

REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Ronaldo Busnello

INTRODUÇÃO

Neste último quarto de século a economia mundial passou por profundas mudanças estruturais, tecnológicas, produtivas e organizacionais. A emergência da Terceira Revolução Industrial e as políticas econômicas de corte neoliberal ampliaram o processo de reestruturação produtiva voltada para a obtenção da maior flexibilização do uso do capital e do trabalho, tendo por meta a máxima redução dos custos, da ociosidade dos fatores produtivos e dos riscos ampliados da instabilidade dos mercados.

No Brasil, o processo de reestruturação produtiva teve origem nas reformas implantadas pelo governo Collor, possibilitado assim a construção de novos condicionamentos fundados em uma política econômica de inserção subordinada na globalização que, entre outras medidas, marcaram a introdução de um projeto neoliberal em nosso país. A maior exposição da economia à concorrência internacional induziu à reestruturação produtiva das empresas brasileiras, até então voltadas especialmente para o mercado local. Essa tendência, no entanto, só foi reforçada com o plano de estabilização dos preços adotado em 1994 (Plano Real), que ao valorizar a moeda nacional de frente às moedas dos nossos parceiros comerciais e ao manter elevadíssimas taxas de juros no mercado doméstico, reforçou as tendências de reestruturação produtiva¹.

¹ De acordo com Santos e Pochmann (1996, p. 208), o amplo grupo de políticas de corte neoliberal (abertura comercial, privatização, liberalização e desregulamentação financeira, entre outras) inauguradas no início da década de 1990, tinham "a pretensão não somente de afirmá-las como um conjunto coerente de medidas que poderiam levar ao alcance da estabilidade monetária, como também de colocar o país no seletivo grupo de países ricos do Primeiro Mundo." Consulte-se ainda, a respeito, entre outros: Mattoso, 1996; Pochmann, 1998a; Dedecca, 1998b.

Como parte da nova política econômica, o governo Fernando Henrique Cardoso propõe mudança do sistema nacional de relações de trabalho, a fim de permitir maior liberdade e autonomia no estabelecimento das condições de trabalho. O conjunto das medidas adotadas e propostas contém uma alteração significativa dos direitos inscritos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e em outras leis trabalhistas, possibilitando assim que os mesmos sejam objeto de negociação entre as partes (os atores sociais) envolvidas.

A argumentação neoliberal conservadora parte do pressuposto de que o direito do trabalho brasileiro é rígido, caracterizado pelo intervencionismo exacerbado do Estado e, portanto, insuscetível de viabilizar uma regulamentação do trabalho capaz de atender a rapidez e a dinâmica do mercado. Para superar a mencionada rigidez, em face da inexorável adaptação do país aos padrões de concorrência internacional, é necessária a flexibilização dos direitos trabalhistas, permitindo assim um aumento nas faculdades dos empresários para determinar discricionariamente a utilização da força de trabalho (cf. Pastore, 1994, p. 14; Siqueira Neto, 1996, p. 326–28).

Segundo tal ponto de vista, a partir daí o Brasil passaria a absorver o novo paradigma produtivo, como consequência das mudanças realizadas pelas empresas privadas no plano da inovação tecnológica, da gestão da produção e da organização do trabalho. Por conta disso, a flexibilização dos direitos trabalhistas e a intensificação da qualificação profissional desempenhariam um papel importante tanto na diminuição do desemprego quanto na adequação da oferta de trabalho às novas exigências das empresas (cf. Pochmann, 1998a, p. 13).

Este artigo procura entender as perspectivas de mudanças do sistema nacional de relações de trabalho no contexto dos processos de reestruturação produtiva decorrentes sobretudo das políticas econômicas orientadas para uma rápida modernização. Ele está organizado em três partes, além dessa introdução e das considerações finais. A primeira trata de algumas características da atual estratégia de reestruturação produtiva e organizacional das empresas. Em seguida, serão destacados alguns direitos trabalhistas que são afetados pela eventual emergência de um novo paradigma produtivo. Por fim, faremos breves referências sobre as reformas da legislação trabalhista brasileira em curso.

1. BREVES CARACTERÍSTICAS DA ATUAL ESTRATÉGIA DE REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

De um modo geral, a estratégia de reestruturação produtiva, enquanto modelo ideal (num sentido próximo ao weberiano), como já assinalamos, está voltada para a obtenção da maior flexibilidade na utilização do capital e do trabalho, com vistas à redução máxima dos custos, da ociosidade dos meios de produção e dos riscos determinados pela instabilidade e manutenção dos mercados. Esse processo teve suas perspectivas crescentemente abertas pelo rápido desenvolvimento e incorporação ao processo produtivo dos novos equipamentos informatizados e flexíveis, pela introdução de novas formas organizacionais (*just-in-time*, *kanban* etc) e pela subcontratação de produtos e serviços (cf. Dedecca, 1997, p. 137).

A literatura especializada destaca que a reestruturação produtiva e organizacional teve origem nas mudanças nos rumos das economias capitalistas avançadas, ocorridas a partir dos anos 70, indicativas do esgotamento do padrão de desenvolvimento fordista², desenvolvido após a Segunda Guerra Mundial, que “possibilitou um *círculo virtuoso* entre investimento, produção, renda e consumo” (Oliveira, 1998, p. 189).

Essa crise estrutural do modelo de desenvolvimento econômico e social sustentado – com moderados aumentos de preços, com manutenção do pleno emprego e com aumentos gerais de salários acompanhando a elevação da produtividade –, que marcou o longo ciclo ascendente de mais de 25 anos, foi resultado do esgotamento do padrão de industrialização, com o enfraquecimento da capacidade dinâmica do progresso técnico, saturação dos mercados internacionalizados, entre outros, dando assim lugar a uma pronunciada

² Em geral, o conceito de fordismo é usado tanto em nível de planta industrial (para se referir ao processo de trabalho) quanto em nível de sociedade (para se referir ao que a escola regulacionista chama de um regime de acumulação). Aqui, o fordismo está relacionado sobretudo ao segundo nível, ou seja, uma prática de organização de trabalho encontrada tipicamente na produção em massa semi-automatizada. Suas principais características são a extrema fragmentação e simplificação das funções e a subordinação do ritmo de trabalho ao meio de transporte mecanizado (cf. Carvalho e Schmitz, 1990, p. 148), isto é, uma linha de montagem acoplada à esteira rolante (onde é fixada a parte principal do produto a ser fabricado, na qual os trabalhadores devem, por sua vez, fixar os outros componentes do produto de forma a obtê-lo totalmente montado no final da linha) que evita o deslocamento dos trabalhadores e mantém um fluxo contínuo e progressivo de peças e partes, permitindo a redução dos tempos não dedicados às tarefas produtivas. (cf. Leite, 1994, p. 61)

instabilidade econômica mundial com tendência à estagnação, inflação e desemprego. Essas dificuldades econômicas foram agravadas pela brusca elevação do preço do petróleo decidida pelo cartel da OPEP, no final de 1973, que provocou um encarecimento brutal dos produtos e como consequência direta acelerou ainda mais a inflação (cf. Mattoso, 1996, p. 54; Baltar e Proni, 1996, p. 110).

A desordem internacional foi ampliada pela intensificação da competição entre as principais potências econômicas. Nesse particular, entretanto, destacou-se a reação da economia japonesa, a qual promoveu uma política industrial que resultou numa profunda reestruturação produtiva no setor manufatureiro com base no complexo microeletrônico, dando assim início ao que tem sido denominado como Terceira Revolução Industrial³ (cf. Baltar e Proni, 1996, p. 110; Dedecca, 1998a, p. 163–72).

O avanço tecnológico e produtivo permitiu à economia japonesa melhores condições de disputar o mercado mundial. Como consequência, os demais países foram obrigados a responder a uma competição mais intensa, adotando, entre outras medidas, os avanços tecnológicos e organizacionais implantados no Japão. Foi, portanto, no contexto do acirramento da competição internacional na disputa por mercados que se colocou a questão da reestruturação produtiva e da flexibilização dos direitos trabalhistas (cf. Baltar e Proni, 1996, p. 111).

Constata-se, portanto, que a primeira característica da reestruturação produtiva em curso é a base técnica resultante do desenvolvimento de novas tecnologias. Os elementos centrais das inovações tecnológicas são a microeletrônica, em suas distintas aplicações (robótica, informática, telemática, telecomunicações), novos materiais, a biotecnologia, novas fontes de energias etc. Todas essas inovações possuem em comum o fato de se basearem fortemente no conhecimento científico-tecnológico. Com essas características da nova base tecnológica, estamos passando da produção em massa de inspiração fordista (correspondente à Segunda Revolução Industrial) à produção flexível (correspondente à Terceira Revolução Industrial).

³ A respeito da Terceira Revolução Industrial, consultem-se, entre outros: Coutinho, 1992; Mattoso, 1996; Pochmann, 1999.

Desse modo, as máquinas unifuncionais e especializadas de períodos anteriores se convertem em máquinas de uso flexível de tecnologia crescentemente produtiva e aplicável a uma variedade considerável de usos. Os novos meios de trabalho – informática, ferramentas de controle numérico, robôs etc – apresentam “a particularidade de serem programáveis, vale dizer, serem capazes de incluir instruções para *séries alternativas e diferentes de operações*” (Coriat, 1988, p. 21). De maneira geral, são máquinas convencionais acopladas a um computador, que controla todas as operações da máquina a partir das informações que lhes são fornecidas pelos sensores, sendo, por isso, capazes de ativar automaticamente o programa de operação correspondente à peça a ser produzida. Pode-se dizer, então, segundo ainda Coriat (1998, p. 32), que a flexibilidade do processo produtivo

repousa, basicamente, na característica programável que as novas tecnologias de informação permitem transferir para a geração atual de máquinas-ferramenta e manipuladores. A preparação de uma linha de máquinas e de manipuladores dotados previamente de diferentes séries alternativas de modos de operação permite a fabricação *simultânea*, se necessário, e de maneira automática, de uma gama de peças diferentes, a partir de produto(s) elementar(es) ou produto de base.

Nesse sentido, a nova automação permite adaptações rápidas para a produção de outro tipo de produto ou para fazer determinadas tarefas, segundo as flutuações do mercado e dos requisitos exigidos para a fabricação. O objetivo é “obter dos equipamentos e de suas combinações a capacidade de *fabricação em lotes de produtos diferenciados*, destinados e adaptáveis a uma demanda que tornou-se instável seja em quantidade, seja em qualidade” (Coriat, 1988, p. 21).

Por outras palavras, isso significa dizer que a maquinaria automática programável possibilita a produção de lotes pequenos e grandes de produtos variados sob encomenda e respostas rápidas, seja nas mudanças das demandas, seja como forma de indução a mudanças de gostos dos consumidores, seja para disputar novos mercados. A lógica é vincular a produção diretamente à demanda dos mercados e, por consequência, das modalidades de concorrência entre as empresas, pois não adianta produzir o que não vai ser vendido no momento.

Mas, para alcançar esse objetivo de produzir o necessário, na quantidade e no momento necessário, o sistema de produção flexível baseia-se em pelo menos dois princípios organizacionais de funcionamento, com vistas à economia de tempo e gestão de estoques. Para Coriat (1998, p. 56), a nova forma organizacional relacionada com as mudanças tecnológicas “consiste num princípio de materialização dos postos e das funções, das seqüências e das tarefas, assim como das modalidades de economia de tempos e de controle aplicados à produção de mercadorias”.

O primeiro princípio é o *just-in-time*, que quer dizer “no momento certo”, ou seja, produzir o produto necessário na quantidade e momento necessários. A idéia é produzir, num dado período, apenas o que terá utilização imediata. Para isso, o fluxo produtivo, dentro da fábrica, deve ser olhado do fim para o começo, numa seqüência de pequenas unidades ou *ilhas de fabricação* independentes, que funcionam como cliente e fornecedor. Cada unidade de produção emite à unidade anterior a informação de quantas peças devem ser produzidas ou a quantidade de matéria-prima necessária. A implantação de sistemas *just-in-time*, com vistas a alcançar a produção apenas do que está sendo requisitado no momento, depende de um bom sistema de informação e controles na produção.

Esse papel é cumprido pelo *kanban*⁴ (segundo princípio), que, no essencial, consiste numa inversão das regras tradicionais de controle de estoques. “Ao invés das ordens de fabricação se fazerem ‘em cadeia’ no sentido dos postos A, B... (n), são feitos no sentido (n) ...B, A” (Coriat, 1988, p. 50). Pode-se dizer, desse modo, que o princípio *kanban* consiste em dirigir ordens de serviço à fábrica, especificando as peças ou os produtos efetivamente vendidos. Assim, de acordo com esse autor (1998, p. 50–1),

cada posto de trabalho a partir do final do fluxo de produção emite uma instrução destinada ao posto que lhe é imediatamente anterior (n) ... B, A, e essa instrução consiste no pedido de quantidades exatas de peças necessárias para esse posto executar a ordem que lhe é assignada [sic]. A partir dos postos finais e do fluxo de produção, a série de ordens de

⁴ O método *kanban* nasceu nos Estados Unidos, mas foi efetivamente elaborado e aplicado no Japão, particularmente na empresa Toyota (cf. Coriat, 1988, p. 50).

serviço de posto a posto dirige-se para os postos iniciais do fluxo, de tal maneira que – num dado momento – não há em produção, em certo departamento, senão a quantidade de peças exatamente necessárias para satisfazer a uma ordem de produção. É dessa forma que se realiza o princípio de "estoque zero", característico do kanban.

Atualmente, no Brasil, o sistema original de cartões (*kanbans*) vêm sendo progressivamente substituído por sistemas de informação automatizados, que dentro da lógica do *just-in-time*, sincronizam e enviam ordens de produção, uma a uma, aos diferentes postos-chave de cada *ilha de fabricação*. Dessa forma, um computador recebe o pedido da revendedora, enviando, sincronizadamente, ordens de produção que chegam às várias *ilhas*. Na montagem final todas as partes chegam “no momento certo” (*just-in-time*) (cf. Dieese, 1994, p. 184).

Também fazem parte das estratégias de reestruturação organizacional das empresas os programas de qualidade total. Em geral, trata-se de uma filosofia de organização da produção orientada para produzir com máxima qualidade, eliminando a propagação de defeitos. Na prática, é composta por uma série de subprogramas, entre os quais se destacam os círculos de controle de qualidade.

Os círculos de controle de qualidade são criados por iniciativa da empresa e constituem-se de pequenos grupos de trabalhadores (o número é variável) de determinada área de atividade da companhia, com a presença de um supervisor ou animador, responsáveis pelo treinamento e pela coordenação das atividades entre o grupo e a gerência. Os integrantes reúnem-se, “voluntariamente”, uma ou duas vezes por semana, dentro ou fora do horário de trabalho, de acordo com os critérios de cada empresa, com o objetivo geral de discutirem questões de qualidade e produtividade. Nesse sentido, há temas tácita ou explicitamente proibidos, como reivindicações salariais. Em geral, é suposto que os benefícios aos trabalhadores devem ser intrínsecos (satisfação e orgulho) e não materiais (cf. Dieese, 1994, p. 153–60).

Por outro lado, enquanto a produção fordista se fundamenta no princípio taylorista de divisão técnica do trabalho em tarefas definidas e simples, na produção flexível o trabalhador deve ter capacidade polivalente ou multiespecializada. Já não se falaria de um posto de trabalho específico e único,

senão de uma relação de trabalho em que uma equipe ou grupo de trabalhadores colaboram, tendo responsabilidades complementares por um subproduto completo. De maneira geral, as empresas entendem que o operário polivalente é aquele que realiza mais de uma tarefa, operando, por exemplo, várias máquinas dentro de uma mesma jornada de trabalho.

Há muitas formas de conseguir essa polivalência. Uma delas se dá nas denominadas *ilhas de fabricação*. Essas substituem os tradicionais departamentos ou seções especializados, como as seções de torno, retífica de fresa etc. Assim, cada *ilha de fabricação* abriga um grupo de máquinas de vários tipos, dispostas geralmente em forma de “U”, com capacidade de produzir, do começo ao fim, vários modelos semelhantes de peças. Dessa forma, em vez de passar pelas diversas seções, aguardando o tempo certo para entrar nas máquinas, na *ilha* a peça é produzida sem interrupções ou esperas.

Na produção *ilhada* é que conta a figura do trabalhador polivalente, pois ele opera várias máquinas ao mesmo tempo⁵. Assim, se a produção for reduzida, só um trabalhador pode tocar a *ilha*; se, pelo contrário, a produção aumentar, a empresa pode colocar outros trabalhadores para executar as tarefas.

Outra forma que as empresas vêm adotando no sentido de obter maior eficácia e incrementar seu ganho, é a manutenção preventiva total, que tem como objetivo reduzir, ou eliminar, as paradas de máquinas para preparação, manutenção, troca de ferramentas etc., transferindo, desse modo, ao próprio operador a responsabilidade por essas atividades. A partir do momento em que a Manutenção Preventiva Total passa a funcionar plenamente, a necessidade de trabalhadores em manutenção mecânica e elétrica tenderá a diminuir, podendo ocorrer a demissão desses trabalhadores ou a terceirização dessas atividades (cf. Dieese, 1994, p. 110).

Em síntese, verifica-se que o novo paradigma de produção industrial aponta para a necessidade de um novo trabalhador, mais escolarizado, participativo e polivalente (em contraposição aos trabalhadores especializados/

⁵ “À semelhança de um jogador de futebol que atua em todo o campo, o operário polivalente pode ser solicitado a trabalhar ao mesmo tempo em mais de uma máquina, *jogando* em várias posições” (Dieese, 1994, p.161).

parcelizados/desqualificados da produção fordista). A educação, antes uma conquista das sociedades como direito do cidadão, passa a responder por uma necessidade econômica, colocando um problema suplementar a países, como o Brasil, que tem níveis educacionais muito baixos.

Outra face da atual estratégia de reestruturação produtiva e organizacional das empresas é a subcontratação de produtos e serviços. Aqui se destaca a propensão das empresas em concentrar suas atividades naquilo que é fundamental, transferindo, por consequência, determinadas atividades para outra empresa, então, chamada de “terceira”. Isso facilita a gestão empresarial, pois diminui a diversidade de formas de organização da produção e do trabalho. Assim, as empresas realizam um menor número de atividades, o que possibilita redução dos custos e melhor controle de qualidade, aspectos fundamentais para enfrentar a concorrência (cf. Dieese, 1993, p. 5–6).

O principal resultado colhido da reestruturação produtiva e organizacional aplicável às empresas com produção em série (automóveis, autopeças, eletrodomésticos etc.) é a redução dos custos e o aumento da flexibilidade da empresa para atender às variações do mercado consumidor. A redução dos custos pode ser percebida em pelo menos seis dimensões: (i) redução do nível de estoque (das matérias-primas, do produto em processo e do produto final); (ii) redução do espaço físico necessário às atividades; (iii) redução do nível de refugo (perdas) na produção; (iv) aumento da utilização dos equipamentos; (v) aumento do rendimento do trabalho; e (vi) aumento do controle da produção pela empresa (cf. Baltar e Proni, 1996, p. 138; Dieese, 1994, p. 168).

Pode-se concluir nessa primeira parte de nossa abordagem que as características da atual estratégia da reestruturação produtiva em curso está colocando em xeque o sistema fordista de produção, pois é possível produzir sob encomenda ou então com “estoque zero”. *“Nada é produzido que já não esteja vendido e, nesse caso, deve ser produzido sem demora; ao contrário do princípio de produzir em série, estocar e tentar vender”* (Coriat, 1988, p. 52), próprio do fordismo.

Na produção flexível, os empresários não precisam mais de um grande exército de trabalhadores. Basta-lhes agora ter um pequeno núcleo que programa, que vende e que contrata eventualmente o grande número flutuante de trabalhadores para fazer a produção que já está vendida e que tem

de entregar-se em um período de tempo relativamente curto. Por isso, o processo produtivo flexível exige também a flexibilização dos direitos trabalhistas, de modo que as empresas possam dispor da força de trabalho em função direta das necessidades do mercado consumidor. Trata-se, em última análise, como já assinalamos, de um aumento nas faculdades dos empresários para determinar discricionariamente a utilização da mão-de-obra.

2. FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

A estratégia de reestruturação produtiva adotada pelas empresas estrangeiras exigiram alterações nos processos de trabalho e, em decorrência, nos direitos trabalhistas. Quanto às relações de trabalho, as empresas não apenas forçaram a desarticulação do padrão de regulação anterior, como também agiram no sentido de constituir um novo modelo mais compatível com as novas condições econômicas. Por um lado, a ação das empresas foi direcionada para o Estado, do qual objetivaram obter uma desregulamentação das relações de trabalho. Por outro lado, pressionaram os sindicatos, com o intuito de criar novas condições de relacionamento direto entre capital e trabalho (cf. Dedecca, 1996, p. 59; 1997, p. 137).

Pode-se dizer, de modo sucinto, que se observa um movimento de desregulamentação do padrão de relações de trabalho anterior, que se encontrava fundado sobretudo na existência de um conjunto de direitos organizados com base no aparelho de Estado e, no Brasil, de forma bastante limitada, nas negociações coletivas. A desregulamentação materializa-se na flexibilização das relações de trabalho,⁶ permitindo às empresas procederem a ajustes mais precisos e automáticos de sua demanda (custo) de força de trabalho segundo as flutuações de seu nível de produção (cf. Dedecca, 1997, p. 144).

⁶ Segundo Viaggio (1993, p. 86), “Em términos generales, la flexibilización procura através de nuevas figuras atípicas cambiar las modalidades clásicas de Derecho del Trabajo, en la duración de los contratos, régimen salarial, etc., mientras que la desregulación, parcial o total, avanza aún más, restableciendo los principios liberales, es decir que los términos de la relación de trabajo, se fijan libremente entre las partes, sin limitación alguna, anulando el orden público laboral.”

Como procuraremos mostrar a seguir, três temas básicos dos sistemas nacionais de relações de trabalho vêm tendo seus conteúdos transformados de maneira radical segundo a atual estratégia de reestruturação capitalista⁷.

Em matéria salarial a idéia da flexibilidade é a de condicionar os ganhos do trabalhador à produtividade, vinculando-o ao rendimento individual ou coletivo, ao grau de utilização efetiva da força de trabalho e ao nível de atividade (vendas) conjuntural, eliminando, desse modo, tabuladores fixos⁸. Assim, duas formas básicas de remuneração emergem da tendência de flexibilização dos salários. Uma é a individualização da remuneração, que relaciona o salário com o rendimento efetivo do trabalhador, expressa, em geral, pela forma clássica de remuneração por produção (cf. Dedecca, 1997, p. 121). A outra é a distribuição dos lucros ou resultados das empresas, acordado nas negociações coletivas.

O segundo tema se refere à necessidade de flexibilizar a jornada de trabalho. Aqui se destaca o propósito das empresas no sentido de que possam definir critérios de ampliação do horário e inclusive repartir de forma distinta o tempo de trabalho segundo a conveniência para a produção e dentro de certos limites negociados diretamente com os seus trabalhadores. A flexibilização da jornada de trabalho, segundo a nova racionalidade produtiva, torna possível um movimento mais sincronizado entre nível de produção e demanda de trabalho, permitindo assim um uso mais intensivo dos equipamentos e, portanto, eliminando certo nível de ociosidade indesejada.

O efeito imediato criado é a eliminação, parcial ou total, do pagamento de horas suplementares ou da contratação de trabalhadores adicionais em momentos de pico da produção, assim como o pagamento de horas de trabalho remuneradas mas não-utilizadas nos momentos de queda do nível de atividade. Por outras palavras, verifica-se que as horas pagas e não-trabalhadas nos momentos de baixa atividade são compensadas – sem remuneração – nos

⁷ Diante das limitações deste artigo, não serão tratadas aqui as exigências dos empresários relativas às restrições à contratação de trabalhadores por tempo parcial e/ou determinado, bem como a redução dos custos trabalhistas, especialmente no que diz respeito à facilidade de demissão e à flexibilidade funcional, os quais também fazem parte da estratégia de modernização produtiva.

⁸ No Brasil, há muito tempo existe lei que permite estabelecer o salário variável, devendo-se observar, tão-somente, o pagamento de um salário mínimo ou o piso salarial definido nas negociações coletivas.

períodos de maior atividade. Assim, se o trabalhador realizar, num determinado período, jornada inferior à ordinária (por haver diminuído a demanda dos produtos da empresa e, em virtude disso, caído a produção) ficará devendo horas ao empregador. De tal modo que, quando a demanda retornar aos seus padrões regulares, o trabalhador será chamado a repor essas horas, ou seja, trabalhará além da jornada normal, até completar as horas desfalcadas, sem receber, como extraordinárias, as excedentes às normais (cf. Teixeira Filho, 1998, p. 159).

O terceiro e último tema diz respeito à tendência de crescente importância dos acordos por empresa, pois os critérios a serem adotados em relação à remuneração flexível e à modulação da jornada de trabalho dependem das características de organização da produção e do trabalho em cada empresa. Ao analisar a situação brasileira a respeito, Dedecca (1998b, p. 17-18) afirma:

Embora boa parte das negociações coletivas continue a referendar direitos já inscritos em lei, progressivamente vai-se introduzindo novos temas, agora negociados de forma descentralizada, isto é, via acordos por empresas. Pode-se afirmar que os sindicatos, enquanto instituição, aparecem premiados pelas demandas das empresas e dos trabalhadores pertencentes à sua base de representação. As empresas forçam a negociação descentralizada utilizando permanentemente o desemprego potencial como arma. Os trabalhadores, frente a essa ameaça das empresas, pressionam os sindicatos para que esses promovam a negociação descentralizada com o objetivo de impedir que o desemprego potencial se torne real.

Dessa forma, as empresas buscam um sistema de relações de trabalho o mais flexível possível com o objetivo de reduzir os custos do processo de racionalização e não restringir a sua agilidade no processo de tomada de decisões de produção e investimento. Assim, as novas relações de trabalho se tornam um elemento fundamental para a sobrevivência das empresas num mundo econômico cada vez mais instável e sem padrões de concorrência claramente definidos (cf. Dedecca, 1997, p. 146).

3. A REFORMA DO SISTEMA NACIONAL DE RELAÇÕES DE TRABALHO

No Brasil, a política trabalhista do governo Fernando Henrique Cardoso aponta claramente para a maior flexibilização e desregulamentação dos direitos trabalhistas. Gradativamente, quase sempre através de medidas provisórias e sem a realização de um debate aprofundado com os setores envolvidos, as regras que regularam o mercado de trabalho ao longo de décadas vêm sendo modificadas. A seguir, serão citados alguns exemplos nessa direção.

Possivelmente a mais profunda modificação da legislação trabalhista realizada no Brasil foi a aprovação da Lei nº 8.949, de 9 de dezembro de 1994, que acrescentou parágrafo único ao artigo 442 da CLT, que trata dos contratos individuais de trabalho, estabelecendo que “qualquer que seja o ramo de sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.” Dessa forma, a constituição de sociedade cooperativa de trabalho tem-se transformado em uma via para fugir à proteção da legislação trabalhista, no que diz respeito aos direitos individuais⁹.

Também em dezembro de 1994, ao final do governo Itamar Franco, foi editada a Medida Provisória nº 794 sobre a participação nos lucros ou resultados. Em tese, a adoção desse instrumento por parte das empresas permitiria a elas fazer variar seus custos salariais em função dos resultados obtidos. Desse modo, em momentos de bons resultados, esses custos aumentariam, mas as empresas teriam condições de suportá-los. Inversamente, em períodos de retração, os custos salariais seriam reduzidos, possibilitando às empresas melhor adaptação – em termos de custos – às flutuações dos mercados em que atuam (cf. Dieese, 1998, p. 12).

⁹ Segundo cálculos do governo divulgados em 21 de janeiro de 1998 no jornal Zero Hora (p. 21), somente em decorrência da entrada em vigor dessa lei, cerca de 2,5 milhões de trabalhadores deixaram de ter a garantia dos direitos trabalhistas e previdenciários, ou seja, estão trabalhando na informalidade. A Justiça do Trabalho, entretanto, em geral, tem reconhecido vínculo empregatício aos trabalhadores contratados através de cooperativas de trabalho, desde que, obviamente, estejam presentes os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT. Ver também nota de rodapé nº 12.

Com o objetivo de reduzir os custos da mão-de-obra no âmbito rural, foi aprovada a Lei nº 9.300, de 29 de agosto de 1996, que altera o escopo da definição de remuneração do trabalhador rural. Assim, a cessão, pelo empregador, de moradia e de sua infra-estrutura básica, bem como de bens destinados à produção para sua subsistência e de sua família não integram o salário do trabalhador rural. Com isso, reduzindo-se a base, reduz-se também o valor das contribuições previdenciárias que incidem sobre os salários.

Em 20 de novembro de 1996, o governo do presidente Fernando Henrique Cardoso formalizou a denúncia da Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), encerrando “o compromisso anteriormente assumido de cumprir seu conteúdo.” Desse modo, depois de poucos meses de vigência, retirou-se dos trabalhadores a proteção contra demissões imotivadas. Além disso, enviou-se ao Congresso Nacional um projeto de lei reduzindo o percentual da multa sobre o saldo do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) em casos de motivos tecnológicos ou econômicos. Essas duas iniciativas visam, claramente, a facilitar o rompimento do contrato de trabalho ao reduzir a proteção do empregado.

Em 21 de janeiro de 1998 entrou em vigor a Lei nº 9.601, que instituiu singular modalidade de contrato a prazo¹⁰. Tal Lei decorreu de projeto de iniciativa do poder executivo e, como se infere da exposição de motivos e da visão estrábica dos que a defendem, se destinou a ampliar a oferta de empregos mediante o sacrifício de certos direitos dos trabalhadores, em vez de colocar em prática uma política de efetivo desenvolvimento econômico sustentável. Sumariamente, a lei estabelece a possibilidade de generalização do contrato por prazo determinado, com redução dos custos da mão-de-obra, através da redução dos encargos sociais e do FGTS¹¹.

¹⁰ Ao referir-se às reformas da legislação trabalhista Argentina, Viaggio, citando Lyon Caen (1993, p. 90), diz que “La instauración de nuevas modalidades del contrato de trabajo que prevé la Ley de Empleo, junto con el contrato por tiempo indeterminado clásico, configuran la artificiosa yuxtaposición por la que los nuevos tipos irán eclipsando a aquél.”

¹¹ Segundo Santos e Pochmann (1996, p. 205–6), comparado com outros países, o custo horário da mão-de-obra na indústria de transformação do Brasil encontra-se entre os menores do mundo. “Países como Alemanha, Noruega e Bélgica têm o custo horário da mão-de-obra acima de U\$ 20, enquanto Dinamarca, Suécia, Japão, França e Estados Unidos apresentam custos superiores a U\$ 15 a hora. Na Espanha, seguida por Nova Zelândia e pelos chamados Tigres Asiáticos (Taiwan, Cingapura, Coréia do Sul), o custo da mão-de-obra situa-se na faixa de U\$ 4 a U\$ 10. No Brasil, o custo da mão-de-obra situa-se na faixa de U\$ 3.”

Por outras palavras, a fim de melhor dimensionar as vantagens económicas do empregador com a contratação de empregados por prazo determinado, isso significa dizer que, com a redução das contribuições sociais a 50% do seu valor vigente em 1º de janeiro de 1996, redução de 8% para 2% da contribuição para o FGTS, não-pagamento do aviso prévio ao final do contrato e não-pagamento de indenização de 40% sobre o saldo de todos os depósitos realizados junto ao FGTS, os empresários terão uma redução total dos custos com a mão-de-obra de 18%.

Os empregados, por sua vez, perderão, além do sono e de sua tranqüilidade à medida que o contrato se aproxima do seu final, o valor de 6% da contribuição mensal do FGTS e, ao final do contrato, o aviso prévio e a indenização de 40% do FGTS, sem falar, obviamente, dos prejuízos indiretos, suportados pelo Estado, em decorrência da redução de recursos das contribuições destinadas às políticas sociais.

Além disso, a referida lei insere um dispositivo que altera o artigo 59 da CLT, estabelecendo o prazo de compensação de horas extras de uma semana para 120 dias. Trata-se do chamado *banco de horas*, que, na versão da Medida Provisória nº 1.779-5, de 14 de dezembro de 1998, teve o prazo de compensação ampliado para um ano, o que dá grande mobilidade às empresas para redefinir seus níveis de produção sem que isso implique despesas adicionais com o pagamento de horas extras ou a contratação de novos trabalhadores.

No final de 1998, outras propostas foram anunciadas e implementadas através de medidas provisórias e que alteram a CLT. Em um dos casos, estabeleceu-se a jornada parcial de trabalho, assim considerada aquela cuja duração não exceda a 25 (vinte e cinco) horas semanais, com remuneração e férias proporcionais. Na outra, instituiu-se a suspensão do contrato de trabalho. Durante o período de suspensão, o trabalhador deverá ser inscrito em curso ou programa de qualificação profissional.

Menos do que discutir as medidas uma a uma, é importante evidenciar que seu caráter geral é nitidamente flexibilizador e desregulamentador com vistas à redução dos custos de mão-de-obra no Brasil. Como já assinalamos, há

o pressuposto de que os custos do trabalho – que seriam elevados – são um impedimento à competitividade das empresas e à geração de empregos no mercado formal¹².

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao fazer um balanço dos resultados que a nova política econômica, a reestruturação produtiva e a reforma dos sistemas nacionais de relações de trabalho produziram no mercado de trabalho, conclui-se que as promessas feitas aos trabalhadores, como, por exemplo, menor desemprego, infelizmente, não somente não foram cumpridas, como também têm-se agravado, nesses últimos anos, os problemas de desemprego.

Em realidade, os impactos da reestruturação produtiva têm variado de acordo com a realidade de cada país, dependendo da configuração dos parques produtivos, das estratégias de ajustes do setor privado, das opções no campo da política econômica e da capacidade de pressão e negociação dos sindicatos. De qualquer forma, a liberalização comercial e financeira, a privatização do Estado e a desregulamentação econômica e social têm sido a regra na definição dos programas de estabilização e de reestruturação produtiva (cf. Oliveira, 1998, p. 202).

Após quase três décadas da reestruturação produtiva nos países capitalistas de industrialização avançada, onde as mudanças produtivas e organizacionais ainda se fazem sentir com certa intensidade, observa-se a deterioração crescente das condições institucionais do mercado de trabalho. Há um conjunto de fenômenos que continua presente em quase todos eles. Acentuou-se a tendência ao desemprego estrutural, ao desemprego de longa duração, ao aprofundamento das desigualdades sociais e à precarização do

¹² No Brasil, a formalização da relação de trabalho assalariado deve ser expressa através do registro na carteira de trabalho e previdência social (CTPS). Muitos trabalhadores não possuem esse registro, realizando sua atividade produtiva sem que determinados direitos legais sejam cumpridos. Desse modo, atuam na informalidade, sem acesso aos direitos trabalhistas previstos em lei e, por conseqüência, sem um conjunto de políticas sociais, como, os direitos previdenciários. Segundo Pochmann (1998b, p. 227), “no Brasil há cerca de 24 milhões de trabalhadores que possuem registro formal dentro de um universo estimado em 43 milhões de empregados assalariados. São quase 20 milhões de trabalhadores que se encontram no mercado de trabalho sem estar sujeitos a qualquer mecanismo de regulação.”

emprego (trabalho sem carteira assinada, em tempo parcial, em tempo determinado, elevada rotatividade etc). Esses fenômenos geraram, entre outros efeitos, um forte dualismo entre trabalhadores que ainda contam com garantias legais e aqueles que estão sujeitos a relações precárias, além do declínio do emprego no setor industrial, afetando assim o movimento sindical (cf. Oliveira, 1988, p. 202).

A experiência recente de alguns países que buscaram a maior flexibilização e desregulamentação dos direitos trabalhistas, rompendo, portanto, com o caráter heterônomo, isto é estatal, do sistema nacional de relações de trabalho, não aponta resultados positivos quanto à geração de empregos. A Espanha e a Argentina, por exemplo, que promoveram importantes reformas na legislação trabalhista, no início dos anos 90, ainda convivem com elevadas taxas de desemprego. No caso da Espanha, o desemprego, atualmente, se encontra na faixa dos 22% da força de trabalho. Já na Argentina, mesmo com as alterações promovidas nos contratos de trabalho, o desemprego atinge cerca de 17% da população economicamente ativa¹³ (cf. Dieese, 1997, p. 5).

O contexto em que surgiu a reestruturação produtiva na Europa é completamente diferente da situação no Brasil. Em nosso país, as medidas macroeconômicas em curso desde 1990 mostraram-se, até o momento, muito mais eficazes na desestruturação de parte significativa da estrutura produtiva. Na verdade, a abertura comercial não foi acompanhada de uma política industrial que preparasse a indústria nacional para a concorrência internacional. Pode-se dizer, sucintamente, que a desarticulação no interior de várias cadeias produtivas tem levado à maior desestruturação do parque produtivo, com a reestruturação produtiva das empresas de setores de ponta e o retraimento ou fechamento de outras (cf. Pochmann, 1999, p. 86).

Da mesma forma, historicamente as relações de trabalho no Brasil são muito diferentes das vigentes na Europa. Destaca-se, em particular, a elevada rotatividade da mão-de-obra e o pequeno quadro de pessoal estável na

¹³ Essa é também a conclusão de Oscar Ermida Uriarte (1996, p. 19), especialista em normas internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT): "Minha posição pessoal é totalmente contrária à culpabilização da legislação trabalhista pelo problema do desemprego. São coisas que não têm nada a ver uma com a outra. A prova está em que aqueles países que mais desregulamentaram para criar emprego, mais desemprego criaram. É o caso de Espanha e Argentina, sem dúvidas."

empresa. A contratação coletiva de trabalho, por sua vez, nunca se desenvolveu satisfatoriamente e os direitos trabalhistas, garantidos em lei, não representam alto custo do trabalho nem impedem uma utilização *flexível* da mão-de-obra pelas empresas. Além disso, para a maioria dos trabalhadores prevalece o baixo nível dos salários e a freqüente mudança de emprego (cf. Baltar e Proni, 1996, p. 112–13).

Mesmo assim, prevalece a tendência à flexibilização e à desregulamentação dos direitos trabalhistas. Essa tendência reflete a posição da maioria do empresariado brasileiro e encontra apoio explícito nas iniciativas do poder executivo. Como parte integrante da estratégia liberalizante, como procuramos mostrar anteriormente, o atual governo considera que as partes devem ter a liberdade para definir os direitos individuais e, também, os coletivos. Nesse sentido, propõe que direitos como férias, décimo terceiro salário, indenização por dispensa, repouso semanal remunerado, entre outros, possam ser negociados entre as partes (cf. Dedecca, 1998b, p. 19). Trata-se de uma política trabalhista que promove a flexibilização e a desregulamentação destinadas a adaptar ou eliminar direitos trabalhistas, subordinando-os aos imperativos anárquicos do mercado.

Tudo isso implica uma mudança de rumo da velha tutela trabalhista que se despreza em benefício dos empresários. O problema, no entanto, é que do outro lado da flexibilização e da desregulamentação dos direitos trabalhistas, em sua cara não-visível, o que há é angústia e desesperança, pois esse movimento tem promovido uma destruição sistemática de uma base de trabalho assalariado, que jamais foi predominante no mercado nacional e que é acompanhada pelo crescimento do trabalho informal e do desemprego (cf. Dedecca, 1998b, p. 1). A situação se agrava ainda mais à medida que torna-se cada vez mais difícil para o jovem entrar no mercado de trabalho formal, assim como para os trabalhadores de idade avançada, para quem é inviável permanecer competindo pelos novos postos de trabalho.

Faz-se necessário, portanto, resguardar o caráter heterônomo do sistema nacional de relações de trabalho, em face da estruturalmente assimétrica relação de poder que as empresas mantêm com os trabalhadores. Essa perspectiva não deve comprometer o nível de emprego, pois esse está muito mais associado à opção de política econômica e, portanto, à criação de um

ambiente propício ao investimento produtivo, com taxas de juros baixas e diretrizes claras de política industrial, agrícola, cambial e creditícia, e às políticas ativas de emprego – como, a diminuição legal de horas extras e a redução da própria jornada de trabalho –, do que à redução e eliminação ou manutenção de direitos (cf. Dieese, 1977, p. 6).

Nesse sentido, em vez de olhar os direitos trabalhistas existentes como nefastos para uma utilização *flexível* da mão-de-obra pelas empresas, para uma inserção externa mais positiva do país e para o combate ao desemprego, como faz hoje o governo do presidente Fernando Henrique Cardoso, é necessário considerá-los como uma alavanca importante para o desenvolvimento econômico e social com equidade, tão importante para a superação dos problemas de miséria e pobreza que impiedosamente penalizam grande parte da sociedade brasileira.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade, e PRONI, Marcelo Wishaupt. Sobre o regime de trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso B., MATTOSO, Jorge Eduardo Levi (orgs.). *Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?* São Paulo : Scritta, 1996.

CATTANI, Antonio David (org.). *Trabalho e tecnologia: dicionário crítico*. Petrópolis, Porto Alegre : Ed. Universidade, 1997.

CORIAT, Benjamin. Automação programável: novas formas e conceitos de organização da produção. In: SCHMITZ, Hubert, CARVALHO, Ruy de Quadros (orgs.). *Automação, competitividade e trabalho: a experiência internacional*. São Paulo : Hucitec, 1988.

CARVALHO, Ruy de Quadros, SCHMITZ, Hubert. O fordismo está vivo no Brasil. *Novos Estudos Cebrap*, São Paulo, 1990, mês de julho.

COUTINHO, Luciano. A terceira revolução industrial e tecnológica: as grandes tendências de mudança. In: *Revista Economia e Sociedade*. Campinas : Unicamp, IE, 1992, nº 1.

- DEDECCA, Claudio Salvadori. Racionalização econômica e heterogeneidade nas relações e nos mercados de trabalho no capitalismo avançado. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso B., MATTOSO, Jorge Eduardo Levi (orgs.). *Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?* São Paulo : Scritta, 1996.
- DEDECCA, Claudio Salvadori. *Racionalização, emprego e relações de trabalho no capitalismo avançado*. Campinas : Unicamp, 1997. [Tese apresentada para concurso de livre-docência.]
- DEDECCA, Claudio Salvadori. Reestruturação produtiva e tendências do emprego. In: OLIVEIRA, Marco Antonio (org.). *Economia & trabalho*. Campinas : Unicamp-IE, 1998a.
- DEDECCA, Claudio Salvadori. *Reorganização produtiva e relações de trabalho no Brasil – anos 90*. Campinas : Unicamp-IE, 1998b.
- DIEESE. *Os trabalhadores frente à terceirização*. São Paulo : Dieese, 1993.
- DIEESE. *Trabalho e reestruturação produtiva: 10 anos de linha de produção*. São Paulo : Dieese, 1994.
- DIEESE. O polêmico peso dos encargos sociais no Brasil. *Boletim DIEESE*, nº 196, 1997, julho.
- DIEESE. Sindicatos enfrentam a precarização das relações de trabalho. *Boletim DIEESE* . São Paulo : Dieese, nº209, out. 1998.
- LEITE, Marcia de Paula. *O futuro do trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária*. São Paulo : Scritta, 1994.
- MATTOSO, Jorge. *A desordem do trabalho*. São Paulo : Scritta, 1996.
- OLIVEIRA, Marco Antonio. Reestruturação produtiva e mudanças nas relações de trabalho. In: OLIVEIRA, Marco Antonio (org.). *Economia & trabalho*. Campinas: IE, 1998].
- PASTORE, José. *Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva*. São Paulo : LTr, 1994.
- POCHMANN, Marcio. *Reconversão econômica e as tendências recentes das ocupações profissionais no Brasil*. Campinas : Unicamp, 1998a. [Mimeo. Versão preliminar].

- POCHMANN, Marcio. Desemprego e políticas de emprego: tendências internacionais e o Brasil. In: OLIVEIRA, Marco Antonio (org.). *Economia & trabalho*. Campinas : Unicamp-IE, 1998b.
- POCHMANN, Marcio. *O trabalho sob fogo cruzado*. São Paulo : Contexto, 1999.
- SANTOS, Anselmo Luis dos, POCHMANN, Marcio. O custo do trabalho e a competitividade internacional. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso B., MATTOSO, Jorge Eduardo Levi (orgs.). *Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?* São Paulo : Scritta, 1996.
- SIQUEIRA NETO, José Francisco. Flexibilização, desregulamentação e o direito do trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso B., MATTOSO, Jorge Eduardo Levi (orgs.). *Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?* São Paulo : Scritta. 1996.
- TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. Contrato temporário - comentários à Lei n. 9.601/98. *Revista LTr*. São Paulo, LTr, ano 62, n.1, 1998.
- URIARTE, Oscar Ermida. *Flexibilização e reforma trabalhista na América Latina*. Papéis de Trabalho do GT-RP, CUT, nº 1. São Paulo, 1996.
- VIAGGIO, Julio José. En torno a la problemática actual del derecho del trabajo. In: SZMUKLER, Beinusz (coord.). *Perspectivas do direito do trabalho*. Porto Alegre : Livraria do Advogado, 1993.

