

Continuidades e descontinuidades da Legislação Trabalhista no Brasil recente

Fernando de Oliveira Teixeira da Silva¹

Resumo

Este estudo busca analisar o processo de atualização da legislação do trabalho no Brasil, iniciado durante o primeiro governo de Fernando Henrique Cardoso e que se encontra ainda em curso no país, na forma de diversos projetos de lei e outros dispositivos que já alteraram ou pretendem alterar a legislação trabalhista numa perspectiva reducionista dos direitos dos trabalhadores. Essas alterações, tanto as já realizadas como aquelas em fase de projeto, têm o sentido de institucionalizar práticas laborativas já vigentes. Pretende-se demonstrar que esse movimento é consequência de uma necessidade de preservar a acumulação através do incremento das taxas de lucro e da exploração da mais-valia. Assim, o projeto de uma Reforma Trabalhista em curso no país se refere a uma adequação legal à reestruturação da produção capitalista, que teve surto tardio no Brasil na década de 1990.

Palavras-chave

Trabalho; Reforma trabalhista; Reestruturação produtiva; Precarização do trabalho.

Continuities and discontinuities of labor legislation in actual Brazil

Abstract

This study has as its objective to analyze the changes that occur in the Brazilian labor laws during Fernando Henrique Cardoso first term as president of the republic. Also, it looks to understand the process of actualization of the labor laws that is still taking place in Brazil today in the form of a great diversity of bills and other initiatives aimed to reduce the workers rights. These modifications are made with the objective to institutionalize some practices that are already common in Brazil. It will be possible to demonstrate that this update of the laws is a consequence of the necessity to preserve the accumulation process what is made

possible by raising the rates of profit and by increasing the exploration of the surplus value. For this reason the project of a “Labor Reform” can be described as a legal adaptation to the capitalist productive restructuring that was a late process in Brazil and only took place from the 1990.

Keywords

Work; Labor reform; Productive restructuring; Precarization of work.

Introdução

O artigo que se apresenta² tem como objetivo analisar as modificações da normatividade do trabalho a partir da reestruturação da produção capitalista no Brasil e as novas regulamentações em curso, relacionando-as ao corrente processo de precarização dos direitos trabalhistas a partir da década de 1990. Essa perspectiva busca se contrapor às concepções predominantes na atualidade de que a Reforma Trabalhista se configura como uma exigência, essencialmente, para a redução dos custos e para inserir maiores parcelas de trabalhadores no mercado de trabalho, reduzindo, assim, o desemprego.

A partir da década de 1990 até os dias de hoje, a precarização, relacionada em grande medida ao desemprego estrutural e à deterioração das relações de trabalho, vem configurando uma realidade de perdas e “insegurança da existência” ainda mais profundas para os trabalhadores. Tal “vulnerabilidade” social é ainda mais aprofundada com a retirada de direitos sociais e com a prospecção de uma Reforma Trabalhista que complete esse processo de desmantelamento da proteção social dos trabalhadores.

A seguir, realizaremos uma breve análise sobre a reestruturação do modo de produção capitalista, iniciada a partir da segunda metade dos anos 1970, como forma de compreender seus rebatimentos sobre as transformações na legislação trabalhista e em alterações práticas ainda não regulamentadas.

A crise do capital e a “acumulação flexível”

O modo de produção capitalista sempre necessitou, para sua própria sobrevivência, de introduzir mecanismos que assegurassem um incremento na produtividade como forma de garantir um aumento nas taxas de lucro, ainda que, em longo prazo, sua tendência seja de queda. Com a crise dos anos 1970³, tem-se início um período marcado por uma onda longa recessiva (MANDEL, 1985), que marcou um

conjunto de transformações societárias. Nesse período, a organização capitalista, sem perder suas características fundamentais, sofreu uma transformação em cadeia. Esse quadro significou um movimento global de reestruturação do processo produtivo que, em acordo com o projeto neoliberal, correspondeu à crise do “Estado de Bem-Estar Social” – nos países em que teve lugar seu desenvolvimento – e agravamento das desigualdades e aprofundamento da questão social nos países periféricos.

A fim de que a acumulação não fosse afetada, culminamos no estágio da flexibilização e fragmentação da produção e precarização dos direitos trabalhistas, como será visto adiante.

A elevação das taxas de lucro não significou a retomada das taxas anteriores – como na chamada “época de ouro”⁴ do capitalismo. Além disso, à elevação das taxas de lucro, não correspondeu uma elevação proporcional das taxas de crescimento, marcando um longo ciclo de estagnação econômica e tornando evidente a opção pela intensificação da exploração e expropriação do trabalho. Nos dias de hoje, vivemos as conseqüências dessa crise, da qual o modo de produção capitalista não parece, tão logo, estar isento.

Nesse contexto, a reestruturação produtiva é um processo global e universalizante que, nos países centrais, teve plena efetividade nos anos 1980. No Brasil, somente na década de 1990, com o governo Collor, o processo produtivo sofreu aceleradas modificações, através da implementação das chamadas “políticas neoliberais”. Dentre as diversas medidas, compreende-se a financeirização da economia, as privatizações, a abertura de mercados e a adequação do processo de produção no Brasil ao modelo tecnológico e organizacional internacional.

Cabe aqui ressaltar que a nova configuração inaugurada pela acumulação flexível (HARVEY, 2004) comporta elementos de descontinuidade, mas também de continuidade. No caso brasileiro, percebemos que as técnicas de matriz fordista ainda são bastante dominantes, e que coexistem com os atuais processos de flexibilização e fragmentação da produção e precarização dos direitos sociais, em diversos setores produtivos.

Como resposta à crise dos anos 1970, desenvolveram-se novas experiências na forma de produzir mercadorias e de organizar o trabalho pelo mundo⁵. Dentre esses processos, o toyotismo⁶ foi paradigmático, mas foi acompanhado de diversas inovações em outras partes de mundo⁷. Esse conjunto de inovações, que são uma expressão da reorganização do capital, exigiu também uma nova estrutura estatal e jurídica que necessitava desmontar o “Estado de Bem-Estar Social”, favorecendo a flexibilidade da exploração do trabalho, da circulação de bens, serviços e do capital, através da financeirização do sistema econômico.

Em situações de crise, os mercados buscam um “novo equilíbrio”, que é, na verdade, uma busca pela recuperação das taxas de lucro e ampliação do capital. Nessa empreitada, a reestruturação da produção e a reorganização dos mercados exigem a alteração do papel das forças produtivas na recomposição do ciclo de reprodução do capital. Dessa forma, afeta tanto a esfera da produção, quanto a das relações sociais (MOTA e AMARAL, 2000). Segundo Mota e Amaral, este “movimento” determina, por um lado, uma reestruturação dos capitais, redefinindo as composições de força no mercado e a formação de novos oligopólios; por outro lado, as transformações no processo de trabalho, imperativas para uma nova fase do processo de produção e extração de mais-valia. Esse processo afeta não só a constituição do trabalhador coletivo, como a própria “subsunção real e formal” do trabalho ao capital.

Mota e Amaral (2000) se referem a alterações importantes em três âmbitos: na esfera da produção, o aumento da produtividade do trabalho, via novas tecnologias e novas formas de consumo, garante o crescimento das taxas de lucro; na esfera da circulação, há alterações no mercado consumidor, bem como na concorrência entre empresas; já na esfera sócio-política e institucional, ocorrem novas modalidades de controle do capital sobre o trabalho, que exigem um conjunto de reformas institucionais e a implementação de mecanismos capazes de promover a adesão e o consentimento dos trabalhadores às mudanças requeridas (MOTA e AMARAL, 2000: 28).

Os trabalhadores dão o seu consentimento à ordem como se fossem capazes de melhorar suas condições materiais dentro dos limites do capitalismo, o que implica para eles a existência de um nível salarial necessário à reprodução do consentimento. Assim, Mota e Amaral (2000) consideram que na conjuntura econômica recessiva, um elemento de compensação ao achatamento provocado pela política salarial é a força dos salários indiretos contidos nas políticas sociais empresariais. Outra forma de obtenção da adesão dos trabalhadores é a coerção, encontrada com muito mais frequência no capitalismo competitivo do que no monopolista.

As autoras consideram ainda que a atual recomposição do ciclo de reprodução do capital determina um conjunto de mudanças na organização da produção material e nas modalidades de gestão e consumo da força de trabalho. Tal fenômeno provoca impactos nas práticas sociais interventivas no processo de produção e reprodução da força de trabalho.

De acordo com o que foi exposto até aqui, para compreender o fenômeno da reestruturação produtiva, é necessário não conceber o processo de produção baseado no fordismo e o processo de produção baseado no toyotismo de maneira

dicotômica. A reestruturação produtiva introduz táticas e técnicas de produção e gestão do trabalho referenciadas no modelo toyotista, e em outras inovações em uma estrutura prévia referenciada no modelo fordista. Como conseqüência, há um modelo produtivo híbrido no Brasil, com empresas produtivas e improdutivas que mesclam características tanto do modelo antigo quanto das inovações em diversas proporções. Apesar de coexistirem, de uma maneira geral, o modelo do fordismo periférico e subordinado⁸, cada vez mais se mescla com os novos processos produtivos. Assim, consideramos que o toyotismo não representa um novo modo de organização societária, e nem consiste em um avanço em relação ao modelo fordista.

A crise capitalista dos anos 1970 tornou urgente a busca de novas formas de ampliação do capital e das taxas de lucro. O redimensionamento tecnológico foi uma estratégia marcante neste processo. Entretanto, a reestruturação produtiva, na versão brasileira, significa, basicamente, redução de custos e fragmentação da produção. A conseqüência direta desse processo consiste nas demissões em massa, na informalização do trabalho, e em formas diversas de subemprego, como a terceirização e o trabalho temporário.

O significativo aumento no setor de serviços, apesar de ser uma característica marcante no Brasil e no mundo, não caracteriza uma sociedade pós-industrial, posto que este setor não acumula capital de maneira autônoma, mas é dependente da acumulação industrial propriamente dita. O setor de serviços, de forma geral, somente sobrevive devido à capacidade das indústrias em realizar mais-valia (MANDEL, 1985; ANTUNES, 1997). Do mesmo modo, o trabalho doméstico, “devidamente” apropriado pelo capital, é inteiramente subordinado à indústria, pois produz até mesmo para o mercado mundial, sem garantias trabalhistas e direitos de organização, como a sindicalização.

A versão atual do fenômeno da mundialização do capital, no Brasil, veio acompanhada de um aumento significativo da ampliação da pobreza e do desemprego. A abertura comercial, produtiva e financeira dos anos 1990 acarretou uma maior competição no setor privado, tendo como conseqüências a terceirização e a redução dos postos de trabalho.

A normatividade do trabalho hoje: transformações em curso no país

O desenvolvimento capitalista no Brasil não ocorreu espontaneamente, mas graças a um projeto duradouro que estruturou as bases onde a acumulação industrial se desenvolveu. Além dos incentivos econômicos, foram necessárias outras iniciativas, dentre elas a regulamentação das leis de mediação entre o capital e o trabalho,

ou seja, a legislação trabalhista. Esse processo não somente é contínuo, mas teve grande impulso em meados dos anos 1990, incentivado por uma reestruturação do capitalismo no país, e segue até os dias de hoje.

Em consonância com a ascendente reestruturação da produção capitalista, o governo de Fernando Henrique Cardoso (parte de um corpo político-ideológico formado por diversos agentes sociais, como políticos, economistas, acadêmicos, jornalistas, etc.) apregoava que as leis de proteção do trabalhador representavam uma intervenção negativa no mercado, pois acarretariam prejuízos econômicos e sociais, atravancando o progresso e o desenvolvimento do país. Ainda antes da posse como presidente, no seu discurso de despedida ao Senado Federal, Fernando Henrique, fatidicamente, decretou o “fim da era Vargas”⁹. O então presidente não poderia ser mais eloqüente. De acordo com essa perspectiva, dentre diversas mazelas sociais e econômicas, como os vestígios do período da ditadura militar, o endividamento externo, a queda vertiginosa do poder de compra do salário mínimo etc., o modelo de organização do trabalho herdado da era Vargas seria o alvo mais importante em seu projeto político e econômico. Fica evidente, pois, a referência aberta do governo Cardoso no projeto neoliberal.

Já no governo Lula (2003-2010), o desenvolvimento desses processos ocorreu de forma mais discreta. A peculiaridade deste governo consistiu em desmembrar o que, até então, era denominado Reforma Trabalhista, encaminhando as mudanças nas leis de proteção ao trabalhador separadas da discussão relativa às formas de organização sindical. Tal procedimento dificulta a compreensão dos diferentes interesses e projetos em disputa.

No lugar de leis de abrangência universal, o modelo econômico referenciado no neoliberalismo propõe que as normatizações das relações de trabalho sejam realizadas pelas partes nelas envolvidas. Dessa forma, reduz ou retira o poder da lei no estabelecimento dos direitos do trabalhador. Essa fórmula ficou conhecida como desregulamentação das leis de proteção ao trabalhador. No entanto, há que se frisar que esta fórmula, que, na realidade, reduz os direitos assegurados ao trabalhador, muitas vezes é posta em prática através de novas regulamentações. O Estado intervém, legal e ideologicamente, para a institucionalização deste novo modelo. Apesar da redução quantitativa das regras legais de proteção ao trabalho, há, igualmente, um movimento de significativa importância: a criação de novas regras legais (normatização), que atende às demandas da acumulação flexível e da fragmentação da produção e do trabalhador.

Outra terminologia, freqüentemente associada a este processo, é a de flexibilização: entendemos aqui que este termo também pode ser impreciso, pois, se por um lado, o capital adquire dinamicidade e autonomia, por outro, este processo representa um enrijecimento e recrudescimento do trabalho. Além disso, o termo flexibilidade / flexibilização vem sendo utilizado com o propósito de favorecer a adesão e o consentimento dos trabalhadores à “modernização” das relações de trabalho, sendo, portanto, dotado de ampla carga ideológica.

Desse modo, optamos por nos referir a esse processo como precarização das relações de trabalho, em favor de uma terminologia que seja objetivamente condizente com a degeneração das relações de trabalho nos dias atuais.

Além disso, o significado de diversas bandeiras reivindicatórias não é absoluto no tempo e no espaço. O caso da livre negociação revela, emblematicamente, a necessidade de contextualização para a compreensão do significado de qualquer reivindicação¹⁰. Durante os anos 1980 e, em especial no seu início, a negociação direta, entre empregados e patrões, se configurava como uma necessidade para um mínimo poder de barganha por parte dos trabalhadores, driblando a intervenção do Estado autoritário na época da ditadura militar. Nos dias atuais, em tempos de refluxo dos movimentos sociais e pressão ideológica hegemônica pelo referencial neoliberal, a bandeira da livre negociação tem um significado distinto: favorece o poder de barganha do capital em detrimento do trabalho, com claro sentido regressivo, na medida em que passa a estar associada à redução da proteção legal dos direitos dos trabalhadores. Assim como Galvão (2007), parto do princípio de que a opção pelas regras negociadas, em detrimento das regras legais, promove a redução do escopo e do alcance dos direitos sociais.

Assim, para a atual reestruturação da produção capitalista, baseada na flexibilidade da produção e da acumulação e para uma política econômica referenciada no neoliberalismo, impõe-se uma nova normatividade do trabalho. Esse processo se encontra em curso no país na forma de diversos projetos de lei e outros dispositivos que já alteraram ou pretendem alterar significativamente a legislação trabalhista, numa perspectiva de redução dos direitos dos trabalhadores, paradoxalmente apontada como necessária para o benefício dos mesmos. Esse movimento, na realidade, é a consequência da necessidade de ampliação do capital, preservando o aumento das taxas de lucro e, em certos casos, da exploração da mais-valia.

Podemos notar, ainda, que a maioria das alterações, tanto aquelas já realizadas como as alterações ainda em projeto, tiveram e têm o sentido de institucionalizar práticas laborativas já vigentes e permitir o emprego de novas práticas. A norma-

tividade do trabalho, bem como suas alterações, atendem a uma dada correlação de forças; logo, sua movimentação revela o quadro desta disputa (FERREIRA, 2002). Considerando que, no período em questão, estas alterações tendem à institucionalização, através do direito, da precarização do trabalho – banco de horas, regulamentação da terceirização, fragmentação do 13º salário, alterações no regime de férias, dentre outros –, caracterizando um momento de retração do poder reivindicatório dos trabalhadores e, por outro lado, de favorecimento da capacidade interventiva do capital.

Para um melhor entendimento das principais medidas já implementadas a partir de o governo Cardoso, apresentamos a seguir algumas das quais considero mais importantes para a compreensão da consolidação do processo de reestruturação produtiva e a conseqüente precarização das condições de trabalho no Brasil recente.

O trabalho por tempo determinado: Lei nº 9.601/98

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho¹¹ (CLT) propugna que o contrato de trabalho deve ser por tempo indeterminado, à exceção de alguns casos previstos em lei. Nos casos de trabalho temporário (exceções previstas na CLT), o término do contrato não implica em ônus para o empregador, pois o vínculo não é permanente.

O fato de o trabalho formal, legal, ser obrigatório o contrato de trabalho regido pela CLT garante certa estabilidade empregatícia, visto que o rompimento do contrato acarreta contingências à parte que rompeu o contrato (que, no mais das vezes, é o empregador). A CLT já previa, no § 2 do artigo 443, os casos em que o contrato teria tempo determinado: estes só seriam permitidos em caráter transitório ou contrato de experiência. Ademais, o contrato por tempo determinado tem prazo máximo de dois anos e, se prorrogado mais de uma vez, torna-se contrato por tempo indeterminado. Assim, a CLT inibe a adoção do contrato de tempo determinado como subterfúgio por parte dos empregadores para dispensa de trabalhador.

No entanto, segundo a Lei nº 9.601 de 1998, convenções e acordos coletivos podem instituir contrato por tempo determinado sem caráter transitório ou de experiência. Igualmente, não se caracterizará por tempo indeterminado, mesmo que prorrogado inúmeras vezes, pois extingue a criação de vínculo empregatício no caso de mais de uma prorrogação. Sendo assim, na prática, caracteriza-se por um contrato que pode ter tempo indeterminado, podendo, no entanto, ser encerrado sem caracterizar rompimento de contrato, isentando a empresa do pagamento de aviso prévio e multa de 40% sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Ademais, neste caso de contrato, o valor das contribuições

sociais ao “Sistema S”¹², ao INCRA¹³, ao Salário-Educação¹⁴ e ao financiamento do Seguro de Acidentes de Trabalho¹⁵ do INSS¹⁶ é reduzido pela metade e a contribuição para o FGTS reduzido de 8% para 2% nos primeiros cinco anos de contrato. O prazo de tais reduções foram ampliadas de dezoito meses para cinco anos na Medida Provisória nº 2.164-41 de 2001¹⁷.

Segundo a Lei nº 9.601/98, os contratos de trabalho por prazo determinado não podem substituir os contratos por prazo indeterminado existentes. São destinados apenas para admissões que representem acréscimo no número de empregados. Além do fato de não haver especificada qualquer forma de controle deste acréscimo, a médio e longo prazo, com a aposentadoria e a demissão de outros trabalhadores, assim como o crescimento da empresa, a tendência é que o número de contratos por tempo determinado se amplie até o permitido na referida lei, que varia entre 25% e 50% do número total de trabalhadores. Na prática, apesar de sua justificativa estar pautada na criação de novos postos de trabalho para a contenção do desemprego, esta lei permite apenas que uma parte dos desempregados tenha seu contrato de trabalho precarizado, enquanto a empresa vê reduzidos seus gastos e compromissos.

Cabe ressaltar que a Emenda Constitucional nº 32 de 2001, aprovada em 11 de setembro – em finais da “era Cardoso” – torna todas as Medidas Provisórias anteriores à Emenda vigentes até sua transformação em lei ou sua revogação expressa. Ou seja, as medidas ditas provisórias encaminhadas pelo Executivo e aprovadas pelo Congresso Nacional tornam-se *ad eternum*, fazendo desnecessárias suas reedições constantes¹⁸. Tal fato não somente é cômodo para o último ano do governo Cardoso, mas também essencial para a manutenção de tais medidas no previsível vindouro governo Lula. Seria muito desgastante a reedição de tais medidas mês a mês, num contínuo esforço burocrático para manter de pé tudo aquilo que o Partido dos Trabalhadores (PT) negava – não somente pela tradição, mas sua atuação no interior do Congresso Nacional sinalizava tal postura, chegando inclusive a criticar o “governar por Medida Provisória”.

O trabalho temporário: PL 4.302/98

Desde 1974, está previsto em Lei o trabalho temporário, através da Lei nº 6.019/74. Tal modalidade de trabalho tem como característica a não criação de um contrato por tempo indeterminado, pois pressupõe o atendimento a uma necessidade transitória. A contratação do trabalho temporário não se realiza, neste caso, entre o trabalhador e a empresa, em contrato individual ou coletivo, mas sim

entre uma empresa contratante e uma empresa de trabalho temporário, que coloca os trabalhadores demandados à disposição da primeira. A forma de contratação estabelecida por esta lei vem sendo usada como brecha para o estabelecimento de uma forma de contratação diversa, onde também não há contrato entre o trabalhador e a empresa para a qual trabalha, mas sim entre a empresa contratante e aquela fornecedora de mão de obra. No entanto, sem nenhuma transitoriedade. Essa modalidade de contratação, conhecida como terceirização, permite que uma empresa contrate trabalhadores sem vínculo empregatício e sem obrigatoriedade de pagamento de encargos sociais, igualmente sem garantia de relativa estabilidade.

A terceirização vem sendo amplamente adotada – e em escala cada vez maior – tanto em empresas privadas como nos órgãos públicos. Seu emprego se dá principalmente nas chamadas “atividades-meio”, que são aquelas necessárias para o funcionamento de uma empresa ou órgão público, que não dizem respeito, no entanto, à finalidade de tais instituições. Não configuram, portanto, as chamadas “atividades-fim”.

Em 1998 foi criado o Projeto de Lei nº 4.302, com vistas a regulamentar não somente a terceirização, mas também conferir nova regulamentação ao trabalho temporário, através da alteração da Lei nº 6.019/74. O projeto de lei 4.302-B foi aprovado pela Câmara e encaminhado ao Senado no ano de 2000. O polêmico projeto continua em trâmite até o presente momento.

Ao alterar a Lei nº 6.019 de 1974, o referido PL modifica algumas normas do trabalho temporário e, ao mesmo tempo, cria normas para a terceirização. Em relação ao trabalho temporário, o PL nº 4.302 B dobra o período de contrato de três para seis meses, tornando-o prorrogável por mais três meses. Ademais, define que, mediante negociação coletiva, o contrato pode não ter limite de prazo. Ademais, retira a obrigatoriedade das férias proporcionais que consta na Lei nº 6.019/74 e explicita a negociabilidade do pagamento das parcelas referentes ao FGTS e o 13º salário proporcional.

Ao contrário do trabalho temporário, o contrato de terceirização só pode dizer respeito a serviços diversos da atividade econômica principal desenvolvida pela empresa contratante. Ou seja, em relação à terceirização, o PL nº 4.302-B regulamenta que só se podem terceirizar as “atividades-meio”. Neste caso, a empresa fornecedora de mão de obra é responsável pela remuneração e direção da atividade dos trabalhadores. À empresa contratante, fica reservado o papel de fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias pela empresa fornecedora de mão de obra. Sobre ambas as formas de contratação, a empresa contratante é solidariamente responsável pelo cumprimento das obrigações trabalhistas e previ-

denciárias. Isso significa que, apesar de a empresa fornecedora de mão de obra ter a incumbência de realizar os devidos pagamentos, a empresa contratante é, neste caso, igualmente responsável.

Chegando ao Senado, o PL nº 4.302-B sofreu diversas alterações e retornou à Câmara dos Deputados como PL nº 4.302-C, apresentando novo teor político. Dentre as diversas alterações, apresentaremos, em seguida, as mais elucidativas do projeto político no qual este PL encontra-se compreendido.

No novo Projeto de Lei, é permitida a contratação de trabalhadores temporários para a substituição de grevistas nos casos previstos em lei, o que antes era expressamente proibido. Outra alteração torna desnecessária à empresa fornecedora de mão de obra a prova do recolhimento da contribuição devida ao sindicato. Uma terceira alteração diz respeito ao tempo de contrato de trabalho temporário, que passa a ser contado por um período de dias (180 dias, ao invés de seis meses), não necessariamente consecutivos. Isto permite que o contrato dure mais de seis meses, ajustando a frequência do trabalhador às demandas da empresa. Por outro lado, foi mantido o parágrafo que prevê que o prazo pode ser alterado para qualquer período de tempo, mediante acordo ou convenção coletiva.

Outra alteração se refere ao corte à equiparação de direitos dos trabalhadores temporários em relação aos dos trabalhadores empregados pela empresa contratante. Também a empresa contratante não necessita mais fiscalizar a quitação das obrigações trabalhistas e previdenciárias por parte da empresa fornecedora de mão de obra. Além disso, não é mais necessário constar no contrato multa e indenização por descumprimento de cláusula contratual ou de obrigações trabalhistas e previdenciárias. Os trabalhadores “amparados” por este PL passam, também, a não ter direito ao atendimento médico e ambulatorial existentes nas dependências da empresa contratante, destinado a seus trabalhadores “regulares”. A empresa prestadora de serviços pode, segundo o texto deste PL, subcontratar outras empresas para realização dos serviços demandados pela contratante, fenômeno que alguns chamam por “quaternização”. No entanto, pela redação do referido PL, qualquer número de empresas intermediárias pode estar envolvido na contratação e subcontratação do trabalhador.

Não há mais, segundo a nova redação, qualquer impedimento para a contratação de trabalhadores terceirizados para realização da “atividade-fim” da empresa. Isso significa que todos os postos de trabalho podem ser ocupados por trabalhadores terceirizados. Além disso, a empresa contratante passa a ser subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias, ou seja, a relação de

responsabilidade somente se caracteriza após o não-pagamento das obrigações devidas pela empresa fornecedora de mão de obra. Ainda segundo esta versão do projeto, é prevista a ação retroativa sobre as dívidas das empresas adeptas dessas modalidades de contratação, anistando os débitos, penalidades e multas estabelecidas com base na legislação que seria modificada por este PL. Por fim, a empresa fornecedora de mão de obra contratada pode pertencer ao mesmo grupo econômico que a empresa contratante, o que era expressamente proibido na versão anterior deste projeto. Dessa forma, um mesmo grupo empresarial passaria a poder subcontratar mão de obra para si mesmo, sem vínculo empregatício; no entanto, tendo todo o controle sobre os trabalhadores.

De volta à Câmara, em trâmite por suas comissões, o PL teve uma única alteração sugerida em 2003, referente ao retorno da constância de multa ou indenização por descumprimento de cláusula ou negligência das obrigações trabalhistas ou previdenciárias. Em 2008, com trâmites mais avançados, foi aprovada pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP), com cinco destaques, dentre as quais: o retorno da proibição da contratação de trabalhadores temporários em substituição a grevistas; o retorno à condição de solidariedade responsável da empresa contratante no que se refere ao pagamento dos trabalhadores; o fim da necessidade de capital mínimo para o funcionamento da empresa prestadora de serviços; a supressão do parágrafo que anistia débitos, penalidades e multas retroativamente¹⁹; o retorno da referência expressa à permissão da contratação de trabalhadores temporários, tanto nas “atividades-meio”, quanto nas “atividades-fim”. No entanto, manteve-se a supressão da restrição da contratação de trabalhadores terceirizados às “atividades-meio”.

Após certo lapso de tempo, em 2011 o projeto volta a tramitar, sendo devolvido pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC) sem manifestação.

Restrição da fiscalização do Ministério do Trabalho: estímulo à adoção de convenções e acordos coletivos pela Portaria nº 865/95

A Portaria nº 865/95 do Ministério do Trabalho impede que os acordos e convenções coletivas sejam fiscalizados por este Ministério. Embora haja necessidade de as convenções e acordos coletivos serem encaminhados ao Ministério do Trabalho, segundo esta Portaria, ao Ministério é vedada qualquer apreciação do mérito do documento recebido. Sendo assim, cláusulas abusivas ou mesmo ilegais não poderiam ser fiscalizadas pelo Ministério. Os agentes de inspeção do trabalho ficam impedidos de denunciar acordos em contradição com a lei, devendo apenas

comunicá-los à chefia imediata. Tal medida foi revogada nos primeiros anos do governo Lula pela Portaria nº 143 de 2004, sob a argumentação de que aquela impossibilitava a democratização das relações de trabalho.

A MP nº 2.164-41/2001: “Mini Reforma Trabalhista”

A Medida Provisória nº 2.164-41 aprovada em agosto de 2001 —que, além da força de lei, passou a ter vigência indeterminada dezoito dias depois, com a aprovação da Emenda Constitucional 32/2001— carrega em si uma “mini-reforma” trabalhista. Sua primeira e importante alteração se refere ao contrato de regime de tempo parcial, que possibilita a substituição dos contratos em tempo integral para contratos de até 25 horas semanais, com proporcional redução não só dos salários, mas também dos encargos sociais e direitos do trabalhador.

A segunda alteração fundamental deu-se com a inclusão do artigo 476A na CLT. Este artigo prevê a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho por até cinco meses, tempo em que o trabalhador simplesmente não recebe salário e demais direitos previstos em legislação ou acordo coletivo. A suspensão tem o propósito de permitir a participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional, oferecidos pelo empregador, mas financiados pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). O FAT tem, dentre outras incumbências, a de financiar o seguro-desemprego, mas, por conta desta MP, o Fundo passa a amparar também o empregador, financiando para a empresa um curso que permite a suspensão do contrato de trabalho sem ônus para o empregador.

Cabe ressaltar que, mediante negociação, a suspensão do contrato de trabalho pode ser prorrogada desde que a empresa arque com os custos do referido curso. Durante a suspensão do contrato, o empregador pode dispensar o trabalhador desde que pague a multa prevista no acordo que celebrou a suspensão. No entanto, a partir do terceiro mês após a suspensão, independente de sua duração, o trabalhador já pode ser demitido sem qualquer ônus adicional para a empresa.

A terceira “inovação” na Medida Provisória nº 2.164-41 de 2001 foi a criação do banco de horas. Até a criação do presente dispositivo de lei (sua origem, antes das inúmeras reedições, data de 1998), a CLT previa que havia possibilidade de o empregador estender a jornada de trabalho diária de um trabalhador em até duas horas desde que estas duas horas fossem devidamente pagas e a um custo, no mínimo, 20% maior do que a hora de trabalho regular. O banco de horas permite que a extensão da jornada de trabalho seja feita sem qualquer custo adicional à empresa desde que as horas trabalhadas a mais em determinado dia sejam compensadas posteriormente, seja em outro dia, seja pulverizadamente em vários dias.

As alterações constantes nessa Medida Provisória permitem a adequação, quase absoluta, do contrato de trabalho às demandas temporais das empresas. Enquanto o trabalho em tempo parcial permite jornadas de trabalho regulares diferenciadas no interior de uma mesma empresa, a suspensão do contrato de trabalho e o banco de horas vão ainda mais longe. Enquanto a suspensão atua na administração do tempo de trabalho em grande escala, permitindo que, em épocas de menor demanda ou crise, a empresa se abstenha do pagamento de seus trabalhadores sem custos adicionais (visto o financiamento do FAT), o banco de horas atua em pequena escala, permitindo a adequação da jornada de trabalho às flutuações diárias, também sem nenhum ônus ao empregador, exceto a compensação das horas que pode ser pulverizada por vários dias em frações que podem não ter mais de alguns minutos.

Dispensa imotivada: a denúncia da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

A Convenção 158 da OIT²⁰, que trata da restrição da dispensa imotivada, estabelece que as possibilidades de término de contrato por iniciativa do empregador necessitariam ser justificadas à capacidade ou comportamento do trabalhador (análogo à justa causa), ou por motivos econômicos que impossibilitassem a empresa de manter o contrato de trabalho. À demissão imotivada corresponderia ônus especial à empresa.

Esta Convenção foi aprovada pelo Congresso Nacional em 1992. No entanto, o registro de sua ratificação junto à OIT foi realizado somente em 1995. Em 1996, às vésperas de entrar em vigor – um ano após a ratificação – o governo Cardoso, através do Decreto nº 1.855/96, determina sua execução integral levando em conta sua auto-aplicabilidade. Imediatamente houve pressões para que o presidente revogasse tal medida. A Confederação Nacional dos Transportes (CNT), inclusive, entrou com uma ação direta de inconstitucionalidade no Supremo Tribunal Federal. Tal ação sequer foi julgada, pois, antes disso, o presidente Fernando Henrique emitiu o Decreto nº 2.100 de 1996, encerrando o compromisso de cumprir os dispositivos da Convenção 158 da OIT.

Cabe lembrar que a Constituição de 1988 em seu inciso I do artigo 7º já prevê que o trabalhador deve ser protegido contra demissão arbitrária ou sem justa causa, conforme Lei Complementar que, segundo o artigo 10º, inciso I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, deve ampliar a dita proteção. Até o presente momento, esta Lei Complementar não foi regulamentada. Essa situação privilegia uma alta taxa de rotatividade do trabalhador brasileiro, ou seja, uma grande insta-

bilidade da manutenção do seu emprego. A demissão sem justa causa é a principal causa do encerramento do contrato de trabalho. Essa opção pela alta rotatividade – tomada pelo empresariado – se justifica pelo fato de a média salarial dos trabalhadores demitidos ser superior a dos novos trabalhadores admitidos²¹, além de que, quaisquer benefícios conquistados por um trabalhador se vinculam ao indivíduo, e não ao cargo, tornando sua substituição potencialmente favorável à empresa.

Lei nº 8.949 de 1994: sobre a inexistência de vínculo empregatício nas cooperativas

Apesar de ter sido aprovada menos de trinta dias antes do início da “era Cardoso” (fugindo, portanto, do período recortado para análise neste artigo), a Lei nº 8.949/94 foi largamente utilizada durante o referido governo.

À primeira vista, poderíamos concordar que nas cooperativas, por seu caráter de adesão livre e voluntária, não evidencia uma relação de contratante/contratado, pois, formalmente, todos são cooperados e inexistente, dentre eles, relação de assalariamento. Portanto, não deve existir, realmente, a existência de vínculo empregatício. No entanto, cabe frisar que, através da Lei nº 8.949/94, as cooperativas vêm sendo cada vez mais utilizadas como forma de precarização do trabalho e de sua contratação a baixos custos. Isso porque muitas empresas vêm utilizando as cooperativas de trabalho como mecanismo para fugir do contrato de trabalho tradicional. Neste caso, o trabalhador fica ainda mais desprotegido em comparação à terceirização, pois nesta há o vínculo com a empresa prestadora de serviço, enquanto nas cooperativas, não há qualquer vínculo.

Também em alguns casos, a empresa exige a formação de uma cooperativa para passar a contratar trabalhadores sem vínculo empregatício. Neste caso, os trabalhadores não se cooperativaram, eles “foram cooperativados”, como forma de não perderem seu trabalho, pois o emprego eles perdem. Esse caso é um bom exemplo da precarização das relações de trabalho ocorridas no período recortado para esse artigo.

Negociado sobre legislado: o PL nº 5.483 de 2001 engavetado por Lula

Ao fim dos mandatos de Cardoso, o Projeto de Lei nº 5.483/2001 foi aprovado pela Câmara dos Deputados e enviado ao Senado, onde nunca entrou em pauta até seu arquivamento em 2003. Este projeto previa a prevalência do negociado sobre o legislado nos contratos de trabalho, sobre qualquer assunto, desde que não viole a Constituição e não represente risco à saúde do trabalhador. Tal medida, na prática,

significaria que nenhum direito trabalhista estaria garantido, a não ser aqueles previstos no artigo 7º da Constituição. Esta medida radical contou com forte pressão do governo, que tornou possível não só a aprovação na Câmara Federal, como o prazo relativamente curto – dois meses – entre a apresentação do PL pelo então Ministro do Trabalho Francisco Dornelles (PPB – hoje PP) e a aprovação da redação final. Segundo Galvão (2007), esta foi ainda a versão branda do projeto que o governo pretendeu encaminhar, que planejava originalmente tornar até os direitos previstos na Constituição Federal negociáveis, destruindo qualquer garantia trabalhista. Mas como esta medida necessitaria de uma Emenda Constitucional, optou-se por um caminho mais viável.

Governo Lula: Fórum Nacional do Trabalho e a Reforma Sindical

A forma de elaboração e desenvolvimento da Reforma Trabalhista no governo Lula se deu através da criação do Fórum Nacional do Trabalho (FNT) pelo Decreto nº 4.796/2003. O Fórum teve caráter tripartite, sendo composto por representantes dos trabalhadores, do governo e dos empregadores, conforme o regimento do FNT. Sua proposta era reiniciar a discussão sobre a Reforma Trabalhista, tendo a Reforma Sindical como ponto de partida. O modelo de Reforma Sindical esboçada no FNT agradou, de certa forma, às Centrais Sindicais e às Confederações, pois conferiu a estas, ou seja, à cúpula do movimento, grande poder sobre a base sindical.

A Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 369/2005 representou um ataque ao sindicalismo de base, definindo que, nos casos em que o sindicato não atingir a representatividade mínima de 20% de filiados, pode ser fundado outro sindicato na mesma base territorial. Além disso, não só pode haver outro sindicato sobre a mesma base territorial, mas mesmo as centrais sindicais ou outras entidades superiores podem se delegar representação sindical através da representação derivada. Essa situação, além de favorecer o atrelamento do sindicalismo ao governo, favorece também a adoção de acordos coletivos que se sobrepõem à legislação vigente, política já defendida pelo governo Cardoso.

Segundo o próprio regimento do FNT a função do Fórum era atualizar e reformar as leis sindicais e trabalhistas, bem como as instituições que regulam o trabalho, para torná-las mais “compatíveis com a realidade econômica, política e social do país” (MTE, 2003). Como visto, a atual “realidade econômica, política e social” tem como característica um crescente processo de precarização das relações de trabalho, a qual o Fórum anuncia se adequar.

Um fato importante que, não só determina a demanda por uma Reforma Sindical, mas torna a questão dos sindicatos, em geral, importante para o patronato, é o

artigo 468 da CLT, que prevê que nenhuma alteração sobre contrato individual de trabalho pode resultar em qualquer prejuízo direto ou indireto ao trabalhador. Ou seja, a única forma de se retirar ou reduzir direitos conquistados, é através das convenções ou acordos coletivos, que se fazem obrigatoriamente através dos sindicatos. Por isso, a reforma da estrutura sindical não só possui incidência na reivindicação de direitos legais, mas também nas condições do contrato de trabalho. Em outras palavras, o instrumento de organização dos trabalhadores, ou aquele que deveria sê-lo, é a única ferramenta que o patronato tem para retirar direitos já adquiridos. Dessa forma, fazem-se necessários sindicatos presentes, no entanto, dóceis.

Comentários finais

Esse panorama evidencia como as tentativas de promover profundas alterações na legislação trabalhista parecem uma constante no Brasil, e como as empreitadas neste sentido vêm de vários lados, por Fóruns do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Grupos de Trabalho do Parlamento, Propostas de Emenda à Constituição ou projetos isolados²². Ou seja, a Reforma Trabalhista é uma pauta permanente.

Apesar de o governo Lula ter arquivado o PL n° 5.483/2001 e ter emitido a Portaria n° 143/2004, não podemos concluir que houve uma tentativa de retroceder o processo de Reforma Trabalhista no país. Considerando que parte das medidas encontra-se na forma de Medida Provisória e podem, com uma “canetada”, ser revogadas, entendemos que a manutenção da maioria absoluta das alterações é uma opção política. Este entendimento pode ser confirmado pelos esforços empreendidos, por parte do governo, na tentativa de dar seguimento à Reforma Trabalhista priorizando inicialmente a reestruturação sindical.

Como vimos, a reestruturação da produção capitalista e as políticas de cunho neoliberal, que respondem à onda longa recessiva vigente desde meados dos anos 1970, demandam o aumento das taxas de lucro. A Reforma Trabalhista corresponde a uma das movimentações do modo de produção capitalista em busca de uma elevação geral da taxa de lucro.

O papel que a Reforma Trabalhista cumpre, nesse sentido, é alterar a repartição entre a remuneração do trabalhador e o lucro. Além do fato de que o rebaixamento direto dos salários atua de forma imediata sobre a remuneração do capital e do trabalho, há também a pressão do alto índice de desemprego e da informalidade, combinados com a precarização do contrato de trabalho (terceirização, contrato por tempo determinado, demissão imotivada, etc.). Esse panorama amplia a insegurança do trabalhador, fragiliza sua capacidade de reivindicação e, com isso, não

somente rebaixa os salários, mas também intensifica o trabalho. Esse processo é consequência direta da luta de classes, e aumenta a dinamicidade do capital sobre a gestão do trabalho – facilidade de demitir, de contratar, de alterar salários –, com impactos diretos sobre as taxas de lucro.

Referências

ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Unicamp, 1997.

_____. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.* São Paulo: Boitempo, 1999.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil.* Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm. Acesso em: 10 mai. 2010.

_____. *Decreto nº 1.855 de 10 de abril de 1996.* Promulga a Convenção 158 sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, de 22 de junho de 1982. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/D1855.htm. Acesso em: 18 mar. 2011.

_____. *Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996.* Torna pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção da OIT nº 158 relativa ao Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d2100.htm. Acesso em: 10 jul. 2010.

_____. *Decreto nº 4.796, de 29 de julho de 2003.* Institui o Fórum Nacional do Trabalho e dá outras providências. Disponível em <http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:decreto:2003-07-29;4796>. Acesso em: 10 jul. 2010.

_____. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.* Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 10 mai. 2010.

_____. *Emenda Constitucional nº 32, de 11 de setembro de 2001.* Altera dispositivos dos arts. 48, 57, 61, 62, 64, 66, 84, 88 e 246 da Constituição Federal, e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc32.htm. Acesso em: 15 mar. 2011.

_____. *Lei n° 6.019, de 3 de janeiro de 1974*. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm. Acesso em: 10 jul. 2010.

_____. *Lei n° 8.949, de 9 de dezembro de 1994*. Acrescenta parágrafo ao art. 422 da consolidação das Leis do Trabalho - CLT para declarar a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados. Disponível em <http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1994/8949.htm>. Acesso em: 15 mai. 2011.

_____. *Lei n° 9.601, de 21 de janeiro de 1998*. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9601.htm. Acesso em: 10 jul. 2010.

_____. *Medida Provisória n° 1.709, de 6 de agosto de 1998*. Dispõe sobre o trabalho a tempo parcial, faculta a extensão do benefício do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT ao trabalhador dispensado e altera dispositivo da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/Antigas/1709.htm. Acesso em: 15 mar. 2011.

_____. *Medida Provisória n° 2.164-41, de 24 de agosto de 2001*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis nos 4.923, de 23 de dezembro de 1965, 5.889, de 8 de junho de 1973, 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/.../2164-41.htm. Acesso em: 15 mar. 2011.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Projeto de Lei n° 4.302 de 20 de março de 1998*. Dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de trabalho temporário e na empresa de prestação de serviços a terceiros, e dá outras providências. NOVA EMENTA DO SUBSTITUTIVO: Altera dispositivos da *Lei n° 6.019, de 03 de janeiro de 1974*, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências” e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em http://www.camara.gov.br/internet/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=20794. Acesso em: 15 mar. 2011.

_____. *Projeto de Lei n° 5.483, de 4 de outubro de 2001*. Altera dispositivo da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de primeiro de maio de 1943. NOVA EMENTA: Altera o artigo 618 da Consolidação das Leis do

Trabalho-CLT. Disponível em http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=33868. Acesso em: 20 abr. 2011.

_____. *Projeto de Lei nº 74, de 3 de fevereiro de 2011*. Dispõe sobre as condições aplicáveis ao contrato de trabalho do trabalhador admitido como trabalhante. Disponível em http://www.camara.gov.br/internet/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=491002. Acesso em: 15 abr. 2011.

_____. *Proposta de Emenda Constitucional nº 369, de 4 de março de 2005*. Dá nova redação aos arts. 8º, 11, 37 e 114 da Constituição. Disponível em http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=277153. Acesso em: 20 mar. 2011.

CARDOSO, F.H. *Discurso de despedida do Senado Federal*. Brasília: Senado Federal, 1994. Disponível em http://www.planalto.gov.br/publi_04/colecao/desped.htm. Acesso em: 15 abr. 2010.

DIEESE. *A Convenção 158 da OIT e a garantia contra a dispensa imotivada*. Nota técnica 61. Março de 2008. Disponível em <http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec61RatificacaoConvencao158rev.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2011.

FERREIRA, A. C. *Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos: (Re) pensar o direito das relações laborais*. In: SANTOS, Boaventura de Sousa (org.). *A Globalização e as Ciências Sociais*. São Paulo: Cortez, 2002.

GALVÃO, A. *Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil*. Rio de Janeiro: Revan; São Paulo: Fapesp, 2007.

HARVEY, D. *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo: Edições Loyola, 2004.

HOBSBAWM, E. *A era dos Extremos – O breve século XX: 1914-1991*. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

MANDEL, E. *La teoría marxista de las crisis y la actual depresión económica*. Revista Marxista latinoamericana. N. 17/18. México. Jan-Jun 1983.

_____. *O capitalismo tardio*. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Portaria nº 143, de 05 de abril de 2004*. Revoga a Portaria Ministerial nº 865, de 14 de setembro de 1995. Disponível em http://www.mte.gov.br/legislacao/Portarias/2004/p_20040405_143.pdf. Acesso em: 15 mar. 2011.

_____. *Portaria n° 865, de 14 de setembro de 1995*. Estabelece critérios para fiscalização de condições de trabalho constantes de convenções ou acordos coletivos de trabalho. Disponível em http://www.mte.gov.br/legislacao/portarias/1995/p_19950914_865.asp. Acesso em: 15 mar. 2011.

_____. *Regimento Interno do Fórum Nacional do Trabalho*. Brasília, 2003. Disponível em http://www.mte.gov.br/fnt/Regimento_Interno_do_Forum_Nacional_do_Trabalho.pdf. Acesso em 10 mar. 2011.

MOTA, A. E.; AMARAL, A. S. *Reestruturação do capital, fragmentação do trabalho e Serviço Social*. In MOTA, A. E. (org.) *A nova fábrica de consensos*. São Paulo: Cortez, 2000.

Notas

- 1 Mestre em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Email: outubrofernando@gmail.com
- 2 Este artigo é parte da pesquisa elaborada para minha dissertação de mestrado em Serviço Social no Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da PUC-Rio, que se encontra em andamento.
- 3 Tomamos como referência a concepção de crise de Mandel (1983), partindo do princípio de que as crises são inerentes ao modo de produção capitalista e que, com base em Marx, a crise capitalista é uma crise de superprodução, de capitais e de mercadorias, ou seja, de valores de troca. A crise de 1970 foi desencadeada, dentre outros fatores, pela superprodução dos setores chave da produção em expansão a partir do pós Segunda Guerra Mundial (MANDEL, 1985). Cabe destacar que a superprodução está relacionada a uma saturação dos mercados que não suportaram mais a onda longa expansiva do modo de produção capitalista, em curso a partir de finais da Segunda Guerra Mundial (MANDEL, 1985).
- 4 Segundo Hobsbawm (1995), a “era de ouro do capitalismo”, período compreendido entre o pós Segunda Guerra Mundial e o início da década de 1970, significou quase trinta anos de grande crescimento econômico e transformações na sociedade, até então não comparável com qualquer outro período da história.
- 5 Não há aqui qualquer menção a uma inteligência mítica que controla todo o capital e suas estratégias. A emergência de diversas inovações técnico-gestionárias do processo de reestruturação da produção – justamente na citada fase de crise do capitalismo e se articulando harmoniosamente com as inovações políticas, econômicas e ideológicas – não se deve a uma entidade misteriosa, que manipula o capital e os capitalistas. Diversas concepções político-econômicas e técnicas de gestão surgiram e surgem em todo o momento, mas aquelas que estão adequadas a uma determinada necessidade histórica, conjuntural e econômica – neste caso, do capital, que é hegemônico – têm a possibilidade de se desenvolver e se disseminar.
- 6 Modo de organização da produção capitalista, desenvolvido originariamente na Toyota no Japão, que se tornou referência não somente na indústria automobilística, mas em diversos setores industriais.

- 7 Esses diversos processos dizem respeito a uma nova forma de subsunção subjetiva e objetiva do trabalho, que vão desde uma nova relação entre empresas e sindicatos, até novos métodos de produção e organização como a “qualidade total”, *kanban*, fragmentação da produção, entre outros (ANTUNES, 1999).
- 8 Compreendo aqui que o modelo produtivo brasileiro está inserido na organização global de produção capitalista de forma subordinada às demandas dos países do capitalismo central, cumprido um papel periférico de importador de tecnologias ultrapassadas e exportador de produtos com menor valor agregado.
- 9 CARDOSO, 1994.
- 10 Este caso ilustra como determinada medida, em sua forma “pura”, pode representar um importante avanço para os trabalhadores, quando mediada pela luta de classes em momento desfavorável, pode ser subvertida pelo capital. O conflito entre capital e trabalho é permanente e intermitente; se uma das partes se abstém da disputa (por acomodação ou por falta de força), a outra se fortalece e quebra o possível aparente equilíbrio.
- 11 Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.
- 12 O chamado “Sistema S” compreende as contribuições de interesse de categorias profissionais. As receitas arrecadadas pelas contribuições ao Sistema S são repassadas às entidades que o compõem (SENAC, SESC, SESCOOP, SENAI, SESI, SEBRAE, dentre outras), que devem aplicá-las conforme previsto na respectiva lei de instituição.
- 13 O Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA) é uma autarquia federal criada em 1970 com a missão de realizar a reforma agrária, manter o cadastro nacional de imóveis rurais e administrar as terras públicas da União.
- 14 O salário-educação, instituído em 1964, é uma contribuição social destinada ao financiamento de programas, projetos e ações voltados para o financiamento da educação básica pública. São contribuintes do salário-educação as empresas em geral e as entidades públicas e privadas vinculadas ao Regime Geral da Previdência Social, entendendo-se como tal qualquer firma individual ou sociedade que assuma o risco de atividade econômica, urbana ou rural, com fins lucrativos ou não, sociedade de economia mista, empresa pública e demais sociedades instituídas e mantidas pelo poder público, nos termos do § 2º, art. 173 da Constituição.
- 15 O Seguro de Acidente de Trabalho (SAT) é uma contribuição com natureza de tributo paga por empresas para custear benefícios do INSS oriundos de acidente de trabalho ou doença ocupacional.
- 16 Instituto Nacional do Seguro Social. O Seguro de Acidente de Trabalho (SAT) é uma contribuição com natureza de tributo paga por empresas para custear benefícios do INSS oriundos de acidente de trabalho ou doença ocupacional.
- 17 Medida Provisória que trata de alterações sobre o tempo de contrato de trabalho, que será analisada a seguir.
- 18 Por exemplo, a MP 2.164-41 de 2001 foi reeditada quarenta e uma vezes desde sua origem, na MP 1.709 de 1998.
- 19 Mas sob a justificativa de que, em muitos casos, a anistia seria concedida do mesmo jeito.

- 20 Anexada ao Decreto 1.855/96, disponível em www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/D1855.htm
- 21 DIEESE. Nota Técnica nº 61, março de 2008.
- 22 Um exemplo de projeto isolado no que tange à Reforma Trabalhista é o PL nº 74/2011 que prevê a criação do “trabalhante”, que seria um estudante que exerceria exatamente a mesma função do trabalhador sem, no entanto, haver necessidade de contribuição previdenciária, FGTS e outros direitos.

Submetido em junho de 2011, aceito em julho de 2011.

