

O IMPACTO DA GLOBALIZAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO

Arion Sayão Romita *

Sumário: 1. Introdução; 2. A quarta globalização; 3. Conceito de globalização; 4. Efeitos danosos e o papel da democracia; 5. A evolução histórica do contrato de trabalho; 6. O contrato de trabalho típico; 7. As mudanças tecnológicas e a necessidade de flexibilizar a regulação das relações de trabalho; 8. Fim do emprego?; 9. Conclusão: o direito promocional e a negociação coletiva

1. INTRODUÇÃO

No mundo desenvolvido e em vias de desenvolvimento ocorreu, nos últimos 25 anos, uma verdadeira revolução científico-tecnológica, que deflagrou um processo de globalização em escala e em intensidade sem precedentes. Esse processo, que é irreversível, permite o deslocamento rápido, barato e maciço de mercadorias, serviços, capitais e trabalhadores. Grandes mercados regionais se tornaram possíveis e pode-se pensar, num futuro próximo, no surgimento de um único mercado planetário de bens e de trabalho.

No passado, a planificação centralizada era possível. Hoje, esse quadro inverteu-se. O bom êxito e a competitividade passaram a depender da descentralização das decisões, da multiplicação de unidades de escala menor e, principalmente, da ampla disseminação de informações. Mercado e democracia tornaram-se indispensáveis.

Quais são os reflexos dessa revolução no mundo do trabalho?

O trabalho vem perdendo importância na estrutura das relações sociais. O tempo necessário para a produção de bens e serviços diminuiu e continua a diminuir aceleradamente. O chamado “trabalho vivo” perde peso significativamente diante do “trabalho morto”, aquele incorporado às máquinas, aos instrumentos de trabalho e à tecnologia. O desemprego, em conseqüência, cresce e adquire características estruturais.

A própria consciência de classe perde força na sociedade. Apagam-se os limites entre os segmentos sociais, e as pessoas definem-se cada vez menos por seu lugar no processo produtivo.

A contradição entre capital e trabalho, típica do regime capitalista, passa a conviver com outra, que disputa com ela a primazia: a luta dos excluídos pelo acesso ao mercado de trabalho e aos bens de consumo.

* *Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho.*

2. A QUARTA GLOBALIZAÇÃO

Vivemos atualmente a quarta globalização. Na história da humanidade, distinguem-se ondas, com avanços e retrocessos separados por intervalos que podem durar séculos. A globalização econômica é um processo que ocorre em ondas com as referidas características.

A primeira globalização foi a do Império Romano, que findou com a feudalização política e comercial. A segunda globalização coincide com as grandes descobertas dos séculos XIV e XV, que propiciaram grande surto do comércio internacional, frequentemente interrompido pelas guerras religiosas e pelas lutas dinásticas das monarquias européias. A terceira globalização aparece no século XIX, após as guerras napoleônicas e determina a supremacia do liberalismo sobre o mercantilismo, quando coincidentemente começa a prosperar a democracia política. Esta etapa seria interrompida pela Primeira Guerra Mundial, de 1914 a 1918. Surge a era dos coletivismos de direita e de esquerda – o fascismo e o comunismo – hostis ao livre comércio e simpáticos ao autarcismo. A grande depressão dos anos 30 provoca o debilitamento do capitalismo e a irrupção de protecionismos. A quarta globalização, na qual nos encontramos atualmente, surge depois da Segunda Guerra Mundial, mas só atinge o apogeu com o colapso do regime socialista, ocorrido em 1989/1991.

3. CONCEITO DE GLOBALIZAÇÃO

Não é possível dar uma definição exata de globalização econômica. Trata-se, na verdade, de um conjunto de fatores que determinaram a mudança dos padrões de produção, criando uma nova divisão internacional do trabalho. Poderia ser denominada, mais propriamente, de internacionalização da produção e do trabalho. Essa “globalização” será entendida com mais facilidade se, em vez de se tentar uma definição descritiva, forem relacionados os traços característicos do fenômeno.

A fábrica tradicional, típica, resultado das primeiras revoluções industriais e que alcançou seu mais alto grau de organização baseada nas concepções taylorista e fordista, é substituída por organizações flexíveis, baseadas em noções toyotistas, sem rigidez, à base de relações contratuais flexibilizadas entre capitalistas e trabalhadores.

Surgem muitas facilidades para a exploração de atividades econômicas em várias partes do mundo, por força do aperfeiçoamento dos meios de transporte e de comunicação, ao tempo em que se incrementa o deslocamento de capitais e de gerentes de um país para outro.

A economia passa a desenvolver-se em escala mundial, como nunca antes se verificara. Fala-se em mundialização da economia. Os mercados de insumo, consumo e financeiro se internacionalizam, de sorte que a noção de fronteira geográfica clássica se torna obsoleta.

O Estado se internacionaliza, mediante processos de integração regional e celebração de tratados de livre comércio. A proteção alfandegária, as reservas de mercado,

DOUTRINA

os incentivos e subsídios fiscais tendem a desaparecer, por incompatibilidade com a onda de internacionalização.

As atividades produtivas se fragmentam e se espalham por vários países e mesmo por continentes, permitindo às empresas multinacionais distribuir seus investimentos pelos territórios onde a legislação lhes seja mais favorável.

As empresas multinacionais cobram uma importância sempre crescente. Elas se tornam cada vez mais capacitadas para expandir tanto a produção quanto a distribuição de produtos por todo o mundo, pelas já apontadas facilidades de transportes e de comunicação.

A estabilização das macroeconomias e a redução da presença do Estado no campo econômico obrigam à adoção de ajustes estruturais e privatizações.

Observa-se uma tendência mundial à democratização da vida política, ganhando relevo a consciência da necessidade de garantia dos direitos humanos. Renova-se o interesse pelo império do direito, com a implantação de políticas liberais, controle da arbitrariedade governamental e fortalecimento do poder judiciário.

4. EFEITOS DANOSOS E O PAPEL DA DEMOCRACIA

Nesse quadro, porém, nem tudo são flores! O fenômeno da globalização, em certos setores mais sensíveis aos seus efeitos, provoca apreensão em vez de entusiasmo. O processo globalizante é mais veloz do que a capacidade de adaptação dos setores, por força da rapidez com que se desenvolve a revolução tecnológica, lastreada no processo das comunicações e na civilização do conhecimento. Por outro lado, esse processo é mais abrangente do que as transformações operadas no mundo pelas anteriores revoluções industriais: ele atinge não só a atividade industrial mas também áreas comerciais, financeiras e de serviços, antes cobertas por algum sistema de proteção. O desemprego assume proporções alarmantes. O perecimento de grande número de ofícios e profissões obriga grandes contingentes de trabalhadores a procurar novas formas de obtenção de ganho. A criminalidade cresce. A miséria com legiões de excluídos aumenta.

Nesse quadro preocupante, a democracia assume importância estratégica na luta pelos direitos dos excluídos. A democracia é a única forma de limitar o mercado e dar poder de pressão aos excluídos. Dentro dos parâmetros da democracia representativa, urge realizar os anseios da democracia participativa, com a criação do mecanismo de distribuição de renda e de realização do ideal do pleno emprego.

5. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO CONTRATO DE TRABALHO

A evolução histórica do instituto *contrato de trabalho* sofre o impacto de três revoluções industriais.

A observação dos fatos históricos que caracterizam a evolução do capitalismo permite discernir três revoluções industriais: 1ª – fins do século XVIII, princípios do

DOCTRINA

século XIX: proporcionada pela produção dos motores a vapor por meio de máquinas; 2ª – fins do século XIX, princípios do século XX: desenvolvimento e aplicação do motor elétrico e do motor a explosão; 3ª – a partir da Segunda Guerra Mundial (1940 nos Estados Unidos e 1945 nos demais países): automação por meio de aparelhos eletrônicos. Observa-se sempre a apropriação de fontes energéticas distintas, que ditam as transformações nos meios de produção, as quais por seu turno vão gerar mudanças na organização do trabalho, com as conseqüências sociais conhecidas. Na primeira revolução industrial, o vapor d'água; na segunda, a eletricidade e o petróleo; na terceira, a eletrônica e a energia atômica.

A primeira revolução industrial tem sido objeto de estudo de amplo espectro, que abrangem desde meras descrições históricas até reflexões de natureza sociológica, econômica e social. Apesar da diversidade de datas, as suas características e efeitos são basicamente os mesmos, em toda parte. Ela está sempre relacionada com o crescimento da população, com a aplicação da ciência à indústria e com o uso do capital de forma mais intensa e mais extensa.

A segunda revolução industrial dá início a uma nova onda longa com tonalidade expansionista no modo de produção capitalista. Taylor introduziu na indústria o conceito de eficácia no processo econômico. Fazendo uso do cronômetro, eliminou do trabalho humano os tempos mortos que o retardam. A tarefa de cada trabalhador é dividida nos menores componentes operacionais visivelmente identificáveis. Cada componente é medido para apurar o menor tempo atingível sobre condições de desempenho ótimas. O trabalho do operário é um trabalho de mera execução.

O taylorismo caracteriza-se por uma nítida separação entre concepção (organização) das tarefas e sua execução. O homem não passa de uma engrenagem no sistema complexo dominado pela máquina. A parcelização das tarefas e um estrito controle do trabalho constituem os elementos fundamentais da organização científica do trabalho.

Ford lançou a produção em série e implantou a standardização das peças que compõem o conjunto. A fim de acelerar o ritmo de trabalho, adotou a esteira móvel, que apresenta ao operário os elementos necessários ao seu trabalho no instante em que são exigidos. As vantagens em ganhos são evidentes, mas os inconvenientes estão à vista: o caráter parcelado do trabalho se acentua e o operário fica sujeito a um ritmo desumano, à fadiga nervosa e aos acidentes e doenças profissionais.

O trabalho na linha de montagem vai dar lugar à automatização. A indústria entra em uma nova fase, que se define pelo desaparecimento do trabalho de execução, isto é, pelo automatismo da fabricação. A automatização sucede progressivamente à mecanização da fase anterior, o que não significa que a oficina automatizada seja uma oficina sem operários, mas quase já não existe mão-de-obra empenhada diretamente na fabricação. Dá-se o deslocamento progressivo da mão-de-obra dos trabalhadores de fabricação para os de manutenção e de vigilância e controle. O mundo vai assistir à terceira revolução industrial, que, com maior precisão semântica, deve ser denominada revolução tecnológica.

Por força da terceira revolução, o mundo capitalista, até então assentado sobre a ortodoxia do gerenciamento convencional, sofre em cerca de duas décadas o impacto de descobertas científicas que vão gerar uma verdadeira revolução tecnológica, abrangendo o mais significativo conjunto de mudanças de toda a história e eclipsando todas as experiências anteriores da vida econômica.

Os avanços da revolução tecnológica não permitirão que as instituições permaneçam inalteradas. O capitalismo sofrerá consideráveis transformações, em face da competição que se desenvolverá em níveis internacionais, já que os capitais, a tecnologia e as idéias passarão a fluir com facilidade por cima das fronteiras.

6. O CONTRATO DE TRABALHO TÍPICO

O contrato de trabalho constituiu-se em objeto de minuciosa regulação por parte do Estado – método da heterorregulação. Esta regulação heterônoma tomava por paradigma o trabalho executado na grande indústria e só mediante a promulgação de leis específicas levava em conta peculiaridades de certas profissões, gerando o surgimento das chamadas *profissões regulamentadas*.

Por tal motivo, o contrato de trabalho tornou-se um elemento da empresa, tipificado e estereotipado, aplicado por todo e qualquer tipo de empresa, sem se considerar seu porte: grande, média, pequena ou microempresa, todas utilizam o mesmo contrato de trabalho, regulado de modo uniforme, a partir da relação para trabalho clássica, própria do emprego típico.

Que se entende por emprego típico, em contraposição às chamadas relações de trabalho atípicas? Podemos enumerar as seguintes características do emprego típico: é trabalho assalariado, por conta de outrem; com vínculo contratual firme, cercado de formalidades como anotações, comunicações, etc.; mediante um contrato de trabalho de duração indeterminada, sujeito freqüentemente às cláusulas de uma convenção coletiva ou de uma sentença normativa; trata-se de um emprego estável que eventualmente enseja uma carreira, vale dizer, garante aumentos progressivos de salário em função de promoções; trata-se de um emprego durante uma jornada completa e que proporciona o suficiente para a renda familiar; depende de um só empregador; é exercido em um local de trabalho específico, quase sempre o estabelecimento do empregador; e é individualmente afetado, ou seja, cada trabalhador tem seu próprio emprego.

7. AS MUDANÇAS TECNOLÓGICAS E A NECESSIDADE DE FLEXIBILIZAR A REGULAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A noção de contrato de trabalho sofre o impacto das mudanças verificadas na economia e no modo de organização do trabalho na empresa capitalista.

As transformações ocorridas no mundo do trabalho não permitiram a sobrevivência do contrato de trabalho clássico. O contrato de trabalho adequado à grande empresa industrial desagrega-se e gera uma multiplicidade de relações mais conformes às novas exigências das operações econômicas da época pós-industrial.

DOCTRINA

O Direito do Trabalho não pode subtrair-se à realidade econômica, política e social.

O conteúdo da relação de trabalho – ou seja, a regulação dos direitos e deveres dos sujeitos da relação contratual de trabalho – não cessa de evoluciona sob a pressão dos fatores econômicos, ou, antes, do sistema de valores históricos e culturais da sociedade.

Que medidas, contudo, devem traduzir a flexibilidade, com repercussão sobre o conceito de contrato de trabalho? Basicamente, podemos afirmar que a flexibilidade concerne às formas de contratação, à duração do trabalho, à estipulação dos salários, à negociação coletiva e, sobretudo, ao regime de dispensa. O objetivo – geralmente aceito sem discrepâncias dignas de nota – seria o de ampliar a produtividade das empresas. O aumento da produtividade pode ser direto, quando resulta de produção adicional do empregado, e indireta quando deriva de maior flexibilidade no trabalho.

Sustenta-se que está ultrapassada a concepção de estruturas universais do tipo tayloriano e fordista. Horários personalizados, acomodação do tempo de serviço, salários dependentes dos resultados e do interesse revelado pelos empregados, círculos de qualidade, equipes autônomas, transferência de gestão, negociações mediante mútuas concessões, integração do trabalhador na vida da empresa – eis alguns tópicos da “panóplia” da parceria proposta.

Preconizam-se vários tipos de flexibilidade: econômica, técnica, social, mas também funcional, numérica e de gestão. A nova política social patronal, desenvolvida para enfrentar a crise, depende de uma melhor produtividade do trabalho e seu instrumento é a flexibilidade das relações sociais (eliminação da rigidez jurídica), passando pela flexibilidade do aparato produtivo (automatização) e chegando à flexibilidade na utilização da força de trabalho (emprego do tempo de trabalho).

A crise econômica verificada na Europa em 1973 e agravada em 1979 – mercê do choque dos preços do petróleo – provocou o surgimento de novas formas de contratação, geradoras de relações de trabalho atípicas: o contrato por tempo determinado deixou de ser exceção, admitindo-se várias formas de contrato a prazo; aposentadorias antecipadas; contratos de substituição; emprego partilhado; várias formas de teletrabalho ou trabalho a distância, etc.

O conceito de contrato de trabalho se desagrega. O direito do trabalho – como regulador do contrato de trabalho –, surgido sob o signo da uniformidade e do coletivo, sofre o influxo das transformações tecnológicas e da crise econômica, notadamente do desemprego, em consequência do surgimento de uma “pluralidade de mundos produtivos” que exigem respostas diferentes.

8. FIM DO EMPREGO?

O desemprego registrado no setor secundário da economia impõe a necessidade de se criarem novos tipos de contrato de trabalho, como resposta à flexibilização das relações individuais que surgem em razão das conveniências empresariais impulsionadas

DOUTRINA

pelas exigências de competitividade e adaptação aos processos de globalização da economia.

A inventividade dos agentes econômicos enfrenta as nefastas conseqüências da crise econômica. Não consegue, é certo, afastar por completo essas conseqüências, mas logra atenuá-las, mercê da prática de reestruturação da empresa e de reconversão industrial, mas também da adoção de modalidades contratuais inovadoras, como aquelas que não se cumprem nos locais da empresa, as que pressupõem dois empregadores ou até mesmo a ausência de empregador.

Justifica-se esta tendência: o impacto das novas tecnologias, a informática, a robotização, provocam a passagem da era industrial para a pós-industrial, com a conseqüente expansão do setor terciário.

Já se falou, mesmo, no fim do Direito do Trabalho, a exemplo do fim das ideologias e, até, do fim da história. Continua, porém, a ser necessária a existência de trabalhadores que pertençam ao núcleo indispensável ao funcionamento da empresa. De outro lado, encontram-se os trabalhadores de periferia, que mantêm uma relação de trabalho atípica e cuja posição é inferior. Recebem menor salário, têm garantia contra dispensa reduzida ou inexistente. Na França, uma lei de 1986 consagra essa dicotomia, estabelecendo distinção entre o emprego e a tarefa (ou missão), esta atribuída aos periféricos.

9. CONCLUSÃO: O DIREITO PROMOCIONAL E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O contrato de trabalho recebe novo tratamento jurídico por parte do direito que se transforma sob a pressão das novas realidades econômicas e sociais. O contrato de trabalho típico dos “30 anos gloriosos” não é mais o mesmo do final do milênio. O direito aplicável a este contrato também não é o mesmo.

A moderna doutrina – Norberto Bobbio à frente – assinala ao direito função promocional. O Estado abandona a idéia segundo a qual o mero reconhecimento e a simples garantia negativa da liberdade sindical e dos direitos fundamentais constituem condição suficiente para sua efetividade, assim como se afasta da tendência a regular diretamente a conduta dos atores sociais. Passa a adotar, em lugar dessa característica ultrapassada, uma valorização positiva do fenômeno associativo profissional e econômico, proporcionando aos interlocutores os meios para a manifestação acorde de seus anseios, indispensáveis à plena consecução dos legítimos interesses, interesses comuns aos agentes de produção, a saber, trabalhadores e empresários. O meio para a modernização do Direito do Trabalho é privilegiar as manifestações da autonomia privada dos corpos sociais intermediários.

A função do direito no Estado-providência tradicional se exerce mediante um ordenamento protetor-repressivo, ao passo que, no Estado-providência adaptado à nova realidade, concebe-se o ordenamento jurídico como ordenamento jurídico com função promocional. O legislador resiste à tentativa de impor aos atores sociais um

DOUTRINA

comportamento que entende desejável e, em vez de adotar essa atitude, cria mecanismos e procedimentos aptos a ensinar a esses atores sociais a auto-regulação de seus interesses e a criação de meios de composição de suas controvérsias.

A função do direito não é a de reprimir a ação dos atores, a fim de preservar o primado do Estado e dos políticos: o direito passa a desempenhar um papel ativo ao assegurar aos atores zonas de independência e de autonomia. A legislação perde seu caráter minucioso, regulando em seus mínimos pormenores o comportamento dos atores, para revestir a forma de preceitos mais gerais e flexíveis, com o fito não de dirigir, mas de guiar ou orientar a sociedade. A este novo direito se tem atribuído o qualificativo de direito reflexivo (Günther Teubner e André-Noel Roth), falando-se também em contratualização do direito, no sentido de que a adoção e a aplicação do direito resultam de acordos formais ou informais entre os segmentos importantes da sociedade (Amselek, Morand).

A consciência da nova função do direito desprega-se da visão puramente pragmática para elevar-se a novas alturas, para impregnar até mesmo a filosofia do direito: com o fim da cultura da heteronomia nasce uma nova cultura centrada sobre o eixo da autonomia, que assume o caráter de valor central da humanidade. O Direito renuncia à tarefa que pretenderam impor-lhe, a de agente conformador da sociedade.

No recuado ano de 1927, Georges Scelle fixou, em admirável síntese, a evolução do instituto do contrato de trabalho e do direito a ele aplicável. Escreve: “No começo, nós nos encontrávamos em presença de uma concepção autoritária da organização do trabalho: a corporação estreita e rígida do antigo regime, o patrão autocrata e proprietário do Código Civil. Seguiu-se o estágio intermediário do estatuto legal e da intervenção do Estado. Agora, antevemos o surgimento de uma regulamentação competente, técnica, autônoma da produção, baseada no consenso de seus fatores sociais: o capital, a força de trabalho, a ciência técnica. A lei universal do empregador ou do Parlamento se transforma, pela contratação coletiva, em lei convencional emanada dos próprios interessados, pode-se dizer, em governo direto e democrático da produção.”

Em outras palavras: no começo, foi a lei do empregador; depois, a lei do Estado; no futuro, será a lei dos parceiros sociais.

Esta seqüência de fases já conduziu ao terceiro de seus estágios: ganha força, cada vez mais, a autonomia coletiva privada. Mas, para que o termo final desse processo evolutivo seja alcançado, certos requisitos deverão ser observados: democracia, liberdade sindical, mentalidade dos atores sociais afeiçoada aos métodos da negociação coletiva, função promocional do Direito.