutenção do *status quo*.

Outra grande transformação é no modo de organização da empresa. Assim, aquele modelo *fordista*, em que cada empregado participava da linha de produção até o seu final, hoje mudou. Também mudou a forma de exercer-se o controle de qualidade, que antes era feito no final da produção e aumentava o custo de empresa. Hoje, o controle de qualidade é feito no meio da produção, o que exige uma tomada de atitude dos empregados, individualmente considerados. Destarte, o empregado subordinado vai sendo substituído pelo empregado partícipe e identificado com a produção. É o empregado que se considera a própria empresa, que é o dono de empresa. Tem ele mais responsabilidade hoje. O empregado é forçado a produzir melhor, com menor subordinação, sem que isso implique maior remuneração. Daí, também a figura do chefe vai desaparecendo, substituída pelo coordenador.

Desaparece, também, a figura do empregado alienado, não identificado com o produto final. Mas surge, talvez, algo pior, mais enganoso: o de alguém que pensa que é alguma coisa no processo, mas, na essência, nada o é. Verifica-se que os novos tempos desprezam a idéia de horário ou remuneração por tempo, porque importan-

te é a remuneração por produção. Isso faz desaparecer os conflitos, transferindo uma responsabilidade psicológica de quem projeta no outro a idéia de dono, de quem é mais gente, mais importante. Mas tudo no fundo é questão de economia, de maior produtividade.

Tal ordem de coisas fomenta em favor da economia nomes que ganham prestígio na mídia, como reengenharia, enxugar, cortar gordura. No fundo, outra coisa não é senão cortar os postos de trabalho para servir à economia, que hoje é muito menos produtiva e mais na perspectiva de um capitalismo financeiro. É capitalismo financeiro que comanda o capitalismo industrial e produtivo.

Em conclusão disso tudo, as grandes modificações que querem fazer no direito do trabalho não são necessárias, mas contingentes. Dizem respeito a um direito do trabalho de emergência que visa: à redução de custos – empregabilidade com necessidade de qualificação da mão-de-obra; flexibilização das normas (negociação-desregulamentação), com a migração do empregado de um setor para outro; igual oportunidade e incentivo à mudança do trabalho subordinado para o trabalho autônomo.

Outro argumento falacioso é o de que o direito do trabalho precisa mudar no Brasil, porque o “custo Brasil” é caro. Se isso é verdade, então por que, nos países onde os custos da produção são baixos, querem também modificar a legislação trabalhista? A questão é outra e reside no chamado capitalismo turbinado, financeiro, veloz no desejo de ganhar mais fácil com baixo custo. Por isso, em todos os lugares emergentes e não emergentes, o discurso é o mesmo.

De efeito, a globalização econômica, que é um mal ao direito do trabalho, vai acabar trazendo algum benefício à medida que os problemas estão tornando-se comuns no mundo inteiro: recessão, desemprego, concentração de riqueza. Então, o capital deverá abrir uma porta de saída para a crise, sob pena de se destruir como se destruiu o socialismo real.

Em uma breve visão histórica, o direito do trabalho já viveu várias fases, dentre elas:

1ª fase: opressão;

2ª fase: liberalismo (opressão mitigada);

3ª fase: intervencionista (protecionista);

4ª fase: neoliberalismo.

Forçoso é reconhecer que afetam diretamente o direito do trabalho as regras ditadas pela política econômica atual para combater o desemprego. Na verdade, os direitos sociais representam positividade de direitos que têm que se tornar efetivos. Eles não são meras referências valorativas na Constituição. Infelizmente a chamada superação da era Vargas, hoje com a adoção do Estado Minimalista, talvez represente o próprio fim ou superação dos direitos sociais constitucionais.

É indignante perceber-se que o direito do trabalho, como fator de fomento, não é uma questão jurídica, mas uma mera questão econômica, porque o direito do trabalho não acresce nem retira postos de trabalho. Desse modo, enquanto o direito estiver dependente dos valores econômicos conjunturais, ele estará ou poderá estar em dificuldades, pois pode enfraquecer e perder seu sentido de direito

voltado para a melhoria das condições morais e materiais do homem, como aliás ainda consta na nossa Constituição.

O direito do trabalho é a exteriorização dos direitos sociais. Enfraquecê-lo é enfraquecer a própria dignidade humana, as garantias fundamentais do homem e do cidadão. O que é necessário é inverter-se a lógica das coisas, ou seja, em lugar de destruímos, fortalecermos os direitos sociais. É preciso impregnar nas pessoas, inclusive, nos meios acadêmicos e judiciários, a noção de que o direito do trabalho não é só o direito da CLT mas também o da Constituição. E esse não entendimento é que o fragiliza e faz com que suas normas constitucionais não se tornem efetivas na perspectiva humana. É tempo de pensar e repensar o Direito do Trabalho; ele não pode limitar-se à análise de seus institutos: contrato, horas extras, adicional noturno etc, mas sobretudo dos seus princípios, seus valores constitucionais e não-constitucionais.

As empresas multinacionais, ansiosas por permanecerem flexíveis na concorrência global, vão passar cada vez mais força de trabalho fixa para a contingencial, para poder reagir às flutuações do mercado. O resultado será o aumento da produtividade e a maior insegurança no emprego em cada país do mundo.

Muitas empresas em países de terceiro mundo têm sido forçadas a investir pesadamente em tecnologia de automação, para garantir velocidade de entrega e controle de qualidade num mercado global cada vez mais competitivo. Redefinir o papel do indivíduo numa sociedade sem trabalho formal de massa é, talvez, a questão vital desta nova era.

O papel decrescente tanto dos operários quanto dos governos centrais, nos assuntos de mercado, forçará uma reconsideração fundamental do contrato social. Como uma crescente força de trabalho subempregada ou desempregada terá condições de adquirir todos os produtos e serviços produzidos pelos novos sistemas de produção altamente automatizados?

A globalização da economia de mercado e a autoformação dos setores agrícolas, industriais e serviços estão mudando rapidamente a paisagem política de cada país. A classe média vê-se atingida por todos os lados, diminuída por salários reduzidos e desemprego crescente. Aumenta a polarização entre ricos e pobres e a criminalidade.

Eram essas as considerações que gostaríamos de fazer, no ensejo do lançamento da bem-vinda Revista da UNICAP, alimentando a esperança de que todos reflitam sobre a matéria abordada e que, certamente, possam dar sua contribuição ao aperfeiçoamento do direito do trabalho no Brasil.

REFERÊNCIAS

CONTARDO, Calligaris. **Crônicas do individualismo Cotidiano**. São Paulo : ética, 1996.

DE MASI, Domenico. **O Futuro do Trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós industrial. Rio de Janeiro : UNB, 2000.

DOBB, Maurice. **A Evolução do Capitalismo**. Tradução Rowledge and kegan Paul. Londres : TC Editora, 1997.

FURTADO, Celso. **O Capitalismo Global**. São Paulo : Paz e Terra, 1998, p.26.

MALLET, Estevão. **Temas de direito do trabalho**. São Paulo : LTA, 1998.

MARTIN , Hans Peter; SCHMANN, Harold. **Armadilha da Globalização**: o assalto à democracia e ao bem estar social. 3. ed. Tradução de Waldtraut V. E. Rose; Clara C. W. Sackierwicz. São Paulo, Globo, 1998.

SANTOS, Milton: Por uma outra globalização à consciência universal, Rio de Janeiro e São Paulo,

SINGER, Paul. **Aprenda Economia**. São Paulo : Contexto, 1998.

TADDEI, Dominique. La réduction du temps de travail : Paris, Conseil d'analyse économique 1997.

NOTAS

- ¹ Cf. Celso Furtado: O Capitalismo Global, São Paulo, Editora Paz e Terra S/A, 1998, p.26.
- ² Cf. Hans Peter Martin & Harold Schmann : *Armadilha da Globalização- O assalto à democracia e ao bem estar social*- Tradução de Waldtraut V. E. Rose e Clara C. W. Sackierwicz- São Paulo, editora Globo, 3ª Edição 1998.