

A “legalização” da precarização, da flexibilização e da modernização do trabalho no Brasil: as 101 propostas da Confederação Nacional da Indústria (CNI)

VERSÃO PRELIMINAR E RESUMIDA

GT 18- Reestructuración productiva, trabajo y dominación social

Graça Druck

Departamento de Sociologia, Faculdade de Filosofia e C. Humanas –
Universidade Federal da Bahia, Brasil

Resumo:

Analisa-se o documento “101 propostas de modernização trabalhista”, da Confederação Nacional da Indústria (CNI), publicado no Brasil em 2012, à luz dos resultados de pesquisas dos últimos 5 anos sobre Indicadores de Precarização Social do Trabalho no Brasil. Defende-se que a precarização, flexibilização e modernização do trabalho são fenômenos idênticos, pois têm a mesma natureza e o mesmo conteúdo. As propostas da CNI têm por objetivo central a implosão do direito do trabalho no Brasil, ao defender o desmonte da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), considerada como ultrapassada e não condizente com a modernidade das relações de trabalho. O eixo do documento é a defesa do “negociado sobre o legislado”, que está em sintonia com o ante-projeto de lei Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico, proposto pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, que defende a livre negociação (coletiva ou individual) entre o capital e o trabalho, como forma de modernizar as relações de trabalho em contraposição à ultrapassada CLT.

Palavras-chaves: Precarização, legislação do trabalho, patronato industrial brasileiro.

INTRODUÇÃO

O texto analisa o documento “101 propostas de modernização trabalhista” da Confederação Nacional da Indústria (CNI), publicado no Brasil em 2012, à luz dos resultados de pesquisa dos últimos cinco anos, através da construção de um sistema de indicadores de precarização do trabalho e de resistências nas últimas duas décadas no Brasil.

A tese que se defende é que precarização, flexibilização e modernização do trabalho são fenômenos idênticos, ou seja, têm a mesma natureza e o mesmo conteúdo. Pretende-se problematizar a ideologia da modernização do trabalho, tão fortemente difundida na chamada era neoliberal, quando se analisa o discurso e argumentação da mais importante instituição patronal da indústria brasileira cotejado com um discurso predominante no movimento sindical, acerca da centralidade da negociação entre patrões e empregados, o que foi levado ao extremo na proposta do “Acordo Coletivo Especial”, apresentado pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e já assumido pelo governo brasileiro como projeto de lei. As 101 propostas da CNI têm por objetivo central a implosão do direito do trabalho no Brasil, ao defender o desmonte da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), considerada como “ultrapassada” e não condizente com a modernidade das relações de trabalho, isto é, tem sido um empecilho à liberdade das empresas de aprofundar a flexibilização e a precarização do trabalho.

O eixo do documento para a alteração da legislação trabalhista brasileira é a defesa do “negociado sobre o legislado”, isto é, deixar para a livre negociação (coletiva ou individual) entre o capital e o trabalho a definição sobre os direitos dos trabalhadores. É o que afirma:

“Para promover a modernização trabalhista no Brasil, é preciso observar que modelo de relações do trabalho o país deseja para o futuro. Não é difícil encontrar convergências em torno da ideia de substituir o modelo atualmente em vigor por outro que privilegie a negociação, calcado na representatividade dos atores e capaz de se adequar às diferentes realidades e maximizar os ganhos para as empresas, os trabalhadores e o país. **Um sistema trabalhista moderno é formado por uma base legal que trata dos direitos fundamentais e estabelece as regras do processo de diálogo entre as partes envolvidas, sendo o restante definido por negociações que levem em consideração especificidades setoriais, regionais e mesmo da cada empresa e de cada trabalhador. Nesse sentido, seria preciso substituir um modelo que quase tudo é definido em lei e muito pouco é negociado, por um outro que privilegie a negociação e reduza a tutela estatal homogênea.**” (CNI, 2012, p18, grifos meus)

Assim, pretende-se contrapor aos argumentos da CNI, a realidade do trabalho e do emprego no Brasil, através da análise de indicadores de precarização do trabalho, com o intuito de demonstrar que, ao contrário das afirmações da entidade patronal sobre a ultrapassada legislação trabalhista (CLT), como empecilho para o aumento do emprego formal, o que se constata é um comportamento das empresas e do capital que faz da precarização e da informalidade a sua estratégia de gestão e de dominação nas últimas décadas, que agora são defendidas como “regras” que devem nortear a regulação e legislação do trabalho no país. Isto porque, em que pese o espírito do “negociado sobre o legislado” se tornar hegemônico na última década, encontrando, portanto, respaldo nas principais direções sindicais dos trabalhadores e na maioria dos agentes do direito do trabalho, há ainda focos importantes de resistências (no interior do direito do trabalho, entre estudiosos do trabalho e outras instituições) e de lutas dos trabalhadores que interferem no debate sobre a reforma trabalhista, que defendem os direitos conquistados pela classe trabalhadora expressos na CLT, na perspectiva de colocar limites à exploração do trabalho pelo capital.

Na primeira parte do texto, discute-se o contexto da precarização social do trabalho no Brasil, salientando as especificidades deste processo em nosso país, que são muito similares aos demais países da América Latina e apresenta-se uma tipologia da precarização social do trabalho e alguns indicadores.

Na sequência, problematiza-se as principais propostas da CNI, comentando-as com base na realidade do trabalho no Brasil, cujos indicadores apresentados informam o quanto os trabalhadores brasileiros estão expostos e desprotegidos, mesmo com a atual legislação.

Por fim, na última parte do texto, formula-se algumas considerações sínteses que procuram responder por que essas instituições – do patronato industrial, de um dos segmentos mais importantes dos trabalhadores e do governo brasileiro – defendem mudanças na legislação que estão sob o mesmo “espírito”, qual seja, da sustentação ideológica e política de um capitalismo desregulado, baseada nas negociações entre capital e trabalho e sem os limites que o Estado pode determinar para o grau de exploração e de precarização do trabalho.

A PRECARIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO NO BRASIL

A precarização social do trabalho é um processo mundial, presente na resposta do capital à crise do fordismo, que redefiniu o padrão de desenvolvimento do capitalismo, constituindo um novo regime de acumulação, chamada de flexível. Trata-se de um novo momento histórico do sistema capitalista, onde se combinam a globalização do capital e a financeirização da economia, as políticas neoliberais e uma radical reestruturação produtiva do trabalho e do emprego.

Embora seja um processo mundial, a cronologia das transformações, os impactos e as formas de resistência à precarização social do trabalho caracterizaram as diferentes configurações que assumiu em cada país, dadas as diferentes trajetórias históricas.

Para além desse aspecto, compreende-se que a precarização social do trabalho é uma estratégia patronal de dominação, em geral apoiada pelo Estado e seus governos, em que o capital se utiliza da força e do consentimento, como recursos para viabilizar um grau de acumulação sem limites materiais e morais. A força está na imposição de condições de trabalho e de emprego precárias frente à permanente ameaça de desemprego estrutural criado pelo capitalismo, demonstrando o que Marx e Engels elaboraram acerca da função política principal do exército industrial de reserva, qual seja: a de criar uma profunda concorrência e divisão entre os próprios trabalhadores e, com isso, garantir uma quase absoluta submissão e subordinação do trabalho ao capital.

O consenso é obtido quando os próprios trabalhadores, influenciados por seus dirigentes políticos e sindicais, passam a acreditar que as transformações no trabalho são inexoráveis e, como tal, passam a ser justificadas como resultados de uma nova época de modernização do capitalismo, agora defendida por representantes patronais e dos trabalhadores como um destino necessário, naturalizado, concebido como uma “fatalidade econômica” (Bourdieu, 1998), a que todos – empresários e trabalhadores – devem se submeter.

Para apresentar uma síntese da realidade do trabalho no Brasil nas últimas duas décadas, utiliza-se uma tipologia da precarização social do trabalho, construída com base em resultados de pesquisas. Conforme elaboração de Franco e Druck (2009), há seis tipos ou dimensões da precarização social do trabalho. Um primeiro tipo são as formas de mercantilização da força de trabalho, cuja expressão empírica pode ser dimensionada pela evolução do mercado de trabalho brasileiro, destacando as formas de inserção ocupacional, os salários e os níveis de desemprego.

No final da primeira década dos anos 2000, em 2009, eram 101, 1 milhões de pessoas economicamente ativas no Brasil, com 8,4 milhões de desempregados e mais 8, 2 milhões de pessoas com ocupações sem remuneração¹. Ou seja, 16,6 milhões ou 16,4% da população economicamente ativa estavam fora do mercado de trabalho.

Quando se analisa a distribuição das pessoas ocupadas com remuneração monetária, eram em 2009, no Brasil, 84,5 milhões, dos quais 43,5 milhões sem carteira assinada² e, portanto, sem os direitos trabalhistas estabelecidos pelo emprego formal, representando 51% dos ocupados com remuneração. Deste conjunto de trabalhadores sem carteira assinada, 80% não contribuía para a previdência social. Ou seja, se encontravam sem nenhuma proteção social e trabalhista.

Ao se agrupar os 16,6 milhões de desempregados e sem remuneração com os 43,5 milhões sem carteira assinada, totalizam 60,1 milhões de pessoas sem direitos básicos do trabalho assalariado formal, segundo regulamentação das leis brasileiras, representando 59% das pessoas economicamente ativas no país.

¹ São dados da PNAD 2009, e nas ocupações sem remuneração estão agrupados os trabalhadores para consumo próprio, os trabalhadores na construção para uso próprio e o trabalho não remunerado.

² Estão agrupados como sem carteira, os empregados sem carteira, trabalhador doméstico sem carteira, trabalhador por conta própria e empregador.

Em termos de remuneração, em 2009, os ocupados que recebiam até 1,5 salários mínimos mensais representavam 47,8%, sendo que em 2000, eram 34,3%. Esse crescimento ocorreu mais entre os empregados sem carteira (43%), trabalhadores domésticos sem carteira (54%) e trabalhadores por conta própria (47%). Foi o segmento que cresceu num ritmo 2,4 vezes mais que todos os demais, sendo que enquanto que os que recebiam mais de 5 salários mínimos caíram para 7,5% dos ocupados, quando em 2000, eram 16,7%. Já os sem rendimento que eram 11,5% em 2000 caíram apenas 0,6%, representando 10,9% em 2009.³

Estas mudanças indicam que houve uma redistribuição de rendimentos entre os próprios assalariados, pois o aumento do número de trabalhadores que estão na base da pirâmide, recebendo até 1,5 salários mínimos, teve em contrapartida, uma redução do número de ocupados em todas as demais faixas superiores ao salário mínimo, sendo que reduziu em mais de 50% os ocupados que recebiam mais de 5 salários mínimos. Considerando que a Pesquisa Nacional por Amostra Domiciliar (PNAD) só capta os rendimentos do trabalho, isto é, não informam os rendimentos do capital, o que ocorreu foi uma maior igualdade na distribuição dos rendimentos do trabalho nivelada por baixo, isto é, mais próxima (menor ou igual ao salário mínimo).

O salário mínimo foi objeto de valorização e de recuperação desde meados dos anos 1990, com correções mais altas nos anos 2000, sofrendo uma valorização de 171% entre 2003 e 2009⁴, o que teve impactos positivos no conjunto da economia em especial para os trabalhadores que sobrevivem deste salário. Em 2009, eram 9,7 milhões que ganhavam 1 salário mínimo, ou 7,8% do total dos ocupados, quando em 2001 eram 5,9 milhões ou 7,8% dos ocupados. Entretanto, é importante registrar que o valor nominal do Salário Mínimo Necessário, calculado pelo DIEESE, deveria ser de R\$ 2.227,53 em dezembro de 2009, quando era de R\$ 510,00, ou seja, 4,4 vezes menor do que o necessário.

No período (2001-2009), o crescimento do número de pessoas ocupadas com remuneração foi de 26% e a população economicamente ativa cresceu 22%. Entretanto, o trabalho sem carteira aumentou 43% e o trabalho protegido (militares, funcionários públicos e com carteira assinada) cresceu 44% e aumentou também os que contribuem para a previdência social, em 44%.

Os principais indicadores do mercado de trabalho para os anos 2000 demonstram uma tendência à recuperação do emprego, com a redução das taxas de desemprego e o aumento do número de empregados com carteira. Tendência que foi interrompida com a crise mundial de 2008. Assim, quando se analisa as taxas de desemprego urbano no Brasil, após a crise mundial, no período de outubro de 2008 e março de 2009 (IBGE/PME), em apenas 6 meses, os *desocupados* cresceram 19%, passando de 1.743.000 para 2.082.000. Este é o mesmo percentual de recuperação do desemprego em 5 anos, no período 2003/2007, quando saiu de um total 2.608.000 *desocupados* em 2003 para 2.100.000 em 2007. Ou seja, o que o país recuperou em 5 anos, perdeu em 6 meses, evidenciando a vulnerabilidade dos empregos no Brasil, decorrente da forma de inserção do país na globalização. A partir de agosto de 2009, um novo movimento de recuperação do emprego se iniciou, inclusive com o aumento dos “empregados com carteira assinada” e saiu de uma taxa de desemprego total para as regiões metropolitanas de 14,0% para 10,5% em 2012.⁵

A análise do desempenho do mercado de trabalho brasileiro no período 1990 a 2006, feita pela Cepal, Pnud e OIT (2008), evidencia uma recuperação do emprego nos anos 2000 em relação aos anos 1990, devido à retomada do crescimento econômico a partir de 2004, mas ainda se mantém um quadro em que é constatado:

³ Dados retirados de Poschmann, M. Nova classe média? – o trabalho na base da pirâmide social no Brasil, SP, Ed. Boitempo, 2012.

⁴ Variação do salário mínimo real com base ou aos preços de setembro de 2010.

⁵ Segundo dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego, para as regiões metropolitanas de Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e Distrito Federal.

a) Elevadas taxas de desemprego e de informalidade, que resultam em baixo grau de proteção social e inserção inadequada dos trabalhadores; b) expressiva parcela da mão-de-obra sujeita a baixos níveis de rendimento e produtividade; c) alta rotatividade no emprego; d) alto grau de desigualdade entre diferentes grupos, refletindo um nível significativo de discriminação, sobretudo em relação às mulheres e à população negra. (CEPAL, PNUD, OIT, 2008: p.17)

É o que indicam dados de 2009, quando permanece um alto nível de desigualdade e de discriminação no mercado de trabalho, especialmente em relação às mulheres, negros e jovens, que continuam os segmentos mais precários de todos os trabalhadores. A taxa de desemprego das mulheres era de 11,1% contra 8,3% da dos homens; o desemprego dos jovens negros era de 18,8% e dos jovens brancos de 16,5%. Além desta desigualdade étnica e de gênero, há também uma brutal diferença geracional, pois a situação de desemprego dos jovens é a mais grave de todas. Em 2009, quando a taxa total de desemprego era de 8,3%, os jovens desempregados entre 15 e 24 anos correspondiam a 18%. Entre as mulheres jovens, a situação é ainda pior, 22,4% de desempregadas. E havia 15,9%, ou 2,1 milhões de jovens entre 15 e 24 anos que não estudavam nem trabalhavam.

Várias análises destacam o crescimento do emprego com carteira assinada (formal) na última década, como um grande avanço. O que de fato é relevante, mas não se pode reduzir a análise do trabalho e do emprego no Brasil a esse dado, pois não retrata o conjunto da realidade dos trabalhadores, e desta forma, não é um indicador de suspensão ou redução da precarização social do trabalho no Brasil.

Um segundo tipo ou dimensão de precarização social do trabalho está no âmbito do no processo de trabalho, com padrões de gestão inspirados no toyotismo – que tem levado a condições extremamente precárias, através da intensificação do trabalho (imposição de metas inalcançáveis, extensão da jornada de trabalho, polivalência, etc) sustentados na gestão pelo medo, na discriminação criada pela terceirização, que tem se propagado de forma epidêmica; e nas formas de abuso de poder, através do assédio moral, amplamente denunciado e objeto de processos na Justiça do Trabalho e no Ministério Público do Trabalho. Este tipo ou dimensão da precarização tem sido mais pesquisada e demonstrada exatamente nos empregos formais, sejam privados ou públicos, através de estudos de caso ou setoriais.

Para ilustrar esse segundo tipo, apresenta-se alguns resultados sobre a terceirização no Brasil, pois tem sido apontada como a principal forma de precarização do trabalho e se tornou uma epidemia nesta última década.

Nos anos 2000, o crescimento e a difusão da terceirização caracterizam uma “epidemia sem controle”, enquanto uma modalidade de gestão e organização do trabalho num ambiente comandado pela lógica da acumulação financeira, que nos processos de trabalho, nas condições de trabalho e no mercado de trabalho, exige total flexibilidade em todos os níveis, instituindo um novo tipo de precarização que passa a dirigir a relação capital–trabalho em todas as suas dimensões. E, num quadro em que a economia está contaminada pela lógica financeira sustentada no curtíssimo prazo, as empresas do setor industrial buscam garantir os rendimentos, exigindo e transferindo aos trabalhadores a pressão pela maximização do tempo, pelas altas taxas de produtividade, pela redução dos custos com o trabalho e pela “volatilidade” nas formas de inserção e de contratos. E a terceirização corresponde, como nenhuma outra modalidade de gestão, a essas exigências. (Druck, 2011)

Conforme observado por Druck e Franco (2007), a terceirização cresceu em todas as direções, destacadamente no setor público e nas empresas estatais, o que pode ser explicado pela adoção de políticas neoliberais pelos sucessivos governos que, em nome do superávit fiscal recomendado pelo “Consenso de Washington”, suspenderam concursos públicos e buscaram sanar a necessidade de

servidores através da terceirização em várias modalidades: contratação de estagiários, de cooperativas (particularmente na área de saúde), externalização ou transferência de serviços públicos para o setor privado e subcontratação de empresas privadas.

No setor privado, a terceirização cresce significativamente em áreas nucleares das empresas e apresenta novas modalidades, a exemplo das cooperativas, das “empresas do eu sozinho” (pejotização) e do trabalho em domicílio, também chamado de teletrabalho.

Embora não se tenha estatísticas mais precisas sobre a terceirização no Brasil, dada a dificuldade de captá-la junto às empresas, o Dieese, através da PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego, estima, para as principais regiões metropolitanas, que 11,6% dos empregados urbanos eram subcontratados em serviços terceirizados e autônomos que trabalhavam para empresas, em 2009.

Em estudo mais recente, Dieese-CUT (2011), informam que em 2010, os setores tipicamente terceirizados correspondiam a 25,5% dos empregos formais no Brasil.

Para o estado de São Paulo, Pochmann (2012) mostra a evolução do número de trabalhadores formais em atividades tipicamente terceirizáveis, que salta de 110 mil em 1995 para mais de 700 mil em 2010. No período 1996-2010 o crescimento médio anual do emprego formal terceirizado foi de 13,1% ao ano e de 12,4% o aumento médio anual do número de empresas.

A remuneração dos empregados em setores tipicamente terceirizados é 27,1% menor do que a dos demais empregados. A jornada de trabalho é de 3 horas a mais para os terceirizados, enquanto que o tempo de permanência no emprego é 55,5% menor do que o dos demais empregados e a taxa de rotatividade nas empresas tipicamente terceirizadas (jan a ago/2011) é de 44,9% enquanto nas demais empresas é de 22,0%.⁶

Todos estes dados são indicadores de condições de trabalho mais precárias que a dos trabalhadores não terceirizados, e se considerarmos o crescimento exponencial da terceirização, que se generalizou para todas as atividades, no setor privado e público, conclui-se que o fenômeno da terceirização é um dos principais indicadores de precarização social do trabalho no Brasil.

O terceiro tipo de precarização social refere-se às condições de (in)segurança e saúde no trabalho, decorrentes dos padrões de gestão que desrespeitam o necessário treinamento, ignoram as informações sobre riscos, não implementam medidas preventivas coletivas, definem metas inalcançáveis e usam o assédio moral para o cumprimento, etc., subordinados à busca de maior produtividade a qualquer custo, inclusive de vidas humanas.

A evolução do número de acidentes de trabalho no país, mesmo que reconhecidamente sejam estatísticas subregistradas, mostra que em 2001, foram registrados 340,3 mil acidentes no país e, em 2009, atingiram o número de 723,5, ou seja, um aumento de 126% em 9 anos. Interessante observar que a partir de 2007, o INSS passou a contabilizar os acidentes sem CAT registrada, que representaram para cada um dos últimos 3 anos (2007, 2008 e 2009) 27% do número total de acidentes.

Nas pesquisas sobre terceirização, tem se revelado o grau de riscos e de acidentes em setores estratégicos e também considerados como perigosos, é o caso de energia elétrica, extração e refino de petróleo e siderurgia. Um estudo da subseção do Dieese do Sindieletro Minas Gerais, realizado em 2010, com base em dados da Fundação Coge, revela que entre 2006 e 2008, morreram 239 trabalhadores por acidente de trabalho, dentre os quais 193, ou 80,7% eram trabalhadores terceirizados. A taxa de mortalidade média entre os trabalhadores diretos no mesmo período foi de 15,06 enquanto que entre trabalhadores terceirizados foi de 55,53. (DIEESE, 2011)

⁶ Dados do relatório Terceirização e Desenvolvimento Uma conta que não fecha - Dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos Setembro, 2011. Registrando que esses dados sobre emprego tipicamente terceirizado se referem somente ao emprego urbano.

Para o caso da Petrobrás, dados da FUP – Federação Única dos Petroleiros da CUT - mostram que de 1995 até 2010 foram registradas 283 mortes por acidentes de trabalho no sistema Petrobrás, das quais 228 ocorreram com trabalhadores terceirizados.

Um quarto tipo de precarização do trabalho: a perda das identidades individual e coletiva, fruto da desvalorização simbólica e real, que condena cada trabalhador a ser o único responsável por sua empregabilidade, deixando-o subjugado à “ditadura do sucesso” em condições extremamente adversas criadas pelo capitalismo flexível.

Ao lado dessa intensificação do trabalho, novas e mais sofisticadas formas de “maus tratos” no ambiente de trabalho vão se multiplicando em todos os setores – público e privado – em empresas industriais modernas e de ponta, assim como nos setores mais tradicionais, como o comércio e prestação de serviços.

É a gestão e dominação através do constrangimento ou “assédio moral”, como foi denominado mais recentemente, termo que surge oficialmente em 1999 no Brasil. Em 2000, a primeira grande pesquisa realizada por Margarida Barreto, investigou 2072 trabalhadores adoecidos, de 97 empresas químicas e farmacêuticas de SP. Deste universo, 42% afirmaram sofrer humilhações – assédio moral – no trabalho. O estudo revelou também que 90% das mulheres e 60% dos homens do total pesquisado foram demitidos por motivos de doenças ou acidentes de trabalho. Em pesquisa mais recente a mesma autora, descobriu que de um total de 4718 trabalhadores em várias organizações, 33% admitiram a ocorrência de assédio moral. (Aguiar, 2006)

O ambiente atual de trabalho, num contexto de precarização como estratégia de dominação, de “gestão pelo medo”, é extremamente fértil para a propagação dos “maus tratos”, incentivados por uma perversidade que contamina o ambiente, estimulando condutas que levam a desqualificação, desvalorização e depreciação do “outro”, causando dano, sofrimento e até mesmo adoecimento. Um comportamento estimulado, muitas vezes, pela concorrência entre os próprios colegas, mas que se torna uma “política da empresa”. (Barreto citado em Aguiar, 2006)

O quinto TIPO de precarização pode ser identificado nas dificuldades da organização sindical e das formas de luta e representação dos trabalhadores, decorrentes da violenta concorrência entre os mesmos, da sua heterogeneidade e divisão, implicando numa pulverização dos sindicatos criada, principalmente, pela terceirização. Dados sobre número de greves, sindicatos, sindicalização, acordos, etc são importantes, mas não explicam tudo. Indicam tendências, mudanças e redefinições que também precisam ser explicadas. O menor número de greves nos anos 2000 em relação às duas décadas anteriores, o crescimento do número de centrais sindicais – são hoje 11 centrais, 8 delas formadas nos anos 2000 , a permanência ou mesmo queda das taxas de sindicalização, como ocorreu em 2009 em relação a 2008 (16,5 milhões de sindicalizados contra 17,5 milhões) e, principalmente as estratégias de ação da maioria das direções sindicais, só podem ser compreendidas no contexto em que as transformações do trabalho passaram a ser consideradas como inevitáveis e fruto da modernização econômica e das empresas.

Por fim e no que tange ao objeto principal deste texto, a fetichização do mercado se aprofundou e, com isso, se estabeleceu uma “crise do direito do trabalho”, questionando a sua tradição e existência, expressa no ataque às formas de regulamentação do Estado, cujas leis trabalhistas e sociais têm sido violentamente condenadas pelos “princípios” liberais de defesa da flexibilização como processo inexorável trazido pela modernidade dos tempos de globalização. É isso o que expressa o documento da CNI, com as 101 propostas de modernização da legislação trabalhista. É o sexto tipo de precarização social do trabalho.

No Brasil, as alterações já realizadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)⁷ especialmente nos anos 1990 e a defesa atual de uma reforma trabalhista “moderna” que corresponda “as mudanças no mundo do trabalho”, compõe um discurso presente nos setores mais modernos da indústria brasileira, como o empresariado industrial representado pela CNI, assim como em alguns dos mais fortes sindicatos brasileiros, a exemplo do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, conforme pode ser encontrado na proposta do Acordo Coletivo Especial, que será discutido na sequência.

Num outro campo – da ação do poder público –, a disputa em torno do fim do direito do trabalho ou da sua manutenção se intensifica, através do papel que jogam algumas instituições públicas, que tem como função primordial, assegurar a aplicação e o respeito à legislação. No caso do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a ação dos auditores fiscais, com a liberdade e independência hierárquica que lhes é de direito, de fiscalizar, autuar e multar as empresas e instituições, respaldados na lei, tem sido motivo de questionamento e já foi objeto de projeto de lei para lhes retirar esse poder, gerando ampla mobilização dos agentes de fiscalização e dos sindicatos, que fizeram retroceder a medida.⁸

Nos dias atuais, o empresariado tenta mais uma vez, impedir a fiscalização e flexibilizar a autuação dos fiscais. Conforme proposta números 90 e 91 da CNI:

Proposta 90 - propõe a ampliação do prazo para apresentação de defesa e recursos administrativos, bem como recolhimento das multas administrativas impostas pelo MTE.

O prazo de 10 dias é muito curto para as empresas apresentarem defesas e/ou recursos administrativos contra autos de infração lavrados pelo MTE. O período é insuficiente para a correta análise do tema, organização de documentos e preparação de contra-argumentação adequada. (...) Além disso, nas situações em que a empresa foi multada, ela necessita investir esforços e recursos para sanar a situação mediante correções. Caso não consiga cumprir os 10 dias, os custos são ainda maiores.

Proposta :Ampliação dos prazos de defesa, recurso e de recolhimento das multas para 30 dias cada, para as empresas em geral, e para 45 dias nos casos de microempresas e empresas de pequeno porte, permitindo que a empresa possa ajustar seu fluxo de caixa e sanar sua irregularidade em prazo ligeiramente mais amplo. (p 123, grifos meus)

Proposta 91 - propõe a criação de um conselho tripartite para analisar e julgar defesas e recursos oriundos de autos de infração lavrados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Problema (irracionalidade)

As defesas aos autos de infração são apresentadas à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), cabendo recurso à Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT). Na prática, a análise e o julgamento de defesas e recursos administrativos acabam sendo realizados pelo mesmo órgão emissor da autuação, o que pode colocar o julgamento sob suspeição, visto que ferido está o princípio da imparcialidade. Com efeito, é difícil se verificar decisão contrária, na esfera

⁷ Desde 1943, já sofreu 497 modificações, além das 67 disposições constitucionais de 1988. Desde a Constituição de 88 já foram propostas 255 ações no Supremo Tribunal Federal questionando a constitucionalidade de regras trabalhistas, conforme levantamento do Grupo de Pesquisa Configurações Institucionais e Relações de Trabalho da UFRJ.(2013)

⁸ Foi o caso da Emenda 3 ao Projeto de Lei que criou a Súper Receita em 2007, que proibia os auditores fiscais de autuar ou fechar as empresas prestadoras de serviço constituídas por uma única pessoa, se verificassem que a relação de prestação de serviços com uma outra empresa era, na verdade, uma relação trabalhista. E transferia para o Poder Judiciário a definição de vínculo empregatício. Aprovada no Congresso a Emenda foi vetada pelo presidente Lula, após ampla mobilização dos sindicatos, inclusive do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT).

administrativa, do auto de infração lavrado contra a empresa. Quase sempre uma multa da SRT é sinônimo de pagamento, visto que suas instâncias superiores não alteram o entendimento de seus subordinados, o que sempre gera custos para a empresa. Com isso, os processos tendem a ser judicializados. (...) (p 124, grifos meus)

Nesta última proposta, o empresariado solicita ampliação do prazo para (des)cumprimento da lei, que ele conhece e está descumprindo, “para sanar a sua irregularidade”, o que já vem sendo realizado pela maioria dos auditores fiscais do trabalho, como parte de uma cultura de conciliação com o desrespeito à legislação, incentivando a maior precarização do trabalho.⁹

No caso do Ministério Público do Trabalho (MPT), também tem sido objeto de fortes críticas veiculadas pela grande imprensa, na voz de empresários e até mesmo de sindicalistas, cujos promotores são acusados de atuarem como empecilhos para a abertura de novos empregos, ao exigirem respeito à legislação, já que estariam dificultando a ação empresarial. O fim da autonomia do Ministério Público em relação ao Estado (governo e demais instituições) e o fim do direito de investigação e apuração de irregularidades e de crimes foi objeto de uma Proposta de Emenda à Constituição (PEC 37), que propunha restringir a apuração de infrações penais às polícias federal e civil dos estados.¹⁰

As instituições do direito do trabalho no Brasil têm um papel fundamental como agentes dotados de poderes para colocar limites à ação do capital – através da regulamentação – na relação de mercantilização do trabalho que, nos últimos tempos tem ido mais além da compra e venda da força de trabalho através do assalariamento, pois vem utilizando formas “pretéritas” de trabalho, a exemplo do trabalho infantil e do trabalho análogo ao escravo.

A atuação conjunta do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério Público do Trabalho, com o apoio da Polícia Federal, no combate ao trabalho análogo ao escravo, tem resultados expressivos, seja em número de trabalhadores resgatados, como na repercussão política dessa atuação, que tem revelado o grau de exploração de modernas empresas nacionais e multinacionais no Brasil, e que deu origem ao “Cadastro de Empregadores flagrados explorando mão-de-obra escrava”, conhecido como “Lista Suja” e disponível no site do MTe. No período 2000-2012, foram realizadas 1393 operações nas diversas regiões do país e foram resgatados 44.415 trabalhadores, sendo que 39829 trabalhadores tiveram seus contratos formalizados.

Neste ponto, também a CNI se manifesta na proposta 54, que propõe “o estabelecimento de critérios legais objetivos e adequados para caracterizar o trabalho escravo”. Vale reproduzir os seus argumentos, pois representam de forma muito clara a falta de limites materiais e morais do capital, além de expressar de forma cínica o maltrato aos trabalhadores ou condições indignas de alojamento, como opções dos próprios, justificadas por elementos culturais.

A questão da caracterização de trabalho escravo, ou análogo ao de escravo, é uma das maiores fontes de insegurança que rege as relações do trabalho. Situações de mera informalidade contratual ou de descumprimento de normas específicas da legislação trabalhista são comumente gravadas como trabalho análogo ao de escravo pelas instituições fiscalizadoras do trabalho. Contudo, isto nada tem a ver

⁹ Para uma análise crítica sobre a cultura e atuação dos agentes operadores do direito do trabalho no Brasil nas últimas duas décadas ver Filgueiras, Vitor, Estado e direito do trabalho no Brasil: regulação do emprego entre 1988 e 2088, PPGCS/UFBa, 2012.

¹⁰ Uma das bandeiras de luta das manifestações de junho no Brasil foi o “não à PEC 37” ou “não à impunidade”. A pressão das ruas fez os deputados mudarem a sua posição tendente a favor da PEC 37 e a votar no Congresso Nacional em meio às manifestações contra a PEC, foram 430 votos contrários e 9 favoráveis, além de 2 abstenções.

com o cerceamento de liberdade de trabalhadores e/ou ausência de remuneração pelo trabalho. Ou seja, atualmente, para o enquadramento no trabalho em condições análogas à de escravo, os órgãos fiscalizadores e alguns julgadores têm feito uma interpretação discricionária e extensiva dos termos jurídicos, contidos no artigo 149 do Código Penal (trabalho forçado, jornada exaustiva e trabalho degradante), **que trazem um enorme grau de subjetividade**, aliado às orientações estabelecidas na Instrução Normativa (IN) 91 do MTE¹¹. **Há uma necessidade em separar as questões trabalhistas daquelas que são definidas como crimes contra a liberdade pessoal, sem se perder de vista avaliações razoáveis de cada caso analisado, considerando questões geográficas ou culturais de cada região do território. Por vezes, empresas são obrigadas a construir instalações em locais longínquos, quando os próprios trabalhadores, por questões culturais, preferem dormir em redes, por exemplo.** Devido a ausência de critérios objetivos legais para caracterizar o trabalho escravo, associados a outros **conceitos subjetivos de trabalho degradante e jornada exaustiva**, empresas sérias têm sido injustamente punidas e expostas publicamente, com impactos relevantes na sua imagem e sobrevivência. (...)Em que pesem a importância do tema e a gravidade de atos atentatórios aos direitos humanos, o combate a essas práticas deve se basear em critérios objetivos e razoáveis, de fácil identificação, para ser aplicado eficazmente. (p.84, grifos meus)

Em sua proposta de modificação para explicitar “objetivamente” a caracterização do trabalho análogo ao escravo apenas se refere a duas condições: cerceamento efetivo à liberdade e não remuneração, sem definir – objetivamente – como isso ocorre. Seu alvo é a mudança na IN 91, para derrubar exatamente o que dá alguma “segurança jurídica” à fiscalização.

OS EIXOS DA LEGALIZAÇÃO DA PRECARIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO

Nas palavras do documento da CNI: “Algumas linhas centrais orientaram a construção das propostas para modernização. **Sem dúvida, a mais emblemática e com maior potencial de alterar as bases do sistema é a “valorização dos processos de negociação”.** (p19, grifos meus) O trabalho inicia, assim, com duas propostas concretas nessa direção.

A proposta 1 é a essência de todo o documento, já que sob o título de “valorização da negociação coletiva”, é proposto de fato o “negociado sobre o legislado”, em outras palavras, o que deve prevalecer é o que se negocia entre patrão e empregado, desconsiderando a legislação existente. Trata-se do fim da CLT.

A proposta apresentada como “solução do problema e implicações” é:

Fortalecer a negociação coletiva para que trabalhadores, por meio de sindicatos representativos, e empregadores regulem amplamente suas relações de trabalho, adequando as necessidades e os interesses a suas realidades, mesmo que de forma diferente ao que estabelece a legislação. Para isso, é necessário que seja

¹¹ Nesta instrução normativa de dezembro de 2011 do Ministério do Trabalho e Emprego, estão definidas 6 situações (trabalho forçado, jornada exaustiva, condições degradantes, restrição à locomoção do trabalhador, vigilância ostensiva para reter o trabalhador no local de trabalho, posse de documentos ou objetos pessoais do trabalhador para rete-lo no local de trabalho) detalhadamente caracterizadas. Ver IN 91 no site: www.mte.gov.br

explicitamente previsto que a negociação coletiva feita por sindicatos representativos tenha a mesma força da tutela legal.

Ganho esperado: Haverá melhoria nas relações de trabalho, com redução da conflituosidade, da judicialização, e maior segurança jurídica para todos. **Para as empresas, a proposta permitirá a adequação da legislação a sua necessidade produtiva, trazendo maior competitividade.** Certamente essa possibilidade trará maiores ganhos para os trabalhadores. (p21, grifos meus)

A proposta 2, intitulada “Espaços de negociação individual” avança para além das negociações coletivas, justificando um tratamento diferenciado do direito do trabalho para trabalhadores que não são hipossuficientes, ou seja, quebrando a espinha dorsal que explica a origem e existência do direito do trabalho: a assimetria entre capital e trabalho, a condição de hipossuficiência dos que dependem do trabalho e do salário para sobreviverem e nesta condição, necessitam de proteção do Estado, independente de sua qualificação e de seu nível salarial.

Para a CNI:

A legislação trabalhista nacional, quando constituída, foi pautada em princípios de proteção aos trabalhadores em razão da sua condição de hipossuficiência em relação aos empregadores. **Entretanto, essa situação se modificou no decorrer dos anos. A hipossuficiência já não ocorre, especialmente no caso dos cargos de gestão, como gerentes, diretores e profissionais altamente especializados e com altos salários.** Esses profissionais, fortemente disputados no mercado de trabalho, possuem ampla condição de negociar as cláusulas dos seus contratos de trabalho, melhor adequando-as em seu benefício e do empregador, a exemplo de uma jornada mais flexível. Para eles, não se justifica a necessidade de manutenção de uma legislação rígida e detalhada. Nos dias atuais, é mais adequado permitir que esses trabalhadores pactuem diretamente com seus empregadores as suas cláusulas contratuais mediante negociação individual. (p22, grifos meus)

E por isto propõe:

Estabelecer que, nos casos de empregados que não sejam hipossuficientes, como gerentes, diretores e profissionais altamente especializados e com altos salários, as condições de trabalho poderão ser ajustadas mediante negociação individual, prevalecendo sobre o disposto em lei e em negociações coletivas. (p22)

Um segundo eixo refere-se ao “estabelecimento de regras claras, seguras e justas para todos os envolvidos”(p.18), reúne proposições sobre a modulação de efeitos de súmulas do TST, o controle eletrônico de atestados médicos pelo INSS e a criação de um conselho de recursos às autuações da fiscalização do trabalho. Na realidade são propostas que asseguram regras em defesa dos interesses do capital e não de “todos os envolvidos”. Expressam a resistência do empresariado em aceitar julgamentos e interpretações e efeitos das súmulas realizados pelo TST, ao criticarem decisões deste tribunal que estaria “adentrando competência do poder legislativo” e, para diminuir o poder do TST, apresentam a proposta de questionar as súmulas editadas por ele junto ao Supremo Tribunal Federal. Com relação ao controle dos atestados médicos pelo INSS, o elemento motivador é a desconfiança em relação ao comportamento dos trabalhadores, quando afirma sobre a emissão fraudulenta de atestados.

E, por fim, mas não menos importante, o esvaziamento e flexibilização da fiscalização do trabalho (são 9 propostas sobre esse tema), com a criação de um “conselho tripartite para analisar e julgar defesas e recursos oriundos de autos de infração”, conforme já referido anteriormente, acrescentado de duas outras propostas: “fiscalização do trabalho acompanhada”, isto é, impedir o direito do auditor fiscal do trabalho de ingressar livremente nos locais de trabalho sem a presença do empregador ou do seu preposto designado, conforme atualmente definido por lei. Segundo a CNI, hoje o auditor pode optar em fiscalizar sem o acompanhamento da empresa, o que pode leva-lo a **cometer erros de interpretação** que poderiam ser imediatamente esclarecidos evitando autuações desnecessárias” (p. 126, grifos meus). Assim, pode-se deduzir que para não “cometer erros de interpretação”, o auditor fiscal deva assumir a interpretação da empresa ou sua justificativa para o descumprimento da lei e não o exame e observação das condições de trabalho e das informações dos próprios trabalhadores. Na sequência e, desdizendo ou enfraquecendo o argumento anterior, a CNI propõe o princípio da dupla visita da fiscalização como obrigatória, argumentando que em muitos casos, o descumprimento da legislação não ocorre por má fé, mas da “incapacidade de interpretar a complexa legislação trabalhista brasileira” (p. 127). Isto quer dizer, que após 70 anos de CLT, os empresários ainda não conseguem “interpreta-la” corretamente, mas paradoxalmente, estão seguros de que está ultrapassada diante das complexas mudanças trazidas pela modernização econômica.

Um terceiro eixo apresentado pelo documento refere-se a “soluções para o aumento de produtividade” e reúne as propostas de “remuneração estratégica”, “compensações de jornada” e “flexibilização do trabalho por prazo determinado” (p.18)

Aqui estão reunidas as propostas que desnudam ainda mais a intensificação da precarização das condições de trabalho, pois tratam do tempo e da remuneração do trabalho.

Sob o moderno título de “remuneração estratégica”, a CNI propõe o salário flexível ou o salário por produção. O que de certa forma já vem ocorrendo, quando se define um piso mínimo ou salário básico e uma parte variável (sob várias denominações), através de prêmios por produtividade, por metas alcançadas. Assim afirma a CNI:

Hoje, existem variados sistemas modernos para gestões estratégicas de carreira e remuneração, de forma a reconhecer a produtividade, a importância e o mérito de um profissional em relação à sua determinada função. É assim em todo o mundo. Contudo, as empresas brasileiras e as multinacionais que aqui se instalam têm dificuldades e insegurança para implantar esses sistemas. **A ideia de função igual, salário igual, tem se mostrado um dos maiores óbices ao crescimento da produtividade.** (p.48, grifos meus)

Isto significa o retorno à forma mais tradicional de taylorismo – “o trabalho por peça”, como forma de individualizar o trabalhador, estimulando a concorrência entre os mesmos. É um retrocesso na conquista de trabalho igual, salário igual, o que vale também para igualar os direitos das mulheres em relação aos dos homens, o que tem sido sistematicamente desrespeitado, conforme indicam as estatísticas.

No que concerne à jornada de trabalho, ou seja, todas as normas que regulamentam o tempo de trabalho, de descanso semanal, de férias, a CNI apresenta um total de 16 propostas (16% do total) que tratam diretamente de intensificar o trabalho e reduzir o custo do trabalho e dos direitos históricos já consagrados conquistados pelos trabalhadores, a exemplo de férias e descanso semanal remunerado.

Todas, sem exceção, têm por objetivo aumentar o tempo dedicado ao trabalho e reduzir as horas de não trabalho ou de descanso e diminuir o pagamento de tempo que o trabalhador está à disposição

da empresa ou se dirigindo ao local de trabalho. Em resumo, extensão da jornada e redução do custo da força de trabalho. Algumas propostas merecem destaque:

Proposta 3: propõe explicitar a possibilidade de **redução do intervalo intrajornada** mediante negociação coletiva. (p23, grifos meus)

Proposta 10: **propõe que o trabalho aos domingos e feriados seja estendido para todas as categorias, sem restrições**, desde que se mantenha o direito a repouso semanal remunerado e às formas de pagamento contidos na legislação vigente. (p 32, grifos meus)

Proposta 12: propõe a modificação do sistema de cálculo da hora noturna e negociação coletiva para sua prorrogação. (p36)

Proposta 70: propõe o reconhecimento legal da jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso. Permitir expressamente que negociações coletivas fixem jornadas de trabalho de até 12 horas diárias, desde que respeitem a compensação semanal ou mensal de jornadas e o intervalo interjornada legal mínimo. (p27)

Proposta 75: **propõe a redução de jornada com conseqüente redução de salário** de modo a permitir ajustes em tempos de mudanças e dificuldades.(p107, grifos meus)

Vale destacar também a proposta que defende o fracionamento de férias em três períodos anuais para todos os empregados. Atualmente a CLT permite o fracionamento em dois períodos para casos excepcionais. Para a CNI:

(...) A natureza da atividade desenvolvida pelo empregado, o tempo trabalhado sem descanso e a necessidade produtiva do empregador é o que deveriam ditar o período de fruição das férias. No mesmo sentido, é necessário rever a proteção sobre as férias dos menores de 18 e maiores de 50 anos, para os quais o fracionamento é vedado, **mesmo com a expressiva melhoria nas condições físicas e mentais do trabalhador em todas as faixas etárias.** (p.79, grifos meus)

Ou seja, não há qualquer respeito aos limites biopsíquicos do ser humano, pois para o capital, a força de trabalho é mais um fator de produção que deve responder à sua “necessidade produtiva”. Ademais, afirma o contrário do que as pesquisas e estatísticas vem, invariavelmente, demonstrando, isto é, o aumento do adoecimento físico e mental dos trabalhadores em decorrência dessa “urgência produtiva”, ou da psicopatologia da precarização, que tem atingido generalizadamente todos os trabalhadores, dos mais aos menos qualificados, dos mais bem pagos aos mais mal pagos, dos mais jovens aos mais velhos, na indústria, nos serviços e comércio, no campo, no setor privado e no setor público.

Na sequência, não contente com os contratos por prazo determinado, inseridos na legislação, quando da flexibilização nos anos 1990, a CNI propõe “as mudanças nos contratos de prazo determinado para que se permita que as empresas contratem diretamente trabalhadores temporários com diferenciação de benefícios”. Em sua justificativa, afirma:

(...) Ao absorver um profissional por prazo determinado, a empresa tem todo um processo para inserção, por exemplo, no plano de saúde e na previdência complementar de seus trabalhadores, além de valores elevados referentes a benefícios de seu acordo coletivo. Permitir que, nas hipóteses de trabalho temporário, as

empresas contratem diretamente por prazo determinado, eliminando o intermediário, mas permitindo restrições relativas a concessões de benefícios convencionais e de sua política de RH, gera ganho para as empresas e trabalhadores (...) (p. 43, grifos meus)

Ou seja, é a flexibilização da flexibilização, que se resume em redução de direitos e benefícios dos trabalhadores que agora, além de contratos por prazo determinado, que lhes geram não “insegurança jurídica”, mas insegurança de condições de sobrevivência, terão também menos benefícios, o que lhes caracteriza como trabalhadores de segunda classe.

Por fim, vale ainda destacar a proposta em relação à terceirização, cujo conteúdo, evidentemente está consonante ao PL 4330, em tramitação no Congresso Nacional, que libera a terceirização para todas as atividades, sem limites, como mais um indicador da modernização econômica tão propalada pelo empresariado brasileiro.¹²

Uma quarta eixo ou “linha de modernização”, são as “propostas que visam reduzir o risco associado a contratações, transferindo para a seguridade social responsabilidades atinentes a sua missão” (p18). Totalizam 15 proposições que pregam mais Estado, ou seja, a transferência de custos da força de trabalho usada pelo empresariado para a previdência social. Trata-se de desmontar o sistema protetivo e previdenciário, cortando direitos e, para aqueles que os empresários não têm a coragem de negar, que sejam arcados pelo Estado. É a completa isenção para o capital de parte considerável do custo de reprodução da força de trabalho, que deverá ser transferida à sociedade. Isto significa, em outros termos, que a arrecadação realizada pelo Estado, através das contribuições via carga tributária deverá cobrir os custos do trabalho apropriado privadamente pelo capital, gerando, dessa forma, uma maior extração do mais valor.

A quinta “linha de modernidade” definida pela CNI é a “desoneração do trabalho formal” que, segundo o próprio documento, é um elemento comum a várias propostas. Em sua análise sobre o emprego formal no Brasil na última década, apesar de reconhecer que houve um crescimento de 25 para 44 milhões e que ocorreu uma diminuição das taxas de desemprego, de forma doutrinária e sem argumentos claros a partir da própria realidade, continua afirmando de modo principista:

O papel da legislação trabalhista nesse processo, porém, não é bem claro. Discute-se, por exemplo, em que medida a regulação das relações do trabalho serviu como acelerador ou freio para a geração de empregos e se sua manutenção nos padrões seria um óbice à sustentação da abertura de vagas. (p14)

De acordo com Pochmann (2012), a estrutura ocupacional brasileira reflete as mudanças na dinâmica da produção nacional. Assim, até a década de 1980, a força dinâmica era a expansão produtiva na indústria, o que se alterou nos anos 1990 até os dias atuais. Na última década, especialmente, se discute sobre o processo de desindustrialização que o país vem sofrendo. O que se reproduz nas mudanças da estrutura do emprego, pois nos anos 2000, o “setor terciário gerou 2,3 vezes mais empregos que o setor secundário” (Pochmann, 2012, p17).

A pergunta a se fazer à CNI é a seguinte: havia outra legislação trabalhista nos anos 1980? Afinal a CLT não está comemorando 70 anos? Ou seja, a CLT dos anos 2000 e o custo do trabalho formal são os responsáveis pela dinâmica recente da indústria e da economia no Brasil? Não me parece convincente explicar que as transformações na economia brasileira e as definições das políticas

¹² Sobre o conteúdo e implicações do PL 4330 sobre terceirização ver: Jorge Souto Maior, PL 4.330, o Shopping Center Fabril: Dogville mostra a sua cara e as possibilidades de redenção, 2013, mimeo, Druck, G e Silva, J.B. Precarização, terceirização e ação sindical, 2013, no prelo.

econômicas na última década, com a redução da participação da indústria no Produto Interno Bruto, possam ser imputadas ao “custo Brasil”¹³, isto é, ao custo do emprego formal, conforme querem fazer crer os empresários brasileiros de longa data.

A sexta “linha de modernidade” é a “redução de burocracia e de irracionalidades”, que tem como destaque a proposta de revogar ou suspender a obrigatoriedade de adoção do Registrador Eletrônico de Ponto (REP), estabelecido em 2009, por portaria do Ministério do Trabalho e que causou muita resistência do empresariado, o que levou a sucessivos adiamentos do prazo para a sua implementação nas empresas. Além de reclamar do custo para a implementação, a CNI considera que “ não é pautada em formas mais modernas e seguras de controle eletrônico de jornada e traz uma série de obrigações contestáveis, como a emissão de numerosos recibos diários” (proposta 98, p. 131) Mas não diz quais são essas formas mais modernas, pois a sua “solução do problemas” diz: “Revogar ou suspender a obrigatoriedade e/ou exclusividade do REP para registro eletrônico de jornada de trabalho e **criar grupo tripartite para estudar outras soluções tecnológicas mais adequadas.**” (p.131, grifos meus)

Embora a CNI reconheça que o objetivo maior do ponto eletrônico “é evitar a burla no registro de horas extras”, considera que não está trazendo benefícios aos trabalhadores e às empresas, pois segunda a instituição, essa burla ocorre mais em empresas menores e distantes da fiscalização e dos sindicatos.

Trata-se, na realidade, de mais uma proposta para dificultar o controle e a fiscalização sobre as jornadas de trabalho, seja nas grandes como nas pequenas empresas.

Por fim, mas não menos importante, a CNI se refere a um conjunto de propostas que considera inviáveis e irracionais, destacando a *Norma Regulamentadora (NR) 12 - Segurança no trabalho em máquinas e equipamentos*, cujos princípios gerais definem:

“referências técnicas, princípios fundamentais e medidas de proteção para garantir a saúde e a integridade física dos trabalhadores e estabelece requisitos mínimos para a prevenção de acidentes e doenças do trabalho nas fases de projeto e de utilização de máquinas e equipamentos de todos os tipos, e ainda à sua fabricação, importação, comercialização, exposição e cessão a qualquer título, em todas as atividades econômicas, sem prejuízo da observância do disposto nas demais Normas Regulamentadoras – NR (...)” (MTe, NR12, p1)

A proposta da CNI é: “dilatação de prazos para implantação das exigências da Norma Regulamentadora (NR) 12 e sua revisão técnica para padrões adequados de segurança, a serem exigidos em um prazo mais compatível com a substituição de máquinas e equipamentos.” (p80) E a justificativa apresentada, mais uma vez, é o custo para a compra ou adaptação das máquinas e equipamentos às especificações da Norma.

A crueldade do capital é explicitamente exposta: na racionalidade capitalista, o custo de vidas humanas ou a mutilação dos trabalhadores estão subsumidos ao custo da proteção coletiva necessária para a segurança no trabalho. Quando as empresas solicitam mais prazos para a implantação de um ambiente seguro ou questionam as exigências técnicas definidas pela Norma, estão na prática sustentando que não importa que os riscos de acidentes e adoecimento sejam mantidos e façam novas vítimas, mas sim o cálculo racional sobre investimentos e custos, inclusive aqueles proporcionados quando do embargo e interdição da fiscalização.

¹³ A propósito do custo do emprego, da concepção de encargos sociais, salário e direitos, e das diferentes formas de cálculo (do patronato e do DIEESE) ver Nota Técnica nº 101, julho 2011, DIEESE.

Neste “linha de modernidade” agrupam-se também todas as 14 propostas referentes à saúde do trabalhador, cujo eixo comum, é o questionamento às normas de proteção à saúde e segurança no trabalho, bem como a desoneração ou desobrigação de responsabilidades relativas a afastamentos por problemas de saúde. Além de propor “a revisão técnica do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) para evitar caracterizações descabidas de afastamentos, como doenças ocupacionais, melhorando também os processos de perícia e os recursos dentro do INSS.” (p.65) Neste último caso, esta tem sido uma longa e árdua luta dos trabalhadores e de instituições ligadas à saúde do trabalhador, bem como profissionais que atuam neste campo, para avançar nas definições dos nexos causais entre o trabalho e a saúde e na classificação das doenças ocupacionais.

POR QUE A CNI APRESENTA AS 101 PROPOSTAS NESTE MOMENTO?

A ideologia empresarial brasileira, herdeira da experiência escravocrata no país, fez de sua resistência e desobediência à legislação trabalhista, um fato que se reproduz na história do país. Foi assim antes de 1930 e após a promulgação da CLT, em 1943. É assim nos dias de hoje. Entretanto, nas duas últimas décadas, o contexto marcado pelo neoliberalismo, pela globalização financeira e pela crise dos estados de bem-estar social, reascendeu determinados princípios e um “novo espírito do capitalismo” (Boltansky e Chiapello, 1999) se tornou hegemônico no plano mundial.

Esse “novo espírito” insiste em desqualificar os valores construídos na era anterior, fazendo desmoronar a crença no progresso, nas possibilidades de emprego e de direitos sociais de longo prazo, e num Estado protetor. Em nome da “via única” e do “pensamento único”, impõe um conjunto de mudanças que passam a ser justificadas no plano material e intelectual como uma força da natureza e, portanto, sem possibilidades de uma intervenção humana. Para (Boltanski e Chiapello, 2009), neste processo se identifica uma “perplexidade ideológica” que atinge todos os segmentos críticos da sociedade (intelectuais, sindicatos, partidos) que, em nome de um “fatalismo dominante”, não dão vazão a sua indignação e acabam por se resignar diante dessa “força avassaladora” do capitalismo flexível. (Druck, 2011)

Neste contexto, a ideologia do “negociado sobre o legislado” passou a ser predominante e, de certa forma, adquiriu hegemonia nas relações de trabalho. Isso se expressou nas práticas da maioria dos sindicatos e centrais sindicais, nas instituições do direito do trabalho e no empresariado brasileiro que pautaram a sua atuação em defesa e praticando a negociação como recurso primeiro e principal, quando não, quase exclusivo, das disputas entre capital e trabalho. A busca por consenso, a conciliação, a convergência de interesses foram valores que predominaram para justificar as negociações em nome da modernização, globalização e redefinição das bases de competitividade no mercado, como processos inexoráveis ou como uma “fatalidade econômica” (Bourdieu, 1998) para toda a sociedade.

A tese aqui defendida é que o empresariado industrial brasileiro, representado pela CNI, apresentou as 101 propostas de desmonte da CLT, porque encontrou eco em segmentos importantes da sociedade brasileira, particularmente entre organizações políticas de trabalhadores com forte tradição no meio operário, a exemplo do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

A proposta do Acordo Coletivo Especial (ACE) apresentada pelo Sindicato e já assumida pelo governo federal, na forma de um projeto de lei, faz o mesmo balanço sobre a “ultrapassada CLT” e formula a mesma justificativa para propor acordos, ou seja, negociação entre o patronato, uma empresa e os trabalhadores, como prevalência sobre a “enrijecida legislação”.

“Trata-se de um projeto de lei no campo da negociação coletiva que garantirá a um sindicato profissional e a uma empresa do setor econômico correspondente, estipular, com segurança jurídica, condições específicas de trabalho.

Na cartilha sobre o ACE, publicada pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, a CLT já teria cumprido o seu papel, e embora reconheça que define regras básicas para a relação capital trabalho, posicionando-se em favor do mais fraco, enfatiza que:

“...a lei tolhe a autonomia dos trabalhadores e empresários, impondo uma tutela pelo Estado que, como toda tutela, se converte em barreira para o estabelecimento de um equilíbrio mais consistente. Onde existe controle excessivo e regras engessadas, a liberdade morre.” (ACE- Acordo Coletivo Especial, Tribuna Metalúrgica, Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, p. 13)

Limitar a regulação do trabalho, afirmar sobre o engessamento da legislação em nome da “livre negociação” é um dos princípios do liberalismo dos tempos modernos. Assim, afirmar que a CLT está ultrapassada, com este tipo de argumento, é um risco muito grande, além de criar uma situação arriscada para os trabalhadores, quando defende individualizar as relações de negociação entre sindicato e empresa, conforme afirma a cartilha:

“(...) Um passo fundamental para inovar no campo das relações de trabalho é reconhecer que a atual legislação não dá conta de resolver todas as demandas e conflitos, tampouco superar e atender as expectativas dos trabalhadores e empresas em situações únicas, específicas, para as quais a aplicação do direito no padrão celetista não mais alcança resultados satisfatórios.” (ACE- Acordo Coletivo Especial, Tribuna Metalúrgica, Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, p39)

Assim, a proposta tem como eixo a livre negociação:

“...Trata-se de retomar o debate democrático sobre **modernização das leis do trabalho, sem medo de experimentar novos procedimentos de negociação permanente entre empresas e trabalhadores**. Em duas décadas de normalidade constitucional, aos poucos, as greves deixaram de ser respondidas imediatamente com repressão e demissões, embora aqui e ali o Brasil de 2011 ainda observe lamentáveis repetições dessa velha atitude. (...)

“O autoritarismo do passado abre lugar a comportamentos empresariais responsáveis. Em todas as regiões é possível registrar experiências novas, de convivência pautada pelos princípios básicos da democracia. Não cabe falar em parceria. Nem em pacto. A relação entre empregadores e trabalhadores seguirá sempre pautada por evidentes diferenças nos interesses econômicos e sociais. Trata-se, isto sim, de adotar uma convivência respeitosa, **onde todos reconhecem a existência dos desacordos e respeitam as regras do jogo num clima de negociação permanente.**” (ACE- Acordo Coletivo Especial, Tribuna Metalúrgica, Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, p. 30)

Ainda segundo a cartilha:

Está cada vez mais consolidada a idéia de que o Brasil não pode mais prescindir de uma legislação que sustente e promova a negociação coletiva para atender e dar soluções, com segurança jurídica, a demandas e conflitos específicos entre empresa e trabalhadores. A regulação atual não dá conta dessa especificidade por ter um caráter uniforme e geral. .” (ACE- Acordo Coletivo Especial, Tribuna Metalúrgica, Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, p. 30)

Trata-se de argumentos e proposições que estão em sintonia com o eixo das 101 propostas da CNI: negociar permite diferenciar e tratar os trabalhadores de forma desigual, por isso a CLT é questionada.

Além disso, o documento do sindicato dos metalúrgicos do ABC também explicita o caráter neocorporativo da proposta e que tem pautado a ação desse sindicato nas últimas duas décadas, a

exemplo da experiência da câmara setorial da indústria automotiva e, mais recentemente, os acordos na defesa dos empregos do ABC ou mesmo de São Bernardo do Campo, frente à guerra fiscal e ao chamado deslocamento industrial. Um comportamento que fraciona os trabalhadores em nome de negociações individualizadas, regionalizadas e descoladas das lutas mais gerais dos próprios metalúrgicos brasileiros.

A reação a esse ante projeto de lei se constituiu em debates, artigos na imprensa e outras mídias e um manifesto e abaixo assinado “Não ao Projeto de Acordo com Propósito Específico do SMABC”, por iniciativa de juízes do trabalho, que conta hoje com a assinatura de autoridades no campo das instituições do direito do trabalho no Brasil, como juízes, advogados trabalhistas, auditores fiscais, procuradores do trabalho, bem como profissionais e estudiosos sobre o mundo do trabalho no país, que se contrapõem radicalmente a essa tentativa de desrespeito ao Direito do Trabalho. Um movimento que expressa uma luta política de membros de instituições da sociedade civil e do estado na defesa dos direitos dos trabalhadores, e que encontrou eco em alguns sindicatos importantes, inclusive de metalúrgicos de outras regiões do país.

Bibliografia

AGUIAR, A.L.S. Assédio Moral – o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho, SP, LTr, 2008.

BOLTANSKI, L. E CHIAPELLO, E. O Novo Espírito do Capitalismo, SP, Ed. WMF Martins Fontes, 2009, 701p.

BOURDIEU, P. “A Precariedade está hoje por toda parte”, In: Contrafogos, RJ, Ed. Jorge Zahar, pp 119-127. 1998, 151p.

CEPAL. PNUD, OIT, Emprego, Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente: a experiência brasileira recente, 2008.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI - 101 propostas para modernização trabalhista / Emerson Casali (Coord.) – Brasília : CNI, 2012, 136 p.

DIEESE - CUT. Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha - Dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo, DIEESE, 2011.

DIEESE, Pesquisa de Emprego e Desemprego, 2009.

DRUCK, M. G. Trabalho, Precarização e Resistências. Caderno CRH (UFBA), v. 24, Salvador, EDUFBA, 2011, p. 35-54.

DRUCK, G. FRANCO, T. Terceirização e precarização: o binômio anti-social em indústrias, in DRUCK, G. & FRANCO, T. (org.) A Perda da Razão Social do Trabalho: Precarização e Terceirização, São Paulo: Boitempo, 2007.

FRANCO, T; DRUCK, G. O trabalho contemporâneo no Brasil: terceirização e precarização, Seminário Fundacentro, 2009, mimeo

INSTITUTO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio) no período de 2001-2009.

INSTITUTO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). PME (Pesquisa Mensal de Emprego), 2009.

POCHMANN, M. Nova classe média? – o trabalho na base da pirâmide social no Brasil, SP, Ed. Boitempo, 2012.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC – Cartilha do Acordo Coletivo Especial, (ACE) Tribuna Metalúrgica, Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, set 2011, 52p. (In: www.smabc.org.br)

www.mte.gov.br