

A POSTURA DO TRABALHADOR BRASILEIRO EM TEMPO DE REFORMA LEGAL: CONTRIBUIÇÕES PARA UMA ANÁLISE MAIS AMPLA

Silvio BELTRAMELLI NETO¹

Mirta Gladys Lereña Manso de MISAILIDIS²

RESUMO

Este artigo propõe-se a dar informações para uma análise mais ampla da situação do trabalhador brasileiro, tendo em conta, principalmente, a reforma trabalhista que vem sendo implantada pelo Governo Federal; e o faz, pretendendo revelar alguns dos contornos da herança cultural e procedimental do operariado brasileiro, confrontando-a com as importantes mudanças experimentadas pela relação de trabalho, em decorrência das alterações do sistema capitalista, desde a segunda metade do século XX até os dias de hoje. Busca-se, assim, distância dos reducionismos, a que podem conduzir as avaliações superficiais das implicações da reforma trabalhista brasileira, demonstrando ser necessário ao trabalhador brasileiro conhecer sua inserção em contexto eivado de tendências globais, mas dotado de determinadas peculiaridades, pois só assim será possível engajamento efetivo e produtivo em processo social dotado de profundo dinamismo.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista, Relações de Trabalho, Estado, Toyotismo, Flexibilização, Autotutela, Sindicalismo Brasileiro.

ABSTRACT

This article aims to provide information for a wider analysis of the Brazilian worker's situation taking mainly into consideration the Labor Reform which has been implemented by the Federal Government. In doing so, it aims to reveal some of the cultural and procedural inheritance traces of the Brazilian workforce, facing it with the important changes experienced by the labor relations, due to the capitalist system alterations registered from the second half of the XX century up to now. It aims to avoid simplifications to which superficial evaluations of the Brazilian Labor Reform implications can lead, showing it is necessary for the Brazilian worker to be aware of his insertion in a context full of global tendencies, but endowed of certain peculiarities. Only this way an effective and productive engagement will be possible in a strongly dynamic social process.

Keywords: Labor Reform in Brazil, Labor Relations, Neo-Liberal State, "Toyotismo", Flexibilization, Self-custody, Brazilian Unions.

⁽¹⁾ Docente da Faculdade de Direito da PUC-Campinas. Mestrando em Direito pela Universidade Metodista de Piracicaba (Bolsista CAPES).

⁽²⁾ Docente da Faculdade de Direito da PUC-Campinas.

INTRODUÇÃO

A gente quer ter voz ativa, no nosso destino mandar. Mas eis que chega a roda-viva e carrega o destino pra lá. (Chico Buarque de Holanda)

A “menina dos olhos” da atual discussão jurídico-trabalhista brasileira é a recente colocação em prática da reforma legislativa de há muito reivindicada pelos mais diversos setores sociais ligados ao trabalho. Pelos desdobramentos até aqui levados a efeito, tal reforma implantar-se-á em três etapas, tendo as duas primeiras alcançado um estágio mais avançado de realização: a) a ampliação da competência da Justiça do Trabalho; b) a regulamentação própria da atividade sindical; e c) a adaptação das normas substantivas de Direito do Trabalho.

Diante deste quadro, não é surpreendente e nem tão pouco despropositado que as manifestações acerca da Emenda Constitucional nº 45, da Proposta de Emenda Constitucional nº 369/2005 e do Projeto de Lei que a esta regulamentaria³, tematizem exatamente a alteração jurídica que se pretende, sob o prisma de aspectos de validade normativa, sob o da pertinência destas readequações à efetividade da prestação jurisdicional trabalhista e, ainda, por consequência, o da proposta de proteção do hipossuficiente.

A produção normativa reformadora em pauta evidencia uma ação estatal voltada para responder à necessidade de uma readequação jurídica do mundo do trabalho. Interessante, no entanto, é perceber o quão paradoxal esta realidade pode parecer, se confrontada com a atual identificação do afastamento da figura do Estado da regulação das atividades privadas, nelas incluída a relação de trabalho.

Percebe-se, pelos rumos tomados pela Emenda Constitucional nº 45 e pelas propostas de reforma dos direitos trabalhistas individuais, a conduta neo-liberal do Estado brasileiro ao deixar nítida a idéia de que sua participação na regulação das relações de trabalho cada vez mais resumir-se-á, na essência, à via da decisão judicial em sede de Reclamação Trabalhista – casuisticamente, portanto –, enquanto que o processo regulatório em si será amplamente transferido para as partes envolvidas (empregado-empregador), por intermédio da

negociação coletiva, satisfazendo, assim, a tendência mundial flexibilizadora.

Entretanto, com relação à estrutura sindical, a PEC nº 369/2005 e o Projeto de Lei que a acompanha parecem contrariar a inspiração desregulamentadora dos dois outros campos de reforma, na medida em que detalhadamente disciplina a gestão dos sindicatos brasileiros. Ou seja, o paradoxo está no fato do Estado afastar-se da produção normativo-trabalhista, deixando à Justiça do Trabalho um campo de ação mais estendido, mas, ao mesmo tempo, submetendo a estrutura sindical aos rigores da lei.

Em meio a todas estas alterações normativas, parece escapar às análises a apreciação da efetividade desta postura estatal frente à realidade que se apresenta, cívica de nuances e vertentes, e, pior, sem permitir qualquer avaliação definitiva acerca do futuro das relações sociais no mundo. Não se pode simplesmente ignorar que, como denuncia David Harvey, “o pós-modernismo nada, e até se esboja, nas fragmentárias e caóticas correntes de mudança, como se isso fosse tudo o que existisse”⁴.

O que parece não emergir das discussões fundamentalmente jurídicas e, muitas vezes, econômicas, que permeiam as reformas trabalhistas em suas três vertentes (Justiça Especializada, Sindicatos e Direitos Individuais), é o reconhecimento de que o trabalhador brasileiro, tal qual o trabalhador de todos os cantos do mundo, está sendo obrigado a colocar-se de frente para si mesmo, numa verdadeira posição de autocrítica, disto dependendo os rumos de sua condição de existência, sob pena de, definitivamente, admitir que seu futuro não mais lhe pertence ou nunca pertenceu.

Neste passo, o que esperar do trabalhador brasileiro quando confrontado com as novas situações trazidas pelas reformas em implantação? Se o Estado convoca este trabalhador a promover diretamente a ordem de direitos e deveres a que se submeterá, quais as condições com que pode contar para manter as rédeas de seu destino, em tempos de fragmentação e instabilidade?

As respostas para estas questões tornam-se problemáticas na medida em que se está a tratar de uma herança trabalhista de intervenção estatal, na qual os anseios do capital e do trabalho sempre foram, por

⁽³⁾ A Proposta de Emenda Constitucional e o correspondente Projeto de Lei são resultado do Fórum Nacional do Trabalho, realizado em Brasília, em fevereiro de 2005, o qual envolveu representantes do Governo Federal e figuras representativas dos empregados e empregadores.

⁽⁴⁾ HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna: Uma Pesquisa Sobre as Origens da Mudança Cultural**, p. 49.

princípio, endereçados ao Estado Nacional. Os empregados brasileiros, ao reivindicarem melhores situações, esperavam reconhecimento através de novas leis ou decisões judiciais favoráveis. Querendo ou não, a CLT, na sua infinidade de regras, sempre foi vista como um conforto. Se a produção normativa trabalhista muda de mãos e nela se alicerça a apreciação judicial, a grande questão é saber como se portar sem ter o Estado como ouvitor.

Em suma, analisar o real impacto das reformas trabalhistas propostas pelo Governo brasileiro nas relações de trabalho do País não se resume a uma avaliação dos direitos e deveres que emanam dos artigos que compõem o texto das novas normas. É preciso algo mais. Algo que passe pela constatação da intensa mutação estrutural daquilo que se entende como prestação de trabalho e, principalmente, pela investigação de como o trabalhador identifica-se e, a partir daí, pela indicação de quais os caminhos de atuação viáveis para a preservação eficaz de seus interesses.

Fiel ao seu título, este breve estudo pretende, em verdade, contribuir com a exposição das contingências próprias da realidade do trabalhador brasileiro, para isso percorrendo duas vertentes, que, no fim das contas, acabam por se enredar. A primeira delas nos remete a um raio-x de cunho subjetivo, a partir do resgate da “bagagem histórica” deste trabalhador; aspectos daquilo que se poderia chamar, metaforicamente, de “DNA do trabalhador nacional”, constituído pelo acúmulo de experiências e ações presentes ao longo do desenrolar das relações de trabalho no Brasil. Já a segunda finca base numa análise mais objetiva, buscando o apontamento das principais características da transformação das relações laborais no mundo, presentes também no contexto brasileiro.

É certo que esta proposta, dentro da sua singeleza, não se atreve a esgotar a descrição desta realidade mutante, muito menos a apontar qual a direção da classe trabalhadora brasileira, como que num exercício de futurologia. O que se quer é fornecer elementos que possam enriquecer as discussões comprometidas com uma análise mais ampla dos destinos do brasileiro em matéria de trabalho.

1. A CULTURA BRASILEIRA DO PÁTRIO PODER ESTATAL

O Direito do Trabalho, no Brasil, foi submetido a um processo peculiar de solidificação enquanto ramo autônomo do Direito. Pelas mãos de Getúlio Vargas, em 1943, realizou-se a união das normas trabalhistas, até então esparsas, no diploma da Consolidação das Leis do Trabalho. E isto, como gabava-se o próprio Presidente à época, sem derramar sequer uma gota de sangue, ao contrário dos ferozes embates europeus.

O Brasil via-se, então, diante do “resultado de 13 anos de trabalho, nos quais uma série de destacados pensadores jurídicos se reuniu para criar uma arena jurídica inteiramente nova no Brasil”⁵, conferindo, com isso, proteção legal à classe trabalhadora, tendente a inflar-se de maneira rápida e definitiva com a implantação da política de industrialização do país, sob a batuta do Estado Novo.

Eis, pois, o retrato fiel da então tendência mundial, vigente por muito tempo, de centralização na figura do Ente Estatal não somente das ações políticas, mas também econômicas, sociais, culturais e jurídicas. Presenciava-se um paradoxo prático-teórico da concepção moderna de Estado de inspiração rousseauiana, – encampada, na estrita medida de seus interesses, pelas revoluções liberais francesa e americana –, que permitiu a consolidação, na figura do governante-ditador, da representação dos interesses gerais populares. Para remontarmos ao tempo getulista, são exemplos disso também o nazismo alemão, o fascismo italiano e o comunismo soviético, todos gozando de alta popularidade quando instalados.

Para os empregadores capitalistas, financiadores do desenvolvimento nacional, a centralização estatal representou a maneira mais eficaz de criar condições para a expansão das indústrias, e, em última análise, para a disseminação do próprio capitalismo como sinônimo de evolução, ainda mais nos países de menor expressão econômica.

O Estado, assim, funcionava como catalisador dos anseios dos mais variados atores sociais, entre eles os trabalhadores. O exemplo europeu mostra que as reivindicações operárias voltavam-se contra as precárias condições de trabalho, mas o faziam pressionando o Ente Estatal a reconhecer-lhes garantias jurídicas.

⁽⁵⁾ FRENCH, John D. *Afogados em Leis: A CLT e a Cultura Política dos Trabalhadores Brasileiros*, p. 14.

Neste contexto, a ordem jurídica trabalhista, dotada de diploma normativo próprio, nasceu pelas mãos do Estado, que, para as massas, assumiu a suposta figura do pai que cumpre o dever de dar guarida ao filho, este cada vez mais fazendo-se representar pelo cidadão-operário.

O rigor jurídico e a abrangência da CLT, para a época, foram algo de causar inveja, merecendo todo o louvor, já que “em seu escopo e em sua ambição, a CLT é um verdadeiro corpo caleidoscópico de leis que fornece orientação em quase todos os aspectos importantes do mundo do trabalho, num sentido amplo.”⁶

Vê-se, pois, que o diploma trabalhista brasileiro, em seu conteúdo, representou a regulamentação exaustiva da relação empregatícia, disciplinada em seus mínimos detalhes. E, o melhor de tudo: esta conquista do trabalhador brasileiro foi fruto de ação estatal visionária e benemérita, que presenteou os trabalhadores, sem que eles precisassem pedir – idéia veiculada pelo Estado Novo populista. Aliás, aos olhos daquele governo, o “Príncipe” deu à classe trabalhadora o que ela não teria sequer condições de reivindicar, como pensava um dos mentores da CLT e da legislação sindical getulista, Oliveira Vianna, ao afirmar que “o insolidarismo é um dado cientificamente comprovado da nossa psicologia social, coletiva – de povo. É uma verdade experimental e indiscutível.”⁷

Destaque-se que a presença estatal central na promoção da ordem jurídica não se resumiu ao governo de Vargas, mas perpetuou-se, por meio de normatizações importantes, como as leis sobre a gratificação natalina (1962), o FGTS (1966), e sobre os empregados domésticos (1972) e rurais (1973), bem como, em âmbito constitucional, o rol de garantias do artigo 7º da Constituição Federal de 1988.

Uma legislação quase perfeita, direitos resguardados, liberdade de associação regulamentada e Justiça do Trabalho à disposição para fazer valer as regras do jogo. Ora, por que, então, não obstante tanta perfeição, necessitou-se e ainda se necessita, e muito, discutir o Direito do Trabalho no Brasil? Pergunta que ficaria sem resposta, a não ser pela presença do fenômeno social, com suas dinâmicas, nem sempre conjugadas com os códigos. A história brasileira, neste ponto, corrobora a constatação de que a mera previsão de direitos não se concretiza em proteção de fato pela simples promulgação legal.

Como não poderia deixar de ser, com o advento da CLT e ao longo do tempo, em períodos de ditadura ou não, o trabalhador brasileiro manteve um *modus operandi* em relação às situações em que se sentia lesado, recorrendo ao pátrio poder estatal, expresso pela Justiça do Trabalho e, às vezes, pelo próprio Legislativo. Seja individualmente (mais comum), seja por intermédio da estrutura sindical, atada à vontade política do Governo, a realidade é que o operário brasileiro sempre correu para os braços do Pater-Estado para a satisfação, ou, ao menos, a exposição de seus anseios, o que, por certo, não significava ser atendido. Aliás, quase nunca o foi desinteressadamente, diferentemente do capital, que sempre gozou de maior prestígio junto ao Estado.

Não é à toa que, dando-se conta do alcance do “presente” ganho, o trabalhador brasileiro, tendo a CLT como sua bíblia, abarrotou, como ainda abarrota, o Judiciário com ações trabalhistas, obtendo certo e delimitado êxito. Tal quadro, contudo, encarregou-se, ao longo do tempo, de evidenciar que a promessa estatal constante em cada artigo celetista consubstanciara-se em fardo doloroso de ser carregado, principalmente por estar em confronto com o ideário capitalista, que, ao mesmo tempo em que se responsabilizava pelo subsídio do próprio “Príncipe” (via impostos, internalização de divisas, mínima distribuição de renda, etc.) e pela sustentação do mercado de trabalho, também sofreu e ainda sofre transmutações, como se poderá constatar a seguir.

2. AS METAMORFOSES DA RELAÇÃO DE TRABALHO E O BRASIL

A abordagem da relação de trabalho nos séculos XX e XXI pressupõe, obrigatoriamente, clareza quanto à passagem do sistema fordista de organização de produção ao sistema toyotista, de origem japonesa, mas cuja expansão já abraça o Globo.

Esta passagem, contudo, deu-se, e ainda se dá, em meio a uma série de contradições inerentes ao período, que teve início a partir do final da década de 60 e que se convencionou denominar pós-modernidade, pois, como esclarece Harvey, “os contrastes entre as práticas político-econômicas da atualidade e as do período de expansão do pós-guerra são suficientemente significativos para o que poderia ser chamado regime de acumulação ‘flexível’.”⁸

⁽⁶⁾ FRENCH, John D. *Op. Cit.*, p. 13.

⁽⁷⁾ VIANNA, Oliveira. *Problemas de Direito Sindical*, p. v.

⁽⁸⁾ HARVEY, David. *Op. Cit.*, p. 119.

A engenharia operacional idealizada por Henry Ford serviu com eficiência à acumulação capitalista, ao solidificar um sistema, descrito com clareza pelo sociólogo do trabalho e professor Ricardo Antunes,:

(...) cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem e dos produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e da produção em série fordista; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas.⁹

Inserida neste horizonte, a relação de trabalho traduzia-se em números e conceitos tão absolutos quanto a própria produção. A verticalidade do trabalho fabril coletivo não trazia dúvidas acerca da caracterização da relação de emprego, sempre nítida frente à exatidão dos papéis do empregado e do empregador, permitindo definir-se, também no Brasil, um conceito delimitado de vínculo empregatício, nascido a partir dos clássicos cinco requisitos extraídos do artigo 3º da CLT (Pessoalidade, Habitualidade, Onerosidade, Subordinação e Alteridade).

Por outro lado, a aglomeração espacial da mão-de-obra permitiu que os trabalhadores se auto-identificassem, enquanto classe de interesses comuns, incentivando, com isso, a associação para reivindicação, e propiciando uma atividade sindical mais incisiva e incômoda para o capital.

Apesar do Brasil ainda não integrar diretamente o epicentro da produção massificada e da acumulação de capital, seu processo de industrialização e consequente desenvolvimento dentro do cenário mundial, ao

longo do século passado, o fez e faz experimentar da mesma realidade, ainda que com um pequeno atraso no tempo e guardadas as suas peculiaridades.

O movimento sindical nacional protagoniza uma história de ações pontuais contundentes de reivindicação, por vezes vitoriosas, mas, de todo modo, sem linearidade ou estabilidade no que tange à sua presença decisiva para a definição dos contornos da relação de trabalho brasileira.

Os registros da atividade associada do trabalhador brasileiro remontam “a um período que não é propriamente sindical e sim mutualista, na medida em que o trabalho livre concorria com o trabalho escravo”.¹⁰ O pioneirismo do Primeiro Congresso Operário de 1906, adepto do sindicalismo revolucionário, criou, ainda que com atuação precária, a Confederação Operária Brasileira¹¹ e “através de seu jornal A Voz do Trabalhador, permitiu pela primeira vez uma certa coordenação e troca de informações no interior do movimento operário, em nível nacional”¹², produto de associações sindicais, inicialmente, à margem da regulação estatal.

Merecem destaque, na evolução da atuação sindical brasileira, os movimentos grevistas do início do século XX¹³, passando pelas frequentes reivindicações dos anos 30, as ações típicas dos anos 40 ao início dos 60, até culminar com a reorganização sindical do final dos anos 70, após sistemático alijamento pela ditadura militar, e abrindo espaço para os movimentos sindicais das montadoras do ABC paulista, no início da década de 80. Todos estes eventos permitem contrariar a malfadada opinião de Oliveira Vianna, reportando-se a Tobias, de que “no Brasil, povo significa multidão

⁽⁹⁾ ANTUNES, Ricardo. Adeus ao Trabalho? Ensaio Sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho, p. 23.

⁽¹⁰⁾ MISAILIDIS, Mirta Lerena de. **Os Desafios do Sindicalismo Brasileiro Diante das Atuais Tendências**, p. 43.

⁽¹¹⁾ A ata de resoluções produzida pelo Congresso Operário, no Rio de Janeiro, ao constituir a Confederação Operária Brasileira, assim explicita seus fins:

“1) A Confederação Operária Brasileira organizada sob as bases de acordo tem por fim:

- a) Promover a união dos trabalhadores salarizados para a defesa de seus interesses morais e materiais, econômicos e profissionais;
- b) Estreitar os laços de solidariedade entre proletariado organizado, dando mais força e coesão aos seus esforços e reivindicações, tanto moral como material;
- c) Estudar e propagar os meios de emancipação do proletariado e defender em público as reivindicações econômicas dos trabalhadores, servindo-se para isso de todos os meios de propaganda conhecidos, nomeadamente de um jornal que se intitulará A Voz do Trabalhador;
- d) Reunir e publicar dados estatísticos e informações exatas sobre o movimento operário e as condições do trabalho em todo o país.”

⁽¹²⁾ VIANNA, Oliveira. **Op. Cit.**, p. v.

⁽¹³⁾ A mais importante expressão das greves do início do século passado foram os movimentos deflagrados no Rio de Janeiro, até 1904 e, de 1905 a 1917, em São Paulo, destacando-se a greve dos ferroviários da Companhia Paulista, de 15 de maio de 1906, iniciada em Jundiaí e Campinas e a greve geral de 1917, em São Paulo. MISAILIDIS, Mirta Lerena de. **Op. Cit.**

de homens, como porcada significa multidão de porcos”.¹⁴

Não obstante, a cultura do trabalhador nacional sempre permaneceu calcada nas providências individuais, destacadamente as reclamações trabalhistas, sendo forçoso admitir que estas expressões do movimento sindical brasileiro não foram suficientes para implantar uma consciência sindical na comunidade trabalhadora nacional, disso impossibilitada, corriqueiramente, por manobras meramente políticas, quando não pela imposição da violência escancarada.

Ocorre que toda a intensidade da eficiência produtiva fordista, difundida mundialmente, teve seu preço finalmente apresentado a pagamento no período entre 1965 a 1973, tempo em que “o capitalismo estava afogado pelo excesso de fundos; e, com poucas áreas produtivas reduzidas para investimento, esse excesso significava uma forte inflação”¹⁵, traduzindo, portanto, um verdadeiro quadro de auto-estrangulamento, provocado pela acumulação de capital elevada em série, na proporção da produção de mercadorias. Em perigo, o capitalismo viu-se obrigado a adaptar-se para sobreviver. Para tanto, flexibilizou-se.

A simples e absoluta concentração de riquezas impedia a sustentação do capitalismo, pois implicava o declínio da capacidade geral de consumo, base do sistema. Neste passo, a saída engenhosamente encontrada foi flexibilizar esta acumulação, dando oportunidade para este consumo. Por consequência, a acumulação passou a efetivar-se por força da relativização dos padrões consumistas, dos padrões financeiros e, por óbvio, das relações de trabalho.

A fragmentação característica da era pós-moderna vê-se impressa na efemeridade dos produtos e serviços (modismos), no consumo desenfreado, na otimização da produção (*just in time* com abandono dos estoques), entre outras situações.

Para o êxito deste processo, as evoluções da globalização no campo da tecnologia foram fundamentais. Grandes avanços no transporte (de pessoas e de mercadorias) e na comunicação transformaram a realidade do trabalho, que passou a ter lastro no conhecimento e na informação. A aproximação das fronteiras geográficas permitiu que a mão-de-obra

pudesse ser amealhada em todo o planeta, de acordo com a conveniência de quem emprega, como que confirmando a avaliação marxista de 1848, segundo a qual, “impelida pela necessidade de mercados sempre novos, a burguesia invade todo o globo terrestre. Necessita estabelecer-se em toda parte, explorar em toda a parte, criar vínculos em toda a parte.”.¹⁶

Aproveitando-se desta situação favorável é que o sistema toyotista de produção fez-se conhecer mundialmente, com raízes remotas fincadas na conjuntura nipônica de caos do pós-Segunda Guerra e com princípios diferentes do fordismo. Pensado e desenvolvido pelo engenheiro japonês Ohno, nas frentes de trabalho da montadora Toyota, o toyotismo possui orientações evidentes de inspiração do modo flexível de acumulação de capital, para cuja descrição é válida, novamente, a explicação de Ricardo Antunes:

*(...) ao contrário do fordismo, a produção sob o toyotismo é voltada e conduzida diretamente pela demanda. A produção é variada, diversificada e pronta para suprir o consumo. É este quem determina o que será produzido, e não o contrário, como se procede na produção em série e de massa do fordismo. Desse modo, a produção sustenta-se na existência do estoque mínimo. O melhor aproveitamento possível do tempo de produção (incluindo-se também o transporte, o controle de qualidade e o estoque), é garantido pelo just in time.*¹⁷

O sistema toyotista privilegia o trabalhador polivalente (ao contrário da divisão de tarefas típica do fordismo), com conhecimento técnico de todo o processo produtivo, dando-lhe liberdade para criar e flexibilidade de jornada. Com isso, fomenta-se sobremaneira a concorrência individual entre os profissionais, que, cada vez mais, buscam, por si, conhecimento para obterem destaque e habilitarem-se a perseguir vorazmente níveis de produtividade que, em última análise, reverterem em total benefício do empresário. É a onda do trabalho especializado e do controle de qualidade, que transfere a responsabilidade do resultado final para o trabalhador, para quem a competência e o sucesso profissional dependem exclusivamente da excelência de seu resultado.

⁽¹⁴⁾ PINHEIRO, Paulo Sérgio & HALL, Michael M. **A Classe Operária no Brasil: 1889-1930 Documentos. Vol. 1 – O Movimento Operário**, p. 41.

⁽¹⁵⁾ HARVEY, David. **Op. Cit.**, p. 136.

⁽¹⁶⁾ MARX, Karl & ENGELS, Friedrich. **Manifesto Comunista**, p. 43.

⁽¹⁷⁾ ANTUNES, Ricardo. **Op. Cit.**, p. 34.

Esta corrida ao conhecimento é bem detectada pelo aprofundado estudo de Manuel Castells sobre a Sociedade em Rede, quando explica aquilo que chama de “Sociedade Informacional”, afirmando que:

(...) essa nova estrutura social está associada ao surgimento de um novo modo de desenvolvimento, o informacionalismo, historicamente moldado pela reestruturação do modo capitalista de produção, no final do século XX”¹⁸, para, em seguida, esclarecer que “no novo modo informacional de desenvolvimento, a fonte de produtividade acha-se na tecnologia de geração de conhecimentos, de processamento da informação e de comunicação de símbolos.”¹⁹

Os custos da produção também se flexibilizam através da horizontalização da mão-de-obra, operacionalizada pela mescla de terceirização e subcontratação (contratos sazonais, a tempo parcial, etc.) e também do atendimento da demanda na medida da sua necessidade, afastando os prejuízos com estoques encalhados. Daí as estatísticas recorrentemente apontarem o aumento do setor de serviços e o crescimento das pequenas empresas de caráter familiar²⁰, constituídas para atendimento, muitas vezes, apenas de uma grande empresa, sobrevivendo em verdadeiro sistema de simbiose.

De quebra, este modo horizontalizado e concorrencial de organização obreira mina qualquer condição de identidade de interesses entre trabalhadores, sufocando as associações sindicais e todo o incômodo que elas trazem ao capital.

Diante de todas estas características, entender porque o sistema de Ohno caiu nas graças do capitalismo não exige muito esforço, pois além de favorecer sobremaneira a acumulação de capital, ainda elimina vários dos inconvenientes inerentes ao fordismo, como o custo de estocagem, de alocação e manutenção de mão-de-obra subordinada e do movimento sindical, entre outros.

Apesar do Brasil ainda contar com vários setores industriais que abraçam o sistema fordista de

produção, é fato que a tendência mundial de adoção do toyotismo de há tempo já se revelou em terras brasileiras. No aspecto da mão-de-obra, tem-se, a partir dos anos 90, clara busca pela especialização e qualificação pessoais, traduzidas pelo “boom” das certificações do sistema “ISO”, que precedeu e agora convive com a atual corrida aos cursos de MBA, nas mais variadas áreas de gestão empresarial. Já no tocante à explosão dos pequenos empreendimentos, a situação não deixa dúvidas. O SEBRAE (“Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas”), em 4 de maio de 2005, noticiou que “do total de empresas existentes no País, 99% são de micro e pequeno porte - percentual que se mantém entre as 1,3 milhão de empresas do estado de São Paulo”, sendo que, para São Paulo, centro produtivo do país, os números mostram “11 milhões de pessoas ocupadas em empreendimentos formais e informais no Estado, 67% (7,5 milhões de pessoas) estão nos pequenos negócios.”²¹

Igualmente, a terceirização, antes vista pela comunidade jurídica nacional como temerária, começa a dar sinais de uma possível previsão legal mais liberal, a julgar pela Súmula nº 331 do TST, que a autoriza nos casos das chamadas “atividades-meio”, sem, contudo, delimitar o exato alcance desta expressão, permitindo, assim, as mais diversas interpretações.

Em relação ao sindicalismo, assim como no resto do mundo, o Brasil experimenta gradativa redução nas taxas de sindicalização, muita embora a associação sindical tenha apresentado traços de evolução organizacional, como a criação das Centrais Sindicais – ainda que carentes de reconhecimento jurídico, o que pretende resolver a PEC nº 369/2005, juntamente com Projeto de Lei que a acompanha. Não se pode deixar de lado, da mesma forma, a desvinculação do registro dos Sindicatos da autorização estatal, promovida pelo artigo 8º da Constituição Federal de 1988, que também reafirmou o direito de greve.

É de reconhecer-se, desse modo, que, no Brasil, a relação de trabalho vem sofrendo todo o processo de alteração de padrões e fragmentação, próprios da transmutação do capitalismo da simples acumulação em

⁽¹⁸⁾ CASTELLS, Manuel. A Sociedade em Rede, p. 32.

⁽¹⁹⁾ CASTELLS, Manuel. Op. Cit., p. 35.

⁽²⁰⁾ (...) a subcontratação organizada abre oportunidades para a formação de pequenos negócios e, em alguns casos, permite que sistemas mais antigos de trabalho doméstico, artesanal (patriarcal) e paternalista (‘padrinhos’, ‘patronos’ e até estruturas semelhantes à da máfia) revivam e floresçam, mas agora como peças centrais, e não apêndices do sistema produtivo. HARVEY, David. Op. Cit., p. 145.

⁽²¹⁾ AGÊNCIA SEBRAE DE NOTÍCIAS. in **Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas**. Disponível em <http://asn.interjornal.com.br/site/noticia.kmf?noticia=3098992&canal=207>. Acesso em 20 de maio de 2005.

série para o regime flexível, afetando diretamente as condições e garantias individuais e coletivas do trabalhador.

3. CONSCIÊNCIA E INFORMAÇÃO DO TRABALHADOR

Toda a exposição até aqui levada a efeito teve a real intenção de demonstrar que a apreciação da atual circunstância brasileira de reforma jurídico-trabalhista não pode pretender ser efetivamente honesta com o momento histórico se não for produzida considerando todos os fatores que envolvem a cultura do trabalhador brasileiro e sua inclusão nas profundas alterações sociais inerentes aos tempos recentes. Aliás, é missão quase impossível extrair de qualquer apreciação, nesta seara e em outras tantas, uma conclusão que implique prognósticos, haja vista parecer este início de século XXI situar-se exatamente no momento de maior intensidade desta transformação de hábitos humanos, impulsionada com a velocidade de transmissão de um e-mail.

A partir da rearticulação do capitalismo e de sua adesão à acumulação flexível, estabilizando-se e voltando a crescer sem medidas, somada à implosão do regime comunista, a situação do trabalhador mostra-se em toda a sua gravidade, contexto no qual se insere a realidade brasileira.

O fato é que o capital, globalizado, vê-se cada vez menos obrigado a prestar contas ao Estado, que, por sua vez, tem cada vez menos condição, e menos vontade, de abraçar os seus antigos tutelados. Aquele trabalhador, que se acostumou a correr para os braços do Estado, mesmo sem ser atendido, é inserido numa tendência de discursos e atitudes neo-liberalistas, com conseqüente flexibilização jurídica.

Sendo assim, os desafios da relação de trabalho, e seus contornos jurídicos, apresentam-se ao trabalhador brasileiro, sempre acostumado a pleitear as garantias concedidas pelo Estado-Legislador junto ao Estado-Julgador e que, agora, defronta-se com a necessidade de inserir-se num contexto de auto-tutela, permeada pelo conflito de interesses travado com o capital. A expectativa, assim, fica exatamente por conta de saber como a sociedade que depende do trabalho irá comportar-se perante tal desafio e, para tanto, de quais instrumentos ela tem à sua disposição.

Parece certo, no entanto, que à atuação eficaz da sociedade trabalhadora brasileira, em resposta a este

desafio, deve preceder uma auto-identificação enquanto classe, o que, necessariamente, exige uma consciência de suas características e das características que cercam as metamorfoses da relação de trabalho. E os problemas já começam por aí.

Hoje em dia, a concorrência pessoal profissional, a qualificação da mão-de-obra e a horizontalização da produção pelo capital dificultam demais o auto-reconhecimento dos trabalhadores com interesses comuns. A idéia de união emergida do “chão da fábrica” não mais se justifica numa cadeia produtiva baseada na terceirização e nas contrações sazonais. Muito embora existam, muitas vezes, para prestar serviços a uma só empresa, os pequenos empreendedores vêem-se como donos do próprio negócio, patrões, e não como pertencentes a uma comunidade que vive do trabalho e que depende, para sobreviver, do sucesso final de uma mercadoria, de cujos benefícios diretos não participam. Se as pequenas empresas concorrem diretamente em seus ramos de atividade, não é menos verdade que o mesmo ocorre com os trabalhadores, individualmente, uma vez que, nos mesmos locais de trabalho, empregados registrados competem com empregados informais, e ambos competem com os temporariamente contratados e os chamados “terceirizados”.

Até mesmo para o Direito a visualização da condição de trabalhador está cada vez mais complicada. Aos juízes é cada vez mais oneroso o reconhecimento pronto e acabado do vínculo empregatício, tal qual definido pelo artigo 3º da CLT. Outro exemplo, mais recente, foi a confusa ampliação da competência da Justiça do Trabalho pela edição da Emenda Constitucional nº 45, que, desde a sua vigência até agora, não conseguiu ver delimitado o real alcance desta extensão, dando ensejo aos mais diversos entendimentos – como a suposta inclusão das relações de consumo nesta competência –, com isso dando azo até à indesejável intervenção do Supremo Tribunal Federal.

Como se vê, entender-se como classe é fundamental para que o trabalhador brasileiro possa inserir-se de maneira eficaz no processo de desenvolvimento e, por conseguinte, de regulação das relações de trabalho. Quando e como isso pode acontecer é mais uma das perguntas que dão margem a diversas especulações, mas a nenhum desfecho definitivo.

Com o Estado entregando nas mãos das partes envolvidas a normatização laboral e resguardando apenas

as portas do Judiciário – ainda assim com restrições²² –, não se mostra competente uma atuação individual típica da cultura demandante do empregado brasileiro, ainda mais porque as próprias decisões judiciais terão que levar em conta as regras dos contratos coletivos. Partindo-se do princípio de que o trabalhador não ficará entregue ao poder econômico (o que não se pode afirmar em termos absolutos), restam, assim, as possibilidades de ação coletiva. Aqui, portanto, chega-se a um ponto crucial: ação coletiva clássica ou em novos termos? A análise dos caminhos que se segue não pretende afirmar qual a melhor e, muito menos, apontar qual será a eleita afinal.

A ação coletiva aqui dita clássica, dentro dos parâmetros oferecidos pela legislação pertinente e pela tradição história, fica entregue aos Sindicatos, Federações, Confederações e Centrais Sindicais. Antes de mais nada, neste ponto, cumpre observar a interessante atuação estatal de intervenção normativa em relação à organização sindical nacional, pleiteada através da PEC nº 369/2005, que não segue a linha liberal em relação aos direitos individuais, como pode inicialmente poderia parecer. Nela, sobrevivem a unicidade sindical e a divisão de categorias, e definem-se critérios objetivos para a apuração da representatividade do Órgão Sindical. Isto, contudo, não retira dos entes sindicais a responsabilidade, cada vez maior, sobre os rumos da classe trabalhadora. Entretanto, alguns problemas devem ser vencidos.

O primeiro deles é exatamente a reversão do quadro de queda de taxas de sindicalização, o que, além de uma aproximação entre órgão e representado, demandará um maior esforço relacionado à identidade dos trabalhadores, pois a constatação da categoria de que fazem parte, a cada dia que passa, torna-se mais tormentosa. São presentes as confusões de enquadramento em categoria econômica ou em categoria profissional diferenciada, assim como o problema de associação dos profissionais liberais, importando sublinhar que “essas categorias são esfareladas pelo processo de descentralização produtiva muitas vezes

posto em prática justamente para desorganizar os sindicatos fortemente articulados”²³. Uma categoria que não se reconhece enquanto categoria carece de força representativa; e muitas categorias sem força representativa sufocam a atuação sindical como um todo.

O segundo problema diz respeito à necessidade de uma linha de conduta dos dirigentes sindicais que seja efetivamente conjugada com os interesses dos representados, numa visão mais ampla do processo global atual e suas perversidades, sob pena de, na verdade, simplesmente incluir-se neste processo, conformar-se com ele e deixar-se manipular. Neste aspecto, as vertentes políticas de atuação sindical mostram-se particularmente perigosas, ainda mais por induzir à alteração do foco das ações, o que não é novidade, como outrora reconhecido, em 1906, pelo Primeiro Congresso Operário, ao recomendar, em uma de suas resoluções, “a pôr fora do sindicato a luta política especial de um partido e as rivalidades que resultariam da adoção, pela associação de resistência, de uma doutrina política ou religiosa, ou de um programa eleitoral.”²⁴

Por fim, a capacidade de organização sólida dos Entes Sindicais em extensão nacional e também internacional, tendo em vista que o capital que emprega tem, na globalização, as condições ideais de intensificar seu caráter transnacional.²⁵ “O internacionalismo sindical e a participação dos sindicatos nos fóruns sociais mundiais dão esperança de que isso esteja acontecendo”.²⁶

É evidente a dificuldade de promoção de todas estas adequações, ainda mais sem a liberdade ampla de associação, obstada pela unicidade sindical, em que pese a reforma sindical prever a possibilidade de substituição de sindicatos em caso de comprovação de maior representatividade por parte do substituto, alternativa que se mostra distanciada da prática frente aos entraves burocráticos e às disputas internas que existem neste meio. A participação espontânea dos trabalhadores no movimento sindical talvez seja condição para que haja homogeneidade de atuação. Se esta participação

⁽²²⁾ De se destacar o crescimento das pressões para que, no Brasil, sejam instaladas instâncias extrajudiciais alternativas para a solução de conflitos, em que pese a mal-sucedida experiência das Comissões de Conciliação Prévia.

⁽²³⁾ RÜDIGER, Dorothee Susanne. **Emancipação em Rede: Condições Jurídicas Para a Defesa Coletiva dos Direitos dos Trabalhadores no Século XXI**, p. 73.

⁽²⁴⁾ PINHEIRO, Paulo Sérgio & HALL, Michael M. **Op. Cit.**, p. 47.

⁽²⁵⁾ São exemplos as convenções coletivas negociadas por multinacionais em conjunto com os Sindicatos dos países em que se faz presente. Assim já fez a Volkswagen, no Mercosul, em 29 de março de 1999, quando promoveu Acordo Coletivo entre as unidades argentina de Córdoba, brasileira de São José dos Campos e os representantes dos empregados metalúrgicos das regiões do ABC e de Taubaté e da Argentina.

⁽²⁶⁾ RÜDIGER, Dorothee Susanne. **Op. Cit.**, p. 75.

espontânea parece longe da realidade brasileira, é tarefa dos próprios sindicatos conquistá-la.

Caso os padrões de representação até aqui estabelecidos sejam entendidos como inadequados, a via alternativa que resta a ser eleita é a da organização da sociedade civil trabalhadora, desvinculada das instituições até então conhecidas, aliando-se ao entendimento de que “a nova experiência não é uma globalização unitária da sociedade sob a condução da política, e sim processos globalizadores fragmentados da sociedade civil em relativa independência da política”.²⁷

Isto pode acontecer, como dito, também por intermédio dos sindicatos, mas apresentam-se como alternativa de auto-organização os movimentos sociais espontâneos delimitados, como as ONGs e similares.

Em tempos de globalização acelerada, a mobilização da sociedade civil, em caráter transnacional, nas diversas áreas de interesse (meio-ambiente, nutrição, saúde, educação, etc.), tem-se mostrado uma alternativa fomentadora de discussões e mesmo de conquistas frente à realidade individualizante impositiva que se apresenta. Haja vista os diversos Fóruns Mundiais organizados nos últimos tempos. Por quê não, então, imaginar o mesmo em relação ao trabalho? Uma conscientização nacional produto de um esforço comum de agrupamentos de proporções internacionais. Talvez aí pudesse estar a chave para a sedução dos trabalhadores brasileiros, sempre receptivos às causas importantes e de grande repercussão. Neste caso, as condições de atuação em âmbito internacional seriam facilitadas.

Mas, impõe-se reconhecer que este caminho é tão ou mais difícil de ser trilhado que o anterior; todavia, em direção a nenhum deles será dado o primeiro passo sem que os maiores interessados, os trabalhadores, tenham exata noção da sua condição dentro do atual processo das relações de trabalho, inclusive para fins de direito do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não há dúvida de que o Direito, nem nas mais novas formas de relação social, deixará escapar seu poder

simbólico, que é, “com efeito, esse poder invisível o qual só pode ser exercido com a cumplicidade daqueles que não querem saber que lhe estão sujeitos ou mesmo que o exercem”²⁸. Mas, mesmo o Direito vem demonstrando, voluntariamente ou não por parte do Ente Nacional, esta tendência do afastamento estatal em relação à tutela das relações de trabalho, tendo como ações principais a desregulamentação e a transferência de poder legiferante do setor público para o privado.

O Estado, emancipando o trabalhador para diretamente participar da promoção de seus direitos, coloca-o de frente para os dilemas da sua existência, sem dar-lhe de quem se socorrer. A jurisdicização deste processo, tal qual estamos presenciando no Brasil, por si só, respalda o equilíbrio necessário ao hipossuficiente? Como a CLT não o fez, certamente a atual reforma não o fará.

No fim das contas, o que toca a este breve estudo é chamar a atenção, mesmo correndo o risco de cair no lugar comum, de que a consciência é condição primeira para que os trabalhadores brasileiros possam, com certa chance de sucesso, manter uma voz ativa, dentro do conjunto social organizado futuro²⁹, impedindo um futuro enegrecido pelo temor “dos contratos coletivos negociados se tornarem contratos de adesão com cláusulas pré-formuladas que serão impostas às partes que se encontram numa posição mais fraca o mercado.”³⁰

Neste cenário, a reforma trabalhista brasileira deve ser analisada dentro do horizonte amplo em que está inserida. Um horizonte que, em sua amplitude, contempla aspectos globalizados em comunhão com as peculiaridades da mão-de-obra nosso país, todos os quais devem, necessariamente, ser conhecidos, pois, “os riscos imaginários são os chicotes que fazem andar o tempo presente”.³¹

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho? Ensaio Sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho*. 9 ed. Campinas: Cortez, 2003.

BECK, Ulrich. *O Que é Globalização?* Trad. de André Carone. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

⁽²⁷⁾ TEUBNER, Gunther. *Bukowina Global: Sobre a Emergência de um Pluralismo Jurídico Transnacional*, p. 12.

⁽²⁸⁾ BOURDIEU, Pierre. *O Poder Simbólico*, p. 7.

⁽²⁹⁾ A organização social futura desperta grande interesse, tendo como chamariz os indícios pós-modernos do destino do Estado Nacional frente à globalização, principalmente quanto aos seus traços de transnacionalização.

⁽³⁰⁾ RÜDIGER, Dorothee Susanne. *Op. Cit.*, p. 74.

⁽³¹⁾ BECK, Ulrich. *O Que é Globalização?*, p. 179.

BOBBIO, Norberto. **Teoria do Ordenamento Jurídico**. Trad. de Maria Celeste Cordeiro Leite dos Santos. 10 Ed. Brasília: Universidade de Brasília, 1999.

BOURDIEU, Pierre. **O Poder Simbólico**. Trad. de Fernando Tomaz. 3 Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

BURNS, Edward McNall. **História da Civilização Ocidental**. Trad. de Lourival Gomes Machado, Lourdes Santos Machado e Leonel Vallandro. 2 Ed. Porto Alegre: Globo, 1968.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

FRENCH, John D. **Afogados em Leis: A CLT e a Cultura Política dos Trabalhadores Brasileiros**. Trad. de Paulo Fontes. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2001.

GIUGNI, Gino. **Introduzioni Allo Studio Della Autonomia Collettiva**. Ristampa Inalterata. Milano: Guiffre, 1977.

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna: Uma Pesquisa Sobre as Origens da Mudança Cultural**. Trad. de Adail Ubirajara e Maria Stela Ginçalves. 13 ed. São Paulo: Loyola, 2004.

MARX, Karl & ENGELS, Friedrich. **Manifesto Comunista**. Trad. de Álvaro Pina. São Paulo: Boitempo, 2002.

MATIAS, Beth. Pequenos negócios paulistas criaram 200 mil vagas em um ano. in **Agência SEBRAE de Notícias**.

Disponível em <http://asn.interjornal.com.br/site/noticia.kmf?noticia=3098992&canal=207>. Acesso em 20 de maio de 2005.

MAUS, Ingeborg. Do Estado Nacional ao Estado Global: O Declínio da Democracia. **Impulso**. Trad. de Amós Nascimento. Piracicaba, v. 14, n. 33, jan./abr. 2003.

MISAILIDIS, Mirta Lerena de. **Os Desafios do Sindicalismo Brasileiro Diante das Atuais Tendências**. São Paulo: LTr, 2001.

PINHEIRO, Paulo Sérgio & HALL, Michael M. **A Classe Operária no Brasil: 1889-1930 Documentos. Vol. 1 – O Movimento Operário**. São Paulo: Alfa Ômega, 1979.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Do Contrato Social**. Trad. de Pietro Nassetti. São Paulo: Martin Claret, 2004.

RÜDIGER, Dorothee Susanne. Emancipação em Rede: Condições Jurídicas Para a Defesa Coletiva dos Direitos dos Trabalhadores no Século XXI. In: VIDOTTI, Tércio José & GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto. **Direito Coletivo do Trabalho Em Uma Sociedade Pós-Industrial**. São Paulo: LTr, 2004.

TEUBNER, Gunther. Bukowina Global: Sobre a Emergência de um Pluralismo Jurídico Transnacional. **Impulso**. Trad. de Peter Naumann. Piracicaba, v. 14, n. 33, jan./abr. 2003.

VIANNA, Oliveira. **Problemas de Direito Sindical**. Rio de Janeiro: Max Limonad, s.d.