

VII Congresso Latino-Americano de Estudos do Trabalho
O Trabalho no Século XXI: Mudanças, Impactos e Perspectivas.

GT 06 – Terceirização e Organização de Trabalhadores Precários

DA SUBORDINAÇÃO A FLEXIBILIZAÇÃO DO VÍNCULO ATRAVÉS DAS NOVAS
FORMAS DE CONTRATAÇÃO

Autora: Patrícia Garcia dos Santos

Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Direito – UFF

Co-Autora: Clarisse Inês de Oliveira

Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Direito - UFF

Da Subordinação a Flexibilização do Vínculo através das Novas Formas de Contratação

O trabalho subordinado surge em um momento histórico bem definido, em que a expansão do capital exigia que o trabalho fosse livre, o que permitiria a negociação com redução de custos e maximização da produção para quem o contratasse, mas livre só até certo ponto, uma vez que o empregador manteria o interesse em controlar e extrair da relação o melhor para si. A subordinação permanece essencial para esclarecer que na relação de emprego há uma hierarquia, e quem está no controle é o empregador. Porém, controle também importa em custos, uma vez que o vínculo gera, pelo ponto de vista jurídico, uma série de responsabilidades. A reestruturação do modo de produção vem justificar a flexibilização desse vínculo com o intuito de ampliar o lucro sem assegurar uma autonomia ao trabalhador. Entender como o direito enfrenta esse paradoxo para regular novas formas de contratação é o ponto de partida.

CONTEXTUALIZAÇÃO

A origem da regulação das relações de trabalho no Brasil acontece nas décadas de 30 e 40, sob a égide de um Estado intervencionista, durante um processo de industrialização tardia e com o apoio de uma representação sindical cooptada pela Administração Pública. Atualmente, tanto o Estado, como a economia e a própria organização sindical vêm enfrentando um processo de transição que aponta para a redefinição do papel estatal, para a reestruturação produtiva e para a desmobilização do movimento sindical tradicional, o que justifica coerentemente a inadequação dessa legislação datada sob uma época.

Desta forma, desde a década de 80, com intensificação nas duas últimas décadas, a legislação trabalhista brasileira (estruturada principalmente no Estado Novo) vem sendo apresentada como um dos principais impedimentos para o crescimento e desenvolvimento do País e como o principal causador da estagnação do mercado de trabalho, estagnação confirmada pela redução significativa dos postos de trabalho, do crescimento do desemprego e do crescimento do setor informal, inclusive com a introdução mais recente de programas de incentivo ao empreendedor individual.

Nesse sentido, todos os últimos governos (de Collor a Lula) encamparam a idéia de uma Reforma Trabalhista. E, sem reconhecê-la como realizada, flexibilizaram (flexibilização no sentido de redução dos direitos) gradativamente os principais eixos de sustentação do contrato de trabalho clássico, em especial o que tange a definição de responsabilidades geradas pela relação entre capital e trabalho, derivada do vínculo empregatício. Em referência a essa flexibilização contratual temos como exemplos a ampliação das modalidades de terceirização, a possibilidade da demissão imotivada e a regulação das cooperativas.

Porém, ao contrário do que se justificava, de acordo com dados sobre a variação das taxas de emprego, desemprego e emprego informal em países da América Latina e da Europa, divulgados pela OIT nos últimos anos, e analisados por alguns economistas brasileiros, como Amilton Moretto, Jorge Matoso e Márcio Pochmann, nos países em que mudanças nesses mesmos moldes foram implementadas há mais tempo do que no Brasil, não houve êxito na promoção da ocupação e na impulsão do mercado de trabalho, e, pelo contrário, o que se constata é a precarização das condições e das relações de trabalho.

OBJETO E OBJETIVOS

O objeto de análise é a Reforma Trabalhista no Brasil, que se acentua a partir da década de 90, modificando significativamente um dos principais eixos de sustentação do contrato de trabalho clássico: o vínculo empregatício. Dentre os objetivos gerais e específicos pretendidos através dessa análise, destacam-se:

- constatar que houve realmente uma reforma trabalhista no Brasil com a alteração dos dispositivos legais e entendimentos jurisprudenciais que tratam de contrato; (estabelecendo a conexão entre a definição de vínculo de subordinação e a configuração do contrato de trabalho clássico, demonstrando o processo histórico em que se deu a construção de um direito do trabalho brasileiro e demonstrando pontualmente quando e quais foram as modificações que flexibilizaram esse elemento basilar).
- analisar o impacto que essas mudanças provocaram na economia, na organização política e na estrutura sindical brasileira; (informando dados quantitativos sobre o comportamento do mercado brasileiro nas últimas décadas, em especial taxas de emprego, desemprego, informalidade, crescimento econômico, industrialização e renda).

METODOLOGIA

O método escolhido para identificar como vem sendo tratado no Brasil é a análise das alterações legais e entendimentos dos Tribunais em alguns períodos da história (Estado Novo, Ditadura Militar, Abertura Política) para compreender os avanços e retrocessos na construção desse arcabouço legal e jurisprudencial. Após a classificação das alterações mais recentes implantadas, identificação e quantificação dessas alterações no corpo legal e na jurisprudência, e em especial na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), partiremos para a abordagem do contexto em que as reformas foram instauradas.

Elegendo como modelo de análise o contrato de trabalho clássico, a proposta metodológica seria debruçar-se sobre o conceito de vínculo, identificando dentre todas as mudanças implementadas àquelas que redefiniram contrato. Os dados quantitativos serão apresentados de forma complementar para elucidar o comportamento do mercado de trabalho no mesmo período. Na análise quantitativa serão apresentadas as taxas de desemprego, emprego formal e informal, renda, crescimento econômico e industrialização demonstrando o comportamento do mercado antes e após a reforma efetivada, utilizando como fontes primárias dados do Censo, IBGE, IPEA e Dieese.

RESULTADOS INICIAIS

Desde o final dos anos oitenta está em curso o debate sobre a reforma do sistema brasileiro de relações de trabalho. Esse debate ganhou força, porém, ao longo da última década, quando se evidenciou com maior clareza a existência de diferentes posições sobre o tema e tiveram lugar as primeiras iniciativas governamentais de mudança da legislação trabalhista. Se a idéia da reforma do sistema corporativo foi inicialmente impulsionada pelos setores mais dinâmicos do movimento sindical, preocupados em oferecer uma alternativa que fortalecesse o papel dos sindicatos na regulação do mercado de trabalho, a partir de meados dos anos noventa ganharam importância as teses favoráveis à desregulamentação e flexibilização das garantias sindicais e dos direitos sociais, defendidas sobretudo pelas entidades empresariais do país.

As pressões indicavam que a legislação trabalhista e social construída no Brasil entre 1931 e 1943, sobre o estado varguista, destinada a impulsionar a industrialização, passava a ser um obstáculo ao emprego da força do trabalho e à livre acumulação flexível do capital. Considerando a fase mais recente do capitalismo brasileiro, a partir da década de noventa, percebe-se uma transição do modelo anterior para um modelo mais subordinado à competição internacional, enquanto que a legislação trabalhista vigente permanecia atada ao compromisso de manter o controle estatal sobre o conflito trabalhista, dando corpo a um sistema corporativo, paternalista, burocrático e muitas vezes imposto de cima para baixo. Modelo que parecia não dar conta da explosão da flexibilização no mercado de trabalho globalizado.

“Entre 1996 e 1998 o número de trabalhadores com carteira assinada diminuiu em 4% no Brasil, enquanto o número dos trabalhadores sem carteira cresceu em 35% e o número dos trabalhadores por conta própria cresceu 61%. Esse processo levou o setor informal a representar 54% da força de trabalho metropolitana brasileira”.¹

Este é o panorama geral que culminou na proposta de mudança da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) elaborada pelo governo Fernando Henrique Cardoso. Essa proposta foi aprovada na Câmara dos Deputados em dezembro de 2001 e no início de 2002 teve sua votação adiada no Senado Federal. O fato é que a CLT passou a ser encarada como uma regulação ambígua, pelo seu caráter originariamente corporativista, mantenedor de uma estrutura sindical vertical viciada, onde se dizia haver pouca autonomia para a negociação, já que a Justiça do Trabalho estava definida como um órgão fiscalizador com poder normativo, processando, julgando e deliberando sobre os problemas individuais e coletivos do trabalho.

¹ DUPAS, G. **Economia Global e Exclusão Social**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

Mesmo não tendo promovido uma reforma ampla no sistema corporativo, foi na gestão do presidente Fernando Henrique Cardoso que o governo passou a adotar uma série de iniciativas pontuais de alteração da legislação trabalhista, recorrendo, inclusive, a medidas provisórias, decretos e portarias. Tais medidas evidenciaram uma tendência à desregulamentação dos direitos sociais e à ampliação do grau de flexibilidade do sistema de relações de trabalho brasileiro, que, apesar da existência de uma legislação extensa e detalhada, sempre foi relativamente flexível, particularmente no que diz respeito às condições de contratação e demissão e à mobilidade funcional do trabalhador na empresa.

Ao longo do período de 1995 a 1998 é possível identificar dois momentos. O primeiro esteve diretamente associado à consolidação do Plano Real e tratava de subordinar as questões trabalhistas à meta da estabilização econômica. O segundo momento corresponde ao último ano do primeiro mandato do presidente Fernando Henrique Cardoso, quando passaram a ser adotadas algumas medidas de enfrentamento do desemprego. Em ambos, o sentido da ação governamental era nítido: a ampliação do grau de flexibilidade do mercado de trabalho, seja para desestimular demissões e estimular novas contratações, seja para reduzir pressões de custos resultantes dos encargos sociais e assim adequar a situação das empresas brasileiras às novas condições de concorrência interna e externa.

Uma iniciativa que integra esse segundo momento decorre da Lei 8.949/94, que viabilizou as cooperativas profissionais. Ainda que essa Lei não tenha resultado de uma ação deliberada do Poder Executivo, não há dúvida de que ela foi até agora um instrumento útil ao esforço de desregulamentação do mercado de trabalho. Aprovada pelo Congresso Nacional, em 1994, a chamada Lei das Cooperativas pretendia possibilitar que certos trabalhadores se organizassem para a prestação de serviços e executassem o trabalho dentro de uma empresa, sem a caracterização de vínculo empregatício. Sem o registro em carteira de trabalho esses trabalhadores perderiam os direitos trabalhistas básicos. Da mesma forma também não teriam os benefícios da contratação coletiva, pois não seriam mais membros de um sindicato.

A Lei 9.601/98 e o Decreto 2.490 foram outras iniciativas do governo que refletiram explicitamente a preocupação com o desemprego. A opção por uma via de estabilização com base na sobrevalorização cambial, na elevação das taxas de juros e na ampliação da abertura comercial, agravou a situação do mercado de trabalho, ocorrendo um aumento explosivo do desemprego e das formas de ocupação precárias ou informais, em detrimento do emprego

formal. O problema do emprego passou, assim, a ocupar o lugar até então reservado à questão salarial na pauta de negociação. Nascia assim a proposta do novo contrato por prazo determinado, que diminuía os encargos da contratação com a justificativa de incentivar a criação de mais postos de trabalho.

BIBLIOGRAFIA

ALEMÃO, Ivan. **Desemprego e Direito do Trabalho**. São Paulo: Esplanada, 2002.

CAMARGO, José Márcio. **Reforma da Legislação Trabalhista**. Rio de Janeiro: Cadernos Adenauer, 2002.

CASTEL, Robert. **As Metamorfoses na Questão Social**. Petrópolis: Vozes, 1998.

CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista Cavalcanti. **A Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2008.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho Mexicano Del Trabajo**. México: Porrúa, 1960.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra. **História do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

FILHO, Roberto Fragale. **As Transformações do Trabalho e seu Impacto no Conceito de Subordinação Jurídica**. Revista da ABET, Rio de Janeiro, v. II, n.3, 2002.

HARVEY, David. **A Condição Pós-Moderna**. São Paulo: Loyola, 1992.

HOBBSBORN, Eric. **Era dos Extremos**. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

HORKHEIMER. **Eclipse da Razão**. São Paulo: Centauro, 2002.

MATTOSO, Jorge. **O Brasil Desempregado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1999.

MENEZES, M. A. M. **Constituição e Reforma Trabalhista no Brasil: interpretação na perspectiva dos direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2004.

PARIAS, Louis-Henri. **Historia General Del Trabajo**. México: Grijalbo, 1965.

POCHMANN, Márcio. **O Emprego na Globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu**. São Paulo: Boitempo, 2001.

PRADO, Ney (Coordenador). **Reforma Trabalhista: direito do trabalho ou direito ao trabalho?** São Paulo: LTr, 2001.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**. Estrutura legal e supostos. São Paulo: LTr, 1999.