

GLOBALIZAÇÃO ECONÔMICA E NEOLIBERALISMO: APONTAMENTOS SOBRE OS REFLEXOS NEGATIVOS NO MUNDO DO TRABALHO

Wallace Wolski Verfe¹

RESUMO

As últimas décadas do século XX presenciaram uma expansão do capital sem precedentes. O capitalismo sempre buscou viabilizar a acumulação de riquezas, no entanto, esse processo adquiriu contornos nunca antes vistos a partir da globalização econômica e da doutrina neoliberal que lhe serviu de substrato. Nesse contexto, surgiram grandes empresas com enorme influência na ordem político-econômica internacional, as quais promoveram uma verdadeira transnacionalização da economia e da esfera pública, provocando, por sua vez, uma desterritorialização da política e uma redefinição da figura do Estado, como modernamente concebido. Visando a atender os objetivos de aumento da produtividade e de maximização dos lucros, promoveu-se a reestruturação no processo de produção e o desenvolvimento de novas formas de organização e gestão empresarial, diretamente relacionados à atual fase da divisão internacional do trabalho. Assim, ao mesmo tempo em que se instalou uma política do medo, transformando-se o trabalhador num sujeito individualista e subserviente, rompendo os elos de solidariedade horizontal, criou-se uma falsa sensação de dependência para os Estados, cujo papel principal passou a ser a proteção dos interesses do capital, o que permitiu, sobretudo nos países econômica e politicamente mais fracos, uma redução gradual das tutelas jurídicas dos direitos (flexibilização), máxime dos direitos sociais trabalhistas.

1 Técnico Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR), pós-graduado em Direito do Estado, com ênfase em Direito Constitucional, pela Escola do Ministério Público do Paraná (FEMPRAR) e especialização em Assessoramento Avançado na Jurisdição Trabalhista pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

Palavras-chaves: globalização econômica; neoliberalismo, flexibilização; direito do trabalho.

ABSTRACT

The last decades of the twentieth century has seen an unprecedented expansion of capital. Capitalism has always sought to facilitate the wealth accumulation, however, this process acquired contours never seen before out of economic globalization and neoliberal doctrine that served as his substrate. In this context, large companies have arose with great influence in the political and economic international order, which promoted a true trans-nationalization of the economy and of the public sphere, causing in turn a displacement of political issues and a state role redefinition, as modernly designed . In order to meet the goals of increasing productivity and maximizing profits, there was a rebuilding in the production process and the development of new forms of business organization and management, directly related to the current phase of the international division of labor. Thus, while it settled out a fear policy, turning the worker in an individualistic and subservient subject, by breaking the bonds of horizontal solidarity, it created a false sense of dependency to states, whose main role has become protecting the interests of capital, which allowed, especially in economic and politically weaker countries, a gradual reduction of juridical guardianship of rights (flexibility), especially of social labor rights.

Keywords: Economic globalization; neoliberalism, flexibility; employment law.

1. INTRODUÇÃO

O sistema capitalista sempre esteve associado a uma dimensão internacional, mas isso tem se tornado cada vez mais evidente após a reestruturação do capitalismo, efetivada e impulsionada pela globalização econômica, es-

pecialmente nas últimas décadas do século XX, com destaque para o contínuo avanço científico-tecnológico, a facilidade, o baixo custo e a rapidez do transporte de matérias-primas, insumos, mercadorias, informações e capital financeiro. Nesse contexto, destaca-se um movimento cada vez mais rápido e constante de (re)organização espacial do processo de produção industrial, diretamente relacionado ao surgimento de megaconglomerados, empresas oligopolísticas, multinacionais e transnacionais, com grande mobilidade geográfica e enorme poder de influência sobre os Estados.

Para viabilizar essa nova ordem econômica, foram fundamentais o desenvolvimento de uma política econômica neoliberal, cujos fundamentos estão assentados na ordem “espontânea” e “natural” instituída pelo livre mercado, e a redefinição do papel do Estado, cuja parcela de interferência estivesse voltada, preferencialmente, para garantir e proteger a propriedade e a liberdade de comércio em âmbito internacional. Com isso, aos poucos, o espaço público deixou de ser legitimado pela política para legitimar-se pela economia. Desde então, a vida social passou a ser resumida numa relação de custos/benefícios, o que, sem dúvida, promoveu uma redução gradual das tutelas jurídicas dos direitos, máxime dos direitos sociais, dentre os quais se encontra situado o direito do trabalho.

Diante desse quadro, o presente artigo se propõe a fazer um apontamento sobre as mudanças ocorridas no mundo do trabalho em face da influência da globalização econômica e da implementação de medidas neoliberais.

Dessa forma, num primeiro momento, tratar-se-á do surgimento das empresas transnacionais como novos atores sociais no cenário internacional, bem como de suas principais características e formas de organização. Num segundo momento, abordar-se-á a criação de novas técnicas de gestão empresarial, especialmente no que tange às relações de trabalho, com ênfase no pós-fordismo e no pós-taylorismo, para tentar compreender como esse contexto favoreceu a formação da nova divisão internacional do trabalho. Ao final, buscar-se-á trazer mais detalhadamente as influências sociojurídicas da globalização econômica neoliberal no âmbito do Direito do Trabalho, primeiramente, sob uma perspectiva ampla, conjuntural, para, em seguida, tecer

algumas considerações mais específicas a partir de uma proposta de análise sobre o ordenamento jurídico brasileiro.²

2. O FORTALECIMENTO DAS EMPRESAS TRANSNACIONAIS, AS NOVAS PRÁTICAS DE GESTÃO EMPRESARIAL E A DIVISÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

O atual cenário econômico mundial, criado pela globalização e amparado na doutrina neoliberal, propiciou o fortalecimento das empresas transnacionais e das organizações internacionais, especialmente a partir do desenvolvimento de novos métodos de gestão empresarial e da divisão internacional do trabalho e da produção. Isso só foi possível devido à conivência do Estado, cujas instituições amoldaram-se aos interesses do capital internacional, o que provocou profundas alterações no campo político e jurídico ante o declínio da participação popular na arena política e o esvaziamento do espaço público para a conquista e defesa de direitos (LIMA, 2002, p. 202).

Partindo desses pressupostos, abordar-se-ão neste ponto o papel de destaque adquirido pelas empresas transnacionais na sociedade internacional, bem como suas estratégias e sua organização, sobretudo a partir dos novos métodos de gestão empresarial, levando em consideração sempre o impacto que isso tem gerado nas relações de trabalho.

2.1. O SURGIMENTO DE UM NOVO SUJEITO INTERNACIONAL: AS EMPRESAS TRANSNACIONAIS

Valendo-se da definição de Michalet, René Toedter afirma que transnacional é “uma empresa ou um grupo, em regra de grande porte, que parte de uma base nacional para implantar filiais em vários países, seguindo uma estratégia e uma organização concebidas em escala mundial” (TOEDTER, 2008,

² Cumpre destacar que este trabalho não tem a pretensão de exaurir o tema, sobretudo diante da complexidade e dinamismo da realidade atual. Por outro lado, espera-se, ao menos, provocar reflexões acerca desse problema e contribuir, de alguma forma, para a discussão da matéria, na tentativa de instigar o leitor a se interessar por esse assunto tão contemporâneo e relevante.

p. 55). Enquanto grupo, as empresas transnacionais apresentam-se como entes sem personalidade jurídica própria, que emergem na sociedade internacional, principalmente após a Segunda Guerra Mundial, “constituídos por uma complexa interligação de empresas nacionais subordinadas a um controle central unificado, obedecendo a uma estratégia global” (TOEDTER, 2008, p. 54).

Essas empresas, inicialmente, desenvolvem-se no plano nacional a partir de um processo complexo de concentração e acúmulo de riqueza, normalmente de longo prazo, diversificando-se antes de se internacionalizar. Para isso, a força da base nacional e a ajuda estatal são aspectos centrais para a definição do planejamento e da competitividade da companhia, cuja atuação ocorre em âmbito mundial, de modo que sua estratégia e sua organização precisam estar estabelecidas para atingir esse objetivo (CHESNAIS, 1996, p.73).

A nova ordem global impôs às empresas transnacionais a necessidade de relacionarem-se entre si para atingir o lucro e gerar mais riquezas. Aumentaram-se, com isso, as participações minoritárias em companhias coligadas, bem como os acordos de terceirização e de cooperação entre empresas, criando uma complexa rede de empresas interligadas. Essa mútua dependência é um dos fatores responsáveis pela formação de oligopólios internacionais no mercado mundial (CHESNAIS, 1996, p. 77-78).

Sem limitar sua existência ao grau de concentração, define-se oligopólio mundial como um meio ideal de rivalidade, “delimitado pelas relações de dependência mútua de mercado, que interligam o pequeno número de grandes grupos que, numa dada indústria [...], chegam a adquirir e conservar a posição de concorrente efetivo no plano mundial” (CHESNAIS, 1996, p. 92). Formam-se, assim, empresas-rede, que possibilitam às companhias criar relações assimétricas visando à ampliação do seu poder econômico. Para isso, têm à disposição um novo conjunto de procedimentos e instrumentos de ação “para organizar, reforçar e consolidar as ‘deficiências de mercado’, na perspectiva de estabelecer formas estáveis de dominação oligopolista, que foram afetadas pela crise, pela passagem do oligopólio doméstico ao oligopólio mundial e pelas profundas mudanças tecnológicas.” (CHESNAIS, 1996, p. 104-105).

A relação comercial entre as grandes empresas é tão intensa que boa parte “do que as estatísticas (ainda basicamente coletadas de país em país) mostram como importações ou exportações é na verdade comércio *interno*

dentro de uma entidade transnacional” (HOBBSAWM, 2012, p. 273-274). Dessa forma, o processo de internacionalização do capital permite que um mesmo grupo econômico atue em vários países, bem como que suas respectivas empresas realizem transações entre si, ainda que situadas em partes distantes do globo, atribuindo maior relevância a esses novos sujeitos no cenário internacional, visto que o comércio tende a se desenvolver mais entre empresas do que entre nações (POCHMANN, 2001, p. 28). Considerando essas características, é possível perceber que a empresa transnacional adquiriu um considerável poder na política internacional. Aos poucos, esses novos atores sociais passaram a ocupar os espaços antes preenchidos pelo Estado, atuando de modo paralelo a ele, criando verdadeiros centros concorrentes de poder, diminuindo-lhe a autoridade e a supremacia, e até mesmo lhe questionando a soberania, especialmente nos países de menor expressão no âmbito internacional.

Amparadas por um complexo suporte econômico e administrativo, as empresas transnacionais possuem uma estrutura organizacional que lhe traz vantagens em face das empresas nacionais:

[...] *capacidade de mobilização de recursos*: deslocamento de recursos de uma subsidiária à outra; *grau de integração*: maior flexibilidade no uso do mecanismo de preços de transferência por meio do comércio exterior; *assimetria de informação*: acesso a informações sobre produtos e mercados ainda não disponíveis; *estrutura do mercado internacional*: o elevado grau de concentração dos mercados aumenta o poder de barganha das transnacionais; *interdependência de mercado*: a oligopolização restringe a rivalidade; *concentração segundo a origem*: há maior probabilidade de acordos quando há um grau mais elevado de concentração de país de origem das empresas transnacionais; *importância relativa do país receptor*: quanto menor o poder do Estado no cenário mundial, maior o poder da empresa transnacional para negociar a obtenção de benefícios; *dinâmica da inovação tecnológica*: uma vez que o Estado não pode ter acesso à tecnologia por outros meios, aumenta o poder de bar-

ganhas das empresas transnacionais detentoras desta tecnologia; *concentração do desenvolvimento tecnológico*: criação de um *apartheid* tecnológico pelo poder de barganha dos Estados; *governo do país de origem*: as empresas transnacionais tendem a influenciar a política externa dos governos dos seus países de origem para obtenção de maiores vantagens nos receptores; e *elementos institucionais*: em conflitos entre empresas transnacionais e Estados, aquelas podem apelar às organizações multilaterais e tribunais de arbitragem. (TOEDTER, 2008, p. 61-62).

O objetivo dessas empresas é ingressar em diferentes economias nacionais, seja por meio de instalações de unidades vinculadas a uma sede, seja pela distribuição da produção em diferentes países, visando sempre à angariação de benefícios e isenções que favoreçam sua expansão pelo mercado internacional (TOEDTER, 2008, p.56). Na busca incessante por um local mais benéfico e propício para a concretização dos seus interesses econômicos, as empresas transnacionais caracterizam-se pela grande mobilidade. Assim, não criam um vínculo duradouro com os países que as sediam, o que aumenta o seu poder de barganha perante os Estados (DUPAS, 1999, p. 14-15).

Inseguros com a possibilidade de perder os aportes de emprego e modernidade trazidos pelas transnacionais e preocupados com a necessidade de fomentar a competitividade nacional, os Estados, então, fazem concessões fiscais com intuito de atraí-las para seu território, acreditando que, assim, garantem sua sobrevivência num mundo cada vez mais integrado (DUPAS, 1999, p. 14). Com esse papel de destaque num mundo economicamente globalizado, as empresas transnacionais possuem um grande poder de negociação perante os Estados, tornando cada vez mais difícil a manutenção de pequenas empresas no âmbito nacional, sobretudo em países com alta carga tributária e proteção trabalhista, na medida em que cria uma concorrência interna praticamente desleal.

Todavia, interessante perceber que essa aparente indispensabilidade das empresas transnacionais é uma imagem falsa, uma vez que o processo de globalização, na verdade, “constrange o poder dos Estados, restringindo sua capacidade de operar seus principais instrumentos discricionários.” (DU-

PAS, 1999, p. 14). Foi necessário, então, construir um discurso oficial sobre a importância das empresas transnacionais, sobretudo para os países mais pobres, em razão da grande quantidade de novos postos de trabalho gerados e da tecnologia trazida com elas, colocando-as como verdadeiras “salvadoras da pátria” (SANTOS, 2005, p. 68).

Apesar de, no plano discursivo, estarem atreladas a uma perspectiva de desenvolvimento econômico e tecnológico e de redução dos índices de desemprego, no plano prático, elas trazem sérios prejuízos para a sociedade local, uma vez que impõem suas regras próprias de comportamento, trazendo para os lugares novas maneiras de se relacionar, as quais passam a ser assimiladas pelo Estado receptor. Com isso, alteram as relações sociais dentro de cada país, provocando, conseqüentemente, um forte processo de desequilíbrio interno (SANTOS, 2005, p. 68).

Sob o eufemismo do processo de “deslocalização empresarial” como algo natural e inevitável, o capitalismo não só oculta suas decisões conscientes e premeditadas de deslocamento da produção para países com pouca proteção estatal dos trabalhadores, como também omite sua principal motivação: a ampliação das margens de lucro (RAMOS FILHO, 2012, p. 291). Com isso, cria-se um cenário propício à proposição de um ordenamento jurídico trabalhista mais favorável às empresas:

Corroborando a tese de que “a culpa da deslocalização” seria da globalização, na periferia capitalista muitos agentes de divulgação ideológica do modelo de sociedade pretendido pelo capitalismo *descomplexado*, que prescinde de justificação e legitimação, repercutem o discurso catastrofista proferido nos países centrais, mas com inflexão invertida: festejam cada nova fábrica ou unidade de prestação de serviços deslocalizada no país de origem e realocada na periferia capitalista, enfatizando que a escolha teria decorrido do menor grau de proteção à força de trabalho nestes países, muitas vezes aproveitando a oportunidade para propor novas mudanças no Direito Capitalista do Trabalho, de modo que o mesmo se torne ainda mais protetivo das empresas, como forma de atrair

outras empresas, gerando mais desenvolvimento. (RAMOS FILHO, 2012, p. 291).

Assim, em prol de um progresso nacional, os trabalhadores deveriam abdicar aqueles direitos anteriormente conquistados, ou mesmo cedidos, pois “o Direito Capitalista do Trabalho seria um fator de desenvolvimento tanto mais eficaz quanto menos protegesse os interesses da classe que vive do trabalho, ou seja, quanto mais protetivo fosse do capital” (RAMOS FILHO, 2012, p. 291). É justamente essa expectativa criada sobre a (falsa) prosperidade trazida pelas empresas transnacionais que torna o poder público dos Estados sujeito ao alvedrio do capital internacional (SANTOS, 2005, p. 68).

Com o poder público cada vez mais vulnerável e subordinado aos interesses econômicos privados, o espaço político de decisão democrática torna-se ainda mais vazio, instalando-se uma ingovernabilidade (TOEDTER, 2008, p. 57). Por isso, afirma-se que: “Nas condições atuais, e de um modo geral, estamos assistindo à não-política, isto é, à política feita pelas empresas, sobretudo as maiores.” (SANTOS, 2005, p. 68). Considerando o papel relevante que as empresas transnacionais passaram a ocupar no cenário internacional e a influência que passaram a exercer nos âmbitos político e econômico internos de cada país, os Estados tiveram que se adaptar à nova realidade para não sucumbir diante da força do capital internacional.

Nesse aspecto, embora não se possa falar no fim do Estado, como modernamente concebido, ou seja, como território ou como nação, é certo que a sua soberania foi intimamente atingida. Mesmo diante do fenômeno da globalização neoliberal e da reconfiguração do seu papel, não se pode olvidar da importância da figura estatal, pois, em que pese a relevância das empresas transnacionais no cenário econômico mundial, elas não possuem força normativa para impor, sozinhas, sua vontade político-econômica em cada território. O Estado ainda detém o monopólio da produção de normas, sendo o responsável não só pela regulação econômica interna, mas também pela construção de infraestruturas. Todavia, vale-se desse poder justamente para atribuir às grandes empresas a condição necessária de sua viabilidade (SANTOS, 2005, p. 77).

Nessa linha de raciocínio, reconhecem-se as limitações impostas à soberania estatal em face do surgimento das empresas transnacionais como poderosos centros mundiais de poder concorrente, soberano e hegemônico, porém, rechaça-se a ideia de seu fim, porquanto seus institutos são constantemente criados e recriados conforme a necessidade do capitalismo. Sabendo que as mudanças provocadas pela globalização econômica se deram após um longo período de intervencionismo na economia e na sociedade, “o retraimento do Estado não pode ser obtido senão através da forte intervenção estatal. O Estado tem de intervir para deixar de intervir, ou seja, tem de regular sua própria desregulação” (SOUSA SANTOS, 2005, p. 38).

Além da importância da presença do Estado, o poder internacional das empresas transnacionais só se tornou possível também pelo desenvolvimento de novos métodos de gestão, os quais lhes possibilitaram incorporar os trabalhadores aos interesses do capital, bem como dividir suas etapas de produção em diversas partes do globo.

2.2. NOVOS MÉTODOS DE GESTÃO EMPRESARIAL E OS REFLEXOS NO MUNDO DO TRABALHO

As mudanças ocorridas nos modos de gestão empresarial e na regulação das relações trabalhistas típicas do final do século XX foram “naturalizadas” e “desideologizadas”, pois, em razão da globalização econômica e do discurso oficial (neoliberal) divulgado nos meios de comunicação, foram transfiguradas como algo neutro, inevitável, uma consequência natural da modernidade (RAMOS FILHO, 2012, p. 270).

Os métodos de gestão conformam o Direito do Trabalho tanto em relação à forma de regulação laboral quanto ao conformismo gerado na classe profissional, que passa a rejeitar qualquer embate direto contra o poder constituído. É justamente esse conformismo imposto pela ordem social capitalista globalizada que anula a vontade dos trabalhadores, tende a inibir sua consciência acerca da realidade que os cerca e a destruir os valores éticos socialmente construídos (RAMOS FILHO, 2012, p. 271). Assim, surgem sujeitos individualistas e, com isso, contribui-se para a promoção da exclusão social

e para o rompimento dos elos de solidariedade que unia a classe trabalhadora a interesses e reivindicações comuns, o que, sem dúvida, provoca um forte abalo no movimento sindical e, conseqüentemente, nas lutas contra as classes dominantes. (LIMA, 2002, p. 331).

Neste tópico, então, tratar-se-á da relação existente entre o modelo de intervencionismo estatal e gestão empresarial e as formas de organização e regulação do trabalho, sobretudo a partir da década de 1990, quando, em razão do processo de redemocratização tardia, as alterações nos modos de gestão do capitalismo adquiriram maior relevância no Brasil. Partir-se-á das principais características do pós-fordismo e dos novos modelos de gestão e estruturação do capitalismo globalizado, a fim de compreender os meios utilizados pela ideologia neoliberal, a partir da implantação de técnicas pós-tayloristas, para obter a sujeição dos trabalhadores. Ao final, abordar-se-á a divisão internacional do trabalho viabilizada pela globalização econômica e pelo desenvolvimento das empresas transnacionais mediante a implantação dos novos métodos de gestão empresarial.

2.2.1. O FORDISMO E O TAYLORISMO E SUAS IMPLICAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL³

Os diferentes métodos de gestão do trabalho estão diretamente relacionados ao desenvolvimento do capitalismo, servindo-lhe como meio de legitimação. As grandes empresas sempre buscaram reduzir custos e maximizar a produtividade, pois o objetivo do capital é ampliar seu grau de liberdade para estabelecer as condições de uso, contratação e remuneração do trabalho. Reduzir custos significa produzir bens mais concorrentes no mercado pelo menor preço, ou seja, pagando menos pela mão de obra. O aumento da produtividade, por sua vez, está relacionado à maior quantidade de produção pelo número de trabalhadores. Para isso, é necessário aprimorar o processo produ-

3 Parte-se aqui de um modelo taylorista-fordista “baseado na estratificação de tarefas, na especialização rígida dos trabalhadores, na hierarquização em atividades repetitivas e sincronizadas em um tempo controlado para a aceleração da produção e a redução de custos [...]”. (FONSECA, 2012, p. 84).

tivo a fim de ampliar a capacidade de produção de bens, inclusive mediante a redução do número de trabalhadores (KREIN, 2007, p. 02).

Dessa forma, com a globalização econômica, a busca pela maior produtividade perpassa necessariamente por investimentos em tecnologia e mudanças no processo de produção, o que não se realiza pelos trabalhadores contratados pura e simplesmente. Significa menos quantidade e mais qualidade profissional (KREIN, 2007, p. 12). Se antes, no período de intervencionismo estatal, marcado pelas técnicas fordistas de produção, buscava-se a estabilidade do empregado mediante melhorias nas condições de trabalho, atualmente, com o neoliberalismo, visa-se à estabilidade e ao aumento da produção.

Nesse contexto, é possível identificar pelo menos três fases do fordismo. Em primeiro lugar, destaca-se o pré-fordismo cujo período está relacionado ao regime extensivo de acumulação do capital e à hegemonia do pensamento liberal econômico no final do século XIX e início do XX. Já o fordismo, como doutrina estruturada, está marcado pelo início do intervencionismo estatal e pelos regimes intensivos de acumulação do capital. Nessa fase, promoveu-se uma reorganização do trabalho visando a um aumento da produtividade e a um crescimento do mercado de consumo de massa. Para isso, criaram-se medidas compensatórias para os trabalhadores, como aumento de salários e melhorias no ambiente de trabalho. Por fim, desenvolvido principalmente nas duas últimas décadas do século XX, o pós-fordismo, cujo conceito, embora admita várias significações, comporta “um conjunto de modificações ocorridas no modo de legitimação do capitalismo contemporâneo, da globalização da economia e da conversão da ideologia neoliberal em pensamento hegemônico” (RAMOS FILHO, 2012, p. 271). Nesse sentido, o pós-fordismo propõe uma nova maneira de existir, ao contrário da fase anterior que se limita a induzir uma maneira de existir numa sociedade de consumo. Não se trata, portanto, de uma mera atualização das técnicas fordistas já existentes, adaptadas aos novos elementos trazidos da ideologia neoliberal, razão pela qual não se confunde com o neofordismo (RAMOS FILHO, 2012, p. 272).

De igual modo, o taylorismo também pode ser dividido em períodos. Nessa linha de raciocínio, parte-se, inicialmente, de um taylorismo primitivo, cujo objetivo era aumentar a produtividade e a lucratividade pela decomposição das tarefas e sua reconstrução a partir de um controle parcelar do tempo,

de modo intensivo e intensificado, para se chegar a um taylorismo maduro no final da Segunda Guerra. Essa segunda fase ficou conhecida pela tríade unificada de fordismo-taylorismo-fayolismo, uma vez que o taylorismo maduro somado às técnicas fayolistas contribuíram para o “sequestro da subjetividade obreira”, na medida em que se obtinha a adesão dos trabalhadores ao modelo de vida e ao modo de produção capitalistas. A última fase corresponderia ao pós-taylorismo, na qual uma das vertentes estaria fundada no conceito de flexibilidade (RAMOS FILHO, 2012, p. 274).

Pode-se perceber, então, que as fases do taylorismo e do fordismo são, de certa forma, correspondentes entre si. Nota-se também que, dessa imbricada relação, se criaram ao longo dos anos instrumentos de indução dos trabalhadores à submissão ao capital (RAMOS FILHO, 2012, p. 274). Todavia, considerando o objetivo e a proposta deste trabalho, a análise ficará restrita às últimas fases do fordismo e do taylorismo, que espalharam e consolidaram pelo mundo, especialmente depois do fim da União Soviética, principalmente no final da década de 1980, novos métodos de gerenciamento dos recursos humanos, primando pela lealdade e subserviência dos trabalhadores ao espírito atual do capitalismo (RAMOS FILHO, 2012, p. 288).

Essa mudança paradigmática do modelo de gestão empresarial, marcado pelo neoliberalismo estatal e pela predominância do livre mercado, está diretamente relacionada ao final da Guerra Fria e o fim da suposta ameaça comunista. O compromisso fordista de contraprestações trabalhistas, típico do período intervencionista estatal, foi unilateral e mundialmente rompido pela classe econômica. No final do século XX, juntamente com os Estados comunistas, desapareceram também as necessidades de se justificar as vantagens de uma economia capitalista. Nesse contexto, inverte-se a lógica do intervencionismo estatal, de modo que o “Estado do Bem-Estar Social passa a ser substituído por um modelo de defesa subliminar do Estado do Bem-Estar das Empresas. Os empregadores sentem-se, então, liberados para recuperar os ‘anéis cedidos’ e entabular a precarização das relações de trabalho.” (FONSECA, 2012, p.83).

De qualquer forma, precisando ainda da adesão dos empresários, o capitalismo parte da crítica aos modos produtivos hierarquizados e excessivamente burocráticos, prejudiciais à lucratividade, para seduzi-los ao modelo de

produção vigente, fundado basicamente numa motivação própria derivada das técnicas de autocontrole participativo do trabalhador (RAMOS FILHO, 2012, p. 296).

A partir desse novo modelo de gestão, surgiram empresas cada vez mais focadas no desenvolvimento de sua atividade preponderante e geridas por profissionais polivalentes, flexíveis e criativos (FONSECA, 2012, p. 84). Elas se relacionam em redes e privilegiam “o trabalho em empresas estabelecidas de modo reticular e organizadas por equipes orientadas para a satisfação dos clientes e dos acionistas” (RAMOS FILHO, 2012, p. 297). Para isso, fez-se necessário promover uma mobilização ampla dos trabalhadores, o que poderia advir tanto de seus líderes quanto da própria precarização das relações de produção, quando se incute nos trabalhadores o medo de perder seu posto de trabalho para, com isso, obter a sua subserviência, ainda que isso aumente os níveis de ansiedade e tensão no ambiente de trabalho. Em razão disso, as técnicas pós-fordistas “passam a não apenas admitir a administração por estresse já em desenvolvimento pelo *taylorismo-fayolismo*, mas vão além, ao admitir a utilização do assédio moral como estratégia empresarial.” (RAMOS FILHO, 2012, p. 297).

Parte-se, então, de uma estratégia organizacional de dominação, por meio de duas técnicas de gestão do trabalho distintas, mas complementares entre si: a qualidade total e avaliação individual. Por meio de complexos sistemas de certificação e de gestão por projetos, a técnica da qualidade total visa alcançar um maior engajamento dos trabalhadores por meio de formas flexíveis de pagamento, ou seja, estimulá-los por uma remuneração variável relacionada a um cumprimento de metas, inserindo-o cada vez mais no processo produtivo e nos objetivos empresariais, bem como transferindo para ele parte dos riscos do negócio.

O pós-taylorismo adota novas técnicas de engajamento, com especial destaque aos programas de incentivo à criatividade dos trabalhadores, visando a sugestões para aumentar produtividade. Cria-se uma (falsa) sensação de que eles estão inseridos na empresa e fazem parte do processo produtivo, para, no fim, apropriar-se, sem qualquer ônus, do “conhecimento” da produção que eles possuem, ainda que parcial. Além disso, simultaneamente, consegue-se provocar uma enorme competitividade e insegurança entre os empregados a

partir da estigmatização daquele trabalhador que se afasta do padrão esperado pelo empregador, máxime daqueles que discordam ou contestam o sistema adotado, visto que se tornaram “normais” a submissão, a obediência e o acúmulo de atribuições a um mesmo empregado, até porque dele se espera uma polivalência e, conseqüentemente, uma economia de custos na medida em que tornaria desnecessária a contratação de outro(s) trabalhador(es) para cumprir(em) a atividade por ele já desenvolvida (RAMOS FILHO, 2012, p. 298).

Como se isso não bastasse, para completar o processo de sujeição “voluntária” dos trabalhadores ao interesse do capital, é imprescindível a avaliação individual das performances, técnica de gestão laboral para maximização dos resultados, que permite “um maior controle parcelar dos tempos no processo produtivo e um comprometimento motivado pela ansiedade amplificada, com as metas e os objetivos fixados”, sem perder de vista a satisfação dos clientes e dos empregadores, “preferencialmente vinculados a processos de remuneração variável como percentuais de participação nos lucros e resultados” (RAMOS FILHO, 2012, p. 299).

Esse sistema permite não só o sequestro da subjetividade dos trabalhadores, que passam a vincular seus interesses aos da própria empresa, mas também a substituição dos empregados mais experientes por profissionais mais jovens, normalmente recém-formados, mais facilmente manipulados (RAMOS FILHO, 2012, p. 299). Substitui-se a velha lógica do *just-in-case* (por precaução) pela noção amplamente divulgada do *just-in-time*, “responsável pelo esvaziamento dos estoques e pela manutenção empresarial de apenas pequenos núcleos estratégicos de trabalhadores considerados essenciais, permitindo que diversas atividades sejam elaboradas por indivíduos subcontratados, terceirizando-se grande parcela das tarefas.” (FONSECA, 2012, p. 84).

Ademais, o controle vertical dos trabalhadores, típico da estrutura hierárquica clássica fordista, ganha uma ajuda considerável na fiscalização do trabalho no novo modelo de gestão pós-taylorista, cuja organização do trabalho está pautada no trabalho em grupo. Considerando que a produtividade passa a ser medida pelas equipes de trabalho formadas, a postura individual dos trabalhadores torna-se também horizontalmente controlável, pelos seus próprios pares (RAMOS FILHO, 2012, p. 300-301).

Outro aspecto importante decorrente do trabalho em equipes é o deslocamento dos centros de decisão, ainda que de menor complexidade, para os níveis mais baixos na escala hierárquica, o que, somado ao sequestro da subjetividade dos trabalhadores, não mais vistos como empregados, mas sim como “colaboradores”, “traz uma sensação de maior igualdade no processo produtivo, amainando possíveis atritos entre trabalhadores e gerência” (FONSECA, 2012, p 86). Contudo, promove-se uma descentralização no interior da empresa, gerando-se pequenos grupos de trabalhadores, para os quais se estabelecem metas de trabalho, com o objetivo de eliminar as chefias intermediárias, reduzindo os custos com um número menor de empregados e criando uma concorrência entre os trabalhadores da própria empresa, ampliando os níveis de controle, bem como aumentando a produtividade e a margem de lucro.

Na verdade, essa falsa sensação de colaboração, além de mascarar os conflitos inerentes ao modo de produção capitalista, também inviabiliza a formação da consciência de classe porque desestrutura os laços de solidariedade intraclasse e fragiliza-se o trabalho como força social organizada. Essa desmobilização precarizante dos trabalhadores diante do atual modelo de produção está intimamente ligada à desarticulação dos sindicatos profissionais decorrente do desemprego estrutural e da descentralização produtiva, máxime com a terceirização e a multifuncionalidade exigida do empregado, o que faz com que ele perca sua referência quanto ao enquadramento sindical (DALLEGRAVE NETO, 2003, p. 11).

Evidente, portanto, que o atual modo de gestão empresarial exerce um poder muito grande sobre o trabalho e também, conseqüentemente, sobre os trabalhadores. Como visto, não basta que o empregado disponha sua força de trabalho em favor do empregador, é preciso que ele utilize e potencialize sua inteligência em prol da empresa. Para isso, é fundamental integrá-lo aos interesses da própria empresa, por meio de métodos participativos de alienação subjetiva do trabalhador. Com efeito, mudou-se a política de recursos humanos nas empresas e promoveu-se uma profunda racionalização do trabalho, visando não só melhorar a produção, mas, sobretudo aumentar a lucratividade.

2.2.2. DIFERENTES PERSPECTIVAS SOBRE OS REFLEXOS DOS MODOS DE GESTÃO EMPRESARIAL NO MERCADO DE TRABALHO

Após observar como as empresas transnacionais adquiriram maior relevância no cenário internacional e passaram a exercer enorme influência sobre a política e a economia dos Estados e compreender como estes se tornaram um meio de legitimação da exploração do capital internacional, analisar-se-ão neste subtópico algumas características das empresas nacionais decorrentes do atual espírito do capitalismo, de matriz pós-fordista e pós-taylorista, dentre as quais uma das mais evidentes no mundo do trabalho: a divisão internacional do trabalho.

No atual estágio da globalização, a economia capitalista e os novos padrões tecnológicos de gestão das relações de trabalho não impuseram uma reorganização apenas do trabalho, mas também das formas de produção, agora em escala global, decorrentes de processos de des-territorialização, reterritorialização e deslocalização empresarial (RAMOS FILHO, 2012, p. 282).

A princípio, não havia plano para industrialização dos países periféricos, pois o interesse dos governos e empresários dos países do Norte era apenas que os países dependentes pagassem a importação de suas manufaturas com a venda de produtos primários. Desse modo, o início da industrialização fora do velho continente só aconteceu nos últimos 30 anos do século XX (HOBSBAWM, 2012, p. 203-204). Ou seja, o processo de industrialização permitiu a criação de grandes centros industriais nos países capitalistas centrais, estendendo-se aos países periféricos somente a partir dos anos 60 e 70 do século XX, até porque “o imperialismo, a velha ‘divisão internacional de trabalho’, tinha uma tendência inata de reforçar o monopólio industrial dos velhos países-núcleo” (HOBSBAWM, 2012, p. 204).

Todavia, com o incremento do processo produtivo pelos métodos fordistas de produção e o aumento considerável de bens produzidos em

série, houve um saturamento do mercado interno dos países centrais, que, num determinado momento, não conseguia mais assimilar a enorme quantidade de produtos ofertados. Tornou-se necessária, então, a ampliação do mercado de consumo. Para isso, passou-se a vender produtos para os países periféricos. Além disso, as empresas transnacionais passaram também a fabricá-los fora dos respectivos países de origem, num processo denominado de desterritorialização (RAMOS FILHO, 2012, p. 282). Destacam-se três motivos que justificam esse processo de desterritorialização das empresas (transnacionais):

(i) para conseguirem melhores condições de competitividade contornando as barreiras tarifárias instituídas em alguns países periféricos ao argumento de fomentar as indústrias nacionais; (ii) para se beneficiarem de custos de produção mais baixos, principalmente com a força de trabalho, pois naquelas décadas diversos países ainda se encontravam subjugados por ditaduras militares que haviam comprimido a massa salarial pela proibição de atividades sindicais; e (iii) para poderem alcançar outros mercados regionais, próximos àqueles onde se instalariam as novas fábricas. (RAMOS FILHO, 2012, p. 282).

No mesmo período, também surgiram empresas cuja lógica de funcionamento é independente de uma grande estrutura física, o que lhe permite uma atuação em qualquer lugar do mundo ou em diversos locais ao mesmo tempo. Destacam-se, aqui, a título exemplificativo, algumas empresas do setor terciário, de prestação de serviços e aquelas adaptadas à atual divisão internacional do trabalho, cujo objetivo é desenvolver um trabalho braçal e meramente repetitivo, especialmente em países com menores custos de produção, exportando peças para montagem em países de mão de obra mais qualificada ou por meio de outros modelos de produção parcelar semelhante. A esse processo dá-se o nome de reterritorialização (RAMOS FILHO, 2012, p. 282).

Diferente do que ocorre nos processos anteriores, a deslocalização empresarial está relacionada a uma estratégia organizacional de transferir toda a estrutura produtiva para países onde os custos da produção serão menores e, portanto, mais interessantes aos investidores do capital. Com isso, fecham-se fábricas ou plantas industriais inteiras nos países de origem para migrá-las para outros locais com condições de produção mais vantajosas (RAMOS FILHO, 2012, p. 282).

Na perspectiva do capitalista, isso é visto como algo “natural” e “inevitável”, sobretudo em razão de um “anacrônico” intervencionismo estatal nos países mais institucionalizados (concedendo direitos e garantias ‘excessivas’ aos trabalhadores durante os dois espíritos capitalistas anteriores)” e da necessidade de “fazer frente à ‘concorrência internacional’” (RAMOS FILHO, 2012, p. 282-283). De igual modo, havia um motivo convincente para a saída dos centros fabris dos países-núcleo da velha industrialização: tratava-se da “incomum combinação ‘keynesiana’ de crescimento econômico numa economia capitalista baseada no consumo de massa de uma força de trabalho plenamente empregada e cada vez mais bem paga e protegida” (HOBSBAWM, 2012, p. 276). Por outro lado, o termo deslocalização também pode ser utilizado para representar o trabalho executado em espaços físicos diversos do ambiente empresarial, inclusive a própria casa do empregado (RAMOS FILHO, 2012, p. 283).

Importante ressaltar, porém, que tais processos podem ocorrer concomitantemente ou de modo sequencial, atingindo os diversos setores da atividade empresarial de diferentes modos, variando a intensidade dos reflexos no mercado de trabalho conforme a realidade jurídica, social, política e econômica de cada país (RAMOS FILHO, 2012, p. 283).

Já no tocante ao formato e à estrutura das empresas, destacam-se a desconcentração empresarial e seus correlatos: a externalização e a dualização do mercado de trabalho, outros neologismos criados e incorporados no vocabulário da literatura produzida pela ciência da Ad-

ministração Empresarial “para adestrar empresas, trabalhadores e consumidores ao terceiro espírito do capitalismo” (RAMOS FILHO, 2012, p. 283).

O termo desconcentração diz respeito à delegação das atividades periféricas a outras empresas, de modo que cada uma dirija seus esforços para a sua atividade principal. Volta-se para a atividade prioritária do negócio, justamente aquela que singulariza a empresa num mercado tão concorrido. Formam-se empresas “enxutas” que se relacionam em rede com diversas outras, a fim de baixar os custos da produção e potencializar a produtividade, ampliando, conseqüentemente, os lucros de cada uma (RAMOS FILHO, 2012, p. 284). Historicamente, esse processo propiciou o surgimento dos dois outros. Dentre os diversos processos de externalização das atividades, salientam-se três: (a) terceirização de parte das atividades, em regra, não relacionadas à atividade principal da empresa, para empregados das empresas terceirizadas a custo menor; (b) pejetização - substantivação da sigla de pessoa jurídica (PJ) -, a qual consiste na contratação de pessoa física, mas mediante a criação de uma pessoa jurídica, para trabalhar nas mesmas condições que os demais empregados, a fim de fraudar as leis trabalhistas; e (c) subordinação do consumidor, processo complexo por meio do qual se transfere ao consumidor parte do trabalho que anteriormente era realizada pelo empregado da empresa, fazendo com que o consumidor final trabalhe de forma não remunerada em prol do negócio, aumentando, com isso, as margens de lucro empresarial (RAMOS FILHO, 2012, p. 284).

Atuando de forma conjunta ou mesmo separadamente, esses processos de externalização permitem diferentes níveis de subcontratação de trabalhadores numa mesma unidade produtiva, com maior ou menor proteção sindical e diferentes remunerações (RAMOS FILHO, 2012, p. 284). Assim, os métodos pós-fordistas de gestão das relações trabalhistas possibilitaram algo antes inconcebível: a coexistência de empregados contratados por diferentes empresas num mesmo ambiente de

trabalho e, pior, desempenhando muitas vezes as mesmas atribuições. Com isso, promove-se uma verdadeira precarização das relações de trabalho, num processo doutrinariamente conhecido como dualização. Há, por outro lado, outros significados para esse termo, dentre os quais a dualização laboral, típica do sistema pós-fordista de produção, que consiste na divisão dos trabalhadores de uma mesma empresa em dois grandes grupos, sendo um representado por empregados especializados e essenciais ao desenvolvimento da empresa e, por isso, bem remunerados, e o outro por empregados braçais, acessórios, instáveis e mal remunerados, aos quais se assegura apenas o mínimo garantido pelas normas aplicáveis, legal ou coletivas. Ademais, outros “processos sequenciais de discriminação de *status* salarial e de garantias por raça, gênero ou idade também são referidos como sendo parte de um amplo processo de *dualização do mercado laboral*” (RAMOS FILHO, 2012, p. 284-285).

Diante desse quadro, fica claro que as estratégias empresariais e os diferentes modos de produção no capitalismo refletem diretamente sobre as formas nas quais se operam as relações de trabalho em cada parte do globo, repercutindo, indiretamente, sobre a formação e estrutura da sociedade mundial. Não por acaso, Gilberto Dupas assevera que um grupo restrito de “algumas centenas de empresas gigantes mundiais [...] decidirão basicamente *o que, como, quando, quanto e onde* produzir os bens e os serviços (marcas e redes globais) utilizados pelas sociedades contemporâneas” (2000, p. 31). Destarte, a divisão espacial do trabalho está diretamente vinculada à circulação internacional do capital, uma vez que as decisões das grandes empresas conformam os países periféricos aos interesses financeiros e tecnológicos dos centros dos países centrais da economia mundial (POCHMANN, 2001, p. 16).

Assim, não se pode negar “que esta imensa mobilidade do ‘trabalho morto’, com a complacência estatal, tem influência na regulação do ‘trabalho vivo’ prestado em condições de subordinação”, tanto por parte do “Direito Capitalista do Trabalho” quanto “das doutrinas do ‘bem

administrar' construídas no final do século XX" (RAMOS FILHO, 2012, p. 283). Com efeito, é a partir dessas questões que o conceito de divisão internacional do trabalho adquire maior relevância, justamente "em decorrência da assimetria geográfica no uso e no rendimento da mão-de-obra em distintos momentos históricos da economia mundial" (TOEDTER, 2008, p. 65).

2.2.3. A DIVISÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A partir da Revolução Industrial do final do século XVIII e o advento das primeiras indústrias na Inglaterra, surgiu uma das primeiras polarizações do espaço econômico mundial, na oposição entre a cidade e o campo, que caracterizou a primeira divisão internacional do trabalho. Ao contrário dos países periféricos, onde o setor agrícola foi o grande responsável por empregar a mão de obra, nas economias centrais o setor urbano, mais especificamente a indústria, abrangeu a maior dos trabalhadores (POCHMANN, 2001, p. 21-22).

Já no século XX, a Inglaterra começou a demonstrar sinais de fraqueza, perdendo aos poucos seu *status* de potência hegemônica, especialmente após as duas Grandes Guerras Mundiais e a Depressão de 1929:

Se a guerra tornou claras aos administradores imperiais as deficiências de uma indústria colonial insuficiente, a Depressão de 1929-33 os submeteu à pressão financeira. À medida que caíam as rendas da agricultura, a renda do governo colonial tinha de ser escorada por maiores impostos sobre bens manufaturados, incluindo os da própria metrópole, britânicos, franceses ou holandeses. Pela primeira vez, as empresas ocidentais, que havia até então importado livremente, tiveram um forte incentivo a estabelecer instalações para a produção local nesses mercados marginais (HOBSBAWM, 2012, p. 205).

Assim, com a instauração de uma Guerra Fria no período pós-guerras, desenvolveu-se uma segunda divisão internacional do trabalho a partir de relações internacionais marcadas pela bipolaridade, especialmente entre EUA e URSS, bem como pela reconstrução dos países europeus e do Japão, “gerando-se afinal um bloco de países semiperiféricos comprometidos tanto na estratégia anti-sistêmica (economia centralmente planejada) como na estratégia pró-sistêmica (economia de mercado subdesenvolvida)” (TOEDTER, 2008, p. 69).

Dessa forma, no ocidente, essa segunda divisão se desenvolveu basicamente com a formação de um bloco de países semiperiféricos que contaram com o “apoio de uma ordem econômica mais favorável à disseminação geográfica do padrão de industrialização norte-americano” (TOEDTER, 2008, p. 69).

No entanto, com o fim da Guerra Fria, principalmente após a extinção da URSS, o capitalismo não se viu mais ameaçado, permitindo, então, o ressurgimento da sua forma original de dominação, mas tutelada nesse momento histórico por uma estrutura de poder transnacional (TOEDTER, 2008, p. 70). Portanto, a terceira divisão internacional do trabalho está relacionada à expansão, desenvolvimento e dominação das empresas transnacionais, principalmente a partir de meados do século XX:

Nesses termos, a nova Divisão Internacional do Trabalho parece referir-se mais à polarização entre a produção de manufatura, em parte dos países semiperiféricos, e a produção de bens industriais de informação e comunicação sofisticados e de serviços de apoio à produção gerada no centro do capitalismo. Nas economias semiperiféricas, a especialização em torno das atividades da indústria de transformação resulta, cada vez mais, da migração proveniente da produção de menor valor agregado e baixo coeficiente tecnológico do centro capitalista, que requer a utilização de mão-de-obra o mais barata possível, além do uso extensivo de matéria-prima e de energia, em grande parte sustentada em atividades insalubres e poluidoras

Globalização econômica e neoliberalismo:
apontamentos sobre os reflexos
negativos no mundo do trabalho

do ambiente, não mais aceitas nos países ricos. (POCHMANN, 2001, p. 34).

Identifica-se a formação de uma nova divisão internacional do trabalho, baseada principalmente na produção de bens manufaturados parciais para exportação, que compõem parte de um processo produtivo mais abrangente, cuja finalização ocorre nos países de mão de obra mais qualificada e mais avançados tecnologicamente, de onde serão novamente exportados para os países consumidores:

Uma nova divisão internacional do trabalho, portanto, começou a solapar a antiga. [...] Novas indústrias do Terceiro Mundo abasteciam não apenas os crescentes mercados locais, mas também o mercado mundial. Podiam fazer isso tanto exportando artigos inteiramente produzidos pela indústria local (como os têxteis, a maioria dos quais em 1970 tinha emigrado dos velhos países para os “em desenvolvimento”) quanto tornando-se parte de um processo transnacional de manufatura. [...] Isso só poderia ter acontecido graças à revolução no transporte e comunicação, que tornou possível e economicamente factível dividir a produção de um único artigo entre, digamos, Houston, Cingapura e Tailândia, transportando por frete aéreo o produto parcialmente completo entre esses centros e controlando centralmente todo o processo com a moderna tecnologia de informação. [...] A linha de produção cruzava agora não hangares gigantescos num único local, mas o globo. (HOBSBAWM, 2012, p. 275).

Pode-se dizer que a nova divisão internacional do trabalho está associada basicamente a dois fenômenos: a reestruturação empresarial acompanhada de uma revolução tecnológica e a expansão dos investimentos diretos no exterior, ambos intimamente relacionados às empresas transnacionais (TOEDTER, 2008, p. 71), o que só se tornou viável a partir do desenvolvimento de uma economia cada vez mais interliga-

da em escala mundial, para além dos territórios e fronteiras nacionais, pois emancipada da tradicional concepção de Estado-nação. Portanto, três aspectos foram de fundamental importância para a configuração do hodierno cenário econômico mundial: o surgimento das empresas transnacionais, a nova divisão internacional do trabalho impulsionada pelos novos métodos de gestão das relações de trabalho e o aumento de financiamento *offshore* (externo) (HOBSBAWM, 2012, p. 272).

Interessante perceber, então, que a terceira divisão internacional do trabalho é fruto direto dos processos de reterritorialização, desterritorialização e deslocalização empresarial, típicos dos modos de gestão pós-fordistas/pós-tayloristas, os quais, por sua vez, se encontram amparados e facilitados pelo estágio atual da globalização econômica neoliberal.

Diante desse breve histórico exposto, cumpre observar que a polarização da economia mundial sempre provocou diferentes processos de repartição geográfica do trabalho, razão pela qual as divisões internacionais do trabalho correspondem, na verdade, às mais variadas fases do capitalismo (TOEDTER, 2008, p. 66). Por fim, pode-se concluir que a globalização econômica e o neoliberalismo, juntamente com as inovações tecnológicas e o fortalecimento das empresas transnacionais no final do século XX, foram os principais fatores que alteraram profundamente não só a figura e o papel do Estado, como concebido na modernidade, mas também, e de forma bastante negativa, a organização e regulação do trabalho, cujos reflexos sociojurídicos serão analisados no tópico a seguir.

3. REFLEXOS NEGATIVOS DA NOVA ORDEM ECONÔMICA MUNDIAL NA INTERPRETAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Todas as insuficiências do Estado de Bem-Estar Social, dentre as quais se destaca a ineficiência de combate ao desemprego, foram utilizadas e am-

pliadas pelo projeto neoliberal para criticar a atuação estatal e, com isso, viabilizar como melhor opção o discurso da livre concorrência e do livre mercado. Conforme constatado nos tópicos anteriores, esse contexto trouxe diversos problemas políticos e sociais, principalmente aos países em desenvolvimento, sendo mais acentuados quanto mais pobres eles forem. No Brasil, o auge da adoção de medidas neoliberais ocorreu na década de 90, porém, seus reflexos persistem até hoje, inclusive no campo do Direito, com destaque para o Direito do Trabalho, um dos ramos que mais sentiu os efeitos desse fenômeno.

No presente tópico, observar-se-á, então, num primeiro momento, como a globalização econômica e as políticas neoliberais, numa perspectiva macro, influenciaram negativamente nas relações de trabalho e como o Estado se submeteu e assimilou os interesses do capital internacional, legitimando a precarização dos direitos sociais, com ênfase nos direitos trabalhistas, largamente flexibilizados. Já num segundo momento, far-se-á uma breve consideração acerca da realidade jurídica brasileira.⁴

3.1. PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: A LEGITIMAÇÃO DA EXPLORAÇÃO PELO DIREITO DO TRABALHO

O surgimento das empresas transnacionais e o desenvolvimento de novos métodos de gestão empresarial, baseados principalmente nas técnicas pós-fordistas e pós-tayloristas de produção, provocaram uma nova divisão internacional do trabalho, viabilizada não só pelas inovações tecnológicas, mas, sobretudo pela globalização econômica e pela política neoliberal que lhe dá sustentação. Esse cenário internacional, por sua vez, impôs uma nova feição às relações de trabalho, as quais serão profundamente marcadas pela flexibilidade e pela flexibilização. De fato, são várias as acepções que se atribuem

⁴ Cumpre destacar, mais uma vez, que, levando em consideração as limitações e propostas deste trabalho, não se pretende aqui esgotar todas as possíveis análises e nuances que cercam esse tema, motivo pelo qual se optou por traçar um “panorama geral” sobre a precarização das relações de trabalho no primeiro subtópico para, em seguida, fazer alguns apontamentos, dentre os vários possíveis, acerca dos reflexos da globalização econômica no Brasil, máxime no ordenamento jurídico trabalhista.

a esses dois termos⁵, podendo ser encontradas referências a vários tipos de flexibilidade.

Num primeiro sentido, pode estar relacionada à mecanização do trabalho pela tecnologia e à conseqüente redução do trabalho humano no processo produtivo. Num segundo sentido, adjetivada como *flexibilidade interna* ou *funcional*, diz respeito ao empregado polivalente, desejado pelas empresas pós-fordistas. Fala-se também em *flexibilidade externa*, a qual consiste em mecanismos de controle da quantidade de horas a serem laboradas e do número de empregados que trabalharão no decorrer do ano, sempre em conformidade e em proporção com as necessidades da produção, visando maximizar os lucros. Destacam-se, aqui, o desenvolvimento do banco de horas e de ferramentas que facilitam a despedida de empregados e a contratação temporária de outros. Outrossim, existe também a *flexibilidade salarial*, por meio da qual se permite a substituição do critério de pagamento baseado na unidade de tempo por outros relacionados à produtividade individual e na proporção da participação individual na lucratividade da empresa, como a participação nos lucros e resultados (PLR) (RAMOS FILHO, 2012, p. 286). Outro adjetivo aplicado ao processo de produção pós-fordista é a *acumulação flexível*, cujo significado está atrelado à flexibilidade dos processos e mercados de trabalho, bem como dos produtos e padrões de consumo (RAMOS FILHO, 2012, p. 287).

Certo é que em todas as acepções a ideia central é a oposição ao conceito de rigidez, negativamente associado “às relações *de* produção (fordismo-taylorismo-fayolismo) e às relações *na* produção (regulada pelo Direito Capitalista do Trabalho) vinculadas aos modelos de intervencionismo adotados ao final da Segunda Guerra” (RAMOS FILHO, 2012, p. 287).

Assim, visando combater uma burocracia rígida, que traz diversos óbices à expansão do capital, a nova ordem econômica global passou a exigir uma classe trabalhadora extremamente aberta a mudanças de curto prazo e

5 Vale ressaltar que esses dois termos, normalmente, costumam aparecer confundidos e até mesmo como sinônimos nos livros da Ciência da Administração. Nem mesmo os textos jornalísticos contribuem para esclarecer acerca das diferentes acepções de cada um, uma vez que se limitam a repetir “acriticamente a ideologia que se oculta sob a aparente neutralidade dos discursos ‘científicos’”, no entanto, uma coisa é certa: ambos servem “de substrato para inúmeras propostas tendentes a suprimir conquistas trabalhistas em nome do aumento da competitividade” (RAMOS FILHO, 2012, p. 286).

cada vez mais independente de procedimentos legalistas e formalistas (TOEDTER, 2008, p. 75-76). Essa afirmação justifica-se porque a nova corrente de pensamento neoliberal precisava atacar frontalmente “a matriz cultural afirmativa do valor trabalho/emprego, por ser este valor o grande instrumento teórico de construção e reprodução da democracia social no Ocidente” (DELGADO, 2006, p. 31). Não por acaso, a “permanência da noção de centralidade do trabalho e do emprego inviabilizaria, drasticamente, a aplicação do receituário de *império do mercado econômico*, estruturado pelo pensamento neoliberal.” (DELGADO, 2006, p. 31). Dessa forma, por meio de uma falsa expectativa de libertação do indivíduo pela flexibilidade, acabou-se, na verdade, “por aprisioná-lo em uma nova ordem de contornos ainda não muito bem definidos” (TOEDTER, 2008, p. 76).

Interessante compreender também no que consiste o processo de flexibilização, o qual não se confunde com o de desregulamentação do trabalho. A flexibilização consiste essencialmente numa abertura dos princípios da inderrogabilidade das normas de ordem pública e da inalterabilidade contratual lesiva, a fim de tornar possível a implementação dos novos processos tecnológicos e métodos de gestão empresarial, visando à manutenção da saúde da empresa e, por consequência, dos postos de trabalho. Isso se daria por meio da adequação da aplicação da norma legal às peculiaridades regionais, empresariais ou profissionais, isto é, mantendo-se a legislação de proteção ao trabalho com algumas normas gerais irrenunciáveis e outras passíveis de adaptações (BONFIM, 1997, p. 42-43). Já na desregulamentação tem-se uma ausência do Estado para que a autonomia privada, coletiva ou individual, possa regular, livre de qualquer interferência ou limitação, as relações de trabalho, retornando “à fase histórica em que as péssimas condições de trabalho justificaram a ampla e diversificada reação que fundamentou o advento da legislação social-trabalhista.” (BONFIM, 1997, p. 43).

Dessa forma, importante perceber que o objetivo da doutrina neoliberal é a ocupação do poder normativo nas brechas deixadas pelo Estado, para fixar de forma autônoma e impositiva as suas regras. Sendo assim, o capital não pretende a extinção das leis trabalhistas; muito pelo contrário, pretende adaptá-las para legitimá-lo (TOEDTER, 2008, p. 82). Note-se que, na verdade, se busca uma reaproximação do Direito do Trabalho com o Direito

Civil, a fim de revalorizar antigos dogmas civilistas no âmbito trabalhista, como o da autonomia privada e o do *pacta sunt servanda*, a fim de igualar juridicamente empregado e empregador, “não mais se justificando falar em proteção à parte mais frágil” (DALLEGRAVE NETO, 1997, p. 90). Parte-se da ideia de que o mercado é autorregulável, sendo o único capaz de gerar a solução para os desequilíbrios nele existentes, para se defender a flexibilidade no mercado de trabalho. No entanto, esse reducionismo das relações de trabalho a uma pura e simples relação de custo/benefício acaba sobrepondo o mercado à política e, conseqüentemente, esvaziando a esfera pública, justamente o espaço de reivindicação e defesa dos direitos, e enfraquecendo a cidadania (LIMA, 2002, p. 319).

Ademais, como visto alhures, a globalização econômica e os novos modos de gestão das relações de trabalho induzem à individualidade e à competitividade entre os próprios trabalhadores, criando, com isso, novas formas de sujeição do empregado, legitimada por uma ideologia dominante de subserviência. É justamente esse contexto de valorização exacerbada das individualidades e da competitividade que gera, por sua vez, uma enorme insegurança para os empregados no ambiente de trabalho. Essa insegurança pode ser no próprio trabalho, diante da perspectiva oposta, constantemente ameaçadora, do desemprego; no emprego e/ou na contratação, tendo em vista o aumento de trabalhadores temporários ou sem contratação; na renda, em razão do distanciamento entre salário e produtividade; ou até mesmo na representação, considerando a quebra de solidariedade e a redução dos níveis de sindicalização.

Dessa forma, muitos trabalhadores se tornam submissos e aceitam a exploração, caracterizando, com isso, um novo modo de dominação, absolutamente sem precedentes: a “flexploração” (BOURDIEU, 1998, p. 124-125). Representando bem o contexto de insegurança, a “flexploração” decorre da concorrência desigual entre trabalhadores de países de conquistas sociais mais importantes e empregados de países com menos ou muito pouca conquista social, possibilitada principalmente pelos processos de deslocalização empresarial, típico da terceira divisão internacional do trabalho. Com isso, quebram-se as resistências e obtêm-se a obediência e a submissão dos trabalhadores por meios aparentemente naturais, que se justificam por si mesmos.

A globalização permite que os trabalhadores de qualquer parte do mundo concorram entre si, inclusive com os menos favorecidos, justamente em nome dos quais se impõe aos demais a flexibilização e a flexibilidade, nas suas diversas facetas, máxime emprego, duração do trabalho e salário. Embora apresentadas separadamente, esses componentes mantêm relação de intercomplementariedade, de modo que, na verdade, é a relação salarial, amplamente considerada, que vai sendo qualitativamente transformada. Logo, esse quadro de insegurança está presente no mundo inteiro, não ficando restrito aos países mais pobres, embora neles a situação esteja mais agravada, ainda mais com os processos de reterritorialização e deslocalização empresarial, em razão dos quais os países subdesenvolvidos disputam a presença das empresas transnacionais mediante oferecimento de um pacote composto por três atrações principais: “baixa proteção da mão-de-obra, isenções fiscais e mercados consumidores internos consideráveis ou atraentes” (TOEDTER, 2008, p. 81).

Nesse contexto de insegurança e competição, não se pode deixar de mencionar outro instituto tipicamente neoliberal, decorrente das práticas de desconcentração empresarial e externalização do trabalho: a terceirização. Trata-se de um verdadeiro mecanismo legalizado de precarização das condições de trabalho, a fim de atender os interesses mais vis do capital. Mantém-se a fachada formal, alterando-se o conteúdo das relações de trabalho. Atendem-se às necessidades de rotatividade e baixa remuneração da mão de obra sob um plano legal que, muitas vezes, acoberta situações desumanas de emprego. É evidente, pois, que a terceirização não passa de “uma forma encontrada pelo capital para angariar de forma menos onerosa os mesmos resultados para seus empreendimentos” (TOEDTER, 2008, p. 84). Além disso, revela-se um excelente instrumento de valorização do individualismo e, conseqüentemente, do egoísmo humano à medida que acirra a competitividade entre os trabalhadores e aumenta ainda mais o abismo existente entre eles, inviabilizando, assim, a formação de laços sociais e a união da classe operária, tão necessárias para a construção de “um senso de identidade sustentável” (TOEDTER, 2008, p. 80).

Como resultado, temos o rompimento dos laços de solidariedade que uniam os trabalhadores entre si, enfraquecendo as reivindicações políticas e jurídicas antes realizadas em grupos bem coordenados, o que contribui para enfraquecimento do papel dos sindicatos. Assim, pode-se destacar a prevalên-

cia do individual sobre o coletivo como outra consequência nefasta causada pela globalização econômica neoliberal, destruindo solidariedades horizontais e impondo uma vertical, “cujo epicentro é a empresa hegemônica, localmente obediente a interesses globais mais poderosos e, desse modo, indiferente ao entorno [...]” (SANTOS, 2005, p. 85). Na mesma linha, Hobsbawm também salienta essa realidade individualista, mas ressalva que, de uma forma ou de outra, a “sociedade, formada por um conjunto de indivíduos egocentros sem outra conexão entre si, em busca apenas da própria satisfação (o lucro, o prazer ou seja lá o que for), estava sempre implícita na teoria capitalista [...]” (2012, p. 24-25).

Deveras, o trabalho hoje se encontra cada vez mais dividido, pulverizado, enquanto o capital mais unido e coordenado em escala global. Isso prejudica as organizações sindicais de trabalhadores, os quais, desprovidos de força reivindicatória, não conseguem resistir às pressões e aos interesses empresariais. De um modo geral, as entidades sindicais não conseguem mais atender aos interesses da classe trabalhadora. Com efeito, não passam, muitas vezes, de um mero instrumento legitimador do próprio capitalismo globalizado, incapazes de opor qualquer resistência efetiva aos interesses empresariais (TOEDTER, 2008, p. 90). Apesar de as técnicas pós-tayloristas estarem pautadas no trabalho em equipes, a cooperação na produção não é suficiente para superar o individualismo, porquanto essa “nova ética, apesar do enfoque no coletivo, não é capaz de desenvolver, aprimorar ou exaltar, contudo, os elos coletivos entre os indivíduos. Ao contrário, o individualismo continua reinante” (TOEDTER, 2008, p. 94). Isso porque o trabalho em equipe é justamente a ética de trabalho que serve a uma economia política flexível, conduzindo-nos “ao domínio da superficialidade degradante que assedia o moderno local de trabalho. Na verdade, o trabalho em equipe deixa o reino da tragédia para encenar as relações humanas como uma farsa” (SENNETT, 2001, p. 127).

Cumprido observar, porém, que essa indiferença do capital não é algo novo, até porque sempre foi inerente aos sistemas capitalistas e apenas adquiriu contornos transnacionais, o que lhe permite uma maior adaptabilidade, e mais pessoal (SENNETT, 2001, p. 175). De certa forma, isso representa o retorno a uma espécie de capitalismo radical, cuja única lei é a do lucro máximo, levado ao limite de sua dominação econômica pela introdução de

formas modernas de dominação e de técnicas de manipulação, gerando uma ampliação de empregos precários e sub-remunerados, além de criar na classe trabalhadora uma enorme insegurança social devido às constantes ameaças de demissão em massa, o que representa uma perda das tutelas jurídicas adquiridas no seio do Estado-nação (LIMA, 2002, p. 339).

Como visto no decorrer deste artigo, aos poucos, o Estado deixou de ser garantidor das relações de trabalho, concentrando-se na manutenção da economia financeira. Para piorar, o desenvolvimento e a utilização de tecnologia avançada na produção passou a exigir maior especialidade dos trabalhadores, acentuando ainda mais o quadro de desemprego e de exclusão social (FONSECA, 2012, p. 87). Assim, está-se diante de uma flexibilidade e de uma flexibilização que, longe de ser libertadora, sujeita os trabalhadores ao alvedrio dos empregadores capitalistas, cujo único objetivo é a maximização dos lucros (TOEDTER, 2008, p. 96).

3.2. OS REFLEXOS DA GLOBALIZAÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

No Brasil, a precarização dos direitos trabalhistas foi perseguida principalmente a partir das últimas três décadas do século XX, quando novas formas de exclusão foram criadas tanto pelas leis e pela interpretação a elas conferida quanto pela própria sociedade, desvinculada de qualquer autorização legal, como no caso da terceirização (DELGADO, 2006, p. 136-140). Mais especificamente a partir dos anos 90, na ordem da globalização econômica e da política hegemônica neoliberal, é possível destacar dois sentidos bem definidos de flexibilidade em nosso país:

Primeiro, possibilitar maior liberdade às empresas na determinação das condições de uso, de contratação e de remuneração do trabalho. Em segundo lugar, possibilitar ajustes no volume e no preço da força de trabalho na perspectiva de reduzir seu custo no cenário descrito acima. Essas duas finalidades concretizam-se, por um lado, por meio da supressão de benefícios e de direitos advindos

da legislação e/ou de normas coletivas, o que significa a eliminação, diminuição ou afrouxamento da produção trabalhista e social vigente em cada país. Por outro lado, pela introdução de novas legislações ou normas coletivas que permitam adaptar os direitos trabalhistas à lógica apontada acima em relação a quatro temas bastante comuns em diversas experiências nacionais: remuneração, jornada, formas de contratação e alocação do trabalho. (KREIN, 2007, p. 02).

Uma vez legitimadas pela sociedade e pelo ordenamento jurídico, a precarização das condições de trabalho estão cada vez mais presentes nas relações entre o trabalhador e o tomador da mão de obra, inclusive no contrato de trabalho, isso quando a relação entre eles não se dá de forma ainda mais precária, de maneira informalizada ou até mesmo disfarçada ou simulada (KREIN, 2007, p. 18). Nesse contexto, destaca-se o fenômeno da terceirização, como decorrência das novas de organização e gestão empresarial, largamente adotado no Brasil não só como mecanismo eficiente de redução de custos, mas também como efetivo instrumento avassalador da mão de obra, tanto no sentido de oprimir e dominar quanto no de destruir e arrasar, na medida em que impede a formação de solidariedade e identidade entre os trabalhadores, que, apesar de trabalharem numa mesma empresa, estão subordinados a diferentes empregadores e, conseqüentemente, vinculados a entidades sindicais profissionais diversas. Em que pese a ausência de uma legislação específica sobre a matéria e o conhecimento dos efeitos nefastos para o trabalhador, a terceirização possui a chancela do próprio Estado, que por meio do Poder Judiciário editou a súmula nº 331 do TST, ampliando ainda as possibilidades antes previstas na súmula nº 256.

Dessa forma, importante destacar que o contrato de trabalho é meio pelo qual o trabalhador se vincula juridicamente ao empregador, substituindo a antiga sujeição pessoal, caracterizada pela violência e opressão nas relações com o patrão. O contrato de trabalho passou, então, a conter as regras básicas que regulam a relação entre o trabalhador e o tomador da mão de obra. Por isso, não raras vezes a flexibilidade se dá também em nível contratual, uma vez que atinge diretamente várias questões trabalhistas de grande relevância,

como a remuneração, a jornada de trabalho, o tempo de duração do contrato e até mesmo os direitos decorrentes da rescisão. Nesse último aspecto, ressaltam-se regras importantes que ainda podem facilitar a dispensa do trabalhador, como a ausência de proteção contra a despedida arbitrária e a desnecessidade de apresentar justificativa ou motivo para o ato. Não se pode deixar de mencionar aqui a Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que dispõe sobre o término da relação de trabalho e veda a dispensa imotivada, denunciada pelo Brasil em 20/11/1996 por meio do Decreto nº 2.100. Com isso, aguarda-se ainda a elaboração de uma lei complementar para regular o art. 7º, inciso I, da Constituição da República, para tornar possível a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa. Enquanto isso não ocorre, a proteção fica limitada à multa de 40% sobre os depósitos do FGTS (art. 10, I, da ADCT). Como consequência disso, em termos quantitativos, o mercado de trabalho brasileiro apresenta uma grande flexibilidade, pois mantém as taxas de rotatividade da mão de obra em patamares elevados⁶.

A flexibilidade também pode ocorrer na forma de contratação da mão de obra, especialmente quando efetivada temporariamente (Lei nº 6.019/74) ou ainda por prazo determinado (art. 443, § 1º, da CLT e Lei nº 9.601 de 1998). Levando em conta o objetivo de se manter perene o vínculo de emprego, não há dúvidas de que essas modalidades de contratação reduzem os direitos dos trabalhadores. No entanto, justificar-se-iam a partir do momento que pudessem ser utilizadas como um instrumento de combate ao desemprego, especialmente em épocas de crise econômica. Todavia, essa ideia representa um falso mito neoliberal de que haveria criação de emprego por meio da precarização das relações de trabalho, pois a geração de novos postos de trabalho “depende ainda da reativação da atividade econômica do país, o que supõe toda uma reestruturação da pauta político-econômica e não a mera mudança dos regramentos relativos à positivação das modalidades flexíveis de contratação.” (TOEDTER, 2008, p. 98).

6 Na nota técnica nº 61, divulgada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), consta que, no período de 1997 a 2007, as taxas de rotatividade da mão de obra se mantiveram acima de 40% em praticamente todo o período (2008, p. 4).

As inovações tecnológicas também contribuem para essas formas de contratação flexível na medida em que permitem a execução das tarefas em tempo cada vez mais reduzido, possibilitando a criação de empregos por tempo parcial. No entanto, isso sempre foi permitido pela legislação brasileira, mesmo antes da Medida Provisória nº 2164-41/2001, que inseriu o art. 58-A na CLT, uma vez que o emprego poderia ser contratado por hora, com base no art. 444 da CLT.

Uma das flexibilizações mais corriqueiras no Brasil diz respeito à jornada de trabalho e suas diversas formas de compensação, por meio das quais se busca o tempo livre para aumentar os índices de produtividade da empresa (TOEDTER, 2008, p. 99). As diferentes formas de compensação de jornada possuem ampla legitimidade no ordenamento jurídico brasileiro, onde se encontram diversos permissivos jurisprudenciais (súmula nº 85 da TST) e legais, como na CLT (art. 59, § 2º) e na Constituição da República de 1988 (art. 7º, inciso XVIII). Dentre elas, destaca-se o banco de horas, prática consolidada em praticamente todas as negociações coletivas e de grande valia para os empresários já que permite moldar a jornada dos trabalhadores visando uma maior lucratividade. Trata-se, portanto, de “um claro exemplo da tentativa de flexibilização das conquistas dos trabalhadores em prol da volatilidade e mobilidade do capital” (TOEDTER, 2008, p. 100).

Ainda em relação à jornada, interessante observar também que a Constituição da República de 1988 previu uma jornada reduzida de 06h diárias para o labor em turno ininterrupto de revezamento, reconhecendo o prejuízo à saúde física e mental dos trabalhadores submetidos a esse regime e, conseqüentemente, a necessidade de reduzir o horário de trabalho (art. 7º, XIV). Todavia, a mesma norma constitucional permite a ampliação da jornada mediante negociação coletiva, ou seja, ao mesmo tempo em que eleva um direito trabalhista ao patamar constitucional, inserindo-o no rol de direitos fundamentais, relativiza-o, bastando a participação dos sindicatos profissionais na negociação com a empresa e/ou sindicato patronal para legitimar essa flexibilização.

Outro componente fortemente atingido pelas novas técnicas de gestão das relações de trabalho é o salário, o qual adquiriu contornos de maleabilidade a fim de melhor atender os interesses do capital (TOEDTER, 2008, p. 100). Nesse aspecto, a Constituição da República de 1988 mais uma vez se destaca.

Embora o princípio jurídico trabalhista da irredutibilidade salarial seja consagrado em nível constitucional, o próprio texto legal trouxe também a possibilidade de redução dos salários, independentemente da correspondente redução da jornada, mediante negociação coletiva (art. 7º, VI).

Além disso, uma das consequências mais marcantes geradas pelos métodos de gestão pós-fordistas e pós-tayloristas no que tange à remuneração dos trabalhadores é o aumento da diversidade e da utilização de salários variáveis, baseados principalmente na participação e na produtividade individual do trabalhador, visando, é claro, uma maior margem de lucro para os detentores dos meios de produção. Dentre essas formas de contraprestação variável pelo trabalho prestado pelo homem, destacam-se a participação nos lucros ou resultados e na gestão da empresa. A implantação da PLR, por exemplo, prevista na Constituição da República (art. 7º, XI), na CLT (art. 621) e regulada pela Lei nº 10.101/2000, bem representa os reflexos do atual modelo de gestão empresarial, que visa inserir o trabalhador na estrutura organizacional da empresa como uma eficiente técnica de sujeição da mão de obra (RAMOS FILHO, 2012). Como se isso não bastasse, saliente-se também que o próprio legislador constituinte fez questão de ressaltar expressamente que a PLR é desvinculada da remuneração, ou seja, não possui natureza remuneratória e, portanto, não reflete nas demais verbas trabalhistas.

Assim sendo, é possível perceber que a própria Constituição da República traz em seu bojo importantes direitos trabalhistas, porém, imersa num contexto de globalização econômica neoliberal, foi influenciada pelas tendências flexibilizadoras do Direito do Trabalho, permitindo que o capital encontre “brechas hábeis a legitimá-lo no texto constitucional” (TOEDTER, 2008, p. 102). Pode-se afirmar, então, que a Constituição da República de 1988 “incorporou em seu texto tanto elementos social-democratas ligados à Doutrina fordista quanto elementos fundados na então nascente ideologia neoliberal” (FONSECA, 2012, p. 96), criando um “novo hibridismo constitucional” (RAMOS FILHO, 2012, p. 376). Interessante observar que as aberturas constitucionais flexibilizadoras dos direitos trabalhistas dependem, em regra, da assistência do sindicato profissional como critério de validade. Contudo, não se pode esquecer que os sindicatos, de um modo geral, perderam sua força de resistência diante da internacionalização do capital, não sendo diferente aqui

no Brasil, onde aos poucos se desenvolveu um sindicalismo de envolvimento, manipulado e cooptado pelos interesses do capital (TOEDTER, 2008, p. 91-92).

Com base nesse panorama, constata-se que os ideais da globalização e do neoliberalismo conseguiram, com êxito, legitimar-se permeando o ordenamento jurídico nacional. Entretanto, apesar de ter alcançado esse sucesso, “a flexibilização não produziu os resultados positivos pregados pela doutrina neoliberal, tampouco suas promessas tornaram-se realidade. Afinal, o nível de desemprego continua elevado e os padrões salariais não evoluíram” (TOEDTER, 2008, p. 102). Torna-se evidente “a contradição existente no dogma neoliberal pelo qual se ataca a rigidez laboral sem considerar a realidade dos trabalhadores, que serve de fundamentação a este escopo legal protetivo” (TOEDTER, 2008, p. 103).

Assim, ainda que a política neoliberal não tenha cumprido suas promessas, é inegável que ela ainda permanece vigente, tendo alcançado um de seus maiores triunfos no Brasil à medida que ocupa cada vez mais os espaços públicos de decisão, legitimando-se gradativamente, não só a partir da inserção de seus dogmas nos textos legais, como também os permeando no pensamento jurídico dominante.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Num mundo globalizado e altamente tecnológico, as decisões passaram a ser definidas em nível mundial pelas empresas transnacionais e organismos internacionais a partir de perspectivas neoliberais em detrimento do poder local exercido pelo Estado. A política transcendeu as fronteiras estatais causando, com isso, um distanciamento dos cidadãos da arena política de tomada de decisão e a perda do espaço público para a conquista de novos direitos e, principalmente, para a defesa daqueles já alcançados no seio do Estado moderno. Isso, sem dúvida, traz consequências nefastas nos âmbitos político, social e jurídico.

Essa nova ordem econômica e política dá uma enorme mobilidade ao capital, fortalecendo a perspectiva de um mercado autorregulável e de um

Estado não intervencionista. Se antes o Estado tinha o papel de garantir o pleno emprego, agora seu objetivo é garantir o controle de inflação. Reduz-se o tamanho do Estado, a fim de dar maior autonomia ao mercado, máxime o financeiro, caracterizado pelo retorno rápido do investimento. Parte-se de um “pensamento único”, amplamente divulgado, de que todos são iguais e a globalização econômica neoliberal traria, dessa forma, benefício a todos. Logo, seria a melhor solução para os problemas da atualidade, não superados pelo Estado do Bem-Estar Social.

No entanto, os argumentos neoliberais são falaciosos na medida em que a globalização econômica é a responsável por um quadro cada vez maior de exclusão social e de perda dos direitos sociais, principalmente no âmbito do Direito do Trabalho, para os quais a tutela do Estado é imprescindível para sua implementação e proteção. Esse novo contexto, portanto, não só permitiu uma maior abertura econômica, como também redefiniu o papel do Estado, o qual se tornou peça fundamental para o pleno desenvolvimento do capital, legitimando-o internamente por meio de uma reformulação legislativa e institucional.

Outra importante mudança provocada pela globalização econômica foi a reestruturação no processo de produção. Muda-se o paradigma tecnológico, cujo centro passa a ser o sistema de informação e processamento de dados e a comunicação em tempo real (automação, formação em rede, mercado financeiro *on line* 24h por dia). Com isso, criam-se profundas alterações na forma de organização empresarial e no modo como se dá a relação entre empresas, o que implica, conseqüentemente, mudanças nas formas de produção e gestão das relações de trabalho. Para atender às novas demandas de uma economia transnacionalizada, marcada pelas necessidades de um capitalismo globalizado e altamente informatizado, desenvolveram-se novas técnicas de gerenciamento da mão de obra e do processo produtivo. Imbuídos pelo modelo toyotista implantado no Japão, surgem o pós-fordismo e o pós-taylorismo como novas técnicas de indução da sujeição de todos ao modo de existir e agir da atual fase do capitalismo, fundadas basicamente na motivação intrínseca decorrente do autocontrole participativo do trabalhador.

Em oposição à excessiva burocracia e hierarquização anterior, privilegiava-se uma formação mais horizontal e o trabalho organizado em equipes

tendo em vista sempre a satisfação dos clientes e dos acionistas. Busca-se a criação de empresas esbeltas, inter-relacionadas em redes, geridas por trabalhadores multifuncionais. Destarte, prevalece o foco na atividade fim do negócio, favorecendo, com isso, os diferentes modos de terceirização dos serviços e, principalmente, a redução de custos. Cria-se, assim, uma diferenciação dos trabalhadores dentro de uma mesma unidade produtiva.

Além disso, o novo padrão tecnológico permite um deslocamento do processo produtivo para diferentes lugares, valendo-se dessa possibilidade para potencializar os lucros. Sendo assim, buscam lugares onde os benefícios fiscais sejam mais atrativos e a mão de obra mais barata e desprotegida. Com isso, as empresas transnacionais conseguem, ao mesmo tempo, fracionar o processo produtivo e criar uma concorrência entre os trabalhadores em escala mundial, engendrando uma nova divisão internacional do trabalho. Uma vez instaladas, elas utilizam-se do seu aporte tecnológico e da ameaça de desemprego dos trabalhadores para pressionar os Estados - e também, é claro, as instituições de proteção de classe, como os sindicatos - e conseguir políticas favoráveis a seus interesses.

Passa-se a exigir também uma polivalência do trabalhador, pois, desse modo, eliminam-se as chefias intermediárias (grupos e automatização) e reduzem-se os custos da produção. O objetivo é integrar o trabalhador à própria empresa, a fim de induzir sua sujeição e maximizar seu potencial produtivo. Não basta o trabalhador entrar com a força de trabalho para fazer o serviço; é preciso que ele utilize sua inteligência em prol da empresa. Por essa razão, criam-se métodos participativos de introdução do trabalhador na empresa, mudando-se a política de recursos humanos a partir do gerenciamento por projetos e de uma autoimplicação interessada, seja por meio de um controle de qualidade pela clientela ou por uma avaliação individual. No fundo, busca-se uma profunda racionalização do trabalho, visando melhorar a produção e, conseqüentemente, a lucratividade da empresa.

Sob o ponto de vista do trabalhador, isso causa uma segmentação mais clara do mercado de trabalho, ou seja, uma pulverização dos trabalhadores e, por conseqüência, uma fragmentação dos interesses de classe. Ao formar segmentos diversos, dificulta-se a criação de uma regulação uniforme do trabalho. Ainda, diante de uma competitividade em escala global, promove-se cada

vez mais a diferença, o egoísmo e a individualidade, rompendo-se o elo de solidariedade da classe trabalhadora e reduzindo, conseqüentemente, a possibilidade de organização coletiva. Nesse contexto de enfraquecimento coletivo da classe trabalhadora e do poder local em face do fortalecimento do capital em escala global, destaca-se outro aspecto importante oriundo da globalização econômica neoliberal: a forte tendência de flexibilidade e flexibilização dos direitos, isto é, de precariedade das relações trabalhistas e de precarização do Direito do Trabalho, por meio da eliminação de direitos, da criação de novas medidas legais que visam reduzir o leque de benefícios assegurados aos trabalhadores e da introdução de diferentes categorias de direitos, que estimulam ou aprofundam a segmentação do mercado de trabalho. Ampliou-se a liberdade do empregador para determinar as condições de uso e de contratação do trabalho, pois se acreditava que essa era a solução do problema da falta de emprego.

Aqui no Brasil não foi diferente. Nas últimas décadas do século, especialmente no final dos anos de 1980, quando o Brasil passou pelo processo de redemocratização, houve mudanças substantivas no país, com a implantação das políticas neoliberais e o processo de privatização. Alterou-se o modelo de produção, promovendo-se uma reconfiguração da classe trabalhadora, colocando-se a precarização do trabalho como alternativa de combate ao desemprego diante da fragilização da figura do Estado. Dessa forma, os efeitos da globalização econômica também provocaram grandes reflexos na regulamentação do Direito do Trabalho. Nesse sentido, por meio da medida provisória nº 2.164-41/2001, inseriu-se na CLT a previsão de contratação por tempo parcial (art. 58-A), enquanto a Lei nº 9.601/98 passou a dispor sobre o contrato por tempo determinado, ambos de características muito fluidas e instáveis.

Embora se exalte no Direito do Trabalho o princípio da continuidade do emprego, a lei do FGTS (Lei nº 8.036/90) passou a prever uma multa de 40% sobre os depósitos realizados na conta vinculada do trabalhador em caso de dispensas arbitrárias, permitindo que o empregador sequer justifique a rescisão do contrato do trabalho. Além disso, desenvolveram-se outras formas de precarização do trabalho, albergadas tanto pela lei, como as diversas formas de compensação de jornada, máxime o banco de horas (Lei nº 9.601/98 e art.

59, § 2º, da CLT), quanto pelas práticas sociais, como a terceirização, práticas amplamente aceitas pelo ordenamento jurídico brasileiro, ratificadas inclusive pelo Poder Judiciário (cito, por exemplo, as súmulas nº 85 e 331 do TST).

Todavia, apesar das promessas do neoliberalismo de igualdade e ampliação dos postos de trabalho mediante uma “necessária” e “inevitável” flexibilização dos direitos, a taxa de desemprego não reduziu, existindo ainda hoje uma grande quantidade de pessoas desocupadas ou fora do mercado de trabalho formal. Mesmo assim, é possível constatar que o dogma neoliberal ganha cada vez mais espaço e legitimidade na legislação brasileira, inclusive constitucional.

Infelizmente, a classe trabalhadora ainda não conseguiu se unir de forma eficiente para combater esse quadro caótico vivenciado pelo mundo do trabalho, até porque o próprio sindicalismo no Brasil passa por uma crise diante da queda das taxas de sindicalização e da perda do poder de barganha do sindicato, que, quando muito, consegue lutar para manter o *status quo*, ou seja, para não perder mais direitos, uma vez que se mostra incapaz de combater em nível local um capital cada vez mais coeso e internacionalizado.

A despeito dessa realidade preocupante, não se pode desacreditar num mundo melhor, tampouco na luta operária, pois, como ensina Paulo Freire, não há esperança sem luta. Assim, o presente trabalho pretendeu mostrar a estreita relação existente entre o modelo de desenvolvimento adotado, a forma como se organiza o trabalho e a forma de regulação do trabalho, retratando as consequências negativas geradas pela globalização econômica e ressaltando os perigos que isso poderá trazer para humanidade, principalmente no campo do trabalho, até porque a norma jurídica é um reflexo da própria sociedade. Na verdade: “Trata-se [...] de utilizar passado como instrumento de reflexão do presente” (LIMA, 2002, p. 355), a cuja frase acrescento “e proposição para o futuro”, a fim de solucionar um problema que o próprio homem criou. Isso porque, recorrendo mais uma vez aos ensinamentos de Paulo Freire, para pensar corretamente deve-se pensar a prática, pois “é pensando criticamente a prática de hoje ou de ontem que se pode melhorar a próxima prática” (FREIRE, 1997, p. 44).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BONFIM, Benedito Calheiros. Globalização, flexibilização e desregulamentação do Direito do Trabalho. In: MACCALÓZ, Salete Maria et alli. **Globalização, neoliberalismo e direitos sociais**. Rio de Janeiro: Destaque, 1997.
- BOURDIEU, Pierre. A precariedade está hoje em toda a parte. In: **Contra-fogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998
- CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. Trad. Silvana Finzi Foá. São Paulo: Xamã, 1996.
- DALLEGRAVE NETO, José Afonso. O Estado Neoliberal e seu impacto sócio-jurídico. In: MACCALÓZ, Salete Maria *et alli*. **Globalização, neoliberalismo e direitos sociais**. Rio de Janeiro: Destaque, 1997.
- _____. Análise da conjuntura socioeconômica e o impacto no direito do trabalho. In: ____ (org.). **Direito do trabalho contemporâneo: flexibilização e efetividade**. São Paulo: LTr, 2003, p. 07-32.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. São Paulo: LTr, 2006
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIECONÔMICOS (DIEESE). **Nota Técnica nº 61 – A Convenção 158 da OIT e a garantia contra a dispensa imotivada**. Março de 2008. Disponível em: <http://www.fup.org.br/2012/images/dieese/dieese9.pdf>. Acessado em: 26/10/2014.
- DUPAS, Gilberto. **Economia global e exclusão social: pobreza, emprego, Estado e futuro do capitalismo**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

- ____. **Ética e poder na sociedade da informação**: de como a autonomia das novas tecnologias obriga a rever o mito do progresso. São Paulo: UNESP, 2000.
- FONSECA, Maíra S. Marques da. **Redução da jornada de trabalho**: fundamentos interdisciplinares. São Paulo: LTr, 2012.
- FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia**: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Cortez, 1997.
- HOBBSAWM, Eric J. **A era dos extremos** – o Breve Século XX 1914-1991. 2ª ed. 47ª reimpressão [2012]. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.
- KREIN, José Dari. **Tendências recentes na relação de emprego no Brasil**: 1990-2005. 2007. Tese (doutorado) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2007.
- LIMA, Abili Lázaro Castro de. **Globalização Econômica, política e direito**: análise das mazelas no plano político-jurídico, Porto Alegre, Sérgio Fabris, 2002.
- POCHMANN, Marcio. **O emprego na globalização**: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. São Paulo: Boitempo, 2001.
- RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho**: história, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012.
- SANTOS, Boaventura de Sousa. Os processos de globalização. SANTOS, Boaventura de Sousa (org.). **A globalização e as ciências sociais**. 3ª ed. São Paulo: Cortez, 2005.
- SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização**: do pensamento único à consciência universal. 12ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2005.

Globalização econômica e neoliberalismo:
apontamentos sobre os reflexos
negativos no mundo do trabalho

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Trad. Marcos Santarrita. 5ª Ed. Rio de Janeiro: Record, 2001.

TOEDTER, Rene. **Globalização econômica e neoliberalismo**: reflexos sociojurídicos no mundo do trabalho, Florianópolis, Boiteux, 2008.