

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO – CAMPUS JOÃO PESSOA
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIA**

ANDERSON FERREIRA MARINHO

**AS TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO:
O processo socio-histórico da degradação do trabalho humano no Brasil com o
surgimento do contrato de trabalho intermitente inserido na Lei n. 13.467/2017**

**JOÃO PESSOA
2020**

ANDERSON FERREIRA MARINHO

**AS TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO:
O processo socio-histórico da degradação do trabalho humano no Brasil com o
surgimento do contrato de trabalho intermitente inserido na Lei n. 13.467/2017**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do
Centro de Ciências Jurídicas da Universidade
Federal da Paraíba como requisito parcial da
obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Ms. Edward Antônio Pinto de Lemos

JOÃO PESSOA
2020

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

M338t Marinho, Anderson Ferreira.

AS TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO: O processo socio-histórico da degradação do trabalho humano no Brasil com o surgimento do contrato de trabalho intermitente inserido na Lei n. 13.467/2017 / Anderson Ferreira Marinho. - João Pessoa, 2020.
75 f.

Orientação: Edward Antônio Pinto de Lemos.
Monografia (Graduação) - UFPB/CCJ.

1. Contrato Intermitente. 2. Flexibilização. 3. Mundo do Trabalho. 4. Precarização. 5. Reforma Trabalhista.
I. Lemos, Edward Antônio Pinto de. II. Título.

UFPB/CCJ

ANDERSON FERREIRA MARINHO

**AS TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO:
O processo socio-histórico da degradação do trabalho humano no Brasil com o
surgimento do contrato de trabalho intermitente inserido na Lei n. 13.467/2017**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do
Centro de Ciências Jurídicas da Universidade
Federal da Paraíba como requisito parcial da
obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Ms. Edward Antônio Pinto de Lemos

DATA DA APROVAÇÃO: 31/03/2020

BANCA EXAMINADORA:

**Prof. Ms. EDWARD ANTÔNIO PINTO DE LEMOS
(ORIENTADOR)**

**Prof^a. Dr^a. MARCIA GLEBYANE MACIEL QUIRINO
(AVALIADOR)**

**Prof. Dr. JAILTON MACENA DE ARAÚJO
(AVALIADOR)**

À toda minha família, pessoas a quem amo e por quem luto todos os dias para lhes ver bem. Minha mãe, Dona Vera Lúcia, por toda força e amor incondicional dedicados. Minhas filhas, Alice e Thais, por todo brilho e esperança que trazem a minha vida. Minha irmã, Andressa, por todo apoio. Meus adorados sobrinhos, Kauã e Júlya, pelo sorriso e alegrias compartilhados.

Chega um tempo em que não se diz mais: meu Deus.

Tempo de absoluta depuração.

Tempo em que não se diz mais: meu amor.

Porque o amor resultou inútil.

E os olhos não choram.

E as mãos tecem apenas o rude trabalho.

E o coração está seco.

Em vão mulheres batem à porta, não abrirás.

Ficaste sozinho, a luz apagou-se,

mas na sombra teus olhos resplandecem enormes.

És todo certeza, já não sabes sofrer.

E nada esperas de teus amigos.

Pouco importa venha a velhice, que é a velhice?

Teus ombros suportam o mundo

e ele não pesa mais que a mão de uma criança.

As guerras, as fomes, as discussões dentro dos edifícios

provam apenas que a vida prossegue

e nem todos se libertaram ainda.

Alguns, achando bárbaro o espetáculo

prefeririam (os delicados) morrer.

Chegou um tempo em que não adianta morrer.

Chegou um tempo em que a vida é uma ordem.

A vida apenas, sem mistificação.

Carlos Drummond de Andrade

RESUMO

A presente pesquisa tem como escopo traçar um panorama do processo de degradação do trabalho humano por meio de uma abordagem socio-histórica, ressaltando, em um primeiro momento, a importância da atividade laboral no desenvolvimento do homem, tanto enquanto indivíduo, quanto em sociedade. Para tanto, nos utilizamos de estudos da sociologia do trabalho e buscamos correlacioná-los com os preceitos jurídicos, aplicando uma visão crítica multidisciplinar com o intuito de abarcar a maior complexidade possível do fenômeno. Durante a abordagem do tema da precarização do trabalho, buscamos sempre conflitar uma concepção antropológica do trabalho humano com a atual concepção capitalista para quem o trabalho do homem constitui, apenas, mais um meio de produção, do qual pode o capitalista servir-se com o fito de expropriar, além da força de trabalho, o fruto deste. Buscou-se durante toda a abordagem compreender a correlação entre os modos de produção capitalista paradigmáticos no século XX, quais sejam, o taylorismo, o fordismo e o toyotismo, com o processo de flexibilização da legislação e das condições de trabalho em consonância, ainda, com a narrativa do capital. Por fim, dada as limitações desta pesquisa, verificamos a internalização do discurso hegemônico neoliberal sob a égide da globalização na periferia do sistema capitalista, mais especificamente, no Brasil. Traçamos um breve panorama da legislação trabalhista, e a influência do capital no mercado interno e nas relações de trabalho, cujo ideologia foi reverberada por grandes setores da sociedade nacional, culminando num projeto de reforma da Consolidação da Legislação do Trabalho – CLT, onde se encontra aquele que, a nosso sentir, se traduz no ápice do processo de precarização do trabalho humano, a saber, o contrato de trabalho intermitente.

Palavras-chave: Contrato Intermitente. Flexibilização. Mundo do Trabalho. Precarização. Reforma Trabalhista.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 DA ESSENCIALIDADE DO TRABALHO PARA TRANSFORMAÇÃO DA SOCIEDADE	10
2.1 Das transformações ocasionadas pelo trabalho a consolidação do Estado	10
2.2 O desenvolvimento da indústria	15
2.3 Dos modos paradigmáticos de organização da produção no século XX e seus efeitos no mundo do trabalho	17
2.3.1 Taylorismo – A separação do trabalho entre concepção, execução e controle.....	17
2.3.2 Fordismo – Automação e linha de produção em série.....	21
2.3.3 Toyotismo – Da transição do Fordismo para um regime de acumulação flexível	26
3 A LÓGICA DA FLEXIBILIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	30
3.1 Globalização e neoliberalismo – o discurso dominante do capital.....	30
3.2 Flexibilização e precarização do trabalho – duas faces da mesma moeda	33
3.2.1 O comportamento da legislação trabalhista ante o capital (breve histórico).....	34
3.2.2 O processo flexibilizatório	36
3.2.2.1 A flexibilização sob o ponto de vista sociológico	36
3.2.2.2 A flexibilização sob o ponto de vista jurídico	39
3.2.2.3 Anos 90 – Intensificação da desestruturação da força de trabalho.....	42
4 A LEI Nº 13.467/2017 (REFORMA TRABALHISTA) E O CONTRATO INTERMITENTE – O ÁPICE DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.....	47
4.1 O pensamento ultraliberal e a Lei nº 13.467/17	48
4.1.1 Da tramitação a aprovação da Lei nº 13.467/17 – Reforma Trabalhista.....	51
4.1.2 Alguns parâmetros legais afrontados pela Lei 13.467/2017.....	54
4.2 Contrato intermitente – a legalização do “bico”.....	57
4.2.1 Localização normativa e principais aspectos do contrato de trabalho intermitente	59
4.2.1.1 Supressão do tempo à disposição e da vida social	61
4.2.1.2 Degradação de direitos – salário, horas-extras, férias, décimo terceiro e repouso semanal remunerado	62
4.2.1.3 Esfacelamento da classe trabalhadora	65
5 CONCLUSÕES.....	67
REFERÊNCIAS	69

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem por objetivo desenvolver uma análise socio-histórica acerca do processo de degradação do trabalho no decorrer da história, sobretudo sob a égide do estado capitalista moderno com suas implicações para o indivíduo e a classe que vivem do trabalho. Para tanto, buscou-se resgatar uma concepção humana da atividade laboral ressaltando sua importância para o desenvolvimento do homem e da sociedade que ele compõe para, em seguida, que o sentido humano do trabalho foi se esvaindo com o desenvolvimento da sociedade capitalista cedendo a seu aspecto meramente mercadológico dentro de uma lógica econômica que pugna por formas cada vez mais desumanizadas do trabalho.

Percebe-se que a sociedade atualmente se insere num sistema globalizante de rompimento com o antigo paradigma do Estado-nação sob todos os aspectos que permeiam a vida humana. Nesse contexto, a atividade laboral, que outrora exercia papel fundamental no desenvolvimento do ser humano, passa a ceder a estruturas sociais cada vez mais complexas e exercendo secundário frente a estas estruturas sendo por elas apropriado e condicionado a seus ditames.

Desta forma, as forças economicamente ativas, com expressão máxima no mercado globalizado, ao desumanizarem o trabalho humano tratando-o como mero objeto de compra e venda, procuram extrair o máximo dessa atividade por meio da intensificação do processo de trabalho, da flexibilização das formas contratuais e da precarização das condições de trabalho. Para isso, servem-se da estrutura sociopolítica do estado moderno, como do aparato jurídico, por exemplo, para legitimar a narrativa hegemônica de adequação das normas de trabalho à realidade do mercado, isto, sob o ponto de vista capitalista, ou seja, daquele que se apropria da força de trabalho de outrem para obter lucro.

Sendo assim, a relação entre capital e trabalho é alçada a um nível da “simples” luta entre as forças produtivas no Estado-nação para adquirir maior complexidade dado o caráter sistêmico da atual indústria. Trata-se uma disputa ideológica que busca se impor por meio de representantes da classe dominante nas instâncias de poder da sociedade, como na política, no sistema jurídico, na mídia tradicional etc.

Destarte, temos que o tema é de extrema importância, pois, dada sua complexidade, tem implicações em diversos setores da sociedade, incidindo, sobretudo, na esfera particular e coletiva dos indivíduos que vivem do trabalho.

Com o fito de tentar compreender parte dessa complexidade, a presente pesquisa foi desenvolvida a partir de levantamento bibliográfico composto, basicamente, por livros e

artigos da área de sociologia do trabalho, bem como de material bibliográfico da área jurídica, também composto de livros e artigos e, ainda, com apoio às leis, doutrina e jurisprudência trabalhistas referente ao tema da flexibilização e precarização do trabalho.

A abordagem socio-histórica permeia o trabalho ora apresentado como forma de demonstrar que o fenômeno estudado não é adstrito à atualidade, mas trata-se de algo que acompanha as condições materiais de cada tempo.

No que diz respeito à estrutura, o trabalho se encontra dividido em três capítulos em que no primeiro capítulo busca-se uma fundamentação teórica realçar a importância do trabalho para o desenvolvimento humano valendo-se, basicamente, de estudos de Marx e Engels onde se demonstra que, a partir das condições materiais pré-existentes, com a divisão social do trabalho configuram-se elementos modificadores da sociedade até se chegar ao formato do Estado capitalista moderno, como a propriedade privada e o antagonismo de classes sociais. Em seguida, no mesmo capítulo, aborda-se como a organização da indústria, já consolidada no capitalismo moderno, se apropria do conhecimento técnico do trabalho e, por refletir internamente em seu interior as contradições sociais inerentes ao capitalismo, promove um processo de desumanização do trabalho, tornando o trabalhador (ou sua força de trabalho) elemento constitutivo do processo de acumulação.

Já no segundo capítulo, procurou-se demonstrar as formas pelas quais essa degradação do trabalho promovida pelos modos paradigmáticos de organização do trabalho no século XX perpetuam uma lógica de flexibilização dando continuidade ao processo de precarização do trabalho enquanto atividade humana. Nesse contexto, a narrativa de cunho neoliberal do mercado por modernização das leis trabalhistas, leia-se adequação aos anseios do capital, tem se imposto como uma verdade incontestável ecoada por diversos segmentos da sociedade e promovendo o descrédito de toda legislação laboral de caráter protetivo ao trabalhador.

No último capítulo, dando continuidade ao estudo e análise sobre a legislação trabalhista, traçou-se um panorama sociopolítico e econômico no qual se insere a Lei nº 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista) a fim de se demonstrar sua correlação com o conturbado momento político daquela época, culminando em bastante controvérsia, sobretudo no que diz respeito aos procedimentos adotados desde a sua formulação e, sobretudo, em seu conteúdo, ao instituir, dentre outras medidas, aquela que parecer ser a expressão máxima da precarização do trabalho neste século XXI, qual seja, o *novel* contrato de trabalho intermitente. Diante disto, ao analisar a mencionada forma contratual, buscou-se verificar como seus

principais aspectos se relacionam com o conteúdo já preexistente, bem como, seus impactos sociais na classe que vive do trabalho.

Por fim, cabe ressaltar que a pesquisa apresentada não tem o condão de esgotar o tema a que se propôs estudar, dada a sua complexidade e constantes transformações, mas tem o singelo desejo intuito de provocar um debate crítico e multidisciplinar acerca do fenômeno das transformações ocorridas no mundo do trabalho com vistas a sua real compreensão e impactos na sociedade, correlacionando os estudos da sociologia do trabalho com a ortodoxia do mundo jurídico.

2 DA ESSENCIALIDADE DO TRABALHO PARA TRANSFORMAÇÃO DA SOCIEDADE

Para os fins desta pesquisa, devemos entender que o processo de trabalho é constituído em face das condições materiais na qual o homem se encontra em determinado momento histórico. Logo, o trabalho humano é voltado para um fim útil à sua própria vida e não se restringe, apenas, a mera execução instintiva, pelo contrário, pressupõe antes a idealização do objeto a ser produzido, bem como os meios do qual ele irá se servir para a consecução daquela atividade. Portanto, o processo de trabalho envolve uma atividade orientada a um fim, o objeto do trabalho e seus meios.

Noutros termos, significa dizer que o trabalho constitui um processo “em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza” (MARX, 2017, p. 255).

A partir desta concepção é que poderemos compreender a essencialidade do trabalho para o indivíduo e a afirmação de Engels, para quem o trabalho “é a condição básica e fundamental de toda vida humana”, constituindo-se, desta forma, como algo além de mera fonte de riqueza, mas também elemento essencial para a transformação do homem e da natureza (ENGELS, 2013, p. 13).

2.1 Das transformações ocasionadas pelo trabalho a consolidação do Estado

Uma vez realizado, o trabalho humano, ao atingir o fim a que fora inicialmente proposto, promove alterações no espaço ocupado pelo homem e, com isso, modifica também as condições materiais e históricas fazendo então surgir novas necessidades a serem supridas e, por conseguinte, novas formas de trabalho que vão ser reflexo de um outro trabalho anteriormente realizado. Logo, dessa interação entre homem e natureza, que constitui o trabalho, ocorrem transformações significativas de ordem fisiológica e, consequentemente, social.

Não foi por outro meio, se não o trabalho, em seu aspecto ainda humano e, portanto, não puramente estranhado como veremos adiante, que foi possível aos primatas avançarem ao estágio antropomorfo. Se ao caminhar os macacos começaram a prescindir cada vez mais das mãos como apoio e adquirir a posição ereta isto ocorreu, também, devido ao fato das mãos desempenharem papel diferente dos pés ao trepar em árvores, como por exemplo, a colheita de frutas.

O trabalho realizado pelo homem primitivo era baseado em tarefas rudimentares se comparadas com aquelas desempenhadas pelo homem moderno, portanto sem qualquer complexidade maior, como o simples utilizar de um pedaço de madeira como arma ou ferramenta, porém foram suficientes para propiciar o desenvolvimento físico (como o desenvolvimento do polegar opositor) e mesmo o da linguagem ocasionando o surgimento das primeiras sociedades primitivas, pois, como dizia Engels, “o desenvolvimento do cérebro e dos sentidos a seu serviço [...] reagiram por sua vez sobre o trabalho e a palavra, estimulando mais e mais o seu desenvolvimento”, e tal desenvolvimento fora fortemente impulsionado por um novo elemento, a saber, a sociedade que ia se constituindo em torno do conhecimento desenvolvido pelas comunidades primitivas (2013, p. 19).

Disto, temos que além de sujeito ativo o homem é também produto do processo de trabalho, ou seja, enquanto exerce domínio sobre a natureza o homem a modifica com o fim de atender às suas necessidades ao mesmo tempo em que também é modificado. Logo, trata-se de um processo dialético de interação entre homem e natureza, no qual o trabalho se configura como forma de mediação, como afirmam Marx e Engels.

Partindo-se da premissa de que as condições materiais é que condicionam o homem e sua história, deve-se, portanto, compreender que a existência humana se desenvolve sob três aspectos: I. compreendendo a geração de meios para satisfação de suas necessidades como o primeiro fato histórico; II. satisfeitas estas primeiras necessidades a aquisição de instrumentos para tal conduzem a novas necessidades, constituindo-se o primeiro ato histórico; III. por fim, tem-se a reprodução social, o que dará origem à família, às comunidades tribais e, por conseguinte, às formas de organização social cada vez mais complexas (MARX; ENGELS, 2007, p. 50-52).

A partir disto, tem-se que uma vez inserido em uma relação social, por mais primitiva que esta seja, o homem encontra-se com a percepção de que pertence a uma comunidade, logo, mesmo em uma sociedade primitiva essa ideia de pertencimento a tribo estimula a produção e uma divisão social do trabalho, inicialmente a partir do ato sexual, conferindo às fêmeas da tribo uma condição subserviente; e, posteriormente, a uma divisão que naturalmente contemplasse os dotes físicos. Assim, “a partir do momento em que o trabalho começa a se dividir, cada qual se move em determinado círculo exclusivo de atividades, que lhe é imposto e do qual não se pode escapar” (*ibidem*, p. 54-56).

Portanto, já a partir das comunidades primitivamente constituídas podemos extrair uma singela organização no que diz respeito a distribuição de tarefas, cujos critérios se davam por meio da força física, gênero sexual e posição ocupada pelos membros na comunidade tribal.

Desse processo, podemos compreender, ainda, que em dado momento o grau de domínio do homem sobre a natureza é tanto que se passa não mais a suprir apenas necessidades básicas que estão intimamente ligadas com a reprodução da vida humana, como alimentação, vestimenta, habitação, proteção etc; em determinado momento o trabalho adquire caráter econômico, onde há um distanciamento do homem com a natureza e o trabalho em si excede seu caráter natural. Tal processo é denominado por Marx, como trabalho estranhado.

Na medida em que o trabalho estranhado 1) estranha do homem a natureza, 2) [e o homem] de si mesmo, de sua própria função ativa, de sua atividade vital; ela estranha do homem o gênero [humano]. Faz-lhe da vida genérica apenas um meio da vida individual. Primeiro, estranha a vida genérica, assim como a vida individual. Segundo, faz da última em sua abstração um fim da primeira, igualmente em sua forma abstrata e estranhada. (2010, p. 84).

Como consequência desse processo de estranhamento do produto de seu trabalho, ou seja, de seu distanciamento com a natureza, em contrapartida há o estranhamento do homem para/com outro homem e, conseqüentemente do seu trabalho para o trabalho de outro, ou seja, o trabalho deixa de ter um caráter social, genérico, e passa a ter um caráter individual, pertencente a um terceiro e não mais a comunidade. Em outra passagem, Marx afirma que é a partir da concepção de trabalho estranhado, que se concebe a propriedade privada, fundamento e consequência do produto do trabalho por um terceiro estranho à atividade (2010, p. 87).

Em um momento histórico anterior a produção capitalista, portanto em um regime de acumulação primitiva, Marx afirmava que a propriedade fundiária consistia na primeira forma de propriedade privada sendo, portanto, o único meio pelo qual o homem pode exercer domínio pleno sobre outro homem e tornar-se um “poder histórico mundial” (2010, p. 102).

Logo, o produto do trabalho, que chamamos de mercadoria, é pressuposto para uma divisão social do trabalho que, em concomitância, com a propriedade privada fundamenta a constituição de um regime de acumulação e de classes sociais características da sociedade capitalista, quais sejam, a burguesia (classe que se apropria do trabalho alheio) e o proletariado, que aliena sua força de trabalho (MARX, 2013, p. 120).

Uma vez inserido em uma sociedade, portanto também em uma consciência coletiva, dotada de uma divisão do trabalho cada vez mais complexa dada às necessidades oriundas da reprodução social e, ainda, com o agravante do surgimento da propriedade privada, tem-se a instauração de uma sociedade de interesses conflitantes entre si, ou seja, o interesse universal desta sociedade em contradição com o interesse particular e desta contradição, segundo Marx e Engels:

O interesse social na condição de Estado assume uma forma autônoma, separada dos reais interesses individuais e gerais e, ao mesmo tempo, uma forma de comunidade ilusória, mas sempre sobre a base real dos vínculos existentes, dentro de cada conglomerado familiar e tribal, tais como a carne e o sangue, a língua, a divisão do trabalho em maior escala e outros interesses e, sobretudo, [...] a base dos interesses de classes, já condicionadas pela divisão do trabalho, que se formam e se diferenciam em cada um desses conglomerados humanos e entre as quais há sempre uma que domina sobre todas as demais. (2007, p. 56).

Ou seja, do conflito de interesses particulares frente aos gerais surge a figura do Estado enquanto ente aquém da sociedade, como um poder alheio ao poder das forças de produção que compõem esta sociedade, porém fundado sob o desenvolvimento da divisão do trabalho e da propriedade privada que, por sua vez, formam a base para o conflito de interesses de classes, donde se extrai a dominação de uma determinada classe sobre as outras.

A forma pela qual determinada classe expressa essa dominação dá-se pela disseminação de seu pensamento, expressão de seus interesses e valores como sendo expressão do interesse geral, portanto a divisão do trabalho manifesta-se em seu interior como divisão do trabalho espiritual e material (MARX; ENGELS, 2007, p. 71-73)

Porém, para a efetividade do exercício dessa dominação é necessário separar-se as ideias de seus idealizadores, atribuindo-se uma conexão metafísica entre as ideias sucessivamente dominantes para então transformá-las em uma série de personagens representantes das ideias e não da classe, donde tais personagens irão constituir uma classe de ideólogos, pensadores, filósofos, políticos e juristas (por exemplo) responsáveis por conceber uma visão idealista da história.

Em contraponto a essa concepção idealista, Marx e Engels partem da base material da sociedade, segundo a qual consiste no intercâmbio entre as forças de produção e a divisão do trabalho, a fim de se conceber uma visão mais próxima da realidade histórica do homem e da sociedade. Para tanto, assumem que “a maior divisão do trabalho físico e intelectual é a separação entre cidade e campo” (primeira expansão da divisão do trabalho) podendo ser concebida também como “o começo de uma existência e de um desenvolvimento do capital independentes da propriedade da terra, ou seja, de uma propriedade baseada tão somente no trabalho e na troca”. Tal separação marca ainda a passagem do regime tribal ao Estado, que se mantém até os dias atuais, de onde surge, portanto, a organização política da comunidade (2007, p. 74-76).

A partir da divisão entre cidade e campo, tem-se aquela tida por Marx e Engels como a segunda expansão da divisão do trabalho, constituída por uma sociedade que irá se reproduzir a partir da produção e do intercâmbio de objetos produzidos por homens livres das glebas (propriedade feudal), que ainda detinham algum domínio sobre sua força de trabalho especial, com isto tem-se o surgimento de uma classe de comerciantes propiciando o desenvolvimento de relações comerciais para além dos limites das cidades recém-formadas dependentes, por sua vez, dos meios de comunicação e do Estado de segurança pública vigentes àquela época (Idade Medieval) (MARX; ENGELS, 2007, p. 76-77).

Com esta segunda expansão da divisão do trabalho, ou seja, a divisão entre produção e intercâmbio, foi possível que as cidades, em interação umas com as outras, desenvolvessem manufaturas locais destinadas a determinados ramos, paralelamente a isto, a condição dos burgueses locais em oposição ao regime feudal se torna condição comum à classe a ponto de se criar uma identidade de classe burguesa (*ibidem*, p. 78-79).

Tudo isto, delimitava a formação de um Estado-Nação, desde já, caracterizado por uma indústria manufatureira e comércio próprios, pela proteção a esse mercado interno, a formação de uma burguesia em ascensão e, paralelamente, uma classe de trabalhadores oriundos do fim da vassalagem feudal, pelos progressos da agricultura e pela transformação de grandes extensões (*ibidem*, p. 82-84).

Some-se, ainda, o rápido desenvolvimento do comércio marítimo propiciando a colonização e exploração de “novos” territórios elevando, portanto, a concorrência a nações, e não mais apenas circunscrita às cidades, consolidando o Estado capitalista tal como hoje o concebemos.

Acerca da terceira expansão da divisão do trabalho, pode-se dizer que foi marcada pelo surgimento e consolidação da grande indústria dos estados nacionais centrais no regime capitalista emergente. Esse período é caracterizado pela livre concorrência dentro do país, a maquinaria utilizada na indústria e o desenvolvimento da mecânica, donde as revoluções burguesas desempenharam papel fundamental, posto que contribuíram com a queda do regime feudal e a instauração de proteção, por meio de impostos alfandegários a suas manufaturas e indústria. Com o desenvolvimento da grande indústria, houve uma expansão do capital, agora industrializado e centralizado, engendrando a rápida circulação por meio do sistema monetário (*ibidem*, p. 86-87).

2.2 O desenvolvimento da indústria

No decorrer da história, percebe-se que o trabalho humano se modifica e exerce um protagonismo cada vez menor na subjetividade do indivíduo ao passo que, já constituído nas primeiras comunidades, se desenvolve paralelamente à outras criações do cérebro humano, tal como a política, a religião, as artes, as ciências etc. Claro que se trata de milhares de anos da história do desenvolvimento humano, contudo o que se pretende expor, valendo-se da exposição de Engels, é que “frente a todas essas criações, que se manifestavam em primeiro lugar como produtos do cérebro e pareciam dominar as sociedades humanas, as produções mais modestas, fruto do trabalho da mão, ficaram relegadas a segundo plano” (2013, p. 22).

O trabalho, então, passa a ter papel secundário no desenvolvimento humano e isto se acentua cada vez mais no transcurso do tempo, vindo a se intensificar com as Revoluções Industriais em meados do século XVIII e XIX acompanhadas, sobretudo, pelo desenvolvimento da economia capitalista em escala mundial.

Impulsionada pelo avanço da exploração da força a vapor e os produtos a ela associados, como o carvão e o ferro, daí decorrendo a construção de estradas de ferro, de navios, a concorrência agora extrapola os mercados nacionais e impulsiona a força mecânica por todo o continente Europeu (HOBSBAWN, 1995, p. 75).

Cabe ressaltar que o surgimento da indústria foi fortemente impulsionado pelo avanço das inovações técnicas trazidas pela ciência, como por exemplo no campo da química e da elétrica durante a Segunda Revolução Industrial. Hobsbawm assevera que esta junção entre ciência e indústria era tão íntima que era comum a existência de laboratórios dentro das fábricas e, ainda, que o sistema educacional passou a exercer papel importante para o crescimento da indústria. Para o mencionado autor “daquele momento em diante, era quase impossível que um país onde faltasse educação de massa e instituições adequadas para que a educação avançada viesse a se tornar uma economia “moderna” e vice-versa” (1995, p. 79).

Esse movimento científico dentro da indústria não se concentrou apenas no desenvolvimento de novos materiais, novas máquinas e, conseqüentemente, transformação da matéria-prima, ele se espalhou também no tocante ao movimento da gerência, da organização, da divisão do trabalho.

Convém destacar, contudo, que com o forte desenvolvimento da indústria surge também, paralelamente, o desenvolvimento de uma classe de trabalhadores assalariados, cujo reconhecimento, interesses, nível cultural e mobilização política se relacionam intimamente com a indústria. Desse modo, concentra-se no operariado fabril o cerne do movimento operário,

enquanto as demais categorias (operários mineiros, agrícolas, etc) são introduzidas a essa mobilização no mesmo ritmo que seus ofícios são apropriados pela grande indústria (ENGELS, 2010, p. 63).

Ou seja, como dito anteriormente, a indústria nacional se desenvolveu a partir do comércio manufatureiro concentrado em atividades intimamente ligadas ao ofício dos trabalhadores, que o adquiriam hereditariamente ou como aprendizes, sendo essas profissões, a priori, fortemente protegidas por suas respectivas corporações e, por meio, da força política que exerciam sobre o Estado solicitando o monopólio dessas atividades. Todavia, com a forte expansão do capital industrial frente a uma concorrência de mercado cada vez mais mundial, mesmo aquelas profissões de ofício viam-se engolidas pela indústria nacional.

A concentração de um número de trabalhadores dentro do espaço da fábrica, torna-se importante a administração do material humano com vistas a maximização da produção e a manutenção da competitividade da empresa, enquanto que nessa engrenagem o operário é visto pelo industrial apenas como mais uma ferramenta à sua disposição, compelido a vender sua força de trabalho e manter sua sobrevivência.

Vale dizer que o regime capitalista levou para o interior das fábricas as questões sociais que são inerentes a sua própria formação, qual seja a contradição entre as classes econômicas que se formavam *pari passu* ao crescimento da indústria e expansão das fronteiras comerciais para além dos limites internos dos Estados desenvolvidos.

Com o advento da ciência aplicada a organização do trabalho, esta passou a ser entendida e empregada como objeto de estudo capaz de fornecer ao industrial a apropriação do conhecimento técnico dos trabalhadores de forma a tornar a produção mais célere e eficaz. Nas palavras de Geraldo Augusto Pinto: “matéria do conhecimento a ser conquistada com base na luta política e econômica explícita entre o empresariado e os trabalhadores” (2013, p. 16).

Noutros termos, podemos dizer que a relação econômica entre o empresário detentor do capital industrial e o operário produtor do trabalho, reflete também a luta política entre estas classes. Se esta não passa de mera relação de compra e venda, como quer enxergar o industrial (ENGELS, 2010, p. 308), à classe operária já constituída resta servir-se de seu conhecimento técnico sobre o trabalho para perseguir seus interesses promovendo meios de defesa frente a exploração.

É nesse momento que se intensifica o antagonismo entre capital e trabalho, ou seja, entre o patronato e a classe operária, esta última já destituída dos meios de produção e, como dito, vendo-se obrigada a alienar sua força de trabalho. Assim, o trabalhador já não possui senão um controle mínimo sobre o seu trabalho, como meio de sobrevivência; enquanto isso, em

contrapartida, o patronato com o desenvolvimento do capital exerce um controle cada vez maior sobre a produção e organização do trabalho com intuito de maximizar o lucro e isto, se dá, de modo mais intenso, por meio dos modos de organização da produção capitalista.

2.3 Dos modos paradigmáticos de organização da produção no século XX e seus efeitos no mundo do trabalho

Uma vez reconhecida a importância do trabalho no desenvolvimento humano e o comportamento desta atividade ante o surgimento e amplo crescimento da indústria, torna-se imprescindível lançarmos um olhar multidisciplinar sobre o trabalho humano e os modos paradigmáticos de organização do trabalho em detrimento do discurso do capital a fim de se verificar qual a sua importância na construção da atual sociedade e indivíduo.

Para tanto, nos valem aqui dos estudos da sociologia do trabalho tendo como ponto de partida os modos de organização da indústria por entender que este, durante toda a história moderna constitui o ponto fulcral de manutenção da organização do trabalho e de como seus mais variados métodos de produção, têm contribuído, de forma inerente, para aquilo que podemos entender como um processo socio-histórico de degradação do trabalho humano frente o lucro do capital.

Dentro das limitações deste trabalho, abordaremos aqueles que, com base na bibliografia sociológica, são considerados os modos paradigmáticos de produção e organização da indústria capitalista dada sua larga utilização no século XX e XXI e seus efeitos no mundo do trabalho, quais sejam: o taylorismo, o fordismo e o toyotismo.

2.3.1 Taylorismo – A separação do trabalho entre concepção, execução e controle

Como pode se depreender das exposições acima, no início do capitalismo industrial a execução do trabalho ainda permanecia sob controle dos trabalhadores, dado que se tratava de uma divisão social do trabalho ainda artesanal adstrita a pequenos ofícios característicos da época (tais como tecelão, carpinteiro, vidreiro, sapateiro etc.), organizados em guildas e que guardavam resquícios da produção mercantilista.

Com a consolidação da grande indústria nacional e sua estreita ligação com o academicismo que contribuiu com o desenvolvimento de novos materiais e produtos, foi possível, também, a aplicação da ciência aos métodos de organização do trabalho, sendo que já se podia apontar uma tendência nesse sentido a partir da própria administração das guildas de

ofício, ou seja, já havia um movimento preexistente a gerência científica da organização do trabalho cujo intuito era exercer maior controle sobre o trabalho humano (BRAVERMAN, 2011, p. 82).

Porém, tal movimento fora impulsionado por Frederick Winslow Taylor (1856-1915) nas últimas décadas do século XIX, quando partindo de estudos basicamente empíricos, desenvolvidos ao longo de suas experiências profissionais, Taylor pôde chegar a resultados que propiciaram ao crescente capitalismo industrial da época exercer total domínio sobre os trabalhadores a partir de uma série de elementos e princípios.

Taylor, embora não fosse o precursor do movimento gerencial, teve alguns méritos e seus estudos distinguiam-se dos demais basicamente por terem como fundamento dois aspectos: a organização e o controle dos processos de trabalho.

Em seu primeiro aspecto distintivo, enquanto Taylor ocupava-se dos fundamentos da organização do trabalho e do controle sobre ele, ou seja, da busca pela melhor divisão (vale dizer, simplificação) e formas de execução, aponta-se que as escolas do movimento de gerência da administração ocupavam-se da psicologia ou da sociologia industrial, ou seja, “do ajustamento do trabalhador ao processo de produção em curso” (BRAVERMAN, 2011, p. 84).

No tocante ao controle do processo de trabalho, enquanto segundo aspecto distintivo dos estudos desenvolvidos por Taylor, Braverman assevera que Taylor ampliou sua aplicação à gerência de modo que ao trabalhador não fosse atribuído qualquer tipo de tomada de decisão sobre o processo do trabalho. Tudo deveria ser realizado pela administração, desde a mais simples à mais complicada tarefa, impondo ao trabalhador de modo rigoroso a forma exata com a qual o trabalho deve ser feito (2011, p. 86).

Como dito, os resultados dos estudos de Taylor eram obtidos a partir de suas experiências profissionais sendo basicamente empíricos e, por sua vez, voltados aos interesses dos capitalistas, portanto, sem qualquer senso crítico e humano no processo do trabalho. Logo, a aplicação dos seus métodos, além de sofrer resistência por parte dos trabalhadores, revela também a inerente luta de classes já instalada e o modo de dominação utilizado pelos capitalistas industriais.

Isto fica claro no testemunho prestado por Taylor a uma Comissão Especial da Câmara de Representantes dos Estados Unidos onde relata que após assumir o cargo de chefe de turma responsável pelo departamento de tornos na fábrica Midvale Steel Works, onde iniciara exercendo a função de maquinista diarista, sucedeu-se uma longa batalha entre ele e seus antigos colegas de profissão que o questionaram sobre a forma de execução dos serviços, sendo então assim respondidos por Taylor:

Disse-lhes então: 'Se vocês querem dizer que receiam que vou tirar maior produção desses tornos, sim: proponho-me a aumentar a produção'. E disse: 'Vocês devem lembrar que estive com vocês como companheiros até agora e que trabalhei como vocês. Não fugi à regra. Estive do lado de vocês. Mas agora aceitei a função de gerência nesta companhia, e estou do outro lado. Vou dizer-lhes francamente que pretendo obter uma produção maior desses tornos'. Eles responderam: 'Então você vai ser mesmo um porco danado'. (TAYLOR *apud* BRAVERMAN, 2011, p. 88).

Como dito anteriormente, a “ciência” desenvolvida por Taylor parte do ponto de vista do capitalista industrial, logo, além dos pontos distintivos já mencionados, dentre as características do taylorismo observa-se uma série de pontos que tinham como objetivo fornecer subsídios suficientes para a administração exercer total domínio sobre o processo do trabalho e do trabalhador. Para além daquelas características distintivas já acima mencionadas, Braverman (2011, p. 86-100), elenca esses pontos da seguinte maneira, vejamos:

- a) Tomada de decisões – para Taylor, o efetivo controle sobre a organização e produção só seria efetivo se toda a tomada de decisões fosse feita pela gerência administrativa, incumbindo ao operariado apenas a execução do trabalho;
- b) Intensificação da produção – a partir das decisões gerenciais, por consequência, tem-se a imposição de um padrão e ritmo de trabalhos em limites extremos. Taylor entendia o sucesso dessa execução nos moldes estabelecidos como um “ótimo dia de trabalho” atribuindo a este termo a definição de “todo o trabalho que um operário pode fazer sem danos a sua saúde, em um ritmo que pode ser mantido através da vida do trabalho”;
- c) Dia de tarefa – uma vez de posse do conhecimento técnico e “do controle do trabalho através do controle das decisões tomadas no curso do trabalho”, para a persecução do “ótimo dia de trabalho” fazia-se necessário o estabelecimento do tempo e dos resultados a serem obtidos ao fim do dia;
- d) “Incentivos científicos” – prática que consistia no pagamento de uma renda extra, inicialmente adotada como forma de burlar a resistência dos trabalhadores, cujo intuito era fazer com que estes cumprissem com os limites impostos pela gerência. Contudo, tão logo o empresariado impunha limites cada vez mais rigorosos viria a abandonar tal prática;
- e) Operariado padrão – para suavizar o caráter extremo do ritmo imposto e apresentá-los como passíveis de execução por qualquer trabalhador, Taylor

buscava aqueles com capacidades físicas fora do comum e pouco instruídos para servir como operário padrão a ser seguido pelos demais e convencer a administração de que seus padrões eram plausíveis. Em um de seus experimentos chegou a referir-se a um destes selecionados como “um homem do tipo boi”.

Como se percebe, o desafio àquela época consistia em dissociar o significado humano do trabalho do próprio trabalhador, reduzindo-o a mero instrumento do capital, sendo o controle essencial a atividade capitalista na persecução por um modo de produção mais racional, a fim de sua consequente maximização, isto por meio da dissociação do processo de trabalho das especialidades dos trabalhadores, da separação de concepção, controle e execução do trabalho (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 111), noutros termos, da “desumanização” e da utilização do monopólio do conhecimento para controlar cada fase do processo de trabalho e seu modo de execução. Sinteticamente, é o que se extrai dos princípios condensados por Braverman em três princípios:

I) *Coleta de informações e sistematização* – sob este princípio, dizia Taylor que “o administrador assume... o cargo de reunir todo o conhecimento tradicional que no passado foi possuído pelos trabalhadores e ainda, classificar, tabular e reduzir esse conhecimento a regras, leis e fórmulas...” (*apud* BRAVERMAN, 2011, p. 103). A partir do conhecimento apropriado é possível à administração o estabelecimento das formas de execução mais econômicas e da adoção de limites mais próximos do extremo da capacidade dos trabalhadores;

II) *Monopólio do conhecimento* – neste princípio afirma que “todo possível trabalho cerebral deve ser banido da oficina e centrado no departamento de planejamento ou projeto...” (*ibidem*, p. 103). Logo, a “ciência do trabalho”, o estudo sistemático e seus resultados pertenciam a gerência. Como Braverman sintetiza: não apenas o capital é propriedade do capitalista, mas o próprio trabalho tornou-se parte do capital (2011, p. 106).

III) *Controle e pré-planejamento* – para Taylor, “a gerência científica consiste muito amplamente em preparar as tarefas e sua execução” (*apud* BRAVERMAN, 2011, p. 108). Como antecipado, no taylorismo todas as decisões devem ser tomadas pela administração que irá ditar a forma de execução, o tempo e a quantidade a ser produzida em um dia. Assim, Braverman assegura que se o primeiro princípio consiste na coleta e desenvolvimento dos processos de trabalho, “então o terceiro princípio é a utilização deste monopólio do conhecimento para

controlar cada fase do processo de trabalho e seu modo de execução” (*ibidem*, p. 108).

Entretanto, para a aplicação desse método gerencial na administração, alguns elementos de ordem prática são também fundamentais para obtenção de êxito na produção, dentre os quais, destacam-se: a) o controle do tempo (obtido por meio da cronometragem das atividades); b) o aumento do número de chefias, ou a delegação de poder a funcionários (em contraposição ao contramestre único); c) padronização das atividades, ferramentas e materiais; d) reestruturação do espaço organizacional, inclusive com criação de setor de planejamento; e) a conversão da forma de execução em instruções e normas a serem seguidas; f) estabelecimento de metas; (TAYLOR, 1970 *apud* PINTO, 2013, p. 30).

É importante ressaltar que a subdivisão de tarefas proposta por Taylor não ficou adstrita apenas aos cargos e funções de mera execução, mas atingiam também funções de natureza gerencial, posto que havendo uma divisão entre execução, organização, controle e concepção do objeto a ser produzido, para a designação prévia das tarefas em cada uma de suas fases há um grupo de trabalhadores incumbidos do planejamento e definição formais destas e, assim sucessivamente, outros grupos anteriores (PINTO, 2013, p. 29).

Logo, o que se percebe com a implementação do método de gerência científica proposto por Taylor é que uma vez que se tenha apropriado o conhecimento técnico do trabalho este é esquematizado e subdividido em tantas partes quanto possíveis a fim de se simplificar o trabalho e distribuí-lo uniformemente entre os trabalhadores em frações ínfimas com o intuito de se elevar e regularizar a produção.

Desta forma, como diriam Boltanski e Chiapello, “a taylorização do trabalho consiste em tratar os seres humanos como máquina” (2009, p. 131). Tanto é assim que o trabalhador, já destituído dos meios de produção, e agora também do conhecimento técnico sobre o trabalho, tem participação mínima sobre o produto deixando de exercer domínio para então ser dominado pela produção, se tornando, assim, suscetível ao controle social e a intensificação do trabalho agora organizado pelo patronato.

2.3.2 Fordismo – Automação e linha de produção em série

Se com o taylorismo o controle racional da organização do trabalho implicava basicamente na separação entre concepção, controle e execução do trabalho, sendo este subdividido em tantas partes quanto necessárias para o controle industrial da produção sobre o próprio trabalhador, com o fordismo as condições de trabalho se tornaram mais precárias com

o delineamento de um “novo indivíduo” que não mais se reconhece no trabalho por ele realizado, mas naquilo que consome.

Afinal, como Harvey nos assevera, o que distingue o fordismo do taylorismo é justamente o “reconhecimento explícito de que produção de massa significa consumo de massa”. Contudo, como alerta o próprio Harvey, não se deve enxergar o fordismo apenas como um período em que houve intensa produção e consumo de massa (2006, p. 121), tanto no mercado interno nacional dos países centrais do sistema capitalista, quanto no plano internacional do mesmo sistema, pelas razões que serão a seguir expostas.

Embora, simbolicamente, possa se considerar a instituição do dia de oito horas de trabalho por cinco dólares como marco inicial do modo de organização e produção proposto por Henry Ford, este só se consolidou no período entre 1945 e 1973, conhecido como os anos dourados do capitalismo moderno.

Harvey nos traz ainda alguns pressupostos para a consolidação desse sistema no meio de produção, dentre os quais, a partir de sua explanação, extrai-se os seguintes (2006, p. 121-123; 125; 131):

- I. Primeiro, já havia um mercado corporativo de organizações de negócios, aperfeiçoada pelas estradas de ferro construídas ao longo do século XIX;
- II. Ford se utiliza da divisão do trabalho preexistente e esmiuçada por Taylor, de onde se favorece para implantar a esteira na linha de montagem que leva o trabalho ao operário em posição fixa, tendo significativo ganho de produtividade nesse sentido;
- III. A suburbanização e a desconcentração da população e da indústria como estímulo da demanda efetiva daquilo que era produzido por Ford;
- IV. O enfraquecimento dos movimentos operários radicais propiciando maior controle do trabalho por parte do empresariado;
- V. No plano internacional, para consolidação do fordismo, seja por meio da sua implantação como esforço de guerra nos territórios ocupados depois de 1940 (Europa e Japão), seja por meio do Plano Marshall (desenvolvido para recuperar as áreas devastadas pela Segunda Guerra), foi propício no sentido de promover o escoamento da produção excedente ampliando o comércio mundial;

Já Antunes, nos explica que neste modelo, os elementos básicos eram constituídos

Pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro

taylorista e da produção em série fordista; pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo do trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do trabalhador fabril, entre outras dimensões (2011, p. 24-25).

Assim, percebe-se que foi a partir da segmentação do trabalho, desenvolvida por Taylor que o sistema proposto por Henry Ford (1862-1947) pôde se desenvolver incorporando elementos práticos do movimento gerencial que o antecedeu, potencializando-os por meio da implementação do maquinário ao processo de fabricação, através da esteira de produção e a disposição dos postos de trabalho ao longo desta, acrescentando-se, ainda, a padronização dos produtos voltados para o consumo em massa. Com isto, acreditava-se que se reduziria os custos da produção em detrimento do consumo em massa que, por sua vez, vinha acompanhado pelo aumento significativo dos salários em função das vendas em larga escala.

Vale dizer, o taylorismo constitui a base primordial para o fordismo, sem o qual talvez não fosse possível a disposição dos trabalhadores ao longo da esteira de produção em série, condicionados a movimentos repetitivos e simplificados, de tal modo que o ritmo do trabalho agora era ditado pelo objeto (ou a produção deste) e não mais pelo trabalhador. Desta forma, não havendo espaço para intervenção mínima da subjetividade humana ao processo de confecção do produto, o trabalho desumanizado, se torna a negação de um processo de aprendizado (PINTO, 2013, p. 39).

A partir deste momento em que praticamente se anula a subjetividade do trabalhador no modo de produção taylorista/fordista¹, condiciona-se seu trabalho a mera e simples repetição de movimentos autômatos, tornando-se, consecutivamente, suas qualidades, habilidades, competências e experiências individuais indiferentes ao processo não se admitindo, portanto, qualquer intervenção crítica.

Dessa forma, o trabalhador se vê reduzido e confundido com mais uma engrenagem da produção sendo, portanto, facilmente substituível enfatizando a relação de compra e venda identificada por Engels em A situação da classe trabalhadora na Inglaterra (2010, p. 308).

No entanto, Harvey destaca que houve dois impedimentos para a disseminação do fordismo no período entre guerras. O primeiro impedimento consistia na resistência, por parte da classe trabalhadora, a um sistema que se apoiava na intervenção mínima do operário sobre a produção, o ritmo e execução do trabalho. Para contornar tal situação, Ford utilizara

¹ Como iremos nos referir daqui em diante.

maciçamente mão de obra imigrante. Já a partir desta facilidade em substituir a força de trabalho de um operário por outro, pode-se identificar um indício de flexibilidade na organização taylorista/fordista, uma vez que pode dispor de todo um exército industrial de reserva composto por indivíduos desempregados ou trabalhadores autônomos, informais e imigrantes.

Um segundo impedimento residia na forma de intervenção do estado na política econômica. Com a grande depressão de 1930, os governos democráticos demonstravam certa fragilidade e aparente incapacidade de oferecer uma resposta adequada ao desastre econômico que se anunciava, com isto, houve certo atrativo pelos governos autoritários que se desenvolviam a época. Nas palavras de Harvey:

[...] A estase democrática dos anos 20 (embora vinculada a classe) tinha de ser superada, muitos concordavam, por um pouco de autoritarismo e intervencionismo estatais, para os quais bem poucos precedentes (salvo a industrialização do Japão ou as intervenções bonapartistas da França do Segundo Império) podiam ser encontrados. (2006, p. 124).

Diante deste cenário, Harvey destaca que, tal como via Keynes, era necessário intervir favoravelmente ao sistema capitalista de modo repelir “as evidentes repressões e irracionalidades, toda a beligerância e todo o nacionalismo estreito que as soluções nacional-socialistas implicavam” (2006, p. 124).

Dito isto, convém destacar que além da base taylorista inerente ao sistema fordista, o tripé composto por capital, trabalho e Estado é de suma importância para sua consolidação onde o comportamento de cada um destes elementos desempenha importante papel.

Pelo capital, temos que o período pós-guerra encontrou uma indústria baseada em tecnologias desenvolvidas durante o período, tais como carros, navios, equipamentos de transporte, aço e seus derivados, e outros, desenvolvidos em grande escala nos países do sistema, tendo matéria-prima extraída daqueles países ditos subdesenvolvidos. Convém destacar que grande parte dessa produção era escoada para a reconstrução de economias devastadas na Segunda Guerra Mundial.

Com relação a classe trabalhadora, embora possa se perceber uma crescente organização dos trabalhadores durante a vigência do sistema taylorista/fordista, muito se deve ao fato do modo como estes eram dispostos na fábrica, contraditoriamente pode-se apontar que os sindicatos, ainda que tenham ganho poder de negociação, eram simultaneamente enfraquecidos devido às políticas de compensação salarial, benefícios da seguridade social e outros aspectos da política social empregada pelo Estado, ou seja, a luta sindical foi cooptada pelo capital e pela política estatal. Assim, Harvey afirma que

As decisões das corporações se tornaram hegemônicas na definição dos caminhos do crescimento do consumo de massa, presumindo-se, com efeito, que os outros dois parceiros da grande coalizão [trabalho e Estado] fizessem tudo o que fosse necessário para manter a demanda efetiva em níveis capazes de absorver o crescimento sustentado do produto capitalista. (2006, p. 129).

No tangente ao comportamento estatal frente a consolidação do fordismo, Harvey destaca que, conforme a produção em massa requeria um escoamento nas mesmas proporções e condições econômicas estáveis, coube ao Estado intervir por meio de uma combinação de políticas fiscais e monetárias dirigidas, sobretudo, a setores que estimulavam o consumo da produção, tais como em setores de transporte e equipamentos públicos, bem como, na política de complemento salarial através da seguridade social, assistência médica, educação, habitação, etc. Desta forma, garantiam-se condições materiais para o dito bem-estar social (2006, p. 129-130).

É inegável que o sistema taylorista/fordista (como nos referiremos de agora em diante) estava intimamente ligado também ao Estado de bem-estar social (Welfare State). Embora, de certo, há que se falar que as formas de institucionalização das práticas políticas de bem-estar social foram distintas nos mais diversos Estados (não cabendo a presente pesquisa esgotar tais formas dada suas limitações), convém destacar que tal como no plano externo percebia-se que nem todos os Estados eram contemplados pelas supostas benesses do fordismo aliado ao Estado de Bem-estar Social, portanto o fordismo se disseminou desigualmente produzindo um grande contingente de trabalhadores excluídos.

Assim,

Sem acesso ao trabalho privilegiado da produção de massa, amplos segmentos da força de trabalho também não tinham acesso às tão louvadas alegrias do consumo de massa. [...] O surgimento de mulheres como assalariadas mal remuneradas foi acompanhado por um movimento feminista igualmente vigoroso. E o choque da descoberta de uma terrível pobreza em meio à crescente afluência [...] gerou fortes contramovimentos de descontentamento com os supostos benefícios do fordismo. [...] Devem-se acrescentar a isso todos os insatisfeitos do Terceiro Mundo com um processo de modernização que prometia desenvolvimento, emancipação das necessidades e plena integração ao fordismo, mas que, na prática, promovia a destruição de culturas locais, muita opressão e numerosas formas de domínio capitalista em troca de ganhos bastante pífios em termos de padrão de vida e de serviços públicos (por exemplo, no campo da saúde), a não ser para uma elite nacional muito

afluente que decidira colaborar ativamente com o capital internacional. (HARVEY, 2006, p. 132-133).

Boltanski e Chiapello destacam que os descontentamentos por parte dos trabalhadores estão relacionados não apenas a reivindicação de melhores salários ou garantia maiores no emprego, trata-se de uma revolta contra as condições de trabalho influenciada, ainda, pelo desenvolvimento da racionalização do trabalho e grande elevação do nível de escolaridade, sobretudo no que tange aos trabalhadores afastados das linhas de montagem (2009, p. 218).

Frente a todos estes descontentamentos no plano internacional e no plano nacional das economias do centro do sistema capitalista, somados a crise de 1973 e a retomada do pensamento liberal é que surge o último modo paradigmático da produção capitalista no século XX a ser tratado no tópico a seguir.

2.3.3 Toyotismo – Da transição do Fordismo para um regime de acumulação flexível

Uma miríade de fatores de ordem econômica e política provocaram intensas transformações nas relações de trabalho sociais a partir da década de 70. Tais fatores incluíam desde a alta do preço do petróleo pela Organização dos Países Exportadores de Petróleo – OPEP até mesmo o apelo por intervenções mínimas do Estado no mercado, significando o rompimento com o Estado de bem-estar social vivido durante os anos dourados do taylorismo/fordismo como mencionado no tópico anterior.

Se durante o regime taylorista/fordista seu progresso “significou a formação de mercados de massa globais e a absorção [...] na dinâmica global de um novo tipo de capitalismo” (HARVEY, 2006, p. 131), neste novo panorama internacional o sistema taylorista/fordista mostrava-se enrijecido a ponto de se tornar obsoleto frente às transformações ocorridas desde a década de 70. Agora, não mais se tinha a produção em massa enquanto motor da economia mundial capitalista, mas era necessário uma (re) organização sistemática capaz de adequar-se rapidamente a instabilidade da demanda de consumo que ditava as regras da economia neste momento.

Diante deste cenário, a indústria viu-se compelida a adequar-se às novas imposições do mercado, agora voltado ao consumo de serviços e a adequação tecnológica, redefinindo sua estratégia de produção de tal modo a confeccionar produtos mais diversificados em um curto período de tempo, do aumento da qualidade e da redução de preços frente a uma nova sociedade efêmera e individualizada, e tal como no mercado capitalista, extremamente competitiva entre

os indivíduos que a compunham. Como diria Harvey

O movimento mais flexível do capital acentua o novo, o fugidio, o efêmero, o fugaz e o contingente da vida moderna, em vez dos valores mais sólidos implantados na vigência do fordismo. Na medida em que a ação coletiva se tornou, em consequência disso, mais difícil (...) o individualismo exacerbado se encaixa no quadro geral como condição necessária, embora não suficiente, da transição do fordismo para a acumulação flexível. (2006, p. 161).

O reflexo disto tudo nas relações trabalhistas implica na desconstituição da classe trabalhadora enquanto massa política, uma vez que a individualização promovida desde os princípios tayloristas da gerência científica ocasionou sua fragmentação, reduzindo também a capacidade de articulação e mobilização política da classe operária, consequentemente o poder corporativo do capital tem elevado ao extremo os níveis de precarização do trabalho por meio da flexibilidade de investimentos e do modo de exploração com ênfase na subcontratação, capaz de responder às imediatas transformações do mercado.

Diante desta conjuntura político-econômica, outras alternativas frente ao sistema taylorista/fordista surgiram, por exemplo, a chamada especialização flexível na Terceira Itália e os chamados Grupos Semiautônomos (GSA's). Porém, nenhum destes conseguiu se sobressair e se impor de forma ampla como o sistema proposto por Taichii Ohno, engenheiro industrial da Toyota Motor Company, o Toyotismo.

Tal sistema surge em um contexto bastante peculiar, qual seja, no Japão pós Segunda Guerra Mundial de crescimento econômico lento, voltado ao atendimento a um mercado interno de diversos tipos de bens e serviços. Tendo a Toyota passado ao fim da década de 40 por uma grave crise financeira que culminou na demissão de 1.600 funcionários e com o início da Guerra da Coreia (1950-1953), viu-se compelida a atender a demanda de tropas estadunidenses que se caracterizava por pedidos de diferentes artigos e num determinado espaço de tempo (PINTO, 2013, p. 61-63).

Para tanto, era necessário aumentar a capacidade produtiva sem que houvesse desperdício de tempo e estoque, ou seja, produzir apenas o necessário em tempo hábil (*just-in-time*), diversificando a produção em detrimento da demanda sem que houvessem maiores prejuízos.

Exigia-se, portanto, um novo perfil de empregado que diferentemente do empregado padrão e especializado em tarefas simplórias e repetitivas do modo taylorista/fordista, deveria ser capaz de reunir diversas qualidades a fim de concentrar em suas atribuições uma vasta gama de funções que vão desde a manutenção dos equipamentos e local

de trabalho, até o controle de qualidade e a gerência de suas funções em seu posto. Noutros termos, prevalece a ideia de um trabalhador multifuncional que deve adaptar-se à diversas funções caso necessário.

O sistema desenvolvido por Ohno, embora perseguisse o mesmo objetivo do sistema taylorista/fordista, qual seja, a maximização da capacidade produtiva a baixo custo financeiro e material, diferenciava-se quanto ao método utilizado dada a conjuntura já informada alhures.

Pinto, assevera que

No sistema toyotista, a autonomia, a polivalência e a organização celular permitiram que a capacidade produtiva dos postos de trabalho passasse a ser flexível, absorvendo variações quantitativas e qualitativas na demanda dos produtos, sem manutenção de estoques, dos quais podem ser exigidas jornadas flexíveis, com aumento significativo de horas extras. (2013, p. 70).

No mesmo sentido, Gounet sintetizava o novo método proposto em seis pontos: I. produção puxada pela demanda e crescimento pelo fluxo – onde a produção era para suprir a venda do objeto encomendado pelo cliente; II. combate ao desperdício – em que apenas a produção agrega valor dentro das operações do trabalho (transporte, produção, estoque e controle de qualidade), enquanto representam custos e, portanto, o único estoque tolerado é a reserva por onde escoar o fluxo da cadeia; III. Flexibilidade do aparato produtivo e sua adaptação às flutuações da produção que, por conseguinte, acarretam a flexibilização da organização do trabalho; IV. *Kanban*, sistema de gestão visual para controle de tarefas e fluxos de trabalho através da utilização de colunas e cartões; V. variedade de modelos, mas cada um com série reduzida – cria-se, assim, um grande fomento ao consumo oferecendo ao consumidor final a ideia de quase “exclusividade” pelos objetos em série limitada; VI. O desenvolvimento de subcontratações – assim, a Toyota impunha também aos seus fornecedores seus métodos de produção (2002, p. 26-29).

Em síntese, “é um sistema de organização da produção baseado em uma resposta imediata às variações da demanda e que exige, portanto, uma organização flexível e integrada do trabalho”, inclusive dos trabalhadores (GOUNET, 2002, pág 29).

Gounet nos aponta, ainda, como efeitos deste método que há uma intensificação maior do trabalho atingindo o auge da luta patronal sobre o ócio do trabalhador, como exemplo, cita o “gerenciamento by stress” que consiste no fato de que em toda linha de produção há sinalização indicando o status do setor, onde a sinalização verde significa que a produção está ok; a laranja indica superaquecimento e a vermelha que há problemas. Contudo, mesmo com a

indicação de produção “ok” (verde), implicaria um problema latente, donde seria necessário aumentar o ritmo para identificar o problema (2002, p. 29-30).

Ainda, como visto que a flexibilidade da produção implica também a flexibilidade do trabalho e, portanto, dos trabalhadores, a política básica é usar o mínimo de operários para realização do mesmo trabalho. Logo, o aumento de produção não quer dizer que há também aumento de operários assalariados, ao contrário, a empresa ou os obriga a fazer horas extras ou contrata temporários, assim a política de redução de funcionários aumentou a intensidade do trabalho para os demais que passaram a acumular as funções esvaziadas pelas demissões.

Como forma de atenuar essa intensificação e degradação do trabalho, para Gounet a empresa atua em duas frentes para induzir seus trabalhadores, tanto com “uma correlação de forças desfavorável” (por exemplo, com o apoio da legislação e o exercício do poder econômico patronal), como também com compensações suficientes para o trabalho mais penoso (2002, p. 30).

Portanto, compreende-se que o mercado precisa de meios para legitimar suas práticas e estas podem se dar tanto através de medidas simples como a remuneração extra utilizada para induzir o aumento da produção (prática já utilizada por Taylor como já mencionamos), bem como, pode também se dar por meio do Estado e suas ferramentas, como políticas econômicas, legislação, etc.

3 A LÓGICA DA FLEXIBILIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Como pode se depreender dos tópicos anteriores, as transformações ocorridas no mundo do trabalho têm contribuído para aquilo que podemos compreender como um processo de precarização do próprio trabalho, enquanto atividade essencialmente humana, e que deve ser encarado como uma constante ao longo de todo o desenvolvimento do capitalismo. Isto fica perceptível quando analisamos criticamente os modos de organização da produção e seus reflexos na estruturação e execução do trabalho.

No entanto, há um elemento importante desse processo que nas últimas décadas tem contribuído com a legitimação para maior intensificação na desconstrução cultural do primado do trabalho e do emprego, qual seja, a globalização.

3.1 Globalização e neoliberalismo – o discurso dominante do capital

Para Delgado, o fenômeno corresponde à uma fase do sistema capitalista responsável por criar a noção de globo terrestre para o mercado, rompendo, portanto, com o antigo paradigma de nação e, enquanto processo capaz de potencializar o desenvolvimento desse sistema, afeta, direta ou indiretamente, os diversos aspectos (sociais, políticos, culturais, etc.) dos Estados-nações (2017, p. 15-16).

Enquanto isso, Ianni, ao debruçar-se sobre as teorias da globalização, aponta que

Aos poucos, e às vezes de repente, a sociedade global subsume formal ou realmente a sociedade nacional compreendendo indivíduo, grupo, classe, movimento social, cultura, língua, religião, moeda, mercado, formas de trabalho, modos de vida. Tudo isto continua vigente, como nacional [...] mas tudo isto, simultaneamente, articula-se dinâmica e contraditoriamente com as configurações e os movimentos da sociedade. (2004, p. 240).

Ainda, nas palavras do autor “o local e o global determinam-se reciprocamente, umas vezes de modo congruente e consequente, outras de modo desigual e desencontrado” (2004, p. 243). Trata-se de uma contradição aparentemente própria da globalização, embora se estruture a formar uma conexão política e econômica entre todos as nações, o que se observa é a intensificação da exploração por meio da hegemonia política dos países centrais do capitalismo sobre os demais localizados a margem desse sistema.

Nas análises de Delgado, ele nos traz alguns pressupostos que apontam para a direção do que foi dito acima. Segundo o mencionado jurista, estes pressupostos seriam fatores

estruturais verificados no sistema capitalista nas últimas décadas do século XX.

O primeiro desses pressupostos seria o *aspecto generalizante do sistema capitalista*, de modo a aprofundar a interação de diversas economias e regiões; exemplo dado pelo mesmo autor é a participação no mercado internacional das economias asiáticas e a formação institucionalizada de grandes blocos econômicos, como a União Europeia², promovendo um aumento nas transações comerciais a nível mundial em acordos com os outros blocos econômicos por meio das exportações e importações com estes (2017, p. 17-18).

Ressalte-se, ainda, o papel desempenhado pela *Revolução Tecnológica* permitindo a intercomunicação imediata entre os Estados e dinâmicas econômicas pelo Globo. Os avanços trazidos pela microinformática e a rede internacional de computadores (*internet*) permitem análises simultâneas e imediatas sobre a dinâmica do sistema econômico, bem como, a realização de transações a pontos distantes de operação (DELGADO, 2017, p. 18-19). Logo, o acesso a informação em tempo real permite ao mercado reagir em tempo hábil às inconstâncias da economia tornando a política econômica de Estados e/ou blocos econômicos muito mais dinâmicas dentro do sistema capitalista mundial.

Por fim, para Delgado outro importante pressuposto para viabilização da globalização é o *caráter hegemônico do capital financeiro* sobre os outros segmentos do sistema capitalista, como o setor de produção, por exemplo. Na concepção do autor “trata-se do capital substantivamente especulativo, que gera sua reprodução essencialmente com o próprio jogo de inversões financeiras, sem compromisso relevante com a noção de produção, tão cara às fases anteriores do capitalismo” (2017, p. 19-20).

Ao que tudo indica, pela análise de Delgado, todos estes pressupostos convergem para o fato de que acentuam a dependência econômica de países localizados à margem do centro do capitalismo mundial, ou seja, os ditos países subdesenvolvidos em detrimento daqueles países centrais que aumentam seu poder de influência sobre pequenas economias e ditam os rumos da política econômica mundial por meio da institucionalização de blocos econômicos onde tratados e acordos são feitos com base nos parâmetros daqueles países, muitas vezes sem observar a realidade dos demais com menor poder político e econômico. Isso sem mencionar que a comunicação hoje propicia um alto grau de controle dos mais fortes sobre os demais por meio de decisões que podem ser tomadas em tempo real, influenciando a economia e a política destes países.

² Instituída em 1992 pelo Tratado de Maastricht.

Todos esses pressupostos se somam a um elemento central, qual seja, o pensamento econômico neoliberal cuja narrativa procura legitimar o processo globalizante do sistema capitalista.

Sob a perspectiva do viés econômico, observa-se que o pensamento neoliberal tem exercido papel hegemônico nas últimas décadas do século XX, de forma que tem sido a ideologia adotada em países com importantes lideranças políticas sem ter qualquer narrativa de contraponto, seja no plano internacional (ausência de experiências sociopolíticas em antítese ao pensamento liberal³), seja no plano interno desses Estados com políticas neoliberais, onde não há forças políticas com projetos econômicos alternativos que tenham respaldo popular⁴ (*idem*, 2017, p. 20-28).

Ainda, dada a interdependência entre os Estados em uma economia globalizada tem-se como consequência a internalização do pensamento neoliberal nos países periféricos com a uniformização de práticas políticas e econômicas que favorecem ao próprio processo globalizante (DELGADO, 2017, p. 28-29),

Uma das maiores representantes do pensamento neoliberal no séc. XX foi Margareth Thatcher (Primeira Ministra do Reino Unido entre 1979 e 1990). Aliado ao conservadorismo da ministra chamada de “Dama de ferro”, o pensamento neoliberal se intensificou no Reino Unido e desta experiência podemos extrair alguns elementos que o caracterizam não apenas nos países centrais⁵, mas também sua adesão irrestrita nos países periféricos como afirmamos acima, cujos elementos centrais, em síntese, podem ser tidos como além de contemplar a privatização irrestrita e redução do capital produtivo estatal, se fazia necessária a busca pela legitimação destas por meio da desregulamentação das condições de trabalho e flexibilização dos direitos sociais, ou seja, buscava-se a alteração jurídico-institucional (ANTUNES, 2009, pág 68).

A nível de Brasil, como claro exemplo dessa internalização dos discursos e práticas neoliberais e seu papel no processo de precarização do trabalho, observa-se que a adoção do

³ Vale lembrar que com o fim da União Soviética e a queda do Muro de Berlim, deixa de existir no plano internacional algum modelo sociopolítico com força suficiente de oposição ao neoliberalismo que pode ser simbolizado pelo poder econômico dos Estados Unidos.

⁴ Embora na América Latina tenha surgido entre meados da década de 90 e início do século XXI a ascensão de governos com base popular, atualmente com a derrocada destes governos (de formas questionáveis), assiste-se ao renascimento e intensificação do pensamento neoliberal.

⁵ O pensamento Neoliberal é impulsionado também pela eleição de Ronald Reagan nos Estados Unidos.

pensamento liberal repercutiu em práticas massivas que tinham como escopo a privatização de empresas estatais (e serviços públicos), a expansão do setor de serviços em detrimento do setor produtivo tendo, inclusive, como consequência uma onda de incentivos a contratos terceirizados e outras formas de subcontratação.

Embora o capitalismo aqui tenha se desenvolvido de modo tardio, posto que ainda pós Segunda Guerra Mundial os países subdesenvolvidos eram reafirmados como meros fornecedores de matéria prima, dado que o compromisso maior e, portanto, os recursos, eram com a reconstrução de economias devastadas, segundo Oliveira a expansão do capitalismo nacional resultou numa adequação com as classes proprietárias rurais, até então detentoras do poder político econômico, junto a burguesia industrial crescente no país pós anos 30, a que o autor chamou de “pacto estrutural” (2013, p. 62-65).

Nesse “pacto estrutural”, vislumbra-se que são preservados modos de acumulação distintos entre os setores primário e secundário, num primeiro momento e no qual, em seguida, há crescente participação do setor terciário. Com isto, a industrialização tardia se dá num momento propício em que a alta tecnologia disponibilizada permite, desde já, a substituição da força de trabalho humano pelo “trabalho morto” sem a necessidade de se esperar que o preço daquele se torne alto suficiente (OLIVEIRA, 2013, p. 67).

Do acima exposto é possível compreender que há a necessidade de uma ferramenta capaz de legitimar todas as formas de exploração do empresariado, tal ferramenta encontra esteio na própria legislação, a quem Oliveira já mencionava que esta propiciava e potencializava as condições para expansão do capitalismo aqui no Brasil (2013, p. 64-67).

Assim, convém destacar o papel desempenhado pela legislação trabalhista e do Direito nas relações de trabalho e emprego e seu comportamento ante o cenário de flexibilização e, conseqüente, precarização e derruição de direitos sociais dos trabalhadores. Abordagem a ser realizada no próximo tópico da presente pesquisa.

3.2 Flexibilização e precarização do trabalho – duas faces da mesma moeda

Ao passo que o capital se apresentava sob forma de fácil adaptação capaz de atender às necessidades de uma sociedade cada vez mais efêmera e fundada sob incertezas; contudo, reclamava, de modo ambivalente, por meios de legitimação do Estado que pudessem lhe proporcionar segurança real de exploração da mão de obra, vale dizer, sob novas formas de contratação, tais como o contrato temporário, contrato por tempo parcial, terceirização e aquele, que a nosso sentir, se traduz como a ilustração mais fiel da lógica precarizante ante o anseio

capitalista na busca pela maximização do lucro a todo custo, a saber, o contrato de trabalho intermitente (objeto deste estudo).

Destarte, o Estado, sob a égide do sistema capitalista, enquanto instrumento de classe e não como um ente aquém da sociedade, exerce um papel fundamental para a consolidação de um mercado cada vez mais ávido por acumulação e maximização de lucros, tornando o terreno das relações trabalhistas mais instável por meio da regulamentação mínima sobre os mercados e da criação de leis que flexibilizam os contratos de trabalho, ou mesmo da desregulamentação. Logo, em paralelo ao processo de precarização, que ocorria principalmente no âmbito da organização do trabalho, tem-se um processo de flexibilização das leis trabalhistas e, consequentemente, das relações de trabalho.

Cabe frisar que, dada as limitações da presente pesquisa, iremos nos ater, apenas, a análise da legislação *justralhista* brasileira, sobretudo da recente reforma trabalhista após breve histórico do processo de flexibilização das leis e suas consequências para a classe trabalhadora.

3.2.1 O comportamento da legislação trabalhista ante o capital (breve histórico)

Historicamente, não há como negar que a legislação trabalhista brasileira tem sido ponto de embate entre capital e trabalho, o que se observa já em sua fase inicial intitulada de *fase de manifestações incipientes* (1888 – com o fim da escravidão – à 1930 – criação do Ministério do Trabalho), onde existiam apenas algumas leis esparsas e, apenas, em 1917 é que se iniciaria uma discussão para reunião dessas leis sob a forma de um Código de Trabalho (GOMES *apud* CONFORTI, 2017, p. 86).

Tais embates persistem durante a *fase de institucionalização (ou oficialização) do Direito do Trabalho* (de 1930 a 1945, com efeitos até a promulgação da Carta Constitucional de 1988), em que segundo Delgado

O Estado largamente intervencionista que ora se forma estende sua atuação também a área da chamada questão social. Nesta área implementa um vasto e profundo conjunto de ações diversificadas, mas nitidamente combinadas: de um lado, através de rigorosa repressão sobre quaisquer manifestações autonomistas do movimento operário; de outro lado, através de minuciosa legislação instaurando um novo e abrangente modelo de organização do sistema *justralhista*, estreitamente controlado pelo Estado (2011, p. 109).

Essa fase seria marcada também pelas seguintes diretrizes: I. criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, pelo Decreto n. 19.443/1930; II. criação de uma estrutura sindical oficial, baseada no sindicato único colaborador e submisso ao Estado; III. criação das Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento por meio do Decreto n. 21.396/32; IV. sistema previdenciário vinculado às áreas profissionais e aos respectivos sindicatos oficiais a partir da ampliação e reformulação das antigas Caixas de Aposentadoria e Pensões, tendo a categoria profissional como parâmetro; V. legislação profissional e protetiva, como regulamentação do trabalho feminino (Decreto n. 21.471/32) e a fixação da jornada de oito horas (Decreto n. 21.364/32); VI. por fim, políticas públicas marcadas pelo autoritarismo tendente a sufocar manifestações trabalhistas e perseguição a sindicatos autônomos (DELGADO, p. 110-111). Todo esse arcabouço normativo, mais tarde, resultaria na Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei n. 5.452/43).

Convém destacar que nesse interregno, a Constituição de 1937 foi a primeira a fazer menção a uma “Justiça do Trabalho” sem, contudo, ter qualquer aplicação prática. Apenas com a Carta de 1946 é que a Justiça do Trabalho seria integrada ao sistema Judiciário Federal com todos os seus poderes e prerrogativas e a partir de então se destacaria como instrumento célere e eficaz na persecução à justiça social, tendo inclusive reconhecimento junto à população” (DELGADO; DELGADO *apud* CONFORTI, 2017, p. 87).

O período de 1930 a 1970 foi marcado pela estruturação do mercado de trabalho nacional em torno do emprego assalariado regular e regulamentado, em que, segundo aponta Marcio Pochmann, houve uma queda na precarização da força de trabalho brasileira, observando-se apenas no sentido de trabalhos informais, passando de 55,7% da População Economicamente Ativa – PEA, em 1940, para 34,1%, em 1980, compreendendo-se nessa parcela as pessoas desempregadas, trabalhando por conta própria e sem remuneração (POCHMANN, 2008, p. 62).

Porém, conforme alerta de Conforti, não se pode perder de vista que

Devido à forte presença da lei na estrutura do mercado de trabalho brasileiro, as propostas de desregulamentação estão sempre em discussão, causando divergências entre os que lutam pela manutenção e ampliação de direitos e os que defendem propostas de flexibilização. (2017, p. 87).

Tal questionamento permeou também os debates da Constituinte 87/88 no que Delgado irá chamar de *fase de transição democrática do Direito do Trabalho*, e isto se deve tanto pelo momento político do país (marcado pela redemocratização após o fim de 21 anos de Ditadura Militar), quanto pelo debate que já havia se iniciado na Europa em meados da década

de 70 e que se fizeram sentir aqui tardiamente durante a década de 90.

Portanto, embora se caminhasse para uma ampliação da estruturação do mercado de trabalho nos anos subsequentes, o que se verificaria, de fato, era o início de uma época marcada pela desestruturação da força de trabalho em virtude dos problemas tradicionais do mercado de trabalho em economias subdesenvolvidas, como informalidade, baixos salários, subempregos e desigualdade de rendimentos (POCHMANN, 2008, p. 65).

Diante disto, embora a nova Constituição, refletindo o espírito democrático da época trouxesse alguns avanços significativos demonstrando rompimento com o espírito autoritário da fase anterior, tanto é assim que ela proíbe a intervenção estatal sobre as entidades sindicais (art. 8º, I), contudo ela surge em um momento político bastante controverso já sob ataque da retomada do pensamento liberal no país que vai preconizar, desde sua promulgação, por alterações sob o argumento de impedimento do desenvolvimento da economia e cerceamento da competitividade do capital a nível internacional.

3.2.2 O processo flexibilizatório

Para entender o efeito precarizante da flexibilização e sua legitimação por meio do aparato jurídico, recorreremos aqui a compreensão deste processo e sua correlação com o fenômeno da precarização do trabalho, partindo-se sempre da materialidade das relações sociais. Acredita-se que seja um termo essencial para o diagnóstico da realidade do atual mundo do trabalho e também para o debate dessa realidade.

3.2.2.1 A flexibilização sob o ponto de vista sociológico

Conforme demonstrado, há todo um contexto no qual se insere o processo de flexibilização que ultrapassa a organização do trabalho e se ramifica nas diversas camadas da sociedade, que vão desde políticas econômicas adotadas pelos Estados para atender ao discurso do capital e, conseqüentemente, afetam até mesmo os ditames da subjetividade do indivíduo.

Depreende-se disto, portanto, que há uma contradição entre a essencialidade que o trabalho exerce na vida do indivíduo, enquanto que a deterioração do próprio trabalho tem sido a máxima utilizada pelo capital para manter-se em constante desenvolvimento. Neste sentido, Sennet, ao tratar da flexibilidade do capitalismo contemporâneo em *A Corrosão do Caráter*, afirma que “a sociedade hoje busca meios de destruir os males da rotina com a criação de instituições mais flexíveis” (2009, p. 53), ou seja, que há um reflexo cultural do processo de

flexibilização institucionalizado do capital sobre a sociedade e o indivíduo em si.

Druck e Thébaud-Mony, explicam que há duas principais matrizes teóricas adotadas sobre o debate do processo de flexibilização do trabalho aqui no Brasil. Há a tese da “especialização flexível”⁶, que se constitui como novo paradigma produtivo-industrial e alternativo à produção fordista; e a tese da “acumulação flexível”⁷ que expõe um novo regime de acumulação (de transição em resposta ao taylorismo/fordismo) de caráter mais sistêmico, pois trata do capitalismo e das mudanças estruturais que este vem sofrendo.

As autoras afirmam ainda que, embora indiquem o mesmo fenômeno, há diferenças entre os conceitos de flexibilização e flexibilidade, posto que para o primeiro entende-se que são “condições exigidas, impostas ou construídas por uma nova configuração em transição”; enquanto que o termo flexibilidade “se refere a uma etapa ou situação já constituída e estabelecida, seja no âmbito do processo/organização do trabalho, seja no quadro mais geral e sistêmico da economia e da sociedade capitalista” (2007, p. 28-29,).

Ambos os conceitos, na concepção das referidas autoras, se ligam no tocante “às novas bases de competitividade e produção dos novos modelos produtivos e de organização do trabalho, à globalização, às novas políticas nacionais/neoliberais, às novas formas de regulação do Estado, às relações políticas entre capital e trabalho e, principalmente, à crise do fordismo e às tentativas de superá-lo” (2007, p. 29).

Neste mesmo sentido, e partindo-se da ideia de um regime de acumulação flexível, portanto dessa concepção estrutural, a categoria *flexibilidade* admite novas proporções, intensidade e amplitude. Por exemplo, é possível falar-se em

Flexibilidade interna, baseada na transformação profunda da organização do trabalho e das técnicas utilizadas (polivalência, autocontrole, desenvolvimento da autonomia etc.), e *flexibilidade externa*, que supõe uma chamada organização do trabalho em rede, na qual empresas “enxutas” encontram os recursos de que carecem por meio de abundante subcontratação e de uma mão de obra maleável em termos de emprego (BUÉ, 1989 *apud* BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 240).

Ou ainda, fala-se em oito dimensões da flexibilidade (SALERMO, 1995 *apud* ALVES, 2017, p. 91-92): *flexibilidade estratégica*, *flexibilidade de gama*, de volumes, de adaptação sazonal, de adaptação a falhas, de adaptação a erro de previsão, *flexibilidade social*

⁶ Baseada nos estudos de Michael Piore e Charles Sabel.

⁷ Exposta por David Harvey em *A Condição pós-moderna*.

intraempresa e flexibilidade social extraempresa (estas, aparentemente se coadunam com a ideia de *flexibilidade interna e externa*, mencionada acima)

Contudo, nos concentraremos na categoria destacada por Giovanni Alves como sendo essencial para o regime de *acumulação flexível* e da qual ele extrai a ideia de *precarização estrutural do trabalho*, expondo claramente a correlação entre flexibilização e precarização, qual seja, a *flexibilidade da mercadoria-força de trabalho*.

Para Alves, a *precarização estrutural* é constituída não apenas na *precariedade salarial*, caracterizada por modos de contratação alternativos ao contrato de trabalho por tempo indeterminado e suas nuances; mas também da *precarização das condições de existência do trabalho vivo*, o que intervém na subjetividade do trabalhador e sua identificação com a classe a que pertence; bem como, na *precarização do homem-que-trabalha*, culminando na degradação da saúde da pessoa humana. São, portanto, dimensões que compõem o que o autor denominou de *complexos da precarização estrutural do trabalho* (2017, p. 90).

Na concepção do referido autor contribuem para o processo de precarização do trabalho, sem perder de vista esse caráter sistêmico do regime de *acumulação flexível*, as seguintes características, constituindo a nova morfologia social do trabalho (ALVES, 2017, p. 93-97):

1. *Novo arcabouço tecnológico*, tanto nos locais de trabalho quanto na vida social, que desterritorializam o local de trabalho e, conseqüentemente, aumentam o tempo dos trabalhadores à disposição do patronato, caso não haja impedimento⁸;
2. *Novos métodos de gestão de cariz toyotista*, mais que um método de gestão de pessoas impõe uma nova mentalidade (*espírito do toyotismo*⁹), cujos efeitos serão falta de consciência de classe, a falsa ideia de pertencimento à empresa sob a nomenclatura de “colaborador”, maior competitividade entre os trabalhadores e, conseqüentemente, desmobilização política, impondo uma nova ética de trabalho fundada na “servidão voluntária”;
3. Em consonância com o item anterior, há uma *transfiguração do trabalhador coletivo individual*, que pode ocorrer por meio do incentivo às demissões “voluntárias” (Programa de Demissão Voluntária – PDV), somando-se os

⁸ Convém destacar que a França foi o primeiro país a garantir o chamado *direito à desconexão do trabalho*, como forma de garantir um tempo de vida social ao trabalhador.

⁹ A que Luc Boltanski e Eve Chiapello irão identificar como o *novo espírito do capitalismo*.

incentivos às aposentadorias e, ainda, a alta rotatividade característica do atual mercado de trabalho, perde-se o senso de coletivismo que aliado a um senso de auto realização individual implica no esvaziamento da luta de classes;

4. Por fim, tem-se as *novas formas contratuais* que coexistirão paralelamente ao contrato de trabalho por tempo indeterminado, e assim, num mesmo local de trabalho encontraremos diversas modalidades contratuais, em que a terceirização, até então, era tida como expressão máxima de uma nova classe de trabalhadores na era da flexibilização, chamada por alguns autores, como Guy Standing e, no Brasil, Ruy Braga, de *precariado*.

Portanto, depreende-se que sob o ponto de vista da sociologia a flexibilização deve ser entendida como um

processo que tem condicionantes macroeconômicos e sociais derivados de uma nova fase de mundialização do sistema capitalista, hegemonizado pela esfera financeira, cuja fluidez e volatilidade típicas dos mercados financeiros contaminam não só a economia, mas a sociedade em seu conjunto e, desta forma, generaliza a flexibilização para os todos os espaços, especialmente, no campo do trabalho (DRUCK; THÉBAUD-MONY, 2007, p. 30).

3.2.2.2 A flexibilização sob o ponto de vista jurídico

Sob o prisma jurídico tem-se a presença da chamada teoria da flexibilização cujo processo pode ser datado já com a promulgação da Constituição Federal de 1988, em que, segundo Maurício Godinho Delgado “a nova Carta, no contexto da democratização que absorveu e incentivou no país, permitiu à negociação coletiva sindical, em certa medida, apenas adequar parte das normas gerais trabalhistas às necessidades e especificidades de segmentos econômicos e profissionais” (DELGADO, 2011, p.).

Neste mesmo sentido, Rüdiger afirma que esse debate inicia-se a partir do contraponto entre a norma mais favorável ao trabalhador e a negociação coletiva entre patrão e empregado prevista no artigo 7º da Carta Magna e, portanto, a flexibilização pode ser entendida como

O instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social (ROBORTELLA *apud* RÜDIGER, 2005, p. 378).

Corroborando com a definição ora apresentada, Martins aduz que a flexibilização é “um conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho [...] visando a sua atenuação ou adaptação à realidade” (2004, p. 25-26).

Outros autores contribuem com a mesma visão apresentada acima, como por exemplo, Caio Mesquita Barros Jr., Rosita Nazaré Sidrim Nassar e Júlio Assunção Malhadas, e na concepção destes, em apertada síntese, a flexibilização do Direito do Trabalho consiste sempre na ideia de compatibilização das normas trabalhistas às realidades do mercado com vistas ao desenvolvimento.

Percebe-se, portanto, que parte da doutrina trabalhista têm adotado um posicionamento pouco crítico, e mesmo economicamente liberal, o que denota coerência com a narrativa do capital para quem as normas trabalhistas engessam o desenvolvimento econômico e prejudicam, por conseguinte, o progresso social. Sob o discurso da adaptação ou modernização o que se tem, por vezes, é a regulação mínima ou mesmo a desregulamentação das relações trabalhistas.

Nos aportes desta teoria da flexibilização que se pretende moderna em consonância com a realidade socioeconômica, Rüdiger assevera que

Ao lançar a ideia da flexibilização como moderna, está se fazendo um contraponto ao antigo, a uma tradição que deve ser superada [...]. Ela também pode ser designada como moderna porque lança uma moda, segundo a qual qualquer argumento contra é fora de moda, ou seja, obsoleto. Deixando o terreno da descrição de fenômenos sociais, que têm suas consequências no direito do trabalho, para chegar a um discurso que defende o dever ser, o que se usa, a teoria constitui um discurso de legitimação que se resume à supremacia do mercado. Esse discurso não tem nada de moderno nem de pós-moderno, mas tudo de um conservadorismo disfarçado de progressista (2005, p. 388).

Martins, ao propor uma distinção entre desregulamentação e flexibilização, afirma que não se confunde tais fenômenos, haja vista, que na desregulamentação não há proteção do Estado ao trabalhador, pois a lei é inexistente; enquanto que na flexibilização as regras são alteradas “diminuindo a intervenção do Estado, porém garantindo um mínimo indispensável de proteção ao empregado” (2004, p. 26). E ainda, na distinção entre a flexibilização e precarização do trabalho, o referido autor assevera que nesta “há o trabalho incerto, instável e indefinido, a regulamentação insuficiente do trabalho, ou não existe qualquer regulamentação, ficando o

trabalhador marginalizado” (MARTINS, 2004, p. 27).

Porém, em que pese as considerações do renomado autor, temos de discordar, eis que não há como dissociar tais fenômenos, pois, como se pretende demonstrar, a desregulamentação pode ser entendida como forma de flexibilização do Direito do Trabalho e ambos os fenômenos culminam na precarização do trabalho por estarem inseridos neste processo socio-histórico de degradação de direitos da classe trabalhadora e das condições de trabalho em virtude do discurso neoliberal.

Sendo assim, conforme entendimento de Rüdiger:

Embora sendo qualificada como moderna, a flexibilização do direito do trabalho é um fenômeno da pós-modernidade, pois é pautada pelas seguintes características: 1. insere-se no contexto da globalização e da descentralização produtiva; 2. contribui para a desintegração do corpo social; 3. decompõe seu fundamento axiológico, deslegitimando o princípio protetor; 4. sugere o consenso não como um fim, mas como um procedimento; e 5. age em nome da pragmática quando lança, como finalidade última, o crescimento econômico e a competitividade da empresa. (2005, p. 396-7).

De forma paradoxal, compreende-se, portanto, que o Direito do Trabalho, reproduz em suas normas a relação antagônica existente entre capital e trabalho, posto que, por um lado, pretende-se a imposição da narrativa de apoio ao mercado com vistas a legitimar o processo de flexibilização das condições de trabalho em claro estreitamento com o poder econômico e suas consequências; e de outro, tem-se a resignação da classe trabalhadora com a finalidade de limitar as imposições dos capitalistas para manter-se um mínimo de condições de dignidade no trabalho. Ou, nas palavras de Rüdiger,

O moderno direito do trabalho, como um direito que delimita a exploração dos trabalhadores pelo capital, nasce, de um lado, em razão da preocupação do próprio capital com a reprodução da força de trabalho e, de outro, no momento em que os trabalhadores se reconhecem como coletivo. (2005, p. 389).

Mesmo na doutrina, existem aqueles contrários a flexibilização que admitem que esta “é algo nocivo para os trabalhadores e vem a eliminar certas conquistas” (MARTINS, 2004, p. 41). Neste sentido, vale a crítica de Souto Maior quanto a lógica da narrativa capitalista impregnada no Direito do Trabalho, dizia ele que “o Direito do Trabalho surge como expressão da busca da construção de uma racionalidade voltada a conferir oportunidades para que o ser humano trabalhador seja resgatado das máquinas e da lógica de coisificação” e, portanto, deve ser inserido numa perspectiva humanista com vistas ao progresso social. (SOUTO MAIOR, 2013, p. 107).

Não obstante os posicionamentos contrários e a favor, há ainda uma corrente chamada por Martins de *semiflexibilista* que, segundo o autor, acredita que “a flexibilização seria feita pela norma coletiva havendo, uma desregulamentação do Direito Coletivo do Trabalho, por meio das convenções ou acordos coletivos” (2004, p. 41). Noutros termos, admitir-se-ia a prevalência do negociado sobre o legislado e esse tem sido o mantra principal daqueles que tem no Direito do Trabalho um entrave frente à exploração econômica exacerbada da força de trabalho.

3.2.2.3 Anos 90 – Intensificação da desestruturação da força de trabalho

Importante notar que, as concepções jurídicas acerca da flexibilização ora apresentadas datam justamente do período em que houve maior intensificação do pensamento neoliberal aqui no Brasil, ou seja, trata-se da década de 1990 quando, segundo Maurício Godinho Delgado,

A teor desse ideário de gestão econômico-social, deve-se reduzir, no que for possível, o valor da força de trabalho em oferta no mercado, quer por meio de medidas de desregulamentação e flexibilização radicais do Direito do Trabalho, quer mediante o aumento da massa trabalhadora disponível à contratação trabalhista (incremento do desemprego) (2017, p. 129).

Daí a falar-se em um *processo de desestruturação da força de trabalho* que se inicia desde a década anterior e se intensifica a partir de 1990, onde em detrimento da desaceleração do setor industrial, sucedeu-se um crescimento do setor terciário, provocando mudanças na composição da classe trabalhadora, posto que, ao mesmo tempo o desemprego se tornava maior e as ocupações geradas eram mais precárias.

Pochmann, a partir de dados fornecidos pelo censo demográfico do IBGE, aponta que “...houve o crescimento significativo do *emprego assalariado sem carteira assinada*, acompanhado da ocupação por conta própria” e, ainda, que no período compreendido entre 1980 e 2000, houve um leve acréscimo de vagas no setor terciário que passaram de 44,8% para 45,8% do total das ocupações urbanas no país (2008, p. 66-69).

Braga traça o seguinte panorama acerca da retomada intensificação das políticas neoliberais que culminaram na desestruturação da força de trabalho:

Ao longo da década de 90, a visível expansão do setor de serviços que acompanhou o ciclo neoliberal das privatizações desenvolveu-se conforme a lógica da mecanização, da padronização, da especialização e da fragmentação,

ou seja, da industrialização da relação de serviços imposta pelo desejo empresarial de assegurar ganhos de escala, promover a extensão da jornada de trabalho por meio do recurso às terceirizações e intensificar o ritmo do trabalho no setor [...]. Sumariamente, diríamos que as principais características da reestruturação produtiva da década de 1990 no Brasil estiveram associadas à relação do conhecimento produtivo apoiado nas tecnologias informacionais com a financeirização do meio ambiente profissional. O resultado foi a difusão da empresa neoliberal em rede com dominância financeira... (2012, p. 185).

Diante do pensamento dominante a época, corroboram com o panorama traçado por Braga, além do posicionamento de parte da doutrina *justralhista* no sentido de entender que se faz necessário uma “atualização”, modernização das leis para atendimento à nova realidade imposta do mercado, os constantes ataques a CLT e a própria Justiça do Trabalho que se originavam de vários setores da sociedade, o que resultaria em diversas medidas de flexibilização das relações trabalhistas, sob a forma da reestruturação produtiva, privatizações e outras formas de subcontratação.

Já com o Governo Collor (1990-1992), sob o Decreto de 22 de junho de 1992 se instituiu, no âmbito do Ministério do Trabalho e da Administração, a Comissão de Modernização da Legislação do Trabalho que previa já em seu artigo 2º o objetivo de “rever, sistematizar e modernizar a Consolidação das Leis do Trabalho e toda a legislação esparsa concernente ao assunto”¹⁰.

No governo subsequente de Itamar Franco (1992-1994) foi promulgada a Lei nº 8.949, de 09 de dezembro de 1994, acrescentado o parágrafo único ao artigo 442 da CLT, determinando a inexistência de vínculo empregatício entre a sociedade cooperativa e seus associados, e entre este e os tomadores de serviços daquela. E assim, exclui-se do rol de empregos formais aqueles que se submetam a este tipo de trabalho, consequentemente, não havendo vínculo empregatício formal, não há que se falar também nas garantias e direitos decorrentes deste.

No entanto, as maiores ofensivas neoliberais partiriam do Governo de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), dando início a uma onda de privatizações de empresas estatais (com destaque a Vale do Rio Doce e a Telebrás) e de outras modificações normativas

¹⁰ A mesma comissão fora extinta pelo Decreto de 29 de dezembro de 1992 em face do processo de Impeachment do então Presidente Fernando Collor de Mello. Teve, portanto, apenas 6 meses de existência.

direcionadas à desregulamentação e flexibilização trabalhistas.

Dentre algumas das medidas normativas editadas na “Era FHC”¹¹ que ilustram a orientação econômica desse período merece destaque a Lei nº 9.601/98 que institui nova forma de contrato de trabalho por prazo determinado (a termo), possibilitando a contratação para além das hipóteses definidas pelo §2º do art. 443 da CLT desde que, conforme previsto em seu art. 1º, haja autorização negocial coletiva e represente acréscimo no número de empregados, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento.

Além da possibilidade de sucessivas prorrogações dessa forma contratual dentro do prazo máximo de dois anos, tem-se a exclusão de alguns direitos trabalhistas clássicos, como o afastamento da indenização prevista no art. 479 da CLT, salvo quando inexistir previsão normativa, em caso de dispensa antecipada pelo empregador.

Destaca-se também no período governado por FHC, uma crescente onda de contratações por meio da terceirização, que tem sido encarada como maior expressão de flexibilização das normas trabalhistas. Inclusive é de autoria do então Poder Executivo, àquela época, o PL 4.302, de 24 de março de 1998, que deu origem a recente Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, que dentre outras disposições, alterou o artigo 4º da Lei nº 6.019/1974 ampliando a possibilidade de terceirização de serviços para todas as atividades da empresa, inclusive sua atividade-fim.

Interessante notar o que diz o item 7 da exposição de motivos do mencionado PL, assinado por Paulo Paiva, então Ministro de Estado do Trabalho, o que demonstra o grau de comprometimento daquele governo com o capital, nos seguintes termos:

No atual contexto de inserção da economia brasileira em um mundo globalizado e de modernização das formas de produção, faz-se necessária a adaptação dos instrumentos normativos que regem o mundo do trabalho em busca de maior flexibilidade nas formas de contratação e de procedimentos mais ágeis e adequados a realidade das empresas. (Exposição de Motivos nº 014/GM/MTB, de 18 de março de 1998, p. 33).

Nesta modalidade, vislumbra-se uma dualidade de contratos. Primeiro entre a empresa tomadora de serviços e a empresa intermediadora da mão de obra, sendo um contrato de natureza cível; e em segundo plano, há contrato entre esta intermediadora e o próprio trabalhador, neste âmbito é que se dá efetivamente a relação de emprego, não possuindo este contratado qualquer vínculo trabalhista com a real tomadora de seus serviços.

¹¹ FHC – Fernando Henrique Cardoso

Desta forma, essa flexibilidade contratual possibilita ao empregador “transferir para os assalariados e também para subcontratados e outros prestadores de serviços o peso das incertezas do mercado” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 240), contrariando, portanto, o preceituado no art. 2º da CLT que atribui ao empregador assumir os riscos da atividade econômica.

Neste mesmo sentido, Paula Regina Pereira Marcelino, ao tratar da terceirização nas fábricas da Honda, constatou que o processo de precarização decorre da necessidade de uma reorganização no processo de produção, bem como, na desregulamentação das relações de trabalho, reivindicando mais liberdade contratual e redução de encargos com mão de obra contratada. No caso estudado pela referida autora, a terceirização parece ser o processo ideal para tanto, haja vista que desta forma a contratante consegue se eximir de encargos sociais trabalhistas (2004, p. 100).

Por fim, nos acostamos a seguinte conclusão acerca do período em que houve maior intensificação do projeto neoliberal:

O aumento do desemprego, acrescido do avanço do processo de terceirização do trabalho, promoveu a deterioração do mercado de trabalho seguida da concentração da distribuição funcional da renda nacional, especialmente saliente no primeiro mandato de FHC [...]. Assim, o advento do neoliberalismo transformou as relações trabalhistas, assegurando uma correlação de forças acentuadamente favorável aos portadores do capital financeiro e impondo, ao mesmo tempo, a lógica de sua valorização aos mais diferentes setores da economia. (BRAGA, 2012, p. 185).

Diante do exposto, temos que a flexibilização deve ser entendida como um processo que visa, principalmente, a maximização do lucro patronal sobre o trabalho subordinado por meio da regulamentação normativa mínima, de novas formas contratuais e desdobramentos na organização do trabalho.

Em decorrência do processo de flexibilização proveniente do discurso neoliberal, sobretudo a partir dos anos 90, quando amparado pela ideia de maior liberdade para contratação e sob as acusações de engessamento do mercado devido ao excesso de regulamentação sobre as relações trabalhistas, tem-se implantado um regime de medo, com o aval dos governos, sobre os trabalhadores que devem se submeter ao poder patronal para manter sua sobrevivência por meio da venda da sua força de trabalho.

Sob a ameaça do desemprego a luta por um emprego se torna maior e mais urgente que a luta por melhores condições de emprego, sendo assim, na desigualdade latente existente

nas relações trabalhistas o discurso flexibilizatório instaura-se de forma imperativa e vertical de tal forma a ser tomada como uma verdade incontestável. Logo não é desarrazoado afirmar que a flexibilização é um elemento essencial para o capitalismo contemporâneo perpetuar a lógica da precarização do trabalho.

4 A LEI Nº 13.467/2017 (REFORMA TRABALHISTA) E O CONTRATO INTERMITENTE – O ÁPICE DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

De acordo com dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), construído a partir da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), documento informado pelas próprias empresas e instituições empregadoras, existiam no país, em dezembro de 2002, cerca de 28,6 milhões de trabalhadores formalizados representando aproximadamente 40% dos trabalhadores ocupados no país.

Este dado mostra a dimensão do processo de desestruturação da força de trabalho iniciado na década de 1990 quando, como já demonstrado, uma série de medidas com vistas a flexibilização e desmonte da legislação trabalhista eram postas em prática internalizando o discurso neoliberal.

Os anos que se seguiram de governos do PT (Partido dos Trabalhadores), representados pelos mandados de Luiz Inácio “Lula” da Silva (2003-2010) e Dilma Rousseff (2011-2016), foram marcados por políticas públicas de forte impacto social e econômico no país gerando entre os anos de 2003 a 2014, mais de 20 milhões de empregos formalizados (PAZ, 2017, p. 101).

Diferentemente dos governantes anteriores, nessa época o governo preconizava por formas de inclusão social e efetivação de direitos e garantias a classe trabalhadora. Algumas medidas dessa época denotam essa característica, como por exemplo os programas de transferência de renda (como o Bolsa-Família), o Minha Casa, Minha Vida e, ainda, aceleração de obras vinculadas ao Programa de Aceleração do Crescimento, e isenções de impostos federais para produtos industrializados, ampliando o consumo de automóveis e itens da linha branca, como geladeira, fogões, etc. (PAZ, 2017, p. 102).

No que concerne a medidas de voltadas ao trabalho e emprego destacam-se nesse período governado por Lula e Dilma, dentre outras a política de *valorização do salário mínimo* que foi de R\$ 200,00 (jan/2003) a R\$ 880,00 (ago/2016)¹².

Foi também neste período que se promoveu a inclusão dos empregados domésticos, categoria historicamente segregada do rol de garantias trabalhistas, estendendo-se a esta, inicialmente por meio da Lei nº 11.324/06 e, posteriormente, através da Emenda Constitucional

¹² Dados disponíveis no site do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) em: <http://www.ipeadata.gov.br/ExibeSerie.aspx?stub=1&serid1739471028=1739471028>. Acesso em 23/02/2020.

nº 72/13 e a Lei Complementar nº 150/15, alguns direitos básicos dos trabalhadores que até então lhe eram negados, como por exemplo, proteção contra despedida arbitrária, seguro-desemprego, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), décimo terceiro, remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, salário-família, repouso semanal remunerado (RSR), hora-extra etc. (art. 7º, parágrafo único, Constituição Federal).

Também merece destaque a Emenda Constitucional nº 45 de dezembro de 2004, conhecida como Reforma do Judiciário, que alterando o artigo 14 da Carta Magna, da seção V referente ao Tribunal Superior e os Tribunais Regionais do Trabalho, ampliou as competências desse ramo especializado da Justiça para julgar não apenas conflitos individuais e coletivos envolvendo trabalhadores e empregadores, mas também ações conexas às relações de trabalho, como por exemplo: as ações sobre representação sindical (inciso III); os “remédios constitucionais”¹³ quando o ato questionado envolver matéria de sua competência (inc. IV); as ações de indenização por dano moral ou patrimonial (inc. VI); e, ainda, a execução de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, *a*, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças proferidas (inc. VIII).

Todavia, esse período de valorização do trabalho e inclusão social seria interrompido por mais um intento do pensamento neoliberal, dessa vez, com alterações substanciais na legislação sob a forma da Lei nº 13.467/17, denominada de Reforma Trabalhista, aliado às contradições do próprio governo.

4.1 O pensamento ultraliberal e a Lei nº 13.467/17

É importante frisar que antes da instituição da chamada Reforma Trabalhista por meio da Lei nº 13.467/17 os governos petistas de Lula e Dilma não romperam com o capitalismo financeiro, pelo contrário, desde o início da presidência de Lula houve um comprometimento no sentido de cumprir com a dívida contraída perante o FMI¹⁴ durante o governo de Fernando Henrique (PAZ, 2017, p. 99).

Embora, como dito anteriormente, fosse desses governos uma série de medidas de promoção à inclusão socioeconômica das camadas mais pobres da população, com a crise econômica que se anunciava quando, dentre outros indicadores, o Produto Interno Bruto (PIB)

¹³ No caso específico os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*.

¹⁴ Fundo Monetário Internacional

do primeiro trimestre de 2015 registrou contração de 1,6%, acompanhando uma tendência de 2011 (IBGE, 2015), o que se verificou foi então o grau de comprometimento desse governo com o mercado internacional por meio de medidas que iam de encontro a política anteriormente adotada, como por exemplo, a Medida Provisória nº 665¹⁵, de 30 de dezembro de 2014, que estipulava a percepção de pelo menos 18 meses de salário nos últimos 24 meses anteriores a primeira solicitação do seguro-desemprego, tornando mais rigorosa a concessão do mencionado benefício.

Em meio à crise econômica que se anunciava, houve um enfraquecimento do governo de Dilma Roussef que, segundo apontam alguns estudiosos, não foi capaz de atender às expectativas do capital financeiro internacional no ritmo e intensidade demandados, no intuito de promover reformas na área trabalhista e previdenciária, somando-se à investigação em curso contra o mesmo governo expondo um escândalo de corrupção junto a Petrobrás, perdendo, portanto, sua utilidade para as elites e legitimidade perante o povo.

Junto a pressão do mercado internacional, que era ecoado pela mídia nacional, somava-se também a mudança de entendimento quanto a alguns preceitos jurídicos no Supremo Tribunal Federal (STF), internalizando a retomada do pensamento liberal e cimentando o caminho para uma calma transição no judiciário concernente ao discurso imperativo de modernização das leis trabalhistas no país defendidos, inclusive pelos Ministros do Tribunal Superior do Trabalho (TST)¹⁶.

Daniela Muradas Reis e Grijalbo Fernandes Coutinho elencam, inclusive, algumas decisões do STF que indicam uma inclinação a narrativa hegemônica do capital internacional, cite-se:

“liberação da terceirização generalizada, incluindo a atividade-fim¹⁷; [...] prevalência do negociado sobre o legislado para conferir validade ao pacto coletivo redutor de direitos trabalhistas de empregados optantes por Plano de Demissão Voluntária (PDV)¹⁸; [...] prevalência do negociado sobre o legislado, com a supressão do pagamento de horas *in itinere* por força do

¹⁵ Posteriormente convertida na Lei nº 13.134, de 16 de junho de 2015.

¹⁶ Disponível em <https://oglobo.globo.com/economia/ministros-do-tst-defendem-modernizacao-da-clt-22085714>.

¹⁷ Vide BRASIL, 2014, Repercussão Geral no Recurso Extraordinário com Agravo n. 713.211.

¹⁸ Vide BRASIL, 2014, Repercussão Geral no Recurso Extraordinário n. 590.415.

oferecimento de suposta vantagem compensatória¹⁹; autorização do labor em jornada extenuante de 12 horas diárias para os brigadistas ou bombeiros civis²⁰” (2017, p. 61-62).

Havendo um caminho já devidamente pavimentado na mídia e no judiciário, convém destacar que, muito embora, nos governos petistas houvesse uma maior formalização do emprego, não havia, contudo, a formação de uma classe trabalhadora organizada politicamente capaz de se articular em contraponto aos ataques que vinha sofrendo; dado que no período entre 2003 e 2015 o que se observou foi uma maior rotatividade nos empregos gerado.

Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, com dados obtidos da RAIS, no ano de 2003 a taxa de rotatividade no mercado de trabalho celetista no Brasil era de 52,4%, alcançando seu ápice em 2011 com 64,5% e regredindo posteriormente em 2015 a taxa de 54,8% (DIEESE, 2017, p. 81)²¹.

Aliado a essa desfragmentação da classe trabalhadora cumpre destacar, também, que os governos petistas foram marcados pela sua forte ligação com alguns sindicatos. Isto se deu por meio da política de institucionalização dos sindicatos através da Lei nº 11.468, de 31 de março de 2008, e, principalmente, do aparelhamento do Estado cujos cargos superiores de direção e assessoramento eram concedidos a sindicalistas.

No mesmo sentido, Braga nos aponta que

Além disso, posições estratégicas dos fundos de pensão das empresas estatais foram ocupadas por dirigentes sindicais. Vários deles assumiram posições de grande prestígio em empresas estatais – como, por exemplo, Petrobrás e Furnas Centrais Elétricas –, além de integrarem o conselho administrativo do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES). (2012, p. 204).

Essa apropriação governamental ajudou a promover a conciliação da classe trabalhadora junto ao capital, evitando-se, desta forma, o conflito social inerente a estas classes,

¹⁹ Vide BRASIL, 2016, Recurso Extraordinário n. 895.759.

²⁰ Vide BRASIL, 2016, Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 4.842.

²¹ Porém, cabe destacar que o numerador da taxa de rotatividade usada para dimensionamento da rotação da força de trabalho, entre 2003 e 2014, era dado pelo volume de desligamentos e em 2015 esse numerador é dado pelas admissões, dado que no período anterior o número de desligamentos era inferior às admissões.

pois enquanto os sindicatos se tornavam porta-vozes do governo, os fundos de pensões, então presididos ou dirigidos por sindicalistas, tinham a função de investidores institucionais, pois

Têm atuado como uma linha estratégica do processo de fusões e aquisições de empresas no país e, em consequência, estão financiando a oligopolização econômica com efeitos sobre a intensificação dos ritmos de trabalho, o enfraquecimento do poder de negociação dos trabalhadores e o enxugamento dos setores administrativos das empresas (BRAGA, 2012, p. 206).

Portanto, não é de se estranhar que a classe trabalhadora tenha oferecido pouca resistência a Reforma Trabalhista que se anunciava, dado que, mais uma vez, aliados ao discurso falacioso de necessidade de modernização da legislação trabalhista, à crise econômica a ser combatida, a perda de representatividade dos governos petistas, mais a suposta legitimidade do pensamento neoliberal divulgado pela mídia e pelo judiciário, promoveram uma transição quase tranquila, ao menos sem muitas frentes de combate seja no âmbito social, seja no âmbito das instituições democráticas, para mais um processo de precarização das condições de trabalho no país.

4.1.1 Da tramitação a aprovação da Lei nº 13.467/17 – Reforma Trabalhista

A fragilização do governo de Dilma Roussef culminou no seu processo de impeachment, cujo pedido fora acolhido pelo Deputado Eduardo Cunha, então presidente da Câmara dos Deputados, em 02 de dezembro de 2015, instaurando, interinamente até o julgamento do pedido, o governo de Michel Temer, que logo anunciou o programa intitulado de “Uma Ponte para o Futuro” acenando positivamente para o desejo do empresariado por reformas ditas estruturais e providenciais pela “saúde da economia”.

Uma vez pavimentado os campos de embate do conflito social que deveria emergir durante o processo de desenvolvimento da Reforma Trabalhista, silenciados os principais atores sociais que viriam a sofrer as consequências deste projeto de flexibilização e alteração substancial das leis trabalhistas e das condições de trabalho, sua tramitação nas duas casas legislativas do Congresso Nacional (Câmara e Senado Federal) se deu em tempo recorde.

A implantação das chamadas “medidas impopulares” teria o apoio de vários setores da sociedade e consoante a votação do impeachment na Câmara, em 17 de abril de 2016, e no Senado, em 24 de agosto do mesmo ano, mesmo com as recentes decisões da Corte Suprema do país corroborando com o discurso do capital, o que o grande empresariado queria, na verdade, era o puro desmanche da legislação trabalhista brasileira relegando toda a intervenção

estatal sobre as relações de trabalho em detrimento da prevalência do negociado sobre o legislado. Aliás, esse tem sido o mote principal da flexibilização das leis e condições de trabalho, o argumento de se conferir um caráter mais democrático ao direito quando, em verdade, se pretende a sua privatização (RÜDIGER, 2005).

Souto Maior e Rocha, correlacionando a cadeia de eventos que se sucederam paralelamente a implantação das “medidas impopulares” (ou estruturais, de acordo com o discurso hegemônico a época), asseveram que, em que pese uma aparente recuada do governo Temer acerca destas medidas, após as decisões do STF, um novo impulsionamento foi dado em virtude do nome do então Presidente ter sido citado em algumas delações da Odebrecht²² para a Lava Jato²³, no que levou o Ministro do Trabalho Ronaldo Nogueira, anunciar publicamente que o governo iria propor uma reforma trabalhista, mesmo sem ter uma proposta concreta para tanto (2017, p. 19).

Como forma de alterar a pauta do noticiário e, ao mesmo tempo, satisfazer o empresariado, foi apresentado, às pressas, no dia 23 de dezembro de 2016, o Projeto de Lei nº 4.787 (PL 4787), apelidado de “minirreforma trabalhista” dado que continha, apenas, 9 páginas e só alterava 7 artigos da CLT, além de propor reformulação na Lei nº 6.019/74 que trata sobre trabalho temporário (SOUTO MAIOR; ROCHA, 2017, p. 21).

Junto a isto, tramitava o Projeto de Lei da Câmara nº 30/15 (PLC 30/15), que previa a ampliação da terceirização, e, em março de 2017, retomava-se também a tramitação do PL nº 4.302/98 (da “Era FHC”) que tratava sobre trabalho temporário, vindo a se consolidar na Lei nº 13.429/17, ao passo que no mesmo período deflagrava-se a primeira operação a partir das delações da Odebrecht, envolvendo quatro senadores, em quatro Estados.

Há de se mencionar ainda que

²² A Odebrecht é um grupo global, de origem brasileira, que presente no Brasil e em mais 26 países, com negócios diversificados e estrutura descentralizada, atua nos setores de Engenharia & Construção, Indústria, imobiliário e no desenvolvimento e operação de projetos de infraestrutura e energia.

²³ Iniciativa de combate à corrupção e lavagem de dinheiro iniciada em março de 2014, com a investigação perante a Justiça Federal em Curitiba de quatro organizações criminosas lideradas por doleiros; apontou irregularidades na Petrobras, maior estatal do país, bem como em contratos vultosos, como o da construção da usina nuclear Angra 3. Possui hoje desdobramentos no Rio de Janeiro, em São Paulo e no Distrito Federal, além de inquéritos criminais junto ao Supremo Tribunal Federal e Superior Tribunal de Justiça para apurar fatos atribuídos a pessoas com prerrogativa de função. Ainda há equipes da operação atuando nos Tribunais Regionais Federais das 2ª (RJ/ES) e 4ª (RS/SC/PR) Regiões.

A estratégia de vincular a “reforma” trabalhista ao destino político, e vice-versa, fez com que, ao contrário do que se anunciava em 10/12/16, quando foi divulgada a “lista do Fachin”, de denunciados da Lava Jato, em 11/04/17, o nome de Temer não apareceu, e, embora se tivesse um fundamento jurídico para esse “sumiço”, por este ocupar o cargo da Presidência da República, o fato concreto é que, como já se chegou a expressar, algumas “avaliações jurídicas” são feitas de modo a não permitir que se abale a “estabilidade do país”. Neste caso, a estabilidade de levar adiante as reformas trabalhista e previdenciária, que foi o que, contraditoriamente, motivou a violação de mecanismos democráticos e o abalo das instituições do regime (SOUTO MAIOR; ROCHA, 2017, p. 23).

Após a aprovação do antigo PL 4.302/98 e sua conversão na Lei nº 13.429/17, em abril de 2017, foi apresentado o relatório final do PL 6.787/17 (“minirreforma trabalhista”), depois de quatro meses de inicialmente proposta a reforma, agora mais robusta e contendo 132 páginas e alterando mais de 200 dispositivos da CLT, e não mais apenas os sete artigos como inicialmente apresentado.

Vale mencionar que embora o governo mencionasse sempre que envolveria a classe trabalhadora nas discussões, não foi o que se verificou de fato na tramitação desse PL que, mais tarde, se converteria na famigerada reforma trabalhista. Convém também mencionar que mesmo enfraquecida politicamente como um todo (dado o período de conciliação promovido no governo petista, conforme já mencionado no tópico anterior) houve, ainda, algumas manifestações de resistência da classe trabalhadora em resposta à aprovação do substitutivo do PL 6.787/17 em regime de urgência, ainda que rejeitada pelo Congresso, sintetizados em dois momentos: primeiro na paralisação em 15 de março de 2017; e na greve de 28 de abril do mesmo ano (SOUTO MAIOR; ROCHA, 2017, p. 23-24).

A partir de então, em 02 de maio de 2017, o PL 6.787/16 segue para o Senado sob a forma do PLC 38/17 e, mesmo com a reprovação de grande parte da população excluída dos debates, em grave afronta ao regime democrático, após mais uma etapa da Operação Lava-Jato envolvendo Temer e o dono da JBS em uma conversa gravada, no dia 23 de maio de 2017 é apresentado o relatório do Senado Ricardo Ferraço, mesmo sem ter sido lido, e, ainda reconhecidas as deficiências técnicas, o parecer recomenda a adoção de Medidas Provisórias por parte do governo para suprir as possíveis deficiências. O mesmo relatório viria a ser aprovado em 06 de junho na Comissão de Assuntos Econômicos (CAE), sendo rejeitado na Comissão de Assuntos Sociais (CAS), porém com nova aprovação na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) em 26 de junho de 2017 (SOUTO MAIOR; ROCHA, 2017, p. 25-26).

O PLC 38/17 foi aprovado no Senado, também em regime de urgência, em 11 de julho, e depois sancionado por Michel Temer em 13 de julho para, posteriormente, ser publicado no dia seguinte sob a forma da Lei nº 13.467/17, mesmo com alta reprovação social, reprimenda aos movimentos grevistas e negociata junto aos sindicatos que reivindicavam um substitutivo para o imposto sindical e, ainda, uma série de denúncias, no âmbito da operação Lava-Jato, feitas contra o então Presidente Temer e alguns parlamentares a favor da reforma que se quer foram levadas a frente.

Para Souto Maior e Rocha,

Foi, por assim dizer, uma demonstração explícita de poder do setor econômico, e, para o governo, nada mais que uma possibilidade de sobrevivência, o que, inclusive, vai se concretizar, em 02 de agosto de 2017, com a rejeição da denúncia contra Temer, na Câmara dos Deputados, o que, aproveitando-se do cenário despidamente anti-democrático e de explicitação de poder, se fez dentro da lógica do vale-tudo. Com o mercado satisfeito, a negociata a céu aberto feita pelo governo para conseguir os votos necessários à rejeição da denúncia, refletida em concessões econômicas e por meio de ameaças e castigos, não gerou qualquer constrangimento na classe dominante (2017, p. 27).

Logo, o que se percebe durante a tramitação “relâmpago” do PL 6.787/16, desde a sua conversão no PLC 38/17, em 02 de maio, culminando na Lei nº 13.467/17 (Lei da Reforma Trabalhista), em 14 de julho, têm-se, portanto, sete de meses a contar de sua apresentação em 23 de dezembro de 2016, é o rompimento com a ordem democrática do país sob a forma de irregularidades procedimentais, desrespeito ao diálogo social²⁴, eis que apenas o lado do capital fora ouvido nesse debate.

4.1.2 Alguns parâmetros legais afrontados pela Lei 13.467/2017

A Lei n. 13.467/17 é composta por uma série de ilegitimidades desde o seu nascedouro, posto que além do contexto sociopolítico conturbado que foi atrelado ao projeto de lei do qual foi originada (PL n. 6.787/16) e os constantes atropelos procedimentais durante sua tramitação nas casas legislativas, houve ainda a exclusão, a nosso ver propositada, da classe

²⁴ Consoante art. 2, 1 da Convenção N. 144 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada em 27 de setembro de 1994, promulgada sob o Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998.

trabalhadora do diálogo acerca de matéria tão cara a sua existência quanto é a relação de trabalho, em contraponto a Convenção n. 144 da OIT que estipula a necessidade de consultas tripartites prévias às alterações legislativas dessa natureza.

Acerca da violação a norma internacional mencionada, cumpre mencionar brevemente, ainda, outras cuja Lei n. 13.467/2017 se torna conflitante ao entrar em validade no mundo jurídico, como por exemplo, o artigo 23º, 1, da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 – DUDH, que estipula que além do direito ao trabalho e à sua livre escolha, deve-se também zelar pelas boas condições laborais.

Convém destacar, também, a Declaração de Filadélfia, de 1944, reafirmando, dentre outros, o princípio de que o “trabalho não é uma mercadoria”, portanto, deve-se conferir às normas trabalhistas um olhar mais uma humanista, no sentido de não compreendê-las, apenas, sob o prisma meramente econômico, dada, *a priori*, a essencialidade das relações de trabalho para a vida humana. O que parece ser ignorado pela Reforma Trabalhista e as alterações dela oriundas, sobretudo no tangente as “novas” formas contratuais que iremos explanar adiante com ênfase no contrato intermitente.

Diante destes, e dentre outros parâmetros normativos internacionais, há quem advogue a tese de submissão da mencionada reforma ao juízo de convencionalidade.

Esse processo de desarticulação extremada das premissas constitucionais de proteção ao trabalho, promovido pela Lei n. 13.467/2017, também se apresenta como um processo de desarticulação do conjunto normativo de proteção aos direitos trabalhistas firmado na perspectiva do Sistema Internacional de Direitos Humanos, circunstância que possibilita a submissão da referida lei ao eventual juízo de constitucionalidade e também ao eventual juízo de convencionalidade - igualmente denominado de controle de convencionalidade. (DELGADO, M.; DELGADO, G., 2017,p. 73)

Neste mesmo sentido, Hugo Cavalcanti Melo Filho e José Adelmy da Silva Acioli, juízes do Tribunal Regional do Trabalho de Recife, que ao analisarem a Lei n. 13.467/17 frente às normas e convenções da OIT, concluem que a mencionada lei ao não promover a devida consulta aos representantes da classe trabalhadora previamente a apreciação do seu projeto de lei “remanesce formalmente inconveniente” o que impede sua aplicação no direito pátrio dada a eficácia paralisante irradiada pelas normas internacionais desrespeitadas (2017, p. 95).

A Diretora do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho da OIT, Sra. Corinne Vargha, considera que

Várias convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, e cujo âmbito de aplicação parece coincidir com o conteúdo do PLC 38/2017, exigem que as medidas, legislativas ou de outra natureza, tomadas para dar cumprimento às mesmas, sejam precedidas de consultas às organizações representativas de empregadores e trabalhadores (vide, a título de exemplo, a Convenção sobre a negociação coletiva (n. 154) e a Convenção sobre segurança e saúde dos trabalhadores (n. 155)). Na medida em que várias das perguntas examinadas nesta comunicação se referem a temas sindicais e de negociação coletiva, destaca-se a esse respeito o artigo 7 da Convenção n. 154 que prevê que as medidas adotadas pelas autoridades públicas para estimular e fomentar o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações de empregadores e de trabalhadores²⁵.

Fora o rompimento com a ordem normativa internacional, deixando de observar parâmetros mínimos de civilidade nas normas trabalhistas, são também flagrantes as inconstitucionalidades da Lei n 13.467/17, por exemplo

a proposição de Reforma Trabalhista, em seu texto atual, descumpre outros princípios e direitos fundamentais estabelecidos na Constituição, notadamente os princípios da isonomia (artigo 5º, caput), ao criar graves distinções de direitos conferidos aos trabalhadores, de acordo com o tipo de relação de trabalho, do amplo acesso à justiça (artigo 5º, XXXVI), ao estabelecer vários obstáculos ao trabalhador para buscar seus direitos sonegados, da função social da propriedade e da empresa (artigo 5º, XXIII, e artigo 170), da busca do pleno emprego (artigo 170, VIII), ao criar ou fomentar contratos de trabalhos precários, com poucos direitos, ou a ocorrência de fraudes (autônomos e pejotização), além do princípio da vedação ao retrocesso social nas relações de trabalho (artigo 7º, caput). (ANPT; ANAMATRA; ABRAT; SINAIT, 2017, p. 4).

Em que pese os apontamentos feitos acima no tocante ao descompasso com as normas internacionais de proteção ao trabalho, bem como, os dispositivos constitucionais, genericamente apontados, os quais se acredita que a Lei n 13.467/17 está em claro afrontamento, dada as limitações desta pesquisa iremos nos ater a um “*novel*” dispositivo que

²⁵ Trecho retirado do Pedido de Veto Total ou Parcial do Projeto de Lei nº 38/2017 formulado pelo Ministério Público do Trabalho, p. 3-4.

trata das relações contratuais, mais especificamente, no que diz respeito ao contrato de trabalho intermitente, objeto deste estudo.

4.2 Contrato intermitente – a legalização do “bico”

O contrato se constitui como um instituto jurídico no qual as partes exteriorizam sua vontade a fim de estabelecer entre si uma relação jurídica de direitos e obrigações. Partindo-se dessa premissa temos que o contrato se encontra no interior de uma categoria mais ampla, qual seja, do Negócio Jurídico, sujeito, portanto, às condições de validade prescritas no artigo 104 de nosso Código Civil.

Logo, para ser válido se faz necessário que as partes contratantes possuam capacidade para a prática do ato jurídico, que o objeto do contrato seja lícito, possível e determinado ou determinável, bem como, que tenha forma prescrita em lei ou não defesa.

Sendo a vontade das partes um de seus principais elementos, revestindo-se do princípio da autonomia privada, presume-se, ainda, que a liberdade deve ser um imperativo para que tal manifestação não contenha vícios de qualquer natureza que possam prejudicar sua validade jurídica, tal como nos ensina Delgado:

A relação assumida pela noção e prática do contrato, nos últimos séculos, deriva da circunstância de as relações interindividuais e sociais contemporâneas [...] vincularem seres juridicamente livres, isto é, seres desprendidos de relações institucionalizadas de posse, domínio ou qualquer vinculação extravolitiva a outrem (como próprio da escravidão ou servidão (2011, p. 482).

Contudo, como se pode depreender da lição acima, não basta apenas que as partes acordantes sejam apenas dotadas de liberdade, mas deve se pressupor que estas estejam em uma relação de igualdade, livre de quaisquer amarras, para que possam dispor livremente sobre os termos do contrato.

No âmbito do Direito do Trabalho, no entanto, por tratar-se de uma relação díspare entre as partes que irão compor o contrato de trabalho, faz-se necessário, para maior equiparação nessa relação jurídica, que existam meios de proteção a parte mais vulnerável a fim de se tornar a relação contratual mais equilibrada, justa e, claro, válida sob o ponto de vista jurídico, sendo assim, “o Direito do Trabalho, a propósito, é fruto da descoberta do caráter um tanto falacioso e quimérico de semelhante equação jurídica” (idem, 2011, p. 482).

No que diz respeito ao contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, este se constitui como a principal forma de contratação e regulação das relações de trabalho, existindo, contudo, outras diversas formas contratuais que se caracterizam como exceção a regra geral do contrato por tempo indeterminado.

Sendo assim, o contrato individual por tempo indeterminado se caracteriza como uma espécie de proteção a relação contratual com vistas ao princípio da continuidade da relação de emprego, ao tempo que, na aplicação da lei trabalhista, deve-se verificar interpretação que vise a continuidade da relação garantindo-se ao trabalhador sua integração na dinâmica econômica.

Nas lições de Garcia, tal princípio (da continuidade da relação de emprego) pode ser extraído de alguns dispositivos de nosso ordenamento jurídico. Dizia o mencionado autor que

Primeiramente, cabe destacar que o art. 7.º, inciso I, da Constituição Federal de 1988 prevê a proteção da relação de emprego contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, embora remeta a questão à lei complementar, ainda não existente de modo completo. Mesmo assim, o art. 10, inciso II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa nas hipóteses ali previstas (membro da CIPA e empregada gestante). A Lei Complementar 146/2014 dispõe que o direito previsto no art. 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias deve ser assegurado, nos casos em que ocorrer o falecimento da trabalhadora gestante, a quem detiver a guarda do seu filho. Aliás, a previsão na Constituição, na lei e em outras fontes formais do Direito do Trabalho, de certas estabilidades, normalmente transitórias (garantindo a permanência no emprego, por certo tempo, de trabalhadores em situações especiais), também é uma forma de concretizar o princípio da continuidade do contrato de trabalho. O mesmo se pode dizer quanto à vedação de dispensa por ato discriminatório (Lei 9.029/1995). A imposição ao empregador do dever de indenizar o empregado quando da sua dispensa sem justa causa (art. 10, inciso I, do ADCT e Lei 8.036/1990, art. 18, § 1.º), bem como de conceder o aviso prévio (art. 7.º, inciso XXI, da CF/1988 e art. 487 da CLT), também são formas de não incentivo à ruptura contratual, revelando a preferência na sua manutenção (GARCIA, 2017, p. 58).

Há de se destacar também, o teor da súmula 212 do TST, in verbis:

Súmula N. 212. Despedimento. Ônus da Prova. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o

despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Disto, presume-se que a legislação trabalhista tem como escopo interpretação que visa proteger não apenas o obreiro, mas também a dinâmica econômica, ao passo que a estabilidade dessa relação, repercute na elevação de direitos conquistados pelo trabalhador que se vê protegido de dispensas arbitrárias e, caso ocorram, faz jus a indenizações contratuais e resolutórias, bem como, no interesse do próprio empregador em promover melhor qualificação aos empregados vinculados a longo período contratual repercutindo isto na qualidade do produto ou serviço ofertado (DELGADO, 2011, p. 202-203).

4.2.1 Localização normativa e principais aspectos do contrato de trabalho intermitente

O contrato de trabalho intermitente trata-se de “nova” (as aspas serão justificadas mais adiante neste trabalho) forma contratual de trabalho, da qual os empregadores podem se servir para estabelecer uma relação empregatícia mais flexível com seus empregados e, assim, se utilizar dos serviços prestados por estes apenas quando e se necessário e, conseqüentemente, remunerando-os efetivamente apenas pelo trabalho realizado sem considerar o tempo à disposição.

Ao menos, é o que parece indicar o disposto no artigo 443, caput, da CLT, bem como, o disposto no § 3º, do mesmo artigo, com redações trazidas por meio da Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista), *in verbis*:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

A reforma trabalhista alterou o *caput* do artigo 443 da CLT para incluir esta modalidade contratual e relegou ao parágrafo 3º, do dispositivo em questão, sua conceituação para mais adiante, no artigo 452-A e parágrafos, suas características, conforme transcrevemos abaixo:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser

inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: I - remuneração; II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; III - décimo terceiro salário proporcional; IV - repouso semanal remunerado; e V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador

Feita a devida localização desse instituto na legislação *justralhista*, cabe agora averiguarmos sua consonância com os demais dispositivos legais de nosso ordenamento jurídico e as consequências para a classe trabalhadora decorrentes dessa forma contratual.

Para tanto, desenvolveremos nossa análise sobre o “*novel*” modo contratual ressaltando suas principais características a partir de três eixos: primeiramente tratando sobre o tempo à disposição e a vida social do trabalhador subordinado a este tipo de contrato; em seguida, verificaremos a retração de direitos e garantias provocados pelo contrato intermitente;

e, por fim, trataremos sobre a desvalorização do trabalho e consequente perda de reconhecimento de classe e dignidade.

4.2.1.1 Supressão do tempo à disposição e da vida social

Conforme se depreende do art. 443, §3º da CLT, o contrato de trabalho intermitente é constituído por prestação de serviços subordinados, não contínuos, com alternância de períodos de inatividade, determinados em horas, dias ou meses.

Não obstante, frise-se a forma de convocação para o trabalho, enunciada nos parágrafos 1º ao 3º do art. 452-A, em que o empregador tem o prazo de, pelo menos, três dias corridos de antecedência para convocar o empregado, enquanto este dispõe de apenas um dia, para responder a convocação, presumindo-se, no silêncio, a recusa, o que não irá descaracterizar a subordinação.

Percebe-se que o trabalhador submetido a esta forma contratual é alçado a um mar de incertezas e inseguranças, posto que, embora subordinado ao poder do empregador e, portanto, a sua disposição, de fato, esta relação de emprego só se concretiza, sob o ponto de vista do empregador, com o tempo que é efetivamente trabalhado, conforme redação trazida no §5º do mencionado dispositivo em exceção ao preceituado no art. 4º da CLT assegurando que deve ser considerado tempo efetivo de serviço aquele em que o trabalhador esteja aguardando as ordens de seu empregador. Nestes termos, o tempo do trabalhador à disposição do patronato é desconsiderado, ainda que se encontre o trabalhador subordinado às suas ordens.

Cabe destacar aqui, que a subordinação é elemento essencial para a caracterização da relação de emprego. Neste aspecto, embora impere na doutrina *justrabalhista* uma concepção objetiva do termo subordinação no sentido de que este deve ser entendido de que este atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador, contudo é inegável que seu aspecto subjetivo, *in casu*, deve ser considerado relevante.

Nesta concepção subjetiva, realçada principalmente pelo disposto no *caput* do art. 3º da Consolidação, segundo Delgado “acentua o vínculo pessoal entre as partes componentes da relação de emprego” (2011, p. 291), embora rechaçada pela doutrina majoritária, é importante ressaltar tal aspecto justamente para acentuar o grau de submissão da pessoa do trabalhador ao poder do capital.

Assim, sob a ótica da subordinação, elemento vital para a caracterização da relação de emprego, o capital aniquila parte da existência do trabalhador no processo de trabalho, ao mesmo tempo em que reduz também sua existência social. Não há uma desconexão real do

trabalhador de sua atividade laboral, pois ainda que tal tempo seja (ou pelo menos, deveria ser) dedicado a reprodução social, não será integral devendo o trabalhador estar sempre na iminência de uma convocação para o trabalho. Vive o trabalhador numa espécie de limbo existencial, sem poder dedicar-se livre e inteiramente às atividades da vida em família e sociedade.

Nesse aspecto, o contrato de trabalho intermitente se assemelha ao instituto do *tempo de sobreaviso*, previsto no art. 244, § 2º, CLT, com aplicação restrita ao obreiro ferroviário. De acordo com o mencionado dispositivo legal, o tempo de sobreaviso não pode ultrapassar o período de 24 horas e “ para todos os efeitos, serão contados à razão de um terço do salário normal. Ou seja, neste contexto há uma proteção legal ao trabalhador ferroviário garantindo-se a retribuição do tempo em que este trabalhador está aguardando convocação para o trabalho, ainda que em valor menor ao da mão de obra normal no tempo à disposição.

Logo, não é difícil perceber o caráter precarizante do contrato intermitente de tal forma, ao mesmo tempo em que submete vida pessoal do indivíduo ao poder econômico, subtrai o valor de sua mão de obra e os direitos decorrentes do tempo à disposição. Não há nesse sentido, desconexão real do trabalho.

4.2.1.2 Degradação de direitos – salário, horas-extras, férias, décimo terceiro e repouso semanal remunerado

Como dito, conforme o art. 452-A, §5º, o período de inatividade não será computado como tempo à disposição. O que se sucede a partir disto é uma série de formas de restrições de direitos por meio do instituto do contrato intermitente.

Um primeiro ponto a se ressaltar é que com a eliminação do tempo à disposição, ocorre a transferência do risco do negócio do empregador para seu empregado em contraponto ao art. 2º da CLT, onde se determina que cabe ao empregador assumir os riscos do negócio dado que a remuneração só seria paga proporcionalmente ao trabalho realmente prestado. Ora, a atividade empresarial deve ser auxiliada por planejamento, com estudos de mercado onde se conhece o público-alvo, o potencial do produto, a concorrência e dentre outros fatores, o risco da atividade. Ciente destes fatores, cabe ao empreendedor decidir qual o melhor negócio a ser seguido e assumir a onerosidade advinda de seu empreendimento. Ao trabalhador, cabe apenas cumprir as obrigações firmadas no contrato de trabalho com o seu patrão, e a este último garantir, também, o cumprimento de seus deveres enquanto empregador.

Logo, a partir do momento em que fica o empregado condicionado ao alvedrio de seu empregador que só pretende dispor do trabalho efetivo da mão de obra contratada nos

momentos em que o trabalho se intensificar, ou seja, ainda que o trabalhador fique a postos (ou sobreaviso), esperando a convocação e as ordens a serem cumpridas, portanto, ainda subordinado ao seu patrão, pela redação do art. 452-A, §5º, o que se tem é um período de inatividade.

Nesse contexto, cabe frisar que o simples pagamento das horas de “trabalho efetivo” com valor horário não inferior ao valor horário do salário mínimo, conforme garantido pelo *caput* do artigo 452-A, não se traduz em garantia de um salário mínimo mensal.

De acordo com estudo do DIEESE, em 2018 a renda mensal dos trabalhadores submetidos ao contrato de trabalho intermitente é de aproximadamente R\$ 763,00, ou seja, cerca de 20% a menos que o salário mínimo vigente àquela época, cujo valor era de R\$ 954,00 (2020, p. 3).

A Carta Magna em seu art. 7º, inciso IV, aduz que o salário mínimo deve ser capaz de atender as necessidades básicas do trabalhador e sua família, com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social com reajustes periódicos que lhe garantam o poder aquisitivo, contudo, a Pesquisa nacional da Cesta Básica de Alimentos do DIEESE aponta que, atualmente, o salário mínimo ideal é de R\$ 4.347,61, em contraponto salário mínimo nominal atual, cujo valor é de R\$ 1.039,00. Sendo assim, se mesmo o salário nominal atual está abaixo daquele *salário mínimo necessário* traçado pelo DIEESE, o que dizer então da renda mensal dos trabalhadores intermitentes que recebem cerca de 20% a menos que o salário mínimo nominal?

Ao não oferecer garantia a percepção do salário mínimo, temos que o contrato de trabalho de intermitente além de ferir o art. 7º, IV da Constituição, afronta também seu art. 1º, III, que institui a dignidade da pessoa humana como um dos princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito, promovendo uma desvalorização do trabalho humano.

Noutros termos, dada a sistematicidade do ordenamento jurídico, tendo a Constituição como referência normativa máxima, portanto, toda legislação infraconstitucional deve estar em consonância com os princípios nela estabelecidos.

Enfim, se o tempo do trabalhador à disposição de seu empregador não é computado como se efetivo exercício fosse e pagando-se apenas aquele “efetivamente” trabalhado, portanto não há garantia de percepção ao salário mínimo mensal. Logo, resta prejudicada a subsistência do trabalhador e de sua família. Efetivamente, o que se tem é a redução drástica do custo da mão de obra e, em contrapartida, a efetivação do aumento do lucro sobre o trabalho humano por meio de uma política de precarização das relações de emprego. Vale dizer, é a desvalorização social do trabalho em uma de suas formas mais extenuante.

Outro ponto concernente ao tempo de trabalho é que por meio dessa forma contratual não há, *a priori*, a fixação da jornada de trabalho, logo o obreiro não sabe qual será a real duração da jornada de trabalho, pois como esta não é fixada previamente durante o estabelecimento do contrato, decorre que daí também não há como estipular, inclusive, as possíveis horas-extras. Logo, trata-se de uma clara forma de burlar a legislação trabalhista, dado que as horas são ficadas apenas a partir da extrapolação da jornada máxima fixada por lei.

Agrava-se o presente instituto pela redação de seu parágrafo 6º ao dispor que o trabalhador receberá ao final de cada período de prestação de serviço o pagamento imediato da remuneração pelo trabalho prestado, bem como, dos valores proporcionais referentes a férias proporcionais acrescidas de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais. Ou seja, além da não percepção de um salário mínimo mensal, não há garantia de recebimento das verbas salariais em sua integralidade e da forma devida.

Por exemplo, ao estipular que o obreiro irá receber, já ao término da prestação de serviço, parcela proporcional ao trabalho efetivamente realizado equivalente às férias acrescidas de um terço, isto equivale dizer que, ao entrar no período de gozo das férias remuneradas, o trabalhador não terá qualquer quantia a receber, posto tal remuneração fora fatiada em porções ínfimas durante o período aquisitivo a medida em que realmente se deu o trabalho. Vale dizer, o trabalhador poderá gozar devidamente suas férias sem ter quaisquer remunerações a receber, o que retira seu aspecto de período de inatividade devidamente remunerada.

O mesmo raciocínio se aplica a percepção do décimo terceiro salário proporcional retirando todo seu caráter de verba salarial extra a que teria direito o trabalhador ao término de um ano de labor. Ao fragmentar o pagamento de mais esta verba, o instituto do contrato intermitente vai de encontro à Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, que determina que o pagamento do décimo terceiro salário (também conhecido como gratificação natalina), deve ser efetuado em duas parcelas, sendo a primeira metade da gratificação paga entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, e a segunda metade efetuada até o dia 20 de dezembro de cada ano, salvo quando houver ruptura do contrato de trabalho antes desta data. Portanto, a depender da quantidade de prestações essa gratificação pode ser fragmentada em número excedente ao disposto na mencionada lei.

4.2.1.3 Esfacelamento da classe trabalhadora

Como consequência do contrato intermitente, o que podemos notar até aqui é a retomada da lógica da flexibilização do trabalho, tal como nos anos 90, dessa vez potencializada por uma forma de contrato precário, que atinge direitos trabalhistas desconfigurando a própria relação de trabalho.

Aliada à aniquilação da vida social do trabalhador, como mencionado no tópico 4.2.2.1, some-se o agravante que pode o empregado subordina-se a mais de um empregador durante seu tempo de “inatividade” (art. 452-A, §5º).

Por tratar-se de forma contratual que foge à regra geral do contrato de trabalho por tempo indeterminado e dada a incerteza que permeia essa forma contratual, tanto quanto ao tempo de trabalho e também quanto a percepção do salário face a prestação laboral, resta ao indivíduo valer-se da prerrogativa da *múltipla subordinação* como meio de garantir ou complementar sua renda familiar. Trata-se, em verdade, da legalização do “bico”²⁶.

Note-se que quanto mais contratos deste são firmados pelo mesmo trabalhador a uma infinidade de contratantes, maior é sua insegurança jurídica no que diz respeito a garantia de direitos, pois maior será seu tempo à disposição não remunerado, maior será a supressão de direitos a que nos referimos no tópico anterior e, ainda, potencializa-se a redução do valor da mão de obra; concomitantemente, menor será seu tempo de vida social, seu bem-estar junto à família, sua convivência livre em sociedade, em suma, sua existência e dignidade humana.

O homem, efetivamente, passa a viver para o trabalho desumanizado, sem qualquer valor social.

Não se pode perder de vista que essa flexibilização na forma contratual ao atingir as normas que se referem ao tempo de descanso como os intervalos intrajornada e interjornada, a fixação da jornada fixa diária e o limite a trabalho extra horário, torna inócua tais normas dada a multiplicidade de contratos a que pode se submeter o trabalhador com o fito de complementar sua renda.

Já tratamos no capítulo 2 do presente estudo sobre como, a partir dos princípios do taylorismo, a organização do trabalho, então tomada como objeto de estudo do capital após embate com a classe trabalhadora, visa a desumanização do trabalho humano, por meio da apropriação do conhecimento, do controle e modo de execução no processo do trabalho, e de

²⁶ Gíria utilizada para se referir a um emprego informal, portanto sem nenhuma garantia aos direitos estabelecidos por lei.

como esse *modus operandi* contribui para a falta de identificação do homem que trabalha com sua própria atividade, haja vista que sobre a mercadoria por ele produzida não há qualquer intervenção crítica, qualquer marca de sua personalidade. Pois bem, por meio da multiplicidade de contratos, acredita-se que essa desumanização seja potencializada, dado que não haverá qualquer reconhecimento do trabalhador com seu trabalho incerto e prestado a uma diversidade de contratantes com os quais manterá um vínculo assaz precário, dada a retaliação do tempo a disposição não reconhecido. Ficará à disposição de um de todos os seus contratantes, sendo a eles subordinado, mas não receberá nenhuma contraprestação por essa prontidão e submissão física e mental.

Desta forma, compreende-se que há também o esfacelamento da classe trabalhadora enquanto massa capaz de se organizar politicamente, posto que suprimida, tanto a vida social, quanto a convivência entre trabalhadores no local de trabalho, dificulta-se, por sua vez, o compartilhamento de ideias, a identificação de problemas e experiências em comum.

De modo controverso, o art. 611-A, VIII, também incluído pela Lei nº 13.467/17, preconiza que o acordo e a convenção coletiva terão prevalência sobre a lei quando esta dispuser sobre esta forma de trabalho. Como, se diante do trabalho intermitente a organização política é dificultada?

5 CONCLUSÕES

O trabalho é uma atividade essencialmente humana. É a atividade laborativa premeditada e voltada para a satisfação de nossas necessidades que distingue o trabalho humano daquele desenvolvido pelos outros animais, cujo reprodução é essencialmente instintiva e, portanto, sem qualquer racionalidade e intervenção subjetiva.

Esta concepção é essencial à medida em que nos fornece os limites a concepção econômica do trabalho, mormente àquela propagada pelo capital e amplamente ecoada por seus meios de legitimação no Estado moderno, a quem conferir a força de trabalho do homem um aspecto mercadológico, objeto de simples compra e venda e, portanto, passível de apropriação e domínio incontestável por outrem.

Sendo assim, o que podemos observar é que durante todo o desenvolvimento do moderno Estado capitalista a atividade laboral perde sua razão social em detrimento do poder econômico, sendo primeiramente por ele cooptado, para depois ser subjugado e inserido num processo degradante que tende, cada vez mais, a promover a precarização das condições de trabalho e se legitima na sociedade por meio do discurso neoliberal, da intervenção do Estado em favor do capital, seja através de políticas que se coadunam com o modo de produção vigente, seja através do aparato jurídico expresso nas leis e manifestações acríticas do Poder Judiciário.

Nesse contexto, impera a máxima de que a legislação trabalhista é um verdadeiro entrave para o desenvolvimento econômico e progresso social, e o cerne da sociedade deixa de ser o trabalho enquanto atividade essencialmente humana para ceder lugar à produção capitalista enquanto meio de desenvolvimento num mundo que, contraditoriamente, se proclama globalizado, quando na verdade exacerba os níveis de individualização do homem e de competitividade do mercado, ao mesmo tempo em que promove a maior exploração dos países centrais da economia capitalista sobre os países à margem desse sistema.

Essa exploração se reflete no plano interno das economias nacionais e seus efeitos são mais evidentes nos países subdesenvolvidos, de capitalismo tardio, do qual o Brasil é um grande exemplo, onde as políticas neoliberais são implantadas sem qualquer observância as condições sociopolíticas desses países, reproduzindo em seu seio o desmonte de sua própria economia ao adotar tais políticas, através de privatizações de empresas estatais, desregulamentação do mercado interno e, flexibilização das leis de regulação do trabalho.

Desta forma, a classe trabalhadora, aquela que aliena sua força de trabalho para manter sua subsistência no engodo da economia neoliberal, ao passo em que se submete as regras do jogo, por meio da precarização das condições de trabalho, de formas contratuais que

fogem à regra da segurança contratual que deve nortear essas relações, assiste a sua própria desconfiguração de classe que vive do trabalho e, conseqüentemente, seu potencial enquanto massa política capaz de confrontar com as forças hegemônicas do capital.

Dentre as formas de degradação do trabalho humano, temos no contrato intermitente sua perfeita ilustração, posto que na prática observamos a exemplificação do fenômeno conceituado por Giovanni Alves como *precarização estrutural do trabalho* (a que já nos referimos no capítulo 3, tópico 3.2.2.1), com todos os seus elementos, quais sejam: I. *precariedade salarial*, dado que o contrato de trabalho intermitente foge à regra do contrato de trabalho por tempo indeterminado; II. *precarização das condições de existência do trabalho vivo*, pois por meio do trabalho intermitente a articulação a partir do compartilhamento de ideias e das condições comuns se torna mais difícil; III. *precarização do homem-que-trabalha*, por todos os graves problemas que impõe à subsistência do trabalhador e sua saúde, ao suprimir seu tempo de descanso e fragmentar as remunerações a que teria direito em parcelas mínimas.

Não obstante, além de todo impacto social para o indivíduo e para a classe trabalhadora que pode ser gerado por essa forma contratual dando continuidade a uma política de precarização do trabalho humano, sua existência no plano normativo vai de encontro ao caráter protetivo da constituição e da legislação da trabalhista ao promover, por meio de seus preceitos, a perda, ou a mitigação, de alguns direitos socialmente garantidos a classe trabalhadora.

Diante disto, temos que se faz necessário retomar o caráter essencialmente humano da atividade laborativa como forma de se afastar a lógica precarizante imposta pelo poder econômico do capital, dado que a força de trabalho não pode ser vista sob o prisma puramente mercadológico, sob pena de transformar o ser humano em mera engrenagem do capital. Sob essa ótica, o trabalho deixa de ser um processo de aprendizado e interação social, para se transformar em atividade mecânica, desumana e incapaz de promover a dignidade do homem e o desenvolvimento de uma sociedade mais justa.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. A nova precariedade salarial: elementos histórico-estruturais da nova condição salarial no século XXI. In: NAVARRO, Vera Lucia; LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza (org.). **O avesso do trabalho IV: terceirização: precarização e adoecimento no mundo do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Outras Expressões, 2017. Vários autores.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROCURADORES DO TRABALHO, *et al.* **Nota técnica PLC 38/2017 – Reforma Trabalhista**: aspectos de inconstitucionalidade e de antijuridicidade. Brasília, DF. 21 de junho de 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tnica-Conjunta-Reforma-Trabalhista---aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>. Acesso em: 26 fev. 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**. 15. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

_____. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. 10. reimp. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2009.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Éve. **O novo espírito do capitalismo**. Tradução: Ivone C. Benedetti. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado**: do populismo a hegemonia lulista. 1. ed. 2. reimp. São Paulo: Boitempo, 2012.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 fev. 2020.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 26 fev. 2020.

_____. **Lei Complementar nº 150, de 01 de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico [...]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em: 25 fev. 2020.

_____. **Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965**. Dispõe sobre o Pagamento da Gratificação Prevista na Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm. Acesso em: 25 fev. 2020.

_____. **Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm. Acesso em: 25 fev. 2020.

_____. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 26 fev. 2020.

_____. **Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006.** Altera dispositivos das Leis nºs 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991 [...]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11324.htm. Acesso em: 25 fev. 2020.

_____. **Lei nº 13.134, de 16 de junho de 2015.** Altera as Leis nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que regula o Programa do Seguro-Desemprego e o Abono Salarial e institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) [...]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13134.htm. Acesso em: 25 fev. 2020.

_____. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.** Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências [...]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 26 fev. 2020.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 [...]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 25 fev. 2020.

_____. **Medida provisória 665, de 30 de dezembro de 2014.** Altera a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial e institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador [...]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Mpv/mpv665.htm. Acesso em: 25 fev. 2020.

_____. **Projeto de Lei da Câmara nº 30, de 2015 – Agência Brasil.** Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Mpv/mpv665.htm. Acesso em: 26 fev. 2020.

_____. **Projeto de Lei nº 4302, de 19 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. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20794>. Acesso em: 26 fev. 2020.

_____. **Projeto de Lei nº 6787, de 23 de dezembro de 2016.** Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 [...] para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20794>. Acesso em: 26 fev. 2020.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista:** a degradação do trabalho no século XX. Tradução: Nathanael C. Caixeiro. 3. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2011.

CONFORTI, Luciana Paula. Impacto da reorganização produtiva nas relações de trabalho: mitos sobre a flexibilização [...]. In: GLADYS, Rogéria *et al.* **Organização do Estado e do trabalho na pós-modernidade.** São Paulo: LTr, 2017. Vários autores.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego:** entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

_____. **Curso de direito do trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil:** com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Contratos intermitentes na gaveta. **Boletim Emprego em Pauta.** São Paulo, Nº 14, janeiro de 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta14.html>. Acesso em: 23 fev. 2020.

_____. **Pesquisa Nacional da Cesta Básica.** Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html#2002>. Acesso em: 23 fev. 2020.

DRUCK, Graça; THÉBAUD-MONY, Annie. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. *In: A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização.* DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (org.). São Paulo: Boitempo, 2007. Vários autores.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra.** Tradução: Bernard A. Schumann. 3. reimp[2017]. São Paulo: Boitempo, 2010.

_____. Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem. *In: ANTUNES, Ricardo (org.). A dialética do trabalho: escritos de Marx e Engels.* vol. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** 11 ed., rev., atual. e ampl.. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel.** 1 ed. 1. reimp. São Paulo: Boitempo, 2002.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna:** uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Tradução: Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 15. ed.. São Paulo: Loyola, 2006.

HOBBSBAWN, Eric J. **Era dos extremos:** o breve século XX – 1914-1991. Tradução: Marcos Santarrita. 2. ed. 43. reimp [2010]. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

IANNI, Octavio. **Teorias da globalização.** 12. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (Brasil). **Salário mínimo nominal vigente.** Disponível em: <http://www.ipeadata.gov.br/ExibeSerie.aspx?stub=1&serid1739471028=1739471028>. Acesso em: 23 fev. 2020.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. **A logística da precarização.** 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARX, Karl. **Manuscritos econômicos-filosóficos**. Tradução, apresentação e notas: Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2010.

_____. **O Capital**: crítica da economia política: livro I: o processo de produção do capital. Tradução: Rubens Enderle. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**: crítica da novíssima filosofia alemã [...]. Organização, tradução, prefácio e notas: Marcelo Backes. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007.

MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; ACIOLI, José Adelmy da Silva. A inconveniência formal da Lei n. 13.467/2017. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto et al (coord.). **Resistência**: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. 1. ed. rev. e ampl. São Paulo: Expressão Popular, 2017. Vários autores.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Procuradoria-Geral do Trabalho. **Pedido de veto total ou parcial ao PLC 38/2017, de 12 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho [...] a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF. Disponível em: [https://www.diap.org.br/images/stories/ PLC38MPT-Pedido-de-Veto.pdf](https://www.diap.org.br/images/stories/PLC38MPT-Pedido-de-Veto.pdf). Acesso em: 26 fev. 2020.

NASCIMENTO, Bárbara; VENTURA, Manoel. Ministros do TST defendem modernização da CLT. **O Globo**, Economia, Brasil, 19 nov. 2017. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/ministros-do-tst-defendem-modernizacao-da-clt-22085714>. Acesso em: 25 fev. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 144, de 02 de junho de 1976**. Consultas Tripartites sobre Normas Internacionais do Trabalho. Ratificada em 27 de setembro de 1994, promulgada sob o Decreto nº. 2.518, de 12 de março de 1998. Disponível em; https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236116/lang-pt/index.htm. Acesso em: 26 fev. 2020.

_____. **Declaração de Filadélfia, de 19 de setembro de 1946**. Declaração referente aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 26 fev. 2020.

OLIVEIRA, Francisco de. **Crítica a razão dualista**: o ornitorrinco. 1. ed. 4 reimp. São Paulo: Boitempo, 2013.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10 de dezembro de 1948**. Disponível em: [https://www.ohchr.org/ EN/UDHR/Pages/ Language.aspx?LangID=por](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por). Acesso em: 26 fev. 2020.

PAZ, Fernanda Alvez Ribeiro. **Mercado de trabalho e condições de trabalho no Brasil nos governos de Lula e Dilma**: entre ampliação e flexibilização. Orientador: Cláudia Maria Costa Gomes. 2017. 155 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2017.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século XX: taylorismo, fordismo e toyotismo**. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

POCHMANN, Marcio. **O emprego no desenvolvimento da nação**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2008.

REIS, Daniela Muradas; COUTINHO, Grijalbo Fernandes. “Reforma” trabalhista: a potencialização do valor trabalho como mercadoria [...]. *In*: MAIOR, Jorge Luiz Souto et al (coord.). **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. 1. ed. rev. e ampl. São Paulo: Expressão Popular, 2017. Vários autores.

RÜDIGER, Dorothee Susanne. **Teoria da flexibilização do direito do trabalho: uma tentativa de contextualização histórica**. *In*: Verba Juris, ano 4. n. 4. Jan/dez, 2005. p. 375-413 [pdf]

SENNET, Richard. **A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Tradução: Marcos Santarrita. 14. ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Capitalismo, crise e direito do trabalho. *In*: REIS, Daniela Muradas et al (coord.). **Trabalho e justiça social: um tributo a Maurício Godinho Delgado**. São Paulo: Ltr, 2013. Vários autores.

_____; ROCHA, Bruno Gilga Sperb. A história da ilegitimidade da Lei n. 13.467/17. *In*: MAIOR, Jorge Luiz Souto et al (coord.). **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. 1. ed. rev. e ampl. São Paulo: Expressão Popular, 2017. Vários autores.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 212**. Despedimento. Ônus da Prova (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212. Acesso em: 27 fev. 2020.