

ESTADO, CAPITAL E TRABALHO: A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL NA DÉCADA DE 1990¹

*Geraldo Augusto Pinto*²
*Carolina Spack Kemmelmeier*³

RESUMO

O objetivo deste texto é analisar, tendo como base alterações efetuadas no campo do Direito do Trabalho no Brasil nos anos de 1990, como o governo federal brasileiro, alterando a regulamentação jurídica sobre as formas de contratação e de uso da força de trabalho, colaborou diretamente para o avanço no país de formas de organização flexível do trabalho, oriundas de adaptações do chamado sistema toyotista. Através de um levantamento da literatura sobre o assunto e tomando o caso brasileiro como exemplo concreto, nosso intuito é contribuir para uma reflexão acerca dos papéis exercidos pelos Estados nacionais diante da emergência

¹ Esse artigo é resultado parcial do Projeto de Pesquisa “As relações de trabalho na perspectiva dos direitos humanos e direitos fundamentais”, contemplado com apoio da Fundação Araucária e do Governo do Estado do Paraná/Seti.

² Docente do curso de Graduação em Pedagogia e do Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Sociedade, Cultura e Fronteiras, no Centro de Educação e Letras da Universidade Estadual do Oeste do Paraná (CEL/Unioeste), campus de Foz do Iguaçu. Mestre e Doutor em Sociologia do Trabalho pela Unicamp. geraldoaugusto@hotmail.com

³ Docente do curso de Graduação em Direito, no Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual do Oeste do Paraná (CCSA/Unioeste), campus de Foz do Iguaçu. Mestre em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina (UEL). carolina_sk@uol.com.br

de oligopólios transnacionais privados e suas estratégias de exploração do trabalho em países periféricos, no contexto de uma economia capitalista globalizada.

Palavras-chave: Estados nacionais. Oligopólios transnacionais. Trabalho. Flexibilização.

STATE, CAPITAL AND LABOUR: FLEXIBILITY OF LABOR LAWS IN BRAZIL IN THE 1990'S

ABSTRACT

This essay aims to analyze how the Brazilian federal government, through the Labor Law modifications that occurred in Brazil during the nineties, especially the modification of the contracting and use of labor power, directly contributed to the Brazilian advance on forms of flexible organization of work, through adaptations of a so called toyotist system. Through literature review on this subject and selecting the Brazilian case as an example, our objective is to contribute to a reflection about the role of national States in relation to the rising of private transnational oligopolies and their labor exploitation strategies on peripheral countries in the context of a globalized capitalistic economy.

Keywords: National states. Transnational oligopolies. Labour. Flexibility.

INTRODUÇÃO

As últimas décadas do século XX compuseram um período de fortes mudanças na política e na economia mundiais. Simultaneamente ao dismantelamento de experiências como as da URSS e da Alemanha Oriental – que não lograram superar o modo de produção capitalista – o desenvolvimento das forças produtivas ampliou ainda mais as contradições no seio das relações sociais de produção. Ao lado da estabilização dos níveis – até então crescentes – de consumo de bens e do avanço da especulação financeira como forma de amortização da tendencial queda das taxas de lucro, emergiu, sobretudo após os anos de 1970, uma reformulação nas formas de gestão da força de trabalho mediante a expansão, junto do tradicional taylorismo/fordismo, dos chamados sistemas de gestão “flexível”, derivados de adaptações de métodos desenvolvidos na empresa automotiva japonesa Toyota, desde os anos 50⁴.

⁴ Cf. Antunes (1995), Castro (1995), Coriat (1994), Curry (1993), Gounet (1999), Hirata (1993), Monden (1984), Ohno (1997), Pinto (2007a), Silva (1991), Smith e Elger (1994), entre muitos outros estudos.

Tais mudanças foram acompanhadas por medidas governamentais no âmbito do Estado. Se tanto no mundo capitalista ocidental quanto no oriental têm sido comum a intervenção estatal na economia a favor da acumulação de capital, no contexto de instabilidade econômica e política de fins do século XX, tal intervenção assumiu posturas ainda mais radicais no amparo dos interesses de oligopólios transnacionais em detrimento dos interesses das classes trabalhadoras nacionais. Demonstrando o que apontam estudos clássicos como Poulantzas (1985), os Estados, pela omissão ou ação, subvencionam a seu modo a acumulação de capital, ora protegendo reservas de mercado a grupos privados nacionais, ora reduzindo os custos de produção e reprodução por meio de medidas como a retirada dos direitos da classe trabalhadora, fragilizando sua posição nas negociações com os empregadores. De fato, há uma gama de pesquisas atuais apontando tendências nesta direção, ou seja, reformas na ação estatal voltadas claramente ao mercado, perfazendo o fenômeno do “neoliberalismo”⁵.

No caso da América Latina, em que pesem as diferenças históricas específicas de cada país, tais reformas envolvem a descentralização de ações governamentais, com redução da abrangência e submissão do conteúdo das políticas sociais aos resultados das políticas econômicas⁶. No Brasil, por exemplo, embora a Constituição de 1988 tivesse garantido, “na letra”, a ampliação dos direitos sociais, desde 1989 a classe trabalhadora enfrenta uma série de medidas estatais de claro apoio à acumulação de capital, sobretudo no âmbito da legislação trabalhista. Tais medidas, ao ampararem juridicamente a introdução da gestão flexível nas empresas, têm, mesmo que indiretamente, imposto à classe trabalhadora não somente a perda de direitos históricos, como também um desemprego estrutural, seja em decorrência das restrições de crescimento enfrentadas pelo país, seja

⁵ Cf. Quadros (1991), Tavares (1992), Harvey (1992), Mattoso (1994), Antunes (1998, 2004), Boito Junior (2002, 2003).

⁶ Diversos estudos comprovam que tais reformas, promovidas pelos governos locais sob orientação direta de órgãos financeiros internacionais, têm provocado um desmantelamento dos já precários sistemas de proteção social existentes nos países latino-americanos. Sobre os pressupostos econômicos-políticos e a expansão do neoliberalismo na América Latina, ver Rosenmann (2006). No que diz respeito à descentralização administrativa dos governos sob as reformas neoliberais e as mudanças nas políticas sociais nacionais em sua nova relação com a economia globalizada (inclusive no que tange à intervenção de órgãos internacionais), Nogueira (2001) e Velloso (1995) trazem coletâneas de textos bem explicativos e documentados sobre o assunto, embora muitas vezes divergentes – o que não deixa de ser interessante. Restringindo o escopo de análise desse assunto à questão da educação, ver Jacobi (1996), Dourado e Paro (2001), Souza (2002), Gentili (2002) e Oliveira (2007).

pelas próprias técnicas de exploração da força de trabalho (como a metodologia de “estoque zero”, advinda do sistema Toyota de produção) introduzidas pelas gerências locais⁷.

É praticamente consensual na literatura crítica indicar-se a inauguração de tais reformas neoliberais no Brasil ainda no breve governo Collor de Mello (1990-1992), tendo sua continuidade e consolidação nos governos posteriores do vice-presidente Itamar Franco (1992-1994)⁸, Fernando Henrique Cardoso (1995-1998; 1999-2002) e Luis Inácio Lula da Silva (2003-2006; 2007-2010). Tais governos, com destaque para o de Cardoso, promoveram uma rápida e intensa privatização da estrutura produtiva e financeira, na qual grupos transnacionais assumiram porções significativas (em sua maioria, majoritárias) em segmentos importantes destes dois grandes setores, instaurando uma administração rigorosamente pautada por critérios de rentabilidade inerentes à gestão flexível. Além disso, tais governos – em especial os de Collor, Franco e Cardoso – promoveram uma abertura comercial sem dúvida favorável à especulação financeira e a uma espécie de “recolonização” do país, na que fatias de mercado que ainda garantiam às empresas privadas nacionais alguma posição na divisão internacional do trabalho, foram açambarcadas por grupos oligopólicos oriundos da tríade EUA, Europa e Japão⁹.

Neste contexto de visível fortalecimento, em nível global, do poder de acumulação dos grupos empresariais privados, as negociações entre trabalhadores e empregadores foram modificadas no Brasil diretamente pela ação estatal, por meio de alterações na legislação trabalhista na década de 90. Apresentaremos, a seguir, algumas destas “inovações” legislativas, observando como vieram a atender – não por acaso, mas de forma precisa e pontual – as necessidades de implantação pelas empresas dos sistemas de gestão flexíveis.

FLEXIBILIZANDO O DIREITO DO TRABALHO

O movimento intervencionista do Estado na economia, no modo de produção capitalista, compõe-se de ações que visam satisfazer as necessidades da acumulação de capital. Caso em que se enquadraram, no Brasil, as mudanças efetuadas na regulamentação das relações de trabalho nos anos de 1990, dentre as quais nos interessa aqui, sobretudo, aquelas relacionadas aos processos de

⁷ Sobre a expansão dessas técnicas e a exploração do trabalho delas advindas no Brasil, cf. Antunes (2006).

⁸ Que assumiu a presidência da República ao final do processo de *impeachment* de Collor, em 1992.

⁹ Como demonstra, a propósito, o caso da indústria automotiva. Cf. Pinto (2007b).

terceirização, assim como as relativas à denominada participação nos lucros ou resultados das empresas (PLR), além da formação das cooperativas de trabalho e, por fim, das posições do sistema de banco de horas.

Tal delimitação se deve ao papel que tais mudanças exerceram – e ainda exercem, evidentemente – na consolidação das formas de gestão flexível, introduzidas pelas empresas no Brasil desde os anos de 1990. Estas figuras podem ser enquadradas no conceito proposto por Uriarte (2004, p. 218) para a flexibilização do Direito do Trabalho, qual seja, “a eliminação, diminuição, afrouxamento ou adaptação da proteção trabalhista clássica, com a finalidade real ou pretensa de aumentar o investimento, o emprego ou a competitividade da empresa”.

Cronologicamente, dentre as mudanças normativas selecionadas, a primeira delas se deu no campo da terceirização, em 1993. Do ponto de vista jurídico, o termo “terceirização” abrange diferentes formas de contratação do trabalho, porém, com uma característica comum: a figura do intermediário. Através dessa estrutura trilateral/triangular – formada pela composição “trabalhador”, “intermediário” e “tomador” – a empresa contratante (tomadora) aproveita a força de trabalho, mas deixa de ser o empregador no sentido jurídico. Provoca-se, assim, uma ruptura no binômio “empregado-empregador” (BIAVASCHI; DROPPA, 2009).

No Brasil, não há legislação, no sentido formal regulamentando, de forma ampla e geral, dessa figura. Coube à Justiça do Trabalho, através da atuação de seus magistrados, resistir ou aceitar esse instituto, quando do julgamento das ações que questionam a admissibilidade jurídica desse arranjo produtivo.

Em um primeiro período, a posição prevalecente era de resistência à terceirização, conforme explicitado no então Enunciado 256 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Adotado em 1986, sinalava a posição uniforme do órgão de cúpula da Justiça do Trabalho no sentido de ser considerada ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, havendo vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços. Excepcionavam-se apenas os casos de trabalho temporário ou nos serviços de vigilância, por haver expressa autorização legislativa em tais casos específicos¹⁰.

O TST alterou sua posição quanto à matéria em 1993, com a adoção do Enunciado (atualmente “Súmula”) 331, que passou a ter a seguinte redação:

¹⁰ Seguem os dizeres do cancelado Enunciado 256: “Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis ns. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, e 7.102, de 20 de junho de 1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços” (BRASIL, 2003, p. A-73).

SUM331 - Contrato de Prestação de Serviços - Legalidade

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20-06-1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993).¹¹ (BRASIL, 2003).

Esse novo entendimento jurisprudencial do TST passa, portanto, a admitir a terceirização também nos serviços de conservação e limpeza e nos serviços ligados à chamada “atividade-meio” do tomador, ou seja, os que não integram o que pode ser considerada a “atividade-fim” do mesmo, essencial à sua atuação. Interpretação essa digna de nota por ser bem mais favorável ao capital, quando comparada com a posição jurisprudencial anterior. Conforme ponderam Biavaschi e Droppa (2009), tal alteração significou uma real legitimação por parte do Poder Judiciário dessa forma de subcontratação, ainda que com a imposição de certos limites à mesma.

Em 1994, ao final do governo de Itamar Franco¹², a denominada participação nos lucros e resultados das empresas pelos trabalhadores, conhecida pela sigla PLR, foi objeto da Medida Provisória (MP) n. 794. Essa MP teve como finalidade regulamentar o art. 7º, XI da Constituição Federal de 1988, estabelecendo a desvinculação da PLR da remuneração, contrariamente ao que dispunha a legislação trabalhista no período anterior ao texto constitucional. Embora atendessem a uma reivindicação histórica do sindicalismo, a PLR, desta forma

¹¹ Cf. Brasil (2003, p. A-97).

¹² A regulamentação da PLR se manteve através de sucessivas Medidas Provisórias até a vigência da Lei 10.101/2000.

implantada, veio cumprir – inclusive na visão do próprio governo – a função de inibir reajustes salariais que pudessem comprometer o plano de estabilização da moeda. Ademais, saliente-se que esta regulamentação também consolidou uma dissociação entre o conceito econômico e jurídico de salário, na medida em que estabeleceu que tal verba – a PLR – não deve ser incorporada ao salário, tampouco gerar repercussões previdenciárias, embora, substancialmente, trate-se de parcela com natureza contraprestativa (VIANA, 2008).

Embora a legislação vigente em matéria de PLR (Lei n. 10.101/00, art. 3º, § 2º) estabeleça a periodicidade de pagamento desta parcela como não inferior a um semestre, cláusulas inseridas em acordos coletivos de trabalho, estabelecem o seu parcelamento de forma mensal, não raro como contrapartida para redução salarial. Ações trabalhistas propostas por trabalhadores questionam a legalidade desses acordos, por contrariedade à periodicidade estabelecida em lei, a qual foi justamente prevista para evitar que a PLR seja utilizada como forma de substituição do salário. O TST ao analisar essas demandas tem negado a tese dos trabalhadores e interpretado como válidos esses arranjos, utilizando como argumento central uma suposta primazia da negociação coletiva prevista no texto Constitucional sobre a legislação infraconstitucional. Observa-se, nesses casos, que o órgão de cúpula da Justiça do Trabalho tem adotado a tese da “prevalência do negociado sobre o legislado”.

Como exemplo, podemos citar o caso de uma ação movida por um extrabalhador da montadora Volkswagen, requerendo a incorporação, ao salário, das parcelas da PLR que, após uma negociação coletiva com a empresa, passaram a ser repassadas mensalmente, a fim de minimizar perdas salariais ao longo do ano. Segue ementa da decisão final do TST que indica os argumentos adotados para rejeitar o pedido do trabalhador nesse caso:

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS - NATUREZA E PAGAMENTO PARCELADO - PREVISÃO EM ACORDO COLETIVO. A decisão recorrida não reconheceu como válida a norma coletiva (acordo coletivo) que, expressamente, retratando a vontade de sindicato profissional e empresa, dispôs que o pagamento da participação nos lucros, relativa ao ano de 1999, seria feito de forma parcelada e mensalmente. O fundamento é de que o art. 3º, § 2º, da Lei nº 10.101/2000 dispõe que o pagamento de antecipação ou distribuição a título de participação nos lucros ou resultados não pode ocorrer em período inferior a um semestre ou mais de duas vezes no ano cível. O que se discute, portanto, é a eficácia e o alcance da norma coletiva. O livremente pactuado não suprime a parcela, uma vez que apenas estabelece a periodicidade de seu pagamento, em caráter

excepcional, procedimento que, ao contrário do decidido, desautoriza, data venia, o entendimento de que a parcela passaria a ter natureza salarial. A norma coletiva foi elevada ao patamar constitucional e seu conteúdo retrata, fielmente, o interesse das partes, em especial dos empregados, que são representados pelo sindicato profissional. Ressalte-se que não se apontou, em momento algum, nenhum vício de consentimento, motivo pelo qual o acordo coletivo deve ser prestigiado, sob pena de desestímulo à aplicação dos instrumentos coletivos, como forma de prevenção e solução de conflitos. Recurso de embargos conhecido e provido (BRASIL, 2009).

Do ponto de vista do uso da força de trabalho, a PLR também foi empregada pelas empresas como suporte às técnicas de envolvimento e persuasão postas em prática pelas gerências na introdução dos sistemas de gestão flexível. Esse propósito é alcançado através da fixação de parcela variável condicionada a índices de produtividade, de qualidade e/ou de lucratividade da empresa, bem como programas de metas pessoais e/ou coletivas, resultados e prazos que incutem nos trabalhadores a responsabilidade pela competitividade empresarial. Desse modo, possibilita vincular a contraprestação pelo trabalho ao desempenho do trabalhador na empresa e ao desta no mercado.

A negociação da PLR, podendo ser firmada não apenas entre os sindicatos patronais e de trabalhadores, mas também através das gerências com uma comissão de trabalhadores da mesma empresa, tem, ademais, contribuído para descentralizar as negociações do âmbito geral das categorias para o específico das empresas, abrindo caminho para a criação dos “sindicatos por empresa”, numa futura reforma da legislação sindical. Por fim, nem mesmo a estabilidade no emprego dos membros da comissão de negociação, bem como o acesso desta ou do sindicato às informações das empresas como faturamento, lucro, vendas, projetos, produção, metas, foram garantidas em lei (KREIN, 1999).

A regulamentação da PLR permite, ainda, constatar a seletividade do governo federal brasileiro na regulamentação dos direitos fundamentais trabalhistas previstos na Constituição Federal. Enquanto a PLR foi disciplinada através de legislação infraconstitucional já em 1994, outros direitos constitucionais, voltados aos interesses dos trabalhadores e que, portanto, não contribuem diretamente para a consolidação da gestão flexível imposta pelo capital, têm sua efetividade prejudicada pela ausência de regulamentação infraconstitucional. Trata-se de direitos como: a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, I); a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante

incentivos específicos (art. 7º, XX); o adicional de remuneração para atividades penosas (art. 7º, XXIII); e a proteção em face da automação (art. 7º, XXVII).

No ano de 1994, aprovou-se também a Lei n. 8.949, acrescentando o parágrafo único ao art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos seguintes termos: “Art. 442. [...] Parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços” (BRASIL, 1994). Esta alteração legislativa incentivou a propagação das chamadas cooperativas de trabalho e se tornou um mecanismo a mais de flexibilização do mercado de trabalho brasileiro, pois permitiu às empresas contratar, sem encargos, trabalhadores que, sendo considerados “sócios” das cooperativas, não possuem registro formal, não tendo assim assegurados direitos básicos, como férias, 13º salário, descanso semanal remunerado e Previdência Social (KREIN, 1999).

Muitas dessas cooperativas de trabalho são organizadas sem respeitar características essenciais do cooperativismo, sendo chamadas informalmente de “coopergatos”, para indicar seu papel de mera intermediação de força de trabalho. Utiliza-se, assim, uma simulação de cooperativismo para burlar e afastar a incidência do Direito do Trabalho.

Delgado (2010) propõe os princípios da “dupla qualidade” e da “retribuição diferenciada” como idéias-chave para auxiliar na distinção das cooperativas de trabalho consideradas lícitas daquelas de natureza fraudulenta. A dupla qualidade adota como premissa que a cooperativa de trabalho é formada para prestar serviços aos cooperados. Estes possuem, portanto, um duplo *status* perante as cooperativas: de um lado, surgem como associados; de outro, despontam como clientes/beneficiários centrais de suas atividades. Um exemplo típico são as cooperativas de taxistas, constituídas e geridas pelos próprios trabalhadores (e aqui temos a sua dimensão enquanto associados) e que, através de centrais de atendimento, possibilitam aos mesmos uma captação de clientes maior da que obteriam se atuassem de forma autônoma, além de outras vantagens como os convênios com postos de gasolina, revendedoras de automóveis, oficinas mecânicas (do que advém a sua dimensão enquanto clientes/beneficiários). A retribuição diferenciada, por sua vez, remete ao aumento da capacidade de trabalho e de ganhos dos cooperados em comparação com a sua atuação isolada no mercado de trabalho, representando, nas palavras de Campos (2009, p. 10), “verdadeira ampliação da capacidade laboral dos trabalhadores autônomos associados”.

Diversas ações judiciais foram propostas, notadamente pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), tendo como foco a discussão sobre a natureza desses arranjos econômicos, e reconhecendo-se, ao final, o vínculo empregatício diante da ausência dos requisitos que caracterizam a organização cooperativa (DELGADO, 2010).

Um desses casos judiciais foi a Ação Civil Pública proposta pelo MPT em 1999 contra a Companhia Vale do Rio Doce (CVRD), após procedimento investigatório iniciado no ano de 1997. Segundo consta dos autos, duas cooperativas prestavam serviços para a CVRD na mina de extração de minério de ferro Timbopeba, no município de Ouro Preto, em Minas Gerais (BRASIL, 2003).

Durante a ação, ficou comprovado que a primeira dessas cooperativas (Cooperativa Nacional dos Profissionais Autônomos Ltda.) funcionava como simples intermediadora de força de trabalho, ao encaminhar 48 trabalhadores à CVRD que nada sabiam sobre a cooperativa e que não participavam de suas assembleias. As tarefas desses trabalhadores eram a extração e o transporte de minério, ou seja, integravam a “atividade-fim” da CVRD, à qual também estavam subordinados. Além disso, alguns desses supostos cooperados eram ex-empregados da CVRD que continuaram a exercer as mesmas funções, porém com remuneração inferior e sem os demais direitos trabalhistas. A Justiça do Trabalho entendeu que esses elementos indicavam que a situação vivenciada na CVRD se tratava de mera subcontratação e precarização das condições de trabalho. A outra cooperativa (Cooperativa de Administração, Gerenciamento e Consultoria de Empreendimentos), por sua vez, intermediava 18 trabalhadores que foram contratados para o preparo e distribuição de refeições. Atividade essa distinta do fim social da própria cooperativa e das profissões por ela reunidas, demonstrando assim o seu caráter também de burla à legislação trabalhista.¹³

Sob o primeiro governo de Fernando Henrique Cardoso (1995-1998), a flexibilização da legislação trabalhista brasileira avançou ainda com mais vigor, pois que se assumiram no âmbito do Estado as teses de desregulamentação defendidas por organismos internacionais como o Fundo Monetário Internacional (FMI), Banco Mundial e Organização para a Cooperação e Desenvolvimento

¹³ Como outro exemplo dessas fraudes trabalhistas, tem-se a Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho contra a Caniné Calçados Ltda., Cooperativa de Trabalho Industrial de Caniné Ltda. (Cotril) e Cooperativa Produtora de Calçados Caniné Ltda. (Cocan), no Ceará. O resultado do julgamento no TST, reconhecendo a fraude na utilização dessas cooperativas e a conseqüente relação empregatícia, pode ser consultado no RR-795945/2001.3.

Econômico (OCDE), mas também pelos setores empresariais brasileiros. A Confederação Nacional da Indústria bradava, por exemplo, em 1997:

[...] O acirramento da concorrência internacional, a globalização da produção e as profundas mudanças na tecnologia e nos sistemas de gestão obrigam as empresas a buscarem custos unitários do trabalho mais baixos e maior flexibilidade para se adaptarem a um ambiente em permanente mutação.¹⁴

Como todo governo que traz para si as tarefas de aplainar o terreno para a acumulação de capital, o Presidente Cardoso, ao assumir tais teses, teve, obviamente, de se mostrar otimista diante da sociedade brasileira. Apregooou, então, que tal flexibilização não somente preservaria os empregos ao reduzir os custos de contratação de trabalhadores, mas também possibilitaria uma autonomia maior aos seus sindicatos no processo de negociação coletiva (KREIN, 1999).

Abriu-se, assim, o caminho à introdução do chamado banco de horas, através da Lei n. 9601/98, admitindo-se a compensação em módulos de até 120 dias. Inicialmente, prevaleceu o entendimento de que a compensação das horas trabalhadas deveria ocorrer apenas dentro do módulo semanal. A MP 2.164 de 2001, já no segundo governo de Cardoso (1999-2002), estabeleceu esta compensação de jornada ao adotar o módulo anual. Consolidou-se, assim, a figura do banco de horas.

Pactuado através de negociação coletiva, consiste num sistema em que as horas extras trabalhadas, até o limite de dez horas diárias, ao invés de remuneradas, são compensadas com redução de jornada nos períodos de baixa produção. Ora, à medida que as empresas passam a determinar a jornada dos trabalhadores conforme as necessidades de produção, ampliando-as nos períodos de pico e reduzindo-as nos de refluxo da demanda, permite-se a eliminação de “estoques de mão de obra” (VIANA, 2008) e a adequação das contratações de empregados às variações dos mercados de consumo, tornando-se, assim, um suporte ideal na implantação da gestão flexível e dos “enxugamentos” nos quadros das empresas que promovem.

Segundo a proposta de Uriarte (2004) de categorização da flexibilização justrabalhista, a PLR e o banco de horas se enquadram como exemplos de flexibilidade autônoma na medida em que dependem de negociação coletiva para sua implantação lícita. No caso da PLR, tem-se admitido que a negociação coletiva inclusive estabeleça parâmetros contrários àqueles fixados pela legislação.

¹⁴ Cf. Confederação Nacional da Indústria (1997 apud KREIN, 1999).

Há, assim, uma substituição do modelo de tutela legal pelo da autonomia coletiva (“prevalência do negociado sobre o legislado”), justamente em um período histórico de enfraquecimento sindical. Nesse novo modelo, atribui-se à negociação coletiva a função de ser instrumento jurídico válido para a redução da proteção trabalhista e, conseqüentemente, para a implantação da gestão flexível e para a distribuição dos riscos inerentes ao mercado mundial para os trabalhadores.

A terceirização e as cooperativas de trabalho, por sua vez, enquadram-se na categoria de flexibilidade de entrada, já que estabelecem mecanismos jurídicos que permitem a contratação de força de trabalho fora dos moldes clássicos do contrato de trabalho por prazo indeterminado com o tomador dos serviços. Legitima-se, assim, a subcontratação e a precarização das relações de trabalho. Também possibilita o enfraquecimento das relações sindicais e de identidade de classe, já que prevalece o entendimento jurisprudencial de que os trabalhadores terceirizados constituem categoria profissional distinta dos contratados diretamente pela empresa tomadora e, assim, aqueles costumam ser representados por sindicatos distintos. A terceirização também se enquadra, por outro ângulo, na modalidade de flexibilidade jurisprudencial, vez que não decorre de um processo legislativo formal (URIARTE, 2004). Fica perceptível assim que a reforma trabalhista também pode acontecer por outros caminhos, não se limitando apenas à atuação do poder Executivo e Legislativo.

Todas essas medidas legais, visivelmente favoráveis às reformulações postas em curso pelas empresas e Estados após a década de 1970, foram implantadas no Brasil numa conjuntura de desemprego elevadíssimo, contribuindo para uma fragilização ainda maior da organização política dos trabalhadores, impondo perda de importantes conquistas e incentivando uma pulverização das negociações coletivas. Não sem motivo o governo de Cardoso, responsável pelas principais peças de flexibilização, enfrentou, à época, importantes setores sindicais, como os vinculados à Central Única dos Trabalhadores (CUT), os quais desde sempre enfatizaram a necessidade de atrelar o dinamismo do emprego ao crescimento do consumo, dos investimentos e das exportações e jamais à redução dos custos do trabalho (KREIN, 1999). Um discurso, diga-se de passagem, que também não destoava do rol de medidas em prol da acumulação de capital.

Evidencia-se, dessa forma, o caráter acentuadamente predatório da flexibilização implantada no Brasil e em outros países considerados periféricos. O adjetivo é adotado em virtude da constatação de que nestes locais o Estado não tutelou com eficácia ainda sequer os direitos mínimos trabalhistas – vale lembrar que não são raros os casos de trabalho escravo, trabalho infantil, discriminações

trabalhistas e violações à liberdade sindical, apenas para citar violações aos princípios trabalhistas fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) –, nem existe uma organização sindical e um cenário econômico e social capaz de proporcionar equilíbrio nas negociações coletivas. Nesse contexto, flexibilizar, notadamente pela via da negociação coletiva, significa de fato instituir um processo de verdadeira renúncia de direitos trabalhistas alcançados anteriormente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nosso intuito foi apresentar exemplos de um processo de flexibilização levado a cabo na legislação trabalhista no âmbito do Estado brasileiro, que apoiou claramente o avanço no país de uma reestruturação produtiva já em curso no exterior, desde os anos de 1970. Por motivos de espaço, priorizamos casos específicos de alterações legislativas, deixando para um momento oportuno a apresentação de outros também significativos, como a extinção dos mecanismos de reajuste dos salários através de índices oficiais, implantada em 1995, a contratação por tempo determinado e o regime de trabalho em tempo parcial, ambos de 1998, e a suspensão do contrato de trabalho por tempo determinado para fins de qualificação do trabalhador, possibilitada em 2001 – todos relacionados, direta ou indiretamente, à consolidação do uso de novas tecnologias e à aplicação dos métodos da gestão flexível do trabalho nas empresas. Além, evidentemente, de atenderem ao insaciável apelo do empresariado nacional e estrangeiro pela redução dos custos do trabalho no país, visando uma inserção “competitiva”, ainda que em caráter claramente predatório, em um mercado global cujos investimentos têm sido canalizados para novas periferias, como a China, a Índia, entre outras, onde as condições mínimas de trabalho têm sido dilapidadas em uma escala avassaladora.

Também não discutimos, pormenorizadamente, neste artigo – considerando que tal assunto pode ser aprofundado através da própria bibliografia por nós citada – aspectos como a abertura comercial, a estabilização da moeda nacional com sobrevalorização do câmbio, os muitos ajustes recessivos na economia, os juros internos elevados, as privatizações e as desnacionalizações de setores inteiros, entre outros movimentos e ações que, amparados ou diretamente empreendidos pelo Estado brasileiro ao longo da década de 1990, estimularam ainda mais a flexibilização do trabalho no país, afetando as negociações entre empresariado e trabalhadores. Afinal, como bem aponta Poulantzas (1985, p. 204):

[...] toda uma série de intervenções do Estado, quer se trate de reestruturações industriais, da ajuda múltipla e direta em certas frações do capital ou do arranjo do território, todos ligados certamente à distribuição da mais-valia e suas transferências, visam, mais fundamentalmente, esta modificação das relações da produção, condição necessária da reprodução da força de trabalho em função da alta de sua taxa de exploração. Essas medidas fazem do Estado o promotor direto da concentração e da centralização do capital, estando entendido seguramente que este processo não é nem simplesmente técnico, nem simplesmente jurídico. Isso recobre importantes modificações nas relações de produção: articulações diferenciais, no seio do lugar ocupado pelo capital e entre seus diversos agentes, poderes e graus de poderio e de propriedade econômica simultaneamente sobre o plano nacional e sobre o plano mundial (internacionalização do capital, empresas multinacionais etc.).

Partindo do que inventariamos até aqui, não são, portanto, inusitados fatos como as drásticas reduções de quadros nas filiais de grandes corporações transnacionais instaladas no Brasil durante e após a década de 90. Empresas cujas estatísticas apontam elevações constantes na produtividade do trabalho e nas margens de lucro, muito embora os salários e os encargos sociais recolhidos apresentem queda, *pari passu* a uma flexibilização sistêmica das jornadas de trabalho e a uma ampliação considerável das contratações de trabalhadores sem vínculo empregatício. Enfim, empresas nas quais se exploram ao máximo, e com a anuência do Estado, os recursos humanos e materiais locais.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo (Org.). *Neoliberalismo, trabalho e sindicatos*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 1998.

_____. (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006.

_____. *A desertificação neoliberal no Brasil (Collor, FHC e Lula)*. Campinas: Autores Associados, 2004.

_____. *Adeus ao trabalho?* ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Campinas: Cortez, 1995.

BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. A terceirização e a justiça do trabalho: notas metodológicas para uma análise interdisciplinar. ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO, 10., 2009, São Paulo. *Anais...* Disponível em: <<http://starline.dnsalias.com:8080/abet/trabalhosite/>

trabalhossite.asp>. Acesso em: 20 out. 2010.

BOITO JUNIOR, Armando. Neoliberalismo e relações de classe no Brasil. *Idéias, Neoliberalismo e Lutas Sociais no Brasil*, Campinas, v. 9, n. 1, p. 13-48, 2002.

_____. A hegemonia neoliberal no governo Lula. *Crítica Marxista*, Rio de Janeiro, v. 17, p. 9-35, 2003.

BRASIL. Lei 8.949, de 9 de dezembro de 1994. Acrescenta parágrafo ao art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para declarar a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*. Brasília, 12 dez. 1994. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L8949.htm>>. Acesso em: 28 jan. 2011.

_____. *Recurso de Revista n. 738714-63.2001.5.03.0069, da 4ª. Turma do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília, 24 out. 2003.

_____. *Súmulas e orientações jurisprudenciais*. Brasília, [s.d.] Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_pdf_atual.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2010.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Embargos n. 1.236/2004-102-15-00.4*. Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Julgamento em 19 de março de 2009. Publicado em 24 abr. 2009. Disponível em: <<http://aplicacao2.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR-123600-65.2004.5.15.0102&base=acordao&numProcInt=14261&anoProcInt=2008&dataPublicacao=24/04/2009-07:00:00&query=>>>. Acesso em: 26 jan. 2010.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *TST Enunciado nº 331 - Revisão da Súmula nº 256*. 2003. Disponível em: <http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0331a0360.htm>. Acesso em: 11 dez. 2010.

CAMPOS, André Gambier. Novos aspectos da regulação do trabalho no Brasil: qual o papel do estado? ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO, 10., 2009, São Paulo. *Anais...* Disponível em: <<http://starline.dnsalias.com:8080/abet/trabalhossite/trabalhossite.asp>>. Acesso em: 20 out. 2010.

CASTRO, Nadya Araújo de (Org.). *A máquina e o equilibrista: inovações na indústria automobilística brasileira*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. O custo do trabalho: normas demais, empregos de menos. *Indústria e Produtividade*, Rio de Janeiro, v. 30, n. 303, p. 10-21, 1997.

CORIAT, Benjamin. *Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização*. Rio de Janeiro: Revan, 1994.

CURRY, James. The flexibility fetish: a review essay on flexible specialisation. *Capital & Class*, Edinburgh, n. 50, p. 99-126, 1993.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DOURADO, Luiz F.; PARO, Vitor H. (Org.). *Políticas públicas e educação básica*. São Paulo: Xamã, 2001.

GENTILI, Pablo. Três teses sobre a relação trabalho e educação em tempos neoliberais. In: LOMBARDI, José Claudinei; SAVIANI, Dermeval; SANFELICE, José Luís (Org.). *Capitalismo, trabalho e educação*. Campinas: Autores Associados, 2002. (Coleção Educação Contemporânea).

GOUNET, Thomas. *Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel*. São Paulo: Boitempo, 1999.

HARVEY, David. *A condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 1992.

HIRATA, Helena Sumiko (Org.). *Sobre o “modelo” japonês: automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho*. São Paulo: EDUSP, 1993.

JACOBI, Pedro. Transformações do estado contemporâneo e educação. In: BRUNO, Lúcia (Org.). *Educação e trabalho no capitalismo contemporâneo*. São Paulo: Atlas, 1996. p. 41-56.

KREIN, José Dari. Reforma do sistema de relações de trabalho no Brasil. In: DIEESE. *Emprego e desenvolvimento tecnológico*. São Paulo: DIEESE, 1999. p. 255-294.

MATTOSO, Jorge E. L. O novo e inseguro mundo do trabalho nos países avançados. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso de et al. (Org.). *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século*. São Paulo: Scritta, 1994. p. 521-562. (Projeto Mercado de Trabalho, Sindicatos e Contrato Coletivo, MTb/PNUD, CESIT/IE/ UNICAMP, FECAMP).

MONDEN, Yasuhiro. *Sistema Toyota de produção*. São Paulo: IMAM, 1984.

NOGUEIRA, Francis Mary Guimarães. *Estado e políticas sociais no Brasil: conferências do seminário estado e políticas sociais no Brasil e textos do relatório parcial do projeto de pesquisa – programas nas áreas de educação e saúde no estado do Paraná: sua relação com as orientações do BID e BIRD e sua contribuição na difusão das propostas liberalizantes em nível nacional*. Cascavel: EDUNIOESTE, 2001.

OHNO, Taiichi. *O sistema Toyota de produção: além da produção em larga escala*. Porto Alegre: Bookman, 1997.

- OLIVEIRA, Dalila Andrade (Org.). *Gestão democrática da educação: desafios contemporâneos*. 7. ed. Petrópolis: Vozes, 2007.
- PINTO, Geraldo Augusto. *A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo*. São Paulo: Expressão Popular, 2007a.
- _____. *A máquina automotiva em suas partes: um estudo das estratégias do capital nas autopeças em Campinas*. 2007. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007b.
- POULANTZAS, Nicos. *O estado, o poder, o socialismo*. 2. ed. Rio de Janeiro: Graal, 1985. (Biblioteca de Ciências Sociais, n. 19)
- QUADROS, Waldir José de. *Crise do padrão de desenvolvimento no capitalismo brasileiro: breve histórico e principais características*. Campinas: UNICAMP, 1991. (Cadernos do CESIT, textos para discussão n. 6)
- ROSENMANN, Marcos Roitman. Neoliberalismo. In: SADER, Emir et al. *Latinoamericana: enciclopédia contemporânea da América Latina e do Caribe*. São Paulo: Boitempo, 2006.
- SILVA, Elizabeth Bortolaia. *Refazendo a fábrica fordista: contrastes da indústria automobilística no Brasil e na Grã-Bretanha*. São Paulo: Hucitec, 1991.
- SMITH, Chris; ELGER, Tony (Ed.). *Global japanization? the transnational transformation of the labour process*. London: Routledge, 1994.
- SOUZA, José dos Santos. *Trabalho, educação e sindicalismo no Brasil: anos 90*. Campinas: Autores Associados, 2002. (Coleção Educação Contemporânea).
- TAVARES, Maria da Conceição. Ajuste e reestruturação nos países centrais: a modernização conservadora. *Economia e Sociedade*, Campinas, n. 1, p. 21-57, 1992.
- URIARTE, Oscar Ermida. A flexibilização no direito do trabalho: a experiência latino-americana. In: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Flexibilização no direito do trabalho*. São Paulo: Thompson, 2004. p. 217-252.
- VELLOSO, Paulo dos Reis; ALBUQUERQUE, Roberto Cavalcanti de; KNOOP, Joachim (Org.). *Políticas sociais no Brasil: descentralização, eficiência e equidade*. Rio de Janeiro: INAE, 1995.
- VIANA, Márcio Túlio. Remuneração e salário. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (Org.). *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008. p. 105-211. v. 2.