

A PROTEÇÃO SOCIAL DO TRABALHADOR NO MUNDO GLOBALIZADO - O DIREITO DO TRABALHO NO LIMIAR DO SÉCULO XXI (*)

Márcio Túlio Viana (**)

“Ouço o ruir de todo o espaço, vidros em pedaços e muros desabando, e o tempo numa única e lívida chama final”

(James Joyce)

“O futuro já não é como antigamente”

(Renato Russo)

Sumário: 1. Introdução – 2. O antigo modelo – 3. Fatores da crise – 4. Os novos modos de produzir – 5. Os novos modos de trabalhar – 6. Sequelas dos novos tempos – 7. Como as peças se encaixam – 7.1. O mundo do trabalho – 7.2. As outras esferas do mundo – 7.2.1. A política – 7.2.2. Arte, filosofia, ciência, tecnologia – 7.3. A nova ideologia – 8. Refletindo sobre a flexibilidade: o que se passa no plano da lei – 8.1. Conjugando um novo verbo – 8.2. Os vários modos de flexibilizar – 8.2.1. Direito do Trabalho – 8.2.1.1. Mudanças nos conceitos – 8.2.1.2. Mudanças nos princípios – 8.2.2. Processo do Trabalho – 9. Lei e autonomia privada coletiva – 10. Conclusões.

(*) Trabalho vencedor do Prêmio Orlando Teixeira da Costa (concurso nacional de monografias promovido pela ANAMATRA). A pesquisa correspondente foi realizada pelo autor na condição de bolsista-pesquisador da CAPES, em nível de pós-doutorado, na Univ. de Roma.

(**) Professor das Faculdades de Direito da UFMG e da PUC-BH. Membro do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Junior.

1. Introdução

Talvez já se possa clonar um homem. Talvez haja algum bem no cigarro. Bebês já nascem em provetas. Um corpo pode estar em dois lugares ao mesmo tempo.

Verdades intocáveis, eternas, absolutas, hoje são repensadas, criticadas, destruídas. Até as ciências renunciam à pretensão de indicar soluções unívocas. A única certeza geral é a incerteza de tudo. Conceitos, valores e idéias voam em pedaços pelos ares, como se vivêssemos um novo *big bang*.

O mundo é sempre mais fragmentado, contraditório, desigual. O Estado perde força. O capital derruba fronteiras. Aumenta o desemprego, renasce o subemprego e o sindicato se enfraquece. As leis que protegem o trabalhador já parecem um campo minado: a cada passo podem explodir a seus pés.

O que esperar desse caos? Que vida terão nossos filhos? Para onde vai a economia? O que a ideologia esconde? Qual o futuro do direito? Haverá, *de fato*, um futuro? Diria Brecht: “tantas perguntas, poucas respostas...” Nossa proposta é mostrar que há uma ordem no caos e que não há esperança sem luta.

2. O antigo modelo

Se perguntássemos a Henry Ford qual palavra exprimiria melhor os seus modelos de homem, de mundo, de Estado... *e de automóvel*, ele certamente responderia - com seu sotaque da Filadélfia - alguma coisa como “segurança”.

Foi para se *segurar* dos riscos do mercado que Ford verticalizou sua empresa, dominando, passo a passo, todo o ciclo produtivo - desde o cultivo de borracha em suas plantações na Amazônia até o último parafuso do famoso *Modelo-T*. Foi também para isso que acentuou os métodos tayloristas de divisão do trabalho, garantindo não só altas taxas de produtividade, mas sobretudo o controle da resistência operária.

O Estado dos tempos de Ford respondia aos seus anseios, pois se de um lado dava infraestrutura, com obras de todo tipo, de outro garantia o consumo, com políticas de bem-estar, tudo segundo as lições de John Maynard Keynes.

Naqueles tempos, o mundo se dividia em pedaços bem visíveis - o *Primeiro*, o *Segundo* e o *Terceiro* - e a própria vida tinha muito de previsível. Se houvesse uma guerra, seria entre EUA e URSS. Se fosse *prendada*, a mulher teria sempre um marido. Um anel de doutor significava boa casa, cassimira inglesa e viagens à Europa.

E também os operários seguiam - ao seu modo - esse modelo. Repetindo gestos, em jornada inteira, e sem trocar de patrão, suas vidas eram tão uniformes como os uniformes que vestiam. Tinham o destino traçado pela história de seus pais, e assim seria também com os seus filhos.

Aliás, tudo se articulava. Se os produtos eram previsíveis, pouco mutantes, também o trabalho era contínuo, estável, e a própria lei era rígida, abrangente. Fábrica e sindicato reuniam trabalhadores *em massa*. Um correspondia ao outro.

E também *em massa* eram a produção, o consumo e a própria norma trabalhista. Integrando-se ao sistema, como *uma coisa dele*, o Direito do Trabalho o legitimava, e quase se podia ver *um* através do *outro*. Mas isso nunca o impediu de ser - paradoxalmente - produto (e arma) da luta. Afinal, ele “carrega em todas as épocas o aprendizado dos dominadores e, ao mesmo tempo, os germens da resistência dos dominados”.

Esse modo de ser, de pensar e de querer se reproduzia nas outras esferas da vida. A filosofia buscava respostas universais. A ciência pretendia verdades absolutas. Na política, tal como na indústria, planejava-se a longo prazo, para uma realidade estável, conhecida, *sob controle*. Mesmo a arte tinha os seus padrões estéticos: Bach era um clássico, Portinari um moderno, mas Jerry Lee Lewis talvez fosse um louco.

Até as contradições inerentes ao capitalismo pareciam, se não *resolvidas*, pelo menos *esquecidas*: os salários crescentes, por exemplo, serviam a um só tempo ao empresário (pois permitiam o consumo), ao

Estado (que arrecadava mais), ao sindicato (que se fortalecia) e, naturalmente, aos próprios trabalhadores. Como porca no parafuso, a lei se inseria no contexto: o círculo era *virtuoso*.

Mas exatamente porque tudo se encaixava, bastou que algumas das peças saíssem do encaixe para que o jogo se complicasse. Foi a partir daí que nasceu - ou começou a nascer - um novo sistema de acumulação capitalista e, com ele, uma ideologia, uma política, uma ciência e um direito quase *ao contrário*.

3. Fatores da crise

Como um animal sempre faminto, o sistema capitalista depende de porções crescentes de alimento. Seu verbo é *acumular*. Toda empresa quer crescer, dominar o vizinho, controlar o mercado. A concorrência parece buscar o monopólio.

Mas os lucros nascem da *mais-valia*, diferença entre o que se *paga* para que a força-trabalho se reproduza e o que se *ganha* com a venda do que ela cria. E essa diferença depende, em boa parte, do controle da mesma força. Isso implica não só reduzir espaços de resistência, como trocar, em grau crescente, o trabalho *vivo* pelo trabalho *morto*, ou seja, o homem pela máquina.

Essa lógica não impede, entretanto, que de tempos em tempos aflorem contradições adormecidas. Fala-se, então, em *crise*; e embora, na essência, o sistema continue o mesmo, mudam as suas estratégias de domínio.

Uma das contradições do sistema decorre de sua própria eficiência: com o passar do tempo, a produção pode superar o consumo, e os lucros acumulados já não podem ser reinvestidos - o que os leva para o mundo dos papéis. Este desequilíbrio da dinâmica produção/consumo pode potencializar a resistência operária: afinal, a mesma fábrica que *reúne* os trabalhadores também os *une* na luta, e o resultado é o aumento nos custos.

Ao lado de outras tantas, essas duas contradições atingiram

duramente o modo fordista-keynesiano de acumulação capitalista. Os primeiros sinais de alarme surgiram nos fins dos anos 60. Mas foram as crises do petróleo, em 1972-73, que acenderam o rastilho de pólvora, acentuando a retração do consumo.

O Estado perdeu renda. O sindicato já não obtinha conquistas. A lei se recusava a avançar. E tudo isso comprimia ainda mais o poder aquisitivo. O círculo passou a ser *vicioso*. E como já não havia um mundo novo a explorar, era preciso, de algum modo, *reinventar* o que existia.

Uma das soluções foi invadir mercados alheios. E então, como nas guerras, uma a uma foram caindo as barreiras nacionais, embora sempre menos nos países de ponta que nos periféricos. Estava inventada a *globalização*.

E o mesmo fenômeno se repete com as finanças. Nas asas da informática, cria-se um mercado acionário sem fronteiras, operando em tempo real. Acontece agora que “um comprador inglês pode ter uma hipoteca japonesa, um americano pode sacar em Hong Kong sobre a sua conta em Nova Iorque e um investidor japonês pode comprar ações de um banco escandinavo com sede em Londres e títulos expressos em libras, dólares, marcos e francos.”

Mas foram especialmente as mudanças nos modos de produzir e de trabalhar que afetaram a vida dos trabalhadores. É o que veremos a seguir.

4. Os novos modos de produzir

Antes, como dizíamos, eram fábricas verticais, absorventes, atuando através de rígidas hierarquias. Máquinas grandes, caras, pesadas, exigindo planejamento, estabilidade e produtos iguais. Economia de escala. Produção em série para um consumo crescente. Peças intercambiáveis, correias transportadoras. Gestos se reprisando. Trabalhadores também homogêneos, *em massa*.

Para vender, bastava produzir. A fábrica virtualmente ditava o

quê e quanto o mercado compraria. Tudo vinha pronto do escritório, planejado a longo prazo, o pensar separado do fazer. Calculava-se o custo, estimava-se o lucro e fixava-se o preço, de cima para baixo, na mesma sequência do ciclo produtivo.

Já agora, a fábrica se horizontaliza. O ideal não é mais dominar, diretamente, toda a cadeia de produção, nem mesmo as últimas etapas. O modelo é a *empresa enxuta*, que elimina estoques e esperas, produz exatamente aquilo que pode vender, reduz progressivamente os custos, automatiza-se e se organiza em rede, jogando para as parceiras tudo o que lhe parece descartável.

Isso não significa que a empresa tenda a ficar menor, em termos econômicos. Ao contrário: ainda uma vez, quer crescer, dominar, envolver. A redução é só *física*, e mesmo assim *relativa*, pois as empresas menores, que lhe prestam serviços, de certo modo lhe pertencem, submetendo-se aos seus desígnios.

A concorrência se acentua, mais na base que no topo, pois enquanto as *contratadas* se matam para ganhar os contratos, as *contratantes* se unem em fusões, incorporações e oligopólios de todo tipo. Ainda assim, também elas, contratantes, lutam surdamente entre si, não tanto para convencer o cliente que a sua *marca* é a melhor de todas, mas para induzi-lo a comprar um *produto* ao invés de outro, diferente.

A *terceirização* leva à *terciarização*: no limite, a grande fábrica tende a se tornar simples gerenciadora, sem máquinas e sem operários. E a mesma razão que a faz *se enxugar* a impele a se desgarrar do território de origem, como se passasse de imóvel a móvel, sempre em busca de mão-de-obra barata, direitos flexíveis, sindicatos dóceis e políticas fiscais favoráveis.

Para vender, já não basta produzir. É preciso *produzir barato*, para que se possa *vender barato*, e ao mesmo tempo descobrir (ou inventar) novos *nichos* para as ofertas: hoje uma lanterna que fala, amanhã um rádio que pisca. Não que o consumidor tenha se tornado mais crítico ou exigente: ficou apenas mais pobre, e nunca foi tão manipulável. A solução é criar - em ritmo de *rock* - novas vontades, que não raro se realimentam: o isqueiro musical exige mini-baterias...

O problema é que - mesmo induzidas - as necessidades não brotam do nada. Tal como no *marketing* político, é preciso traçar o perfil do consumidor, identificar os seus pontos vulneráveis, suas tendências. Planeja-se então às avessas, a partir dos *radares* instalados nas redes de venda, que detectam em tempo real o quê e quanto produzir. A mídia e a moda completam a tarefa, acelerando as mudanças e permitindo que se projete até a obsolescência do produto.

Assim, inverte-se o movimento entre produção e consumo. Se, em termos complessivos, a produção continua em massa, agora é variada e variável, despejada em pequenos e múltiplos lotes, quase *sob medida*. Se o empresário de ontem calculava os custos, projetava o lucro e fixava o preço, o de hoje estima o preço possível, fixa o lucro desejado e - como que retrocedendo - vai cortando custos, *enxugando*.

O mesmo *andar para trás* se repete no interior da fábrica: ao invés de um segmento despejar no subsequente as suas peças e matérias-primas, gerando estoques intermediários, cada qual pede ao anterior exatamente o que precisa, na medida certa.. A redução de custos e a produtividade devem ser crescentes: a busca da *qualidade total* não tem fim.

E as disparidades no mundo da empresa se reproduzem entre os países. É que um dos segredos do sistema é “fazer com que os outros combatam as próprias guerras dele, se possível sem custos ou com os mínimos custos possíveis”

No centro de todas essas mudanças está *o conhecimento*, palavra-chave do mundo globalizado. É ele a matéria-prima básica, tão importante quanto foi a eletricidade para as indústrias do começo do século.

5. Os novos modos de trabalhar

Como não poderia deixar de ser, também os modos de trabalhar afetam duramente a classe operária, redistribuindo tempos e espaços, reordenando relações de poder, disseminando uma nova ideologia e - como veremos mais tarde - propondo um novo direito.

Em geral, os trabalhadores da empresa moderna se dividem em três grupos:

1. Um núcleo cada vez mais qualificado e reduzido, com bons salários, *fringe benefits*, perspectivas de carreira e certa estabilidade. De um trabalhador desse grupo se exige mobilidade funcional e geográfica, disposição para horas-extras e - sobretudo - identificação com a empresa, como se ela fosse *uma coisa dele*.

2. Os exercentes de atividades-meio, como secretárias e *boys*, além de operários menos qualificados, trabalhando em tempo integral. A rotatividade é grande, os salários são baixos e as perspectivas de carreira quase inexistem. É sobretudo o temor do desemprego que os faz submeter-se a qualquer condição

3. Um grupo de trabalhadores eventuais, ou a prazo, ou a tempo parcial. Quase sempre desqualificados, transitam entre o desemprego e o emprego precário, e por isso são os mais explorados pelo sistema. É aqui que se encontra o maior contingente de mulheres, jovens e (no caso de países avançados) imigrantes. Esse grupo, tal como o anterior, tende a ser descartado para as parceiras..

Para os seus apologistas, o novo modelo traz pelo menos duas vantagens aos trabalhadores: de um lado, torna o trabalho mais variado e menos opressivo; de outro, abre espaço à pequena empresa, fazendo do *dependente* um *autônomo*.

No entanto, estudos indicam que a tão decantada polivalência se resume em manipular várias máquinas ou controles ao mesmo tempo. Assim, como disse alguém, exige-se que o trabalhador individual incorpore as forças do coletivo.

Por outro lado, se é verdade que a *empresa enxuta* exige de cada empregado um certo espírito de iniciativa e vai suprimindo, em progressão crescente, vários níveis hierárquicos, não menos certo é que o próprio modo de produzir acentua a taxa de dominação. É que, como vimos, não há estoques - nem de produtos, nem de tempo. As respostas devem ser rápidas, precisas, na medida da necessidade do cliente - necessidade esta que é traduzida por cada segmento produtivo, visto também *como se fosse um cliente*. Tudo é sem folgas, sem falhas, sem fôlego. Por isso, a visibilidade deve ser perfeita, como num tubo de cristal.

Ao mesmo tempo, procura-se fazer com que o trabalhador se torne censor dos colegas e até de si próprio - utilizando-se de várias estratégias, como o salário-produção, os prêmios, os encontros de fins de semana, a assistência psicológica, os apelos emocionais. É também nesse sentido, de envolver o homem inteiro - músculos, cérebro, coração - que a qualidade deve ser *total*.

Mesmo o *teletrabalho*, que parece desconectar o empregado das ordens diretas do empregador, não o impede de sofrer cobranças constantes, através da *própria máquina*. Na verdade, a *volta ao lar* que hoje se ensaia não significa menos tempo na empresa, mas - ao contrário - a empresa chegando ao lar.

6. Sequelas dos novos tempos

O pós-fordismo traz uma série de sequelas que se somam e reproduzem - e a mais visível é o desemprego. Oficialmente, entre nós, é de cerca de 7% - mas a estatística só considera os que - *nos dias da pesquisa* - estão efetivamente procurando emprego. Ignora os que, enquanto esperam, vivem de expedientes ou - desanimados - se embriagam nos bares. Segundo a OIT, os desempregados somam perto de 1 bilhão no mundo, dos quais 40 milhões nos países avançados. “Depois de lutar contra a exploração capitalista, os trabalhadores deverão se debater contra a falta dela” - ironiza Schwarz.

O desemprego já não faz apenas pobres - mas *excluídos*. Gente para quem a ordem jurídica não é proteção, mas problema: “é proibido pedir esmolas nas portas das igrejas, roubar pão e dormir sob as pontes”, nota Fechner. Até nos países da União Européia há 3 milhões de pessoas sem teto.

Mesmo os que, aos trancos e barrancos, conseguem se organizar por conta própria, não podem ser vistos como prova de que o modelo tende a libertar o trabalhador dos seus antigos grilhões, como sonham alguns estudiosos: é *ele próprio* que impõe o novo *status*, ao expulsar a mão de obra da fábrica e reutilizar parte dela externamente, em condições sempre

mais precárias e num movimento só aparentemente inverso ao dos primeiros tempos do capitalismo.

Forçado à autonomia, o trabalhador não chega a ser autônomo de fato: mesmo em seu micro-negócio, carrega o estigma de desempregado. Aliás, muitas vezes, continua a ser um verdadeiro empregado, pois a relação de dependência não termina: apenas se desloca e se traveste.

E o pior não é o desemprego, em si, mas o seu caráter estrutural. Veio para ficar e tende a crescer, pois a redução dos custos e da resistência, como vimos, deve ser *progressiva*. Isso gera nova contradição: sem emprego, quem consumirá os produtos? Mas a empresa pensa a curto prazo e em si própria.

Outra sequela é o subemprego, quase sempre ligado à terceirização. Renascem formas extremamente cruéis de exploração do homem, como as oficinas domiciliares de Hong Kong, a exploração de crianças em países como a Índia e o Brasil, a escravidão branca no campo. Surge então outro fenômeno, a economia subterrânea, que não poupa sequer os países ricos - mesmo porque, paradoxalmente, *é também uma peça* da nova máquina de produzir.

Efeitos do novo modelo, o desemprego e a terceirização desencadeiam, eles próprios, outros efeitos, que atuam inclusive *sobre os empregados típicos*. E é assim que os salários se comprimem, o poder patronal se exaspera, o trabalho se intensifica e - como veremos adiante - a ação coletiva se enfraquece. Tal como, em certo sentido, o indivíduo passa a se opor ao grupo, a massa inorganizada acaba minando a resistência do coletivo organizado.

A constrição para o trabalho, cada vez maior, é revelada por novas doenças - como a *LER*-, para não falar nas mortes por excesso de fadiga, no Japão batizadas de *kiroshi*. "Poucos trabalhando muito" - poderia ser o *slogan* do empresário moderno. Até o que parece positivo tem o seu lado perverso: a automação não libera tempo *do trabalhador*, mas apenas *do consumidor*.

A crise do individual agrava a do coletivo: o sindicato já não luta para crescer, mas para sobreviver. E também o seu enfraquecimento tende a ser estrutural, na medida em que o são os fatores que o geram: instabilidade, precarização, desemprego.

7. Como as peças se encaixam

7.1. O mundo do trabalho

Tal como nos tempos de Ford, as peças do jogo se encaixam. Nada é casual, isolado; tudo se explica e se combina. Mas tudo também se move, se reparte e se altera. É assim, por exemplo, que:

1. Ao terceirizar, a empresa, de certo modo, se fragmenta - repetindo o que ocorre com os produtos (cada vez mais heterogêneos), as máquinas (sempre mais flexíveis), o trabalho (imitando as máquinas) e a classe trabalhadora.

2. Seja apenas terceirizando, seja *também* se automatizando, a empresa se liberta de boa parte da mão-de-obra, gera (com isso) desemprego e subemprego, e conquista (também com isso) mais poder, não só para *contratar* como para *dirigir* e para *negociar*, mesmo em nível coletivo.

Mas os movimentos não são apenas lineares: há idas e vindas, decomposições e recomposições. Assim é que:

1. Se, de um lado, a empresa moderna renuncia ao comando *direto, autoritário, visível e externo*, de outro trata de acentuar a subordinação *indireta, invisível, internalizada*, mas nem por isso menos *autoritária*: o empregado se torna o seu próprio algoz.

2. Se também renuncia ao controle direto, vertical, de todo o ciclo produtivo, ela de certo modo o retoma, na medida em que os seus fornecedores devem seguir estritamente suas diretrizes, sob risco de perder o contrato.

3. Ao exigir produtividade crescente, a empresa segue a mesma lógica da automação: descartar mão-de-obra. Assim, em termos globais, quanto mais produtivos os empregados, mais risco de se tornarem ... desempregados.

4. Se parece tratar a vela de libra o seu núcleo, e às vezes passa a imagem de avançada, democrática e até *ecologicamente correta*, a nova empresa reprisa velhas mazelas através de suas parceiras, que fazem o chamado *serviço sujo*.

5. Se o novo modo de ser da empresa ajuda a dividir o grupo, dificultando sua ação política, ao mesmo tempo o revaloriza para *círculos de qualidade* e outras estratégias voltadas para a produtividade.

6. Se o pós-fordismo surge como alternativa para um modelo em crise, e tende a se tornar hegemônico na empresa moderna, o fato é que tem convivido com resíduos de fordismo, especialmente entre os trabalhadores desqualificados, nos países periféricos e em muitas das empresas satélites.

7. Se, portanto, ainda sobrevive, o fordismo-keynesiano já não é *inteiramente* como era, pois vem desacompanhado de políticas sociais, salários crescentes e sindicatos fortes, limitando-se a um de seus aspectos: o do trabalho repetido, fracionado e comandado por hierarquias rígidas e externas.

Embora todos esses elementos possam parecer dispersos, na verdade são peças do mesmo jogo. O pós-fordismo não *convive* com o desemprego, com o subemprego e até *com o seu contrário*, mas *vive* de tudo isso, é exatamente isso.

7.2. As outras esferas do mundo

7.2.1. A política

Tal como fazia nos tempos de Ford, o Estado imita a empresa: se antes era absorvente, agora quer ser *enxuto*. Mas não tanto quanto parece: continua a sustentar o capital, usando o que economiza com as políticas sociais.

Por outro lado, o poder que o Estado vai perdendo não cai no vazio, não se *dissolve no ar*. É reocupado pelas grandes corporações, que se libertam cada vez mais facilmente da dependência do território e se

alimentam de capitais também livres, desregulados, mundializados e abundantes.

No entanto, parte do mesmo poder é recuperado pela sociedade civil, como mostram as associações de bairro, as ONGs e os movimentos de defesa do consumidor. Aliás, essa é uma das poucas contradições *positivas* dos novos tempos.

7.2. 2. Arte, filosofia, ciência, tecnologia

Também como nos tempos de Ford, até as artes e as ciências parecem interagir com o econômico. Um bom exemplo é o urbanismo: se antes forçava o *homogêneo*, o *estável* e o *previsível*, hoje tenta conviver com o *fragmentado*, o *volátil*, o *efêmero*.

No pensamento pós-moderno, devemos renunciar a representações unitárias do mundo: só podemos vê-lo como uma série de fragmentos que se movem e se alteram. Até a matemática aparece em cena com teorias da catástrofe e do caos. Não há verdades absolutas: tudo depende das premissas.

Ao trocarmos o universal pelo particular, o estável pelo pragmático, o *certo pelo duvidoso*, ciências e artes reforçam o modelo e são realimentadas por ele. Aliás, de há muito as ciências deixaram de ter um fim em si mesmas: já não se pesquisa para *saber*, como faziam Galileu ou Einstein, mas para *vender*. Até as artes vão perdendo a sua ambiguidade e ganhando aspecto de mercadorias.

Quanto à tecnologia, é o braço mecânico do *sistema flexível de acumulação*. É graças a ela que o trabalhador vai ficando supérfluo, a produção e o consumo se mundializam, a empresa pode se tornar *virtual*, as bolsas operam em tempo real, os gostos e as idéias se hegemonomizam.

7.3. A nova ideologia

“Não há sociedade, só indivíduos” - disse uma vez Margareth Thatcher. “Governo não é solução, é problema” - completou Ronald Reagan.

Se o modelo antigo ajustava em certa medida o econômico e o social, o público e o privado, a opressão e a resistência, o novo modo de produzir caminha para *desconectar* aqueles laços, enfatizando o econômico, o privado e o individual.

No discurso da moda, o Estado é sempre *paternalista*, o sindicato faz *baderna*, funcionário público *não trabalha*, todo juiz é *marajá*, ensino *deve ser pago*, nada como a *livre negociação*, o melhor é *privatizar*, o direito deve ser *flexível*. A ideologia justifica e reforça o papel do mercado como remédio para todos os males, santo para todos os milagres.

É verdade que o *santo* tem seus limites, impostos por sua própria teologia, e as últimas crises financeiras já começam a desnudá-lo. Mas - ainda assim - não se criticam as políticas que o apoiam, não se questiona o que está posto. A culpa (ou a desculpa) é a *globalização*, palavra mágica que respalda qualquer medida, responde a qualquer pergunta, oculta outras verdades.

Outra palavra-chave é o desemprego. O mesmo sistema que o provoca serve-se dele, convencendo a opinião pública de que a solução é precarizar. Ou seja: o desemprego legitima a espoliação. E ele agora está na mídia, pois atinge a classe média.

Mas também a empresa atua - e de forma cada vez mais autônoma - como centro de produção de ideologia. O empregado do *núcleo* “vive a organização como uma droga da qual não pode se separar”. A “taxa de fidelidade” se acentua: fala-se em “feudalismo industrial”.

8. Refletindo sobre a flexibilidade: o que se passa no plano da lei

8.1. Conjugando um novo verbo

Na retórica neoliberal, a lei está cheia de velharias, é rígida em excesso, tem raízes corporativistas, é paternalista. Além do mais, tende a proteger uma elite, pois os empregados de ontem serão os autônomos de amanhã, e, mesmo hoje, a maioria emigra para a informalidade. De resto,

como diz a frase da moda, o que importa não é tanto “o Direito *do* Trabalho, mas o Direito *ao* Trabalho”.

O *slogan* tem certo charme e causa impacto. Mas como criar empregos? A mesma doutrina responde: *flexibilizando*. O verbo é também simpático: passa a idéia de inovação, abertura, modernidade. Afinal, o contrário de *flexível* ... é *inflexível*. Faz pensar em ditadura, mente estreita, preconceito.

O problema é que o verbo se tornou irregular: nem sempre se conjuga com todos os pronomes. O capital ordena: “*flexibilizem!*”. Mas se recusa a dizer: “*flexibilizo!*” E o fato de ser conjugado só na terceira pessoa faz o verbo incorporar elementos de seu contrário: se inova nas *formas*, retrocede nas *essências*; se promete *liberdade*, aumenta a *opressão*.

Assim é - para citar um exemplo - que os novos contratos a prazo têm construção jurídica original, mas devolvem o trabalhador quase ao ponto de partida - quando o emprego era desprotegido - e elevam a intensidade do poder diretivo, reduzindo as possibilidades de resistência. Portanto, do ponto de vista do trabalhador, flexibilizar significa oprimir, comandar, retroceder. Numa palavra: *flexibilizar* pode ser *enrijecer*.

Mas isso é o que menos importa: o que vale é a simpatia do verbo. E na verdade vale muito, já que - por mais forte que seja o modelo - ele depende do respaldo da ideologia e do direito para que se legitime e com isso sobreviva às contradições que semeia.

O fordismo se apoiava numa certa lógica jurídica; o sistema pós-fordista caminha em busca de outra. Tudo muda... para continuar igual. Para o modo *estável, duradouro e complessivo* de antes, um direito também *uniforme, abrangente* e o mais possível *estável*; para um regime *instável* de hoje, um direito *precário, fragmentado, quebradiço*. Um direito que poderia até ser chamado de *pós-moderno*, posto que pragmático, caótico, oscilante. Mas que nem por isso deixa de ter uma diretriz: quer se estabilizar na instabilidade, quer flexibilizar para endurecer. Afinal, a empresa exige a redução dos custos, e *um de seus custos é o próprio direito...*

Assim, tal como as artes, o Direito do Trabalho vai perdendo a sua ambiguidade; e imitando, uma vez ainda, o que acontece na fábrica, começa a caminhar para trás. O seu próprio *objeto* já destoa de boa parte de seu *conteúdo*. E com isso vai perdendo a sua razão de ser, a sua teleologia. É que a norma trabalhista não busca apenas *regular* as relações entre dois contratantes (para isso seria bastante o direito comum), mas *proteger* um deles, em face do outro. Se a tutela se vai, nada lhe sobra de especial.

No Brasil, a nova onda começou antes mesmo da crise, com a implantação do FGTS. Criada por encomenda do capital estrangeiro, a lei virtualmente acabou com a estabilidade no emprego e - por tabela - influiu em todos os quadrantes do contrato, intensificando o poder diretivo, acentuando na mesma medida a submissão e tornando a CLT letra morta para grande parte dos trabalhadores brasileiros. Com o tempo, os exemplos foram se multiplicando: o contrato de estágio, o contrato temporário, os novos contratos a prazo...

Passo a passo, a lei se diversifica, se estilhaça. Repete-se, no plano legislativo, a mesma tendência à fragmentação, a mesma procura do individualismo, da solução feita *sob medida*.

Nos países avançados, temos experiências de todo tipo, algumas até curiosas, como a do trabalho compartilhado, outras menos imaginosas, como o trabalho a tempo parcial, outras que se integram a programas de qualificação profissional, com o auxílio direto ou indireto do Estado. Talvez, com o passar do tempo, algumas dessas experiências venham a ter algum sucesso, mesmo porque os trabalhadores, ali, têm um nível bem diferente de vida. Mas em geral, até agora, os resultados têm sido medíocres, quando não desastrosos.

Entre nós, as inovações são menos visíveis e mais profundas do que parecem. É o que veremos a seguir.

8.2. Os vários modos de flexibilizar

Toda lei tem uma parte visível, *acabada*, expressa por suas palavras. Mas tem uma parte *inacabada*, em potência, que ainda está por ser escrita. É que, na verdade, a norma jurídica se faz em vários momentos. Há o momento do legislador, que a formula, mas há também o momento do aplicador, que a (re) interpreta. E como o seu aplicador não é apenas o juiz, mas também os seus destinatários, também eles participam, de certo modo, de sua construção.

Nesse sentido, talvez se possa dizer que a lei não é uma fonte à parte em relação ao costume: em certa medida, é moldada por ele. Como uma criança que deixou o útero da mãe, vai se formando aos poucos, com ações e reações, sem que os seus próprios pais percebam ou controlem tudo o que está acontecendo. Ela vive (ou morre) a cada dia, enfrentando - como nós - as suas *circunstâncias*, interagindo-se com elas e sofrendo mutações.

Tanto na fase inicial de sua formulação, como nas etapas seguintes de sua (re)construção, a norma jurídica é quase sempre produto de debates, disputas, pressões. Mas na primeira etapa tudo é mais visível e (por isso) exposto à crítica. Se se quer criar, por exemplo, um novo tipo de contrato, o governo pressiona, os parlamentares se dividem, formam-se *lobbies*, os juristas opinam e a mídia divulga e influencia. A publicidade funciona em caráter preventivo, reprimindo impulsos mais radicais do legislador. E como ele preza o seu mandato, e quer manter legitimidade, a sua obra tem pelo menos de *parecer* justa, o que implica certas concessões.

Já nas etapas seguintes, a parte *acabada* da norma entra em choque mais direto com o meio - não só com o meio jurídico, ou seja, com as outras normas ao seu redor, mas com o contexto econômico, social, cultural e político. Mas já então tudo é menos visível e, assim, menos exposto à crítica.

Esse fenômeno sempre existiu, e não há como deixar de existir. Por mais que seja representativo, no sentido técnico do termo, o sistema legislativo tem sempre uma dose de participação direta, pois a norma sofre necessariamente os efeitos do ambiente em que se insere - e em última

análise, como dizíamos, da ação de seus destinatários.

Isso não significa, porém, que essa participação seja *realmente* democrática, isto é, que os vários destinatários da norma tenham igual poder de influência. Ao contrário: ao se interagir com o ambiente, ela pode sofrer pressões ainda maiores que as do momento de sua formulação - pois são pressões também invisíveis, que não se sujeitam a crítica ou controle. Na verdade, em contexto de fortes desigualdades sociais, a participação direta pode indicar uma dose *menor* de democracia.

Em tempos neoliberais, esse modo de ser da norma jurídica tem permitido outras formas de flexibilizar, que convivem com a prática legislativa. Como são dissimuladas, essas outras formas têm eficácia maior e - por isso - utilização mais frequente. Pela mesma razão, como veremos adiante, provocam mutações mais duradouras e profundas.

Algumas dessas inovações vêm embutidas nas novas regras: são seus *efeitos colaterais*. E como não estão escritas, mas apenas implícitas, é difícil enxergá-las a um primeiro olhar. É o caso, por exemplo, do novo tipo de suspensão contratual, que prevê pagamentos com recursos do FAT, até certa faixa, e requalificação profissional do trabalhador. Na prática, poderá aumentar a taxa de dominação e fragmentar ainda mais a classe operária.

Outras vezes, a nova lei expressa apenas o que já estava implícito, mas é utilizada noutra direção. É o que acontece, por exemplo, com a regra segundo a qual o trabalhador de cooperativa não é empregado: embora diga o óbvio, e tenha até se originado de setores da esquerda, provocou verdadeiro *boom* de falsas cooperativas no país, legitimando a espoliação.

A explicação é simples: todo texto de lei - especialmente o texto *novo*, cuja interpretação não foi sedimentada segundo a ótica *antiga* - tende a ser rapidamente absorvido e traduzido pelo sistema, passando a lhe servir. Mesmo quando eventualmente não incentivam as fraudes, normas do gênero funcionam quase como um convite, reforçando as distorções do sistema. É o que se dará, provavelmente, com a norma que autorizou expressamente os contratos a tempo parcial, já autorizados há muito tempo de forma implícita.

Outras mutações, enfim, são completamente informais, dispensando o próprio legislador. É o caso, por exemplo, das decisões que enfatizam o progresso nas comunicações para depois concluir que os empregados estão cientes dos seus direitos e já não precisam de tanta proteção.

Todas essas transformações - produzidas pelo novo modelo e respaldadas pela ideologia - escapam em boa parte ao controle social, inserindo-se subrepticamente no sistema jurídico. E como em geral afetam conceitos, valores e princípios, acabam ruindo *por dentro* os alicerces do direito e alterando, por isso, a leitura de *outras* normas.

A propósito, é importante notar que embora os princípios sirvam para que o intérprete (re) construa as novas regras que vão surgindo, também estas, de modo inverso, podem afetá-los, imprimindo-lhes as suas marcas; e então, abalados (ou contaminados) pelo encontro, esses mesmos princípios se voltam “contra” a lei velha, quebrando a sua força, mudando o seu sentido e assim realimentando o ciclo.

Se vivêssemos outra realidade, mutações como essas poderiam ser até positivas: afinal, elas expressam o dinamismo do direito, o mesmo dinamismo que lhe permite ser usado - pelas mãos do aplicador - para reduzir as desigualdades sociais. Na realidade presente, porém, têm sido usadas em sentido oposto, para agravá-las. É como se a classe dominante fizesse - ao seu modo - *direito alternativo*...

Como vírus no sangue, os novos produtos do direito se espalham por todo o sistema, ameaçando a sua própria sobrevivência. A doença que provocam não é fulminante, como um ataque cardíaco, mas progressiva, como alguns tipos de câncer. Ainda assim, pode ser radiografada.

8.2.1. Direito do Trabalho

8.2.1.1. Mudanças nos conceitos

1. O conceito de subordinação, que era unívoco e se ampliava sempre, alcançando um número crescente de pessoas, tende hoje a se partir

em dois: de um lado, os *realmente* dependentes, aos quais se aplicariam as velhas garantias; de outro, os *parassubordinados*, para os quais se procuram soluções a meio caminho, como acontece com certo projeto de lei. Com isso, de forma inteligente, difunde-se a idéia de que está havendo mais proteção, quando, na verdade, quebra-se a marcha expansiva do Direito do Trabalho: os trabalhadores fronteiriços, que seriam tendencialmente considerados empregados, passam a constituir uma nova (sub)categoria jurídica.

2. A comutatividade da relação trabalho/salário, sempre tida como global, a cada passo se *enxuga*, como tudo o mais na empresa, ligando cada porção de trabalho a cada porção de salário. Deste modo:

a) na rotina das empresas, cresce o componente de prêmios, gratificações e salário-produção, em detrimento do salário fixo - o que leva o trabalhador a participar dos riscos do negócio;

b) com o respaldo de parte da jurisprudência, os empregadores começam a decompor o próprio salário-fixo, de tal modo que as parcelas que envolvem uma relação de troca menos visível, mais diluída, passam a ser consideradas simples liberalidades - que não integram os cálculos e são suprimíveis a qualquer tempo. É o que vem acontecendo com os chamados *fringe benefits* (assistência médica, acesso a clubes de campo, pagamento de anuidades escolares para os filhos dos empregados, etc.);

c) o mesmo processo de fragmentação do salário se insere na prática das negociações coletivas e na esfera legislativa, permitindo que se afaste de seu campo até mesmo utilidades típicas (habitação, transporte, etc.)

3. Ao vincular-se, tanto por tanto, a cada fração de trabalho, o salário ajuda a intensificar o poder diretivo, a fomentar o individualismo e a fragmentar o coletivo: quem não segue à risca as ordens, quaisquer que sejam elas, pode perder o prêmio para o colega... Assim, até aquilo que

sempre foi visto apenas como uma vantagem para o empregado (o salário) passa a ser usado (também) contra ele.

4. Em razão desse mesmo *enxugamento* da troca salário-trabalho, que faz lembrar a eliminação de *porosidades* do processo produtivo, a face social do salário vai perdendo espaço; mas esse mesmo espaço é reocupado pelo seu aspecto de agente regulador da economia. Assim, importa cada vez *menos* que a família operária tenha um rendimento estável e cada vez *mais* que a produção se mantenha ótima. Por isso, nem sequer a comutatividade absoluta (cada fração de salário para cada fração de trabalho) é sempre garantida: pode acontecer que haja trabalho sem que haja salário, numa espécie de comutatividade global às avessas. Em certa medida, é o que se dá, por exemplo, quando não se pagam reflexos ou quando se reduz o salário - seja de forma clara e direta, em nível coletivo, seja de modo oculto e indireto, em nível individual, ao se exigir maior esforço do empregado.

5. Do mesmo modo que a relação trabalho/salário *se enxuga*, perdendo a *porosidade*, acentua-se o papel do trabalhador como fonte de energia, em detrimento de sua qualidade de homem que trabalha. Também aqui, de certo modo, a comutatividade passa a ser cada vez menos global, complessiva: o novo modelo vai “corrigindo” os desvios do direito, que considerava o *homem inteiro*, para transformá-lo *inteiramente* em peça de uma engrenagem. Ora: se quem está na empresa não é visto como um homem, mas simples fonte de energia, o poder diretivo se torna mais explicável, mais “lógico”, e com isso também se fortalece - justificando, por exemplo, alterações funcionais e transferências constantes.

6. Aos poucos, restringe-se o conceito de *condições* (ou *cláusulas*) do contrato, em proporção inversa à ampliação do *ius variandi*. Em outras palavras, porções crescentes daquilo que se considerava campo de manifestação bilateral de vontade caem dentro da esfera de comando empresarial - não só na rotina das empresas, como na prática dos tribunais. Assim, passo a passo, esvazia-se a norma que impede a alteração unilateral do contrato. Ao mesmo tempo, o argumento de que “o bem maior é o emprego” serve para justificar alterações bilaterais que prejudicam o empregado.

7. Em sentido contrário ao que acontece com o salário, a comutatividade na relação trabalho/descanso, que era mais rigorosa, tende a se tornar global e difusa. As pausas vão perdendo a relação com a fadiga e adquirindo mais um caráter de mercadoria, de crédito negociável. É assim, por exemplo, que surgem os *bancos de horas* e se acentua, à margem da lei, a prática de acumular repousos semanais, trocados depois por dinheiro.

8. As duas tendências opostas (fortalecimento da troca salário/trabalho, enfraquecimento da relação fadiga/descanso) abrem espaço para que se comece a responsabilizar o trabalhador por falhas na produção e se exija dele, em contrapartida, trabalho extra não pago - como já acontecia no Japão e começa a ocorrer em alguns países da América Latina.

9. A empresa deixa de representar algo seguro, duradouro, para assumir aspecto tão oscilante quanto os seus próprios produtos. É como se passasse de substantivo (sinônimo de *lugar*) para verbo (indicando *ação*). Isso faz com que a admissão do empregado também adquira um sentido precário, mesmo quando o contrato é celebrado sem prazo fixo. A própria palavra “admissão” vai soando falsa, artificial. Perde o sentido de inserção na empresa, para adquirir o de simples venda de energia, descartável a qualquer momento. Do mesmo modo, a extinção do contrato é vista cada vez menos como algo anômalo e cada vez mais como um fato natural. Em outras palavras: o ideal de estabilidade, que tutelava o empregado, é passo a passo substituído pelo ideal de instabilidade, que tutela a empresa. Tal como a máquina e a matéria-prima, o empregado vale o que produz.

10. A importância da jornada de trabalho como meio de quantificar o salário se relativiza progressivamente. Graças à automação, à informática, aos novos métodos de organização e ao terror do desemprego, oito horas de trabalho podem exigir o esforço de doze. O operário de *qualidade total* economiza para o empregador contratos novos e horas-extras: melhor do que elastecer a jornada é intensificar o trabalho dentro dela.

11. A suspensão do contrato já não funciona apenas como freio às despedidas: pode servir quase em sentido contrário, permitindo que o empregador se descarte do empregado temporariamente e sem ônus, como é o caso do dispositivo legal já citado.

12. Empregador já não é, necessariamente, quem se serve da atividade do empregado: pode ser quem o contrata formalmente e o *aluga* a outro, comercializando a sua força de trabalho. Fantasiado por outros nomes, o contrato de *marchandage* se legaliza e se legitima - e também por isso se espalha.

13. Altera-se, pouco a pouco, até o instituto das nulidades. Antes, a participação do empregado na fraude não o impedia, em geral, de alegá-la em seu próprio benefício. Como escreveu Tarso Genro, é como se a simulação do Direito Civil se partisse em duas no Direito do Trabalho: *culposa* em relação ao empregador, mas *inocente* em face do empregado. Hoje, a tendência é outra - como se vê, por exemplo, nas decisões que negam direitos aos servidores admitidos irregularmente.

8.2.1.2. Mudanças nos princípios

E as transformações afetam também os princípios do Direito do Trabalho:

1. O princípio da proteção - matriz de todos os outros - vai se deslocando, em vários momentos, do sujeito-empregado para o sujeito-empregador, a pretexto de que, protegendo-se este, é aquele que ganha.

2. O princípio da primazia da realidade passa a negar a si próprio em proporção crescente. É o que se dá, por exemplo, com a participação nos lucros: embora retribua o trabalho, a lei já não a considera salário, e - como se não bastasse - as convenções coletivas estipulam pagamentos *fixos* a esse título, com o respaldo dos tribunais. Outro exemplo, já lembrado, é o das centenas de “cooperativas” que infestam o mercado, apoiando-se em documentos que fantasiam relações de emprego.

3. O princípio da continuidade passa a servir quase só para os casos de dúvida, quando não se sabe se o contrato foi ou não celebrado a prazo; funciona cada vez menos como referência, como ideal a se atingir.

4. O princípio da condição mais benéfica sofre um esvaziamento, na medida em que - como vimos - não só o significado da

palavra “condição” se reduz, como o sentido da palavra “benéfica” se amplia.

5. O princípio da razoabilidade é o único que se estende, pois nada como uma palavra elástica como essa para abrigar os argumentos da nova ideologia. Afinal, quando se tem um argumento poderoso como o desemprego, tudo passa a ser “razoável” ...

6. Quanto aos princípios da norma mais favorável e da irrenunciabilidade, também eles afetados duramente pela doutrina neoliberal, serão analisados mais adiante, ao tratarmos da negociação coletiva.

8.2.2. Processo do Trabalho

Se o direito material, em última análise, é o que dá vida ao direito processual, também o oposto, em certa medida, é verdadeiro: as normas de processo afetam cada um dos direitos dos trabalhadores, dando-lhes (ou tirando-lhes) eficácia. O processo não serve apenas para fazer atuar *aquele* direito que está sendo discutido em juízo: age de forma preventiva, para que *outros* direitos não sejam violados. Também nesse sentido, é *instrumento*.

A relação direito-processo se percebe até na estrutura da norma jurídica, na medida em que ela se compõe de preceito e sanção. Se, por exemplo, a lei obriga o empregador a pagar o aviso-prévio (preceito), ao mesmo tempo o ameaça - silenciosamente - com uma eventual sentença (sanção). O preceito é a matéria; *é a balança*. A sanção é o processo; *é a espada*. Assim, do mesmo modo que se pode “ver” o direito material em cada norma de processo, “percebe-se” o processo em cada norma de direito material.

Se o processo vive *para* o direito material, este sobrevive, em boa parte, *graças* àquele, e essa relação de cumplicidade faz com que vários princípios que os informam se alimentem uns dos outros, numa relação contínua de causa e efeito.

Assim é, por exemplo, com o princípio da proteção. Embora nascido no direito material, inspira vários princípios do processo do trabalho, como o da simplicidade, o *ius postulandi* das partes, a irrecorribilidade das decisões interlocutórias e as inversões do ônus da prova. Ao mesmo tempo, de certo modo *transforma* princípios do processo comum, na medida em que os enfatiza - como se dá com os da celeridade e economia. Aliás, certos princípios de direito material praticamente só atuam no processo, como é o caso do *in dubio pro misero*.

Inversamente, como notamos, a atuação dos princípios processuais aumenta (ou diminui) a força dos princípios de direito material. Quanto mais o processo é eficaz - ou seja, mais célere, econômico, simples e justo - menos o empregado precisa dele: o princípio da tutela se realiza espontaneamente, ou, se preferirmos, pela simples ameaça de sanção, que se faz maior.

Mas o processo não é *apenas* um conjunto de regras abstratas, teóricas, impessoais. Tal como o próprio direito material, é produto de uma *mistura* com o meio. Palavras, roupas e posturas, os modos de dizer, de fazer e de interpretar - tudo isso interfere na eficácia de seus princípios. Assim, ao falarmos de “processo”, ou de “procedimento”, não podemos ter em vista apenas a lei - mas todas as circunstâncias que cercam a sua aplicação.

É por isso que a relação processual sofre as mesmas pressões que afetam o vínculo material. Se o ideal de tutela se enfraquece aqui, também se fragiliza ali - afetando todos os princípios que lhe são consequentes. Essa tendência antropofágica do processo do trabalho o empurra, cada vez mais, rumo ao processo civil, tal como acontece no campo do direito material. Não é à toa que se pretende acabar com a Justiça do Trabalho... Na verdade, há uma certa lógica nisso.

A velocidade das mudanças só não é maior em razão da formação profissional dos advogados, juízes e procuradores, em cujos escritórios se encontram, ainda hoje, livros de Catharino, Pinho Pedreira, Délio Maranhão, Cesarino Júnior, Sussekind e Russomano - para citar só alguns da *velha guarda*. Mas também eles, os operadores jurídicos, sofrem

o impacto da crise de valores, que os leva a se refugiar, muitas vezes, na segurança do formalismo.

9. Lei e autonomia privada coletiva

Uma das características dos novos tempos tem sido a apropriação de discursos da classe trabalhadora pela classe dominante. Longe de sinalizar, porém, para uma perfeita comunhão de idéias e ideais - de resto, impossível - esse fenômeno mostra ainda uma vez, e de forma curiosa, a mesma tendência à fragmentação. A ideologia se vale da força do discurso, *parte-o ao meio* e em seguida o recompõe ao seu modo.

Um bom exemplo é a negociação coletiva. Velha bandeira dos trabalhadores, agora é defendida com ardor crescente pela classe empresarial. Aliás, tornou-se tão importante que já não é vista como simples complemento da lei, mas virtualmente como a sua sucessora. O problema é *a outra metade* do discurso, que permanece oculta.

Ao defender a autonomia privada coletiva, ambos os atores sociais consideram - cada um a seu modo - a fragilização dos sindicatos profissionais, imposta não só pelo modelo econômico, mas por uma série de outros fatores - como as dimensões continentais do país, a baixa escolaridade e a falta de politização dos trabalhadores.

Mas exatamente por ser assim - e aí está a diferença - as lideranças dos trabalhadores não pedem *apenas* a adoção do pluralismo sindical, ou o fim da contribuição obrigatória. Lutam *também* por uma legislação que puna os atos antisindiciais, facilite o ingresso do sindicato na empresa, imponha formas de cogestão, reduza a instabilidade no emprego e não reprima - direta ou indiretamente - a ação coletiva. Essa parte do discurso é minimizada ou simplesmente esquecida pelos ideólogos do neoliberalismo.

Por isso, quando falam em “negociação”, trabalhadores e empresários sonham coisas diferentes: aqueles tentam valorizar e fortalecer o sindicato, dando-lhe mais representatividade; estes se aproveitam de sua crise e apostam nela. Daí por quê só os primeiros defendem mecanismos

legais de suporte, enquanto os outros querem liberdade *também aí*.

Costuma-se dizer, com razão, que “é melhor flexibilizar com o sindicato do que sem ele”. Mas o problema é - mais uma vez - *a outra metade* do discurso: que tipo de *flexibilização negociada* será esta, se não se cuidar *paralelamente* de fortalecer a ação sindical? Sem isso, o tiro pode sair pela culatra: o sindicato não estará minimizando a precarização, mas ajudando a legitimá-la.

É que, como vimos, o novo modelo quer fragmentar: é assim que ele tenta resolver a contradição da fábrica enquanto local de *trabalho* e (ao mesmo tempo) de *fermentação coletiva*. “Divide e impera!” - já dizia Maquiavel...

Esse dilema tem levado os sindicatos a escolhas pragmáticas, de circunstância, e muitas vezes contraditórias com o seu próprio ideário político. E isso até mesmo em países avançados, onde às vezes descartam o apoio a empregados precários para obter, em troca, a proteção do núcleo forte.

É interessante notar que a nova economia tende ao *difuso*, não ao *coletivo*, já que o difuso é uma espécie de *coletivo em pedaços*: pessoas unidas por interesses circunstanciais, com identidades dispersas.

Na verdade, o discurso *pós-fordista* se aproveita de uma realidade *fordista* que vai se tornando um mito: o de que a existência pura e simples do grupo é suficiente para equilibrar a balança. Infelizmente, as coisas já não são assim, e continuarão não sendo ainda que se lhes acrescente um outro mito: o de que basta acabar com a unicidade, o “imposto” e o poder normativo para que os nossos sindicatos se tornem poderosos.

Outra observação importante é a de que está mudando a relação entre a lei e a convenção coletiva: se antes a lei a usava para se *superar*, hoje a utiliza para se *diminuir*; se sempre impôs um *mínimo*, agora chega a se preocupar com o *máximo*. A lei de ordem pública passa a se tornar disponível, em termos coletivos. Aliás, a própria ordem *pública* passa a ser *econômica*...

É interessante notar, a propósito, como a relação entre as fontes interfere no grau de tutela: em geral, quanto maiores os conteúdos legais, mais protetivo é o ordenamento. Daí a pressão para transportar esses conteúdos para o terreno da negociação coletiva e - num segundo passo - para o ajuste individual.

Pergunta-se: como o sindicato deve enfrentar a sua própria crise? A nosso ver - e mais uma vez - deve imitar a empresa: se ela se descentraliza, que ele também o faça, mas *exatamente como ela*, sem perder a sua unidade. Tal como os produtos, que ele se desdobre, se fragmente, procurando em cada *nicho* do mercado os novos segmentos de trabalhadores - mas conservando-se *inteiro*. Que não seja um sindicato *de* empresa, mas *na* empresa; que não se restrinja aos trabalhadores formais, mas alcance os subempregados, os desempregados e até os excluídos - o que implica, naturalmente, reforma constitucional. Que ele lute, por fim, para participar intensa e diretamente do processo legislativo, mesmo porque disso depende, em boa parte, a sua própria reestruturação.

10. Conclusões

Ciência, filosofia, fábrica, consumo, ideologia, sindicato, modos de legislar e formas de produzir, tudo se move, se parte e se refaz, ao mesmo tempo que se soma e se fortalece. *Há uma ordem no caos*: para onde ela nos leva?

Embora algumas leituras sejam suaves, boa parte dos autores aposta em mais violência, fome e desigualdade. Operários trocarão trabalho por um prato de comida. Hordas de *sem-tudo* invadirão as cidades. O Estado voltará a ser forte, mas não para *distribuir*, e sim para *policar* a riqueza das elites: mais prisões do que escolas, mais quartéis que hospitais.

Devemos nos curvar a esse destino?

Ao contrário do que acontece com os animais, o Homem *faz* ao mesmo tempo com que *é feito*: a cada passo constrói a sua História. É, em boa parte, produto do meio; mas se interage com ele, e pode surpreendê-lo.

Assim, não se trata apenas de saber *o que o futuro nos espera*, mas *o que o futuro espera de nós*. E não há neutralidade possível. Ou ajudamos a demolir o direito, ou lutamos para reconstruí-lo; ou nos curvamos à nova ordem, ou semeamos alguma desordem no caos...

Não custa lembrar que a lei não é simples retrato da realidade. Se o fosse, não teria essa importância que a economia lhe dá, ao exigir *flexibilizações*. A lei não é neutra, imparcial ou anódina; mesmo quando feita para manter o *status quo*, tem papel transformador, na medida em que o respalda e fortalece.

É por isso que o novo modelo não quer exatamente o *fim*, mas *o avesso*, do Direito do Trabalho: é melhor ter regras que o legitimem, do que não haver regra alguma. O problema é que - virado ao contrário - o direito já não será *do trabalho*, mas *do capital*, ou mais propriamente *do empresário*.

O que propor, de concreto?

Para autores como Kurz, “as leis da produção de mercadorias só podem ser suprimidas pela abolição da própria forma-mercadoria”. Utópico - diz ele - não é querer o fim do sistema, mas o oposto. Ao invés de questionarmos, com ceticismo: “como funcionaria isso na prática?”, devemos indagar: “como continuar isso na prática?” Por isso, a crítica deve ser *radical*.

Mas o nosso estudo trata do direito *em face* do sistema - e dentro desses limites já expusemos algumas idéias. Enfatizando o essencial, são elas:

1. no campo da ideologia, desmitificar os mitos, denunciar as contradições, recompor as meias-verdades;
2. na esfera da justiça, lutar por estruturas ágeis, simples e democráticas, que viabilizem *de fato* a efetivação do direito material;
3. no terreno do processo, defender fórmulas também ágeis, democráticas e simples, que valorizem sobretudo o acesso *real* do trabalhador à sentença do juiz;

4. no campo do direito individual, buscar a interpretação que melhor atenda ao ideal de tutela; e

5. na esfera das relações coletivas de trabalho, lutar por uma estrutura que sustente e amplie a ação sindical, estendendo-a aos trabalhadores precários, aos desempregados e aos excluídos.

Esta é a nossa luta. Este é o nosso desafio.

Notas

- ¹ É a tese de um médico norteamericano, cujo nome nos escapa, autor do livro "Cigarro faz bem a você".
- ² É o que sugere a Física Quântica, em relação ao átomo.
- ³ Genro, Tarso F. "Contribuição à Crítica do Direito Coletivo do Trabalho", LTr, S. Paulo, 1988, p. 15.
- ⁴ A expressão foi cunhada por um líder sindical italiano dos anos 60.
- ⁵ É claro que, numa certa medida, já se *globaliza* há milênios, desde que as legiões romanas conquistaram o mundo conhecido, ou pelo menos há séculos, quando Veneza e Florença dominavam o comércio ou quando as primeiras Cruzadas partiram. Mas hoje - graças, sobretudo, à informática - a globalização ocupa posição central no sistema e é ainda mais enfatizada, por razões ideológicas.
- ⁶ "Financial Times" de 8/3/97.
- ⁷ Viana, M. T. "As Andanças da Economia e as Mudanças no Direito", in: "O Novo Contrato a Prazo" (obra coletiva), LTr, S. Paulo, 1998, p. 21
- ⁸ Exemplos: a Chrysler tem cotas da Mitsubishi, Maserati e Fiat; a IBM, a Apple Computer e a Motorola se aliaram para desenvolver a próxima geração de computadores; um novo jato super-jumbo começa a ser discutido pela Airbus, Douglas, Mitsubishi, Kawazaki e Fugi. Apenas duas companhias controlam 50% das exportações dos EUA, país que contabilizou 4 100 fusões entre 1982-90 (Korten, C. D. "Quando as Corporações Regem o Mundo", Futura, S. Paulo, 1996, pág. 260).
- ⁹ Em outras palavras, o mais importante não é convencê-lo, por exemplo, a comprar *uma ou outra* marca de caneta-com-luz-embutida, mas a comprar *uma caneta-com-luz-embutida ao invés* de um jogo-de-damas-com-imã.
- ¹⁰ Como, por exemplo, a Benetton.
- ¹¹ A importância desses fatores tende a decrescer, na medida em que a automação vai substituindo o braço humano - o que acaba reduzindo as chamadas *vantagens comparativas* dos países pobres, e aprofundando o fosso que os separa dos ricos.
- ¹² Um desses *radares* são os leitores óticos dos supermercados, que geram informações sobre estoque, dia e local da venda, preço, etc. Também os cartões de crédito fornecem informações úteis, e os cadastros dos clientes costumam ser até vendidos de uma empresa para outra.
- ¹³ Viana, M. Túlio. Op. cit., p. 21.
- ¹⁴ Arrighi, Giovanni. "Il Lungo XX Secolo", Saggiatore, Milão, 1994, pág. 62.
- ¹⁵ Uma das técnicas usadas para incentivar esse espírito de iniciativa são palestras de navegadores, alpinistas e outros amantes da aventura. Mas há coisas de todo o tipo, como, por exemplo, o "Treinamento Experiencial ao Ar Livre": o empregado salta de 10 metros de altura, seguro por um cabo, e tenta na descida acertar uma panela com uma colher de pau. ("Jornal Trabalhista", CTA, Brasília, ano XII, no. 557, pág. 512).
- ¹⁶ Especialmente os da chefia média, como indica Rifkin, J. "O Fim dos Empregos". Makron Books, S. Paulo, 1996, pág. 188.
- ¹⁷ Aliás, como vimos, essa foi uma de suas razões de ser.
- ¹⁸ Cf., a propósito, Bonazzi, G. "Il Tubo di Cristallo", Il Mulino, Bolonha, 1993.
- ¹⁹ Segundo os seus próprios apologistas, "a qualidade total muda o foco do controle externo para o interior de cada indivíduo" (Chiavenato, I. "Os novos paradigmas", Atlas, S. Paulo, 1996, p. 129)
- ²⁰ A propósito, cf. Aranha, A. V. Soares. "O controle da qualidade total e a intensificação do trabalho

alienado”, in “Controle da qualidade total: uma nova pedagogia do capital”, Mov. Cultura Marxista, Belo Horizonte, 1996, págs. 106 segs.

- ²¹ Nesse sentido, estudos da própria IBM mostram que o computador constrange ao trabalho.
- ²² Prefácio de “O colapso da Modernização”, de Kurz, R. Paz e Terra, S. Paulo, 1993, pág. 11.
- ²³ Citado por César Dias Netto, segundo Carvalho, Amilton B. de. “A lei. O juiz. O justo”, pág. 137.
- ²⁴ Blanpain, Roger. “O futuro do acordo coletivo”, in “Anais do Seminário Internacional Relações de Trabalho - Aspectos Jurídicos, Sociais e Econômicos”. MTb, Brasília, 1998, págs. 99 e segs.
- ²⁵ “Só aparentemente” porque, naquele tempo, o artesão tinha mais controle de sua vida, sua arte e seu saber.
- ²⁶ Se não de direito, pelo menos de fato.
- ²⁷ A propósito, cf. Oliveira, S. G. de. “Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador”, LTr, S. Paulo, 1998.
- ²⁸ Estima-se que, em média, cada robô faça o trabalho de quatro homens, e se usado dia e noite se pagaria em pouco mais de um ano.
- ²⁹ Kortén, D. C. “Quando as Corporações Regem o Mundo”, Futura, S. Paulo, págs. 152 e segs.
- ³⁰ Especialmente nos países periféricos, para onde as grandes corporações exportam as fábricas dos artigos que ainda podem ser produzidos em massa.
- ³¹ José Eduardo Faria chega a falar em “Estado informal”.
- ³² Harvey, D. Op.cit., p. 72
- ³³ Bobbio, N. “Teoria General del Derecho”, Themis, Bogotá, 1987, págs. 200 e segs.
- ³⁴ Nesse sentido, anota Crimp que nos últimos anos assistimos à sua virtual apropriação pelos grandes interesses capitalistas. É assim, por exemplo, que “as grandes corporações se transformam nos principais mecenas: financiam as principais mostras, recolhem as grandes coleções, investem nos jovens artistas, compram em grande quantidade e a baixo preço...” (apud Harvey, D. Op. cit., p. 84)
- ³⁵ A observação é de Márcio Pochman, em conferência.
- ³⁶ Pagès, M. et alii. “O poder das organizações”. Atlas, S. Paulo, 1987, p. 36.
- ³⁷ É o caso de Marazzi, C. (“Il posto dei calzini”, Casagrande Bellinzona, Genebra, 1994, pág. 39). O exemplo mais drástico é o do Japão, onde é comum os empregados renunciarem a férias, horas extras e mesmo a descansos de fins de semana, numa espécie de disputa de amor pela empresa (Morishima, M. “Por que triunfou o Japão?”, Gradiva, Lisboa, 1989, págs. 40 e segs.)
- ³⁸ A colocação é do colega Sebastião Geraldo de Oliveira, em palestra.
- ³⁹ A observação é de Javillier.
- ⁴⁰ Para usar uma colocação de Magda Biavaschi (“Direito do Trabalho: Um Direito Comprometido com a Justiça”, in Perspectivas do Direito do Trabalho (obra coletiva). Liv. do Advogado, P. Alegre, 1994, pág. 21).
- ⁴¹ Cf., a propósito, Cesarino Jr., A. “Estabilidade e FGTS”, Forense, Rio, 1968, págs. 15 e segs.
- ⁴² A expressão foi usada por Anna Cândida da C. Ferraz, em seu ótimo livro “Processos informais de mudança na Constituição”, Max Limonad, S. Paulo, 1986.
- ⁴³ Os princípios servem também para inspirar o legislador, harmonizar o sistema e preencher suas lacunas, como nos ensina Carmen Lúcia A Rocha, em excelente livro (“Princípios constitucionais da administração pública”, Del Rey, B. Horizonte, 1994, págs. 21-24)
- ⁴⁴ A expressão foi cunhada na Itália.
- ⁴⁵ Dentre outras hipóteses, a lei já possibilita esse “de-salariamento” na zona rural e no caso da condução fornecida ao trabalhador pela empresa.

- ⁴⁶ É o que acontece especialmente com os juízes, como nos fez notar a colega Flávia Cristina Rossi Dutra, um dos destaques da nova safra de magistrados mineiros.
- ⁴⁷ Cf., a propósito, Roccella, M. e Treu, T. *Diritto del Lavoro della Comunità Europea*. Cedam, Padova, 1995, págs. 229-233.
- ⁴⁸ É o caso da norma que impede reajustes salariais que possam repercutir no preço dos produtos.
- ⁴⁹ Rocha, A. B. *El futuro cercano del Derecho del Trabajo*, in *El Futuro del Derecho del Trabajo* (obra coletiva), Zavalia, B. Aires, pág. 120
- ⁵⁰ Goldin, Adrian. "El futuro del Derecho del Trabajo", in "El futuro del Derecho del Trabajo", cit., pág. 66.
- ⁵¹ Como a de Tofler, A. "A Terceira Onda", Record, Rio-S. Paulo, 1980, *passim*.
- ⁵² É o que prevê Rifkin, J. Op. cit., pág. 188.
- ⁵³ Kurz, R. Op. cit., pág. 234.

RESUMO

Estamos vivendo transformações radicais. O mundo – que antes tinha muito de previsível, homogêneo, estável – hoje é cada vez mais fragmentado, oscilante, surpreendente. Na esfera das relações de trabalho, a *pós-modernidade* se revela por novos modos de produzir, de organizar o trabalho e de reger os conflitos. Essas mudanças se tornam possíveis graças a mecanismos como a automação, a informática e a terceirização, que possibilitam o descarte de mão de obra e quebram em pedaços o coletivo operário. Uma das consequências mais graves é a fragilização do movimento sindical, que sempre foi a grande arma de resistência operária. Com a globalização da economia, também o Estado perde força, e um de seus principais instrumentos - o Direito do Trabalho - vai voltando às suas origens civilistas. Muitas dessas últimas mutações são informais, e por isso pouco percebidas. Como resultado de tudo isso surgem o desemprego, o subemprego e a exclusão social. A hora, portanto, é de luta.