

O NOVO MUNDO DO TRABALHO

Carlos Eduardo Mattioli*

Luiz Carlos Canêo**

O surgimento de países emergentes, como novos e eficientes competidores, decorre da mudança econômica internacional. Analisando-se as relações entre as nações, vê-se que essa mudança e o surgimento dos chamados países ou economias emergentes também foram responsáveis, na década de 80, pela transformação da ordem internacional do trabalho, implicando uma reestruturação do próprio trabalho.¹ Dentro desse contexto, o termo “globalização”, teoricamente assim denominado, no início dessa década, caracteriza um processo de integração no marco das relações de intercâmbio econômico, que conduz a uma crescente unificação de mercados nacionais e ao surgimento de um “mercado global” de bens e serviços internacionalmente negociáveis. As conseqüências econômicas, sociais e políticas desse fenômeno da economia repercutem, fortemente, sobre a concorrência que disputam os diferentes países para atrair maiores investimentos e que transformarão, profundamente, o atual cenário do trabalho. Até mesmo aqueles que aceitam o capitalismo e são favoráveis à integração econômica concordam que a globalização não pode prosseguir, a menos que as regras econômicas prestem mais atenção às questões sociais, aí incluída a questão do trabalho. Afinal, o tema da relação entre trabalho e globalização não é novo e tem se tornado mais proeminente nos últimos anos em razão do rápido crescimento econômico global, buscando assegurar aos trabalhadores uma parcela dos frutos deste crescimento (BLUESTONE e HARRISON, 2001).

* *Graduado em Engenharia Mecânica pela Universidade de Mogi das Cruzes – UMC, 1989. Especializado em Engenharia de Segurança do Trabalho pela Universidade Estadual Paulista UNESP – Campus de Bauru, 1996. Pós-Graduando em Engenharia de Produção (Cenpro) pela Universidade Estadual Paulista UNESP – Campus de Bauru. Empresário e Consultor na Área de Engenharia de Segurança do Trabalho e Meio Ambiente.*

** *Doutor em Educação. Professor do Departamento de Psicologia da Universidade Estadual Paulista – UNESP, Campus de Bauru/SP.*

1 Esta conclusão decorre da análise da transformação do próprio processo de produção ocorrida nas empresas e guarda estreita relação com a forma de divisão do trabalho. Quanto mais complexo o processo de produção, tanto mais se evidencia essa divisão em suas formas mais diversas. Essa divisão, na opinião de FARIA (2004), está classificada em três formas: 1. a divisão social do trabalho; 2. a divisão técnica; 3. a divisão internacional. A primeira compreende o trabalho executado na sociedade; a segunda implica o parcelamento dos processos inerentes à fabricação de produtos em diversas operações e a terceira incorpora elementos das anteriores, mas efetivados em termos globais, destinando a cada região um tipo ou um conjunto de atividades que, ao final, compõe o processo globalizado de produção.

Observado esse crescimento, é possível extrair-se três tipos de mudanças fundamentais no mundo do trabalho, decorrentes da globalização:

1. A flexibilidade legal, que desregulamenta o mercado de trabalho, diminuindo o custo da mão-de-obra e autorizando uma nova forma de contratação, mais versátil e de acordo com a necessidade do mercado. Neste aspecto, é importante considerar o papel exercido pelas instituições financeiras internacionais, como o Fundo Monetário Internacional e o Banco Mundial. Essas agências exercem influência substancial na escolha dos modelos de reforma para países em desenvolvimento e, muitas vezes, o modelo imposto por elas acentua a importância do mercado e a necessidade de redução do papel do Estado na economia. Em decorrência, dão preferência a modelos que estimulam a redução do custo da mão-de-obra, a flexibilização do mercado de trabalho e o mínimo de investimentos públicos em seguridade social.²

2. O deslocamento e a distribuição de postos de trabalho entre diferentes países e uma crescente diferenciação na política migratória e na flexibilidade laboral, refletindo no custo do produto, uma vez que as grandes empresas – as chamadas “transnacionais” – caracterizam-se por fazer uso de mão-de-obra em todo o mundo e, muitas vezes, praticam o chamado *dumping* social. Não se pode deixar de registrar o exemplo da ameaça das empresas transnacionais em fechar ou transferir seus centros produtivos, caso alguns padrões mínimos não se convertam em garantias globais. Uma situação como essa pode resultar em um aumento desenfreado do poder das empresas transnacionais em impor condições e, ao mesmo tempo, um avanço muito lento de qualquer esforço para diminuir as violações de outras normas. Segundo Bosco (2003), essa internacionalização dos ciclos produtivos tem como resultado imediato o fluxo internacional de capitais.

Mas isto não é só. As empresas transnacionais também são responsáveis pela imposição de uma cultura global através dos chamados “códigos de conduta”. Ao contrário de outros mecanismos condicionantes do comércio e da política regional, os códigos de conduta afetam os trabalhadores diretamente, nas empresas que os adotam. Neste sentido, as empresas geram uma nova cultura – a da responsabilidade social –, responsáveis pela formatação de padrões de emprego e direitos humanos no trabalho, trabalhando, quase sempre, em cooperação com instituições externas ao mercado de trabalho (MATTIOLI, 2003).

3. As reformas políticas e as necessidades econômicas atuais, que cristalizam os seguintes aspectos: a) múltiplas formas de empregos alternativos, cujas características se resumem na criação de *part-time jobs* e contratos por prazos determinados,

2 Aqueles que defendem a idéia de uma dimensão social no âmbito econômico, obviamente, discordam desta visão dominante. Apreçoam a necessidade de se repensar o próprio conceito de desenvolvimento e a reorientação das estratégias de crescimento global. Os críticos apontam, ainda, que as conseqüências deste pensamento dominante levam ao desemprego, ao empobrecimento e às desigualdades na distribuição de renda.

como medidas de solução do desemprego;³ b) necessidade de fixação de um leque mínimo de direitos laborais, no âmbito internacional a ser respeitado pelos países, já que, agora, as ações tomadas no âmbito estritamente nacional são insuficientes para manter os padrões existentes e assegurar ao trabalhador uma justa distribuição dos frutos da integração econômica.

Além dessas conseqüências substanciais, decorrentes da globalização e na esfera do trabalho, uma outra, possivelmente uma das mais significativas, será o deslocamento do poder de decisão econômico a grupos de empresas internacionais. Uma característica inarredável é o recente estudo das “transnacionais” que, com sua forte independência, apresentam estruturas produtivas e organizativas distintas e cujo propósito é facilitar o intercâmbio flexível de bens e serviços entre regiões distintas.

A toda evidência, isto acarreta significativa repercussão no mundo do trabalho, na medida em que permite às empresas transnacionais o traslado seletivo de suas atividades para localidades que ofereçam condições impositivas e financeiras mais vantajosas com normas de meio ambiente menos restritas e com custos laborais e sociais mais baixos. É exatamente neste ponto que os empregos sofrem uma exposição muito maior, diante da concorrência internacional para atrair capital e empresas e pelas quais se verifica, no exterior, o fenômeno da “terceirização” ou da “subcontratação” dos processos produtivos.

Na verdade, busca-se, dentro da relação trabalho e globalização, levar-se em conta, sempre, o plano econômico. Em geral, sustenta-se que são as transformações econômicas que deram origem às novas formas de trabalho e a um novo modelo de relações do trabalho. Essa conclusão é facilmente comprovada em todos os processos de integração econômica regional. A economia é a mola propulsora da integração. Posteriormente, é que se fala de uma “dimensão social” deste processo, tendo como objetivo o trabalhador. Na União Européia, por exemplo, a dimensão social faz uma modesta aparição com o acordo sobre a política social, anexado ao Tratado de Maastricht (1992). Capítulos sociais também vêm sendo inseridos nos acordos de integração econômica regionais, como o Mercosul e o NAFTA. Segundo o Sistema Geral de Preferências dos Estados Unidos, por exemplo, benefícios comerciais podem ser suspensos em casos que envolvam a utilização de mão-de-obra escrava ou infantil. Em decorrência, há um apimentado debate sobre a profundidade desta vinculação entre trabalho e globalização, se entendida esta somente como um processo de integração econômica, que se exprime na relação trabalho e comércio, gerando, até mesmo, as conhecidas “cláusulas sociais” nos acordos e tratados de comércio internacional⁴ (PERULLI, 1999).

3 Restrições nos modelos de contratação, particularmente as limitações nos contratos por prazo determinado e em *part-time*, reduzem a flexibilidade das empresas em usar o trabalho de forma eficiente. Essas restrições contratuais são comuns nos países latino americanos (GUASH, 1999).

4 O debate acerca destas chamadas “cláusulas sociais” pressupõe o reconhecimento de padrões mínimos de trabalhos, reconhecidos internacionalmente, cuja proposta – concretizada na Declaração de Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, em 1998, pela Organização Internacional do Tra-

DOCTRINA

Vê-se, portanto, que a globalização atinge o mundo do trabalho nos seus diferentes aspectos, criando novas relações entre trabalhadores e empresas, empresas e governos e até mesmo entre países. Nesta esteira, permite-se sustentar, como já mencionado, que a mais significativa mudança gerada pela globalização é o deslocamento dos centros de poder de decisão,⁵ sempre relacionados aos governos e que, atualmente e cada vez mais, passam para as mãos das empresas transnacionais, associando-se o poder político ao poder econômico, uma vez que muitas destas empresas, sozinhas, são responsáveis por faturamentos superiores ao PIB de muitos países.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BASU, Kaushik; HORN, Henrik; ROMÁN, Lisa; SHAPIRO, Judith. *International labor standards*. Oxford: Blackwell Publishing, 2003.

BLUESTONE, Barry; HARRISON, Bennett. *Growing prosperity: the battle for growth with equity in the 21st century*. Los Angeles: University of California Press, 2001.

BOSCO, Carlos Alberto. *Trabalho informal: realidade ou relação de emprego fraudulenta?* Curitiba: Juruá, 2003.

FARIA, José Henrique de. *Economia política do poder: fundamentos*. Curitiba: Juruá, v. 1, 2004.

GASSET, José Ortega y. *A rebelião das massas*. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

GUASH, J. Luis. *Labor market reform and job creation: the unfinished agenda in Latin American and Caribbean countries*. Washington, D.C.: The World Bank, 1999.

MATTIOLI, Maria Cristina. Responsabilidade social e legal das empresas transnacionais. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília: TST, dez. 2003.

PERULLI, Adalberto. *Diritto del lavoro e globalizzazione: clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*. Padova: Cedam, 1999.

balho – também já foi objeto de políticas globais contemporâneas (BASU, HORN, ROMÁN e SHAPIRO, 2003).

5 A substância ou índole de uma nova época histórica é resultante de variações internas – do homem e seu espírito – ou externas – formais e como se fossem mecânicas. Entre estas últimas, a mais importante, quase sem dúvida, é o deslocamento do poder, que vai levar à seguinte indagação: “Quem manda no mundo?” (GASSET, 2002).