

AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE BRASILEIRA

Flávia Maria Marciela de Almeida Medeiros¹ | Maria Alcina Terto Lins² |
Nathália Thaisy de Gusmão Ferreira³ | Patrícia Angélica Soares Silva⁴



RESUMO

O presente artigo busca refletir acerca das recentes transformações no mundo do trabalho ocasionadas pelas respostas do capital a sua crise estrutural iniciada no final da década de 1970. Na contemporaneidade o que podemos visualizar é uma classe trabalhadora mais fragmentada e heterogênea que vivencia relações de trabalho precárias, muitas vezes sem qualquer vínculo empregatício e sem acesso aos direitos trabalhistas e sociais. Partindo da compreensão de que o trabalho é a categoria central das relações sociais, faremos alguns apontamentos a respeito do aprofundamento da precarização das relações de trabalho na contemporaneidade brasileira, dando ênfase a flexibilização dos contratos, das jornadas de trabalho e das remunerações reduzindo o direito dos trabalhadores.

PALAVRAS-CHAVE

Crise do Capital. Precarização. Trabalho.

ABSTRACT

This essay reflects on the recent changes in the labor occasioned by the responses of capital to its structural crisis started at the end of the 1970s. In contemporary times what we see is a working class more fragmented and heterogeneous that experience poor working relationships, often without any employment and without access to labor and social rights. Based on the understanding that the work is the central category of social relations, we will make some notes about the deepening of casualization of labor relations in Brazilian contemporary, emphasizing the flexibility of the contracts, the working hours and salaries reducing workers' rights.

KEYWORDS

Capital Crisis. Precariousness. Labor.

Partimos do pressuposto marxiano de que o trabalho é a atividade transformadora da natureza, orientada à satisfação das necessidades humanas e de que sem ele não há produção e reprodução social. Nesse sentido, compreendemos que o trabalho é condição da existência humana e que ele existe independente do modo como a produção está organizada.

O trabalho prescinde a relação homem x natureza, já que o homem como agente transformador retira dela os bens necessários à sua reprodução material (MARX, 1996). Entretanto, pelo trabalho os homens se fazem diferentes da natureza, sua reprodução ultrapassa os processos simplesmente biológicos, pois, ao realizarem o trabalho os homens não estão apenas modificando a matéria natural, ao criarem algo novo, eles também estão se transformando ao adquirirem conhecimentos e habilidades novos que se acumulam à medida que os colocam em prática para satisfazer novas necessidades.

Sobre isto, Lessa (2007, p. 81) afirma que

[...] é a capacidade essencial de, pelo trabalho, os homens construírem um ambiente e uma história cada vez mais determinada pelos atos humanos e cada vez menos determinadas pelas leis naturais, que constitui o fundamento ontológico da gênese do ser social.

Ou seja, o trabalho permitiu ao longo da história que os homens se tornassem seres sociais que desenvolvessem a si mesmos e a sociedade em que vivem, construindo historicamente sociedades diferentes, com modos de produção diferentes.

Nossas reflexões se referem ao modo de produção capitalista, que tem como base de produção da riqueza material a exploração do trabalho de uma classe por outra, e que historicamente rege a acumulação de capital sustentado na precarização das relações de trabalho.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 CRISE ESTRUTURAL DO CAPITAL

A década de 1970 marca o início da crise do capital, denominada por Mészáros (2007) de crise estrutural. As crises são inerentes ao capitalismo, elas são expressões das contradições internas à forma que o próprio sistema se organiza para produzir e manter-se em expansão. Nas palavras de Mészáros (2007, p. 58, grifos do autor):

Esse sistema, em todas as suas formas capitalistas ou pós-capitalistas é (e tem de permanecer) orientado à expansão e dirigido pela acumulação. Naturalmente, o que está em questão a este respeito não é um processo designado à crescente satisfação da necessidade humana. Antes, é a expansão do capital como um fim em si mesmo, servindo à preservação de um sistema que não poderia sobreviver sem afirmar constantemente seu poder como um modo ampliado de reprodução. O sistema do capital é antagônico até o mais fundo

de seu âmago, por conta da subordinação estrutural hierárquica do trabalho ao capital, que usurpa totalmente - e deve sempre usurpar - o poder de decisão.

Logo, para manter-se como modo de produção predominante, o capitalismo deve estar em constante expansão e acumulação, buscando superar as próprias barreiras internas que constituem sua estrutura. Desse modo, as crises refletem essa contradição definida na estrutura produtiva do capitalismo, que polariza detentores dos meios de produção e produtores da riqueza, se constituindo como um sistema "antagônico até o mais fundo de seu âmago" visto que, a categoria que exclusivamente é produtora de riquezas - o trabalho - é colocada numa situação de subordinação e controle, impedindo que os produtores se realizem na produção e tenham acesso a ela.

A classe trabalhadora é responsável pela produção da mais-valia, recebendo em troca da exploração de sua força de trabalho um salário, que é sempre menor que o valor que ela mesma produz no processo produtivo. Mas o objetivo da produção de mercadorias não é o atendimento das necessidades humanas e sim a necessidade de apropriação da mais-valia pelos detentores privados dos meios de produção, o que necessita do consumo para se concretizar. Entretanto, isso não quer dizer que o consumo é o eixo da produção, mas, se não tem consumo o processo produção/circulação/consumo não é finalizado (MOTA, 2009).

Como sempre se produz mais do que se recebe, logicamente sempre haverá mercadorias sobrantes, impossíveis de serem realizadas no mercado, pois a riqueza gerada pelo trabalhador é sempre maior que o valor que este recebe na forma de salário para produzir-se e reproduzir-se. Sendo assim, o conjunto dos trabalhadores não poderão consumir todas as mercadorias disponíveis no mercado, e ciclicamente o sistema apresenta crises de superprodução.

No caso da crise iniciada na década de 1970, ela não é mais cíclica, vem se mostrando estrutural. Ao contrário do que ocorria nas crises anteriores, nas quais o próprio capital conseguia apresentar estratégias que reordenassem novamente a economia, na crise atual as propostas para vencê-la vêm sendo arrastadas juntamente com ela. Além disso, ela não atinge apenas um setor ou um país, mas vem se fazendo global e afeta toda estrutura do sistema do capital.

Para manter-se o capitalismo busca superar seus próprios limites estruturais. Com a crise de 1970 o sistema capitalista inicia uma intensa reorganização do seu processo de acumulação que dá curso ao que se denominou de "Reestruturação Produtiva" envolvendo aspectos não só referentes ao âmbito da produção, mas também ligados às relações de trabalho, às funções do Estado (que são reconfiguradas) e ao modo de ser da classe trabalhadora.

Segundo Antunes (2009), as primeiras expressões dessa crise foram: a queda na taxa de lucro, a retração do consumo e o declínio do taylorismo-fordismo, a ampliação do setor financeiro em relação ao produtivo, a crise do *Welfare State* e a flexibilização do processo produtivo e das relações de trabalho.

A causa dessa crise foi atribuída pelos teóricos do capital¹ à ineficácia do padrão de produção taylorista-fordista, à atuação demasiada do Estado (principalmente com os gastos sociais) e à organização dos trabalhadores evidenciada pela força dos sindicatos que, pelas conquistas em torno dos direitos sociais, forçou o aumento dos custos do capital e do Estado com cargas tributárias, salários e sistemas de proteção social.

A partir de então é iniciado um processo de reorganização do capital pela reestruturação produtiva, que acarretou em significativas mudanças no processo produtivo, desde aspectos operacionais até os referentes às relações de trabalho. Consideramos que a substituição do fordismo pelo toyotismo foi o que mais impactou o mundo da produção a partir de estratégias que caracterizam um período no qual a acumulação é dirigida por processos de flexibilização.

O toyotismo passou a assumir predominância na produção capitalista ao gerir novos métodos de produção e de gestão do trabalho, baseado em mecanismos flexíveis, como produção voltada para a demanda, descentralização produtiva, controle de qualidade, polivalência dos trabalhadores, estoque mínimo, eliminação de postos de fiscalização e controle, empresas enxutas, entre outras características que se encaixam nas necessidades de reorganização do capital (ANTUNES, 2009).

O toyotismo estabeleceu um padrão de acumulação caracterizado pela flexibilidade, tanto no processo produtivo quanto nas relações trabalhistas, alterando as formas de execução das tarefas e inserindo novas modalidades de contratos, vínculos empregatícios e de ocupação, com uma necessária regressão dos direitos sociais, em especial os que se referem ao âmbito trabalhista. Essa regressão é permitida e legitimada pelo Estado, agora reorientado pelo neoliberalismo².

Essa nova forma de organizar a produção busca conciliar redução de custos com alta lucratividade. Há uma combinação de aspectos no plano gerencial e produtivo, com destaque à eliminação de postos de trabalho, que ao tempo em que exige um trabalhador polivalente (que acumula várias funções), reduz custos com a força de trabalho, causando uma elevação no nível de desemprego; e ao processo de horizontalização da produção,

1 Especificamente pelos neoliberais, com destaque para Hayek e seus parceiros que fundaram a "Sociedade de Mont Pèlerin" na Suíça nos anos 40 do século XX. Dentre os membros dessa sociedade organizada contra o Estado de Bem-Estar, destacamos a partir de Anderson (1995, p. 01): "Milton Friedman, Karl Popper, Lionel Robbins, Ludwig Von Mises, Walter Eupken, Walter Lipman, Michael Polany e Salvador de Madariaga".

2 O neoliberalismo surge como uma reação teórica ao Estado intervencionista após a Segunda Guerra mundial. Suas postulações são de principal responsabilidade de Friedrich Hayeck, que repugna qualquer forma de limitação do mercado pelo Estado (ANDERSON, 1995). Com a crise estrutural do capital os Estados nacionais passaram a adotar as postulações neoliberais para contribuir com a restauração dos lucros capitalistas através de vários mecanismos. Baseados na leitura de alguns autores como Montaño; Duriguetto (2011), Granemann (2000); Behring (2008) e Boschetti (2010) destacamos: as desregulamentações dos mercados para facilitar a movimentação internacional de capitais produtivos, comerciais e financeiros; a retração dos gastos sociais com implicações sérias às políticas sociais; a legitimação da precarização do trabalho pela retirada de conquistas trabalhistas legais que permitem ao capital intensificar a exploração do trabalho; a abertura dos mercados nacionais para implantação de indústrias e para a circulação de mercadorias em lugares onde os lucros possam ser aumentados em virtude dos baixos custos, em especial com a força de trabalho; o processo de privatização de empresas estatais; entre outros.

que foi bastante estratégico na busca pela redução de custos. Sobre este aspecto Lins (2010, p. 35) atenta para o fato de que:

| 51

A focalização tornou-se essencial, possibilitando a redução dos custos e a concentração em atividades-fins, externalizando as atividades-meio, podendo uma empresa planejar os produtos e sua produção ser desenvolvida por inúmeras outras empresas espalhadas por outros países. Entretanto, uma consequência negativa nesse processo (que não é motivo de preocupação para o capital) é a redução radical de trabalhadores não apenas do chão de fábrica, mas também em cargos intermediários e gerenciais, pois a redução de custos tem início com o 'fator de produção' mais fácil de ser removido, ou seja, a força de trabalho (grifos nossos).

Desse modo, ocorre um processo que, além de externalizar parte da produção, externaliza, também, os custos com esta, principalmente no quesito força de trabalho. Assim, as empresas envolvidas nesse processo, via terceirizações, serão responsáveis pelos trabalhadores que prestarão serviço às empresas solicitantes/contratantes, e nessas relações flexibilizadas fica mais fácil utilizar uma força de trabalho fragilizada, na qual a relação geralmente se dá mediante contratos temporários ausentes de garantias trabalhistas. Por isso que intimamente relacionado a este aspecto tem-se uma intensa precarização das relações trabalhistas. Tais mudanças implicam em novas formas de dominação do trabalho pelo capital, expressas em reformulações no âmbito da produção e da esfera estatal que implicam diretamente nas relações de trabalho, ou seja, pretende-se criar novas formas de subordinação do trabalho pela lógica do capital.

2.2 FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

No Brasil, os reflexos da crise estrutural do capital se evidenciaram a partir da década de 1990. O país aparentemente caminhava para a consolidação dos direitos sociais e trabalhistas duramente requeridos no processo de luta de classe e reconhecidos legalmente na Constituição Federal de 1988, após um período de ditadura militar. O início dos anos 1990 demarca a adoção do Brasil ao neoliberalismo e a Reestruturação produtiva.

O padrão de regulação das relações de trabalho que vinha sendo desenhado desde os anos 1930 começa a passar por um processo de contra-reforma (para usar o termo de Behring), no qual o Estado legitima processos de flexibilização das relações de trabalho, com destaque aos ajustes na legislação trabalhista sob o discurso da necessidade de modernização da legislação do país, para que este se equiparasse à competição mundial.

Desse modo, todo o aparato destinado à classe trabalhadora começou a ser reduzido, as medidas de proteção social e trabalhista conquistadas passaram a ser usurpadas e foram estabelecidas novas formas de contratação, os salários foram rebaixados e uma série de elementos foram implementados para tornar o trabalho mais precário e conferir aos empregadores maior liberdade e lucratividade pelo corte de diversos custos com a classe trabalhadora.

Vale lembrar que o trabalho precário não é novidade na história do capitalismo. Porém, estamos tratando de uma conjuntura histórica que já havia experimentado a regu-

52 | lação social das relações de trabalho por parte do Estado, que havia legitimado todo um aparato de direitos. E, com esse processo de flexibilização dos direitos justificado pela necessidade de modernizar o país, a precarização é intensificada e legitimada. Com a ampliação da liberdade dos capitalistas para usar, contratar e remunerar a força de trabalho, além de se intensificar as relações precárias, já existentes, são introduzidas novas formas de precarização, que configuram nos dias de hoje o mercado de trabalho brasileiro, bastante heterogêneo e desigual.

Dentre os variados aspectos flexibilizados e precarizados, consideramos pertinente enfatizar os referentes aos contratos de trabalho, as jornadas de trabalho e as remunerações. No tocante aos contratos, pudemos perceber que atualmente existem variadas modalidades de contratação, sustentadas no discurso da flexibilização como algo positivo, mas, fundadas na ausência de proteção social e trabalhista.

A título de exemplo podemos citar: o contrato por tempo parcial, o contrato temporário, as terceirizações, as cooperativas, o trabalho em domicílio, os estágios, o contrato por safra, por empreitada, as atividades de consultorias, o contrato de experiência, o contrato aprendizagem, o trabalho voluntário³, entre outros (KREIN, 2007).

A terceirização é considerada por Druck e Thébaud-Mony (2007) como a principal estratégia capitalista usada para flexibilizar o uso da força de trabalho, sendo uma modalidade bastante difundida e que vem sendo apoiada em outras modalidades de contratos precários, desde aqueles respaldados legalmente, como os contratos temporários e as cooperativas, até àqueles considerados ilegais e informais. É importante enfatizarmos que terceirização está ligada ao processo de transferência de certas atividades a "terceiros", significa que algo que vinha sendo feito pela empresa ou que poderia continuar sendo realizado por ela vem sendo repassado para outras empresas, para cooperativas, etc., visando à redução de custos, bem como a eliminação da relação direta entre empregador e empregado, eliminando vínculos empregatícios. Com isso, os empregadores se desobrigam de vários custos com a força de trabalho (especialmente com os encargos sociais) e com a responsabilidade de gestão de trabalho.

A terceirização pode se expressar, por exemplo, no trabalho em cooperativas, que possui um forte respaldo legal para ser utilizado de forma precária: a Lei nº 8.949/1994 que postula "qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela" (Grifos nossos).

O trabalho em domicílio, também é outra forma de contrato flexível muito utilizado nos dias de hoje, caracterizando outra modalidade de terceirização. Muitas empresas de grande porte, por exemplo, estão transferindo boa parte de sua produção para pequenas confecções domiciliares, como forma de reduzir custos com instalações e se desrespon-

3 Krein (2007) atenta para o fato de que neste caso ocorre uma contratação especial, pois não existe uma relação empregatícia e sim um termo de adesão, sendo mais comum o trabalho voluntário em ONG's, entidades filantrópicas e Igrejas. Em tese é uma relação não remunerada, porém, na maioria das vezes os fatores que caracterizam uma relação empregatícia como "a pessoalidade, a continuidade, e, inclusive, a subordinação jurídica às determinações da entidade pública ou privada" (p. 149) estão presentes e por isso é considerado uma forma de precarizar a relação de trabalho, pois sendo caracterizado como trabalho voluntário impede a realização do vínculo empregatício bem como o pagamento dos encargos sociais.

sabilizar pela proteção trabalhista. Isso se reflete em intensas jornadas de trabalho, salários absurdamente ínfimos, falta de qualquer proteção legal e em muitos casos assumem a forma escrava de exploração.

Essa tendência ganhou mais força recentemente. No final do ano passado, foi promulgada uma nova lei que alterou o art. 6º da CLT, passando a vigorar a seguinte redação: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego” (Lei nº 12.551 de dezembro de 2011).

Essa mudança ficou conhecida como a Lei do Trabalho Virtual. Isso significa, a nosso ver, que a dominação do capital sob o trabalho ampliou formalmente sua dimensão e pode ser concretizada a distância. Essa nova relação contratual vem sendo possibilitada pelo desenvolvimento técnico informacional (com destaque para a internet) que transformou as concepções de tempo e espaço e consente que o trabalhador seja controlado e supervisionado, mesmo estando em casa, por meios informatizados que, segundo o parágrafo único da referida lei, se equiparam aos meios pessoais e diretos de controle.

O trabalho em regime de tempo parcial é outra forma de flexibilizar o contrato de trabalho, sendo caracterizado legalmente como aquele trabalho que não exceda vinte e cinco horas semanais de duração. O regime de trabalho em tempo parcial foi estabelecido a partir da Medida Provisória com força de Lei nº 2.164-41 em 2001. Este dispositivo legal alterou alguns artigos da CLT visando ampliar a liberdade contratual de suspensão dos trabalhadores. Nesta modalidade, a remuneração e as férias são proporcionais às horas trabalhadas, ou seja, salários e férias parciais para suprir necessidades completas.

No tocante a flexibilização da jornada de trabalho, pode ser vivenciada tanto pelos trabalhadores que estabelecem uma relação de trabalho formal, quanto pelos que estão submetidos às relações informais de trabalho. Com base na leitura de Krein (2007) perceberemos que as principais estratégias para flexibilizar as jornadas de trabalho são: o banco de horas, o trabalho aos domingos, a extensão da jornada de trabalho para o tempo social do trabalhador (entendido como aquele tempo em que o mesmo deveria decidir como usá-lo), a necessidade de acumular vínculos, dada à baixa remuneração; a flexibilização do tempo de trabalho pela flexibilização do contrato de trabalho, como nos trabalhos parciais (com uma respectiva jornada e salários parciais), temporários e terceirizados e a inexistência de uma estipulação da jornada de trabalho (em especial os trabalhos informais).

O sistema de banco de horas consiste numa medida de compensação de horas que na verdade isenta o empregador de pagamentos de horas extras ao subtraí-las posteriormente. Isso possibilita ao empregador manejar as jornadas de trabalho de acordo com as necessidades produtivas e comerciais do mercado, podendo ampliá-la em momentos de alta demanda (do comércio, da indústria) e supostamente compensar as horas excedentes com horas de descanso. Embora haja uma regulamentação dessa estratégia (lei 9.601 outorgada em 1998 e ampliada em 2001 pela mesma medida que trata do trabalho parcial), antes disso ela já era executada através de acordos coletivos dos sindicatos que funcionavam como forma de buscar manter os empregos, principalmente nos setores automobilístico e metalúrgico.

Outra flexibilização que podemos destacar é a que se dá com o processo da terceirização. No caso das cooperativas, por exemplo, como os trabalhadores são relativamente responsáveis pela organização da produção, chegando a se sentirem os próprios patrões

54 | e muitas vezes não visualizam a relação capital x trabalho, e a funcionalidade que as cooperativas exercem ao capital, estes exigem mais de si, pois os resultados condicionam sua própria remuneração. Isso resulta numa ampliação da jornada de trabalho em algumas horas extras diariamente.

No caso dos trabalhadores autônomos, que prestam serviço a empresas de diversos segmentos, e apesar de haver uma relativa autonomia no que se refere à jornada de trabalho, sabem que precisam cumprir metas, prazos e também têm sua remuneração condicionada pelo serviço. Isso tende a aumentar a jornada de trabalho, muitas vezes estes trabalhadores a estendem para os domingos e feriados, e em alguns casos trabalham até de madrugada para cumprir os prazos estabelecidos por quem contrata seus serviços.

Podemos destacar ainda a acumulação de vínculos e a consequente ampliação da carga horária de trabalho. Muitos trabalhadores, em virtude da flexibilização dos contratos e da baixa remuneração, tende a assumir mais de um vínculo, articulando muitas vezes vínculos do setor público e privado. A consequência dessa ação é um aumento expressivo da jornada de trabalho desses trabalhadores, que chegam a realizar uma jornada de 100, 60, 50 e 40 horas por semana (RELATÓRIO FINAL DE PESQUISA, 2009).

Diante das novas determinações político-econômicas, o poder de terminação das condições de trabalho por parte dos empregadores é ampliado frente às políticas de reajuste salarial, com destaque para "o fim da política salarial (desindexação dos salários) e a introdução da 'livre negociação', acompanhada da regulamentação do programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados (PLR)" (RELATÓRIO FINAL DE PESQUISA, 2009, p. 25).

Dentre as tendências de flexibilização do padrão de remuneração da força de trabalho no Brasil destacaremos: o salário indireto, a Participação dos trabalhadores nos lucros/ou resultados (PLR), a remuneração por comissionamento e as formas de flexibilização condizentes com os contratos flexibilizados. Dentro do contexto da livre negociação aparece um mecanismo de controle que se mostra eficaz quando se trata do incentivo ao trabalhador para que produza mais e também de exoneração fiscal, que é o salário indireto.

Essa medida é atualmente regulada pela lei nº 10.243/2001, que alterou o Art. 58 da CLT para conceder maior flexibilidade aos empregadores ao não considerar, para fins de tributação trabalhista e previdenciária, como parte do salário algumas formas de remuneração indireta, como transporte, seguro-saúde, alimentação, programas de capacitação, ajudas de custo, vestuário, previdência privada, entre outros.

E para garantir que os valores pagos na forma de salário indireto não sejam adicionados a folha de pagamento é recomendado aos empregadores que eles não repassem tal remuneração na forma de dinheiro. Aumentando os benefícios ditos indiretos, é possível reduzir os custos com a força de trabalho, seja com os salários diretos, seja com encargos trabalhistas e previdenciários, configurando-se como uma tendência de flexibilizar a remuneração dos trabalhadores.

Outra tendência bastante utilizada para flexibilizar a remuneração dos trabalhadores atualmente é a chamada PRL, que significa uma participação dos trabalhadores nos resultados e/ou lucros da empresa. Tal estratégia é regulamentada pela lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000. Consideramos esta uma medida flexibilizadora, pois seu pagamento é condicionado ao desempenho do trabalhador, não possui caráter habitual (podendo ser pago semestralmente ou anualmente), não sofre incidência tributária e contribui para o

aumento dos lucros já que o desempenho do trabalhador é a condição para o usufruto dos lucros e/ou resultados da empresa.

Embora já houvesse dispositivos legais que tratassem dessa questão (as Constituições de 1946, 1967 e 1969), não havia explicitamente benefícios aos empregadores quanto à participação dos trabalhadores nos lucros. A partir da Constituição de 1988, com a desvinculação do valor pago na forma de PRL da remuneração salarial, e com isso isenta de encargos sociais, tal medida passou a ser mais adotada pelos empregadores brasileiros. Em 1994 foi adotada uma medida provisória para regulamentar o art. 7º da Constituição de 1988 que prevê em seu 11º § a “participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei”. Tal medida foi convertida na lei de nº 10.101 em 2000.

A partir de então os benefícios aos empregadores podem ser claramente percebidos. A nosso ver, o primeiro deles se reflete a cooptação ideológica dos trabalhadores, que tentados pela possibilidade de aumentar sua renda fixa contribuem com os objetivos da empresa aumentando a produção e os lucros, visto que o valor recebido (na forma de bônus, prêmios) corresponde ao cumprimento de metas de rentabilidade (de produção, de vendas, de desempenho, de qualidade, etc.) e/ou a um percentual de lucratividade referente a um determinado período, que pode inclusive ser deduzido como custo operacional para reduzir o imposto de renda (KREIN, 2007).

Depois, esta medida vem maquiada por uma conseqüente redução dos custos e flexibilização da remuneração, já que os valores referentes à PRL estão isentos de tributação ao tempo em que subordina a remuneração dos trabalhadores ao desempenho da empresa e as flutuações econômicas. Ou seja, com uma mesma medida é possível, reduzir custos ao tempo em que aumenta a produtividade e conquista a adesão dos trabalhadores à lógica da empresa baseado num discurso de “integração entre o capital e o trabalho” (Art. 1º da lei 10.101/2000), para adequar as formas de remuneração à dinâmica da economia a fim de compatibilizar a racionalização de custos com as mudanças do mercado (KREIN, 2001). Ao exemplificar a aplicação da PRL, Krein (2007, p. 276-277) afirma que:

No caso dos petroleiros, o valor da PLR corresponde a 5% do que é distribuído de lucro aos acionistas minoritários, calculado sobre o balanço divulgado pela empresa. O bônus pago foi muito expressivo nos últimos anos devido ao lucro extraordinário da estatal e à mudança do cálculo de redistribuição entre os empregados e as gerências. Já no setor bancário, o valor pago é uma composição com uma parte fixa e uma variável, a partir do estabelecimento de um percentual do lucro líquido da empresa vinculado a parâmetros mínimos e máximos a serem gastos pelo banco e, ainda, prevendo regras similares para o cálculo dos pagamentos individuais.

Dessa forma, as determinações para aplicação da PRL podem se apresentar diferenciadamente. O espaço para negociações dos valores que cada trabalhador irá receber é bem complexo, pois existem muitos trabalhadores que por terem apresentado um desempenho maior do que os demais exigem uma remuneração maior pelo seu esforço, o que contribui para o fortalecimento da competitividade entre os próprios trabalhadores, minando de conflitos individuais os locais de trabalho. É válido lembrar que trabalhadores temporários, terceirizados, estagiários, prestadores de serviços, e outros, não participam dessa política, o que alarga ainda mais a fragmentação da classe trabalhadora.

Outra tendência de flexibilização da remuneração é o pagamento por comissão. Neste caso a contratação por meio de carteira assinada não garante ao trabalhador a efetivação de seus direitos, nem sua estabilidade. Muitas empresas estão contratando funcionários mediante a formalização do vínculo, e por isso enquanto durar o vínculo estes se encontrarão cobertos pela proteção trabalhista e previdenciária, porém, apesar de terem a carteira assinada e o estabelecimento formal do salário, muitos trabalhadores não recebem conforme é estabelecido, e sim por meio de comissionamento.

Esse ato é bastante comum no setor do comércio. Os trabalhadores tem sua remuneração condicionada pelas vendas que conseguem realizar e por isso tem sua remuneração ajustada às oscilações da economia (KREIN, 2001). Muitas vezes o salário é composto por uma parte fixa e outra variável, esta última vem justamente atrelada à concepção de desempenho individual e pelo cumprimento de metas. Deste modo, embora esteja formalizada certa quantia, ela pode oscilar mensalmente, constituindo-se inclusive como um meio de burlar as legislações que ainda existem.

Queremos destacar, também, a relação entre os contratos flexíveis com as remunerações flexíveis. No caso do trabalho em regime parcial, por exemplo, é deixado bem claro que a remuneração destes trabalhadores é variável e indefinida, pois "O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral" (§ 1º do Art. 58-A MP nº 2.164-41/2001). Logo, irá depender das horas trabalhadas que também podem variar.

Embora tenhamos sumariado estes três aspectos considerados centrais (os contratos, as jornadas e as remunerações) para melhor entender as novas relações flexíveis de trabalho, compreendemos que há uma imbricação entre tais aspectos, mesmo porque uma única relação de trabalho pode ser permeada pela precarização dos três fatores mencionados. Tais aspectos, articulados trazem implicações não só para as relações de trabalho, mas para o cotidiano dos sujeitos que sobrevivem da venda da força de trabalho.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde a gênese da relação capital x trabalho, o trabalho é explorado sob condições precárias. Quando a sociedade passou a se basear numa relação antagônica entre classes sociais, o trabalho perdeu sua dimensão de liberdade, e a classe dominante, nos diferentes modos de produção, sempre colocou o trabalho em condições de submissão precária a fim de obter privilégios e lucros. No capitalismo essa relação de dominação do capital sobre o trabalho se consolida, passando a regular as esferas da vida social e a direcionar o funcionamento da sociedade. Desde o início o capitalismo precisou utilizar-se do trabalho precário para manter-se.

Longas jornadas de trabalho, salários ínfimos, condições insalubres dos locais de trabalho, trabalho de idosos e crianças, etc. Estes fatos acompanham a classe trabalhadora desde a gênese do capitalismo. Só com a luta de classes e com a força dos trabalhadores é que ao longo da história foram sendo legitimados mecanismos de proteção aos trabalhadores. Mas essa legitimação precisou ter funcionalidade ao capitalismo para existir, e só perdurou hegemonicamente enquanto não comprometeu o processo de acumulação do capital.

Quando adveio a crise estrutural do capital a partir do final de década de 1970, a reação do capital logo tratou de desmontar a legislação trabalhista, sob o discurso de melhoria para todos. É nesse sentido que a reestruturação produtiva imbricada ao neoliberalismo se fizeram necessários, comportando um conjunto de reações contra o trabalho, que acentuou a precarização histórica das relações de trabalho por meio da flexibilização dos direitos trabalhistas e sociais e dos processos de produção e gestão do trabalho.

O Estado, tendo sua intervenção reconfigurada pelo neoliberalismo, vem inteiramente contribuir com esse cenário de acentuada precarização do trabalho, legitimando todo um aparato legal que possibilite aos capitalistas utilizarem de diversos métodos flexíveis de exploração, podendo submeter os trabalhadores a instabilidade no emprego, a ausência de vários direitos, aos salários baixos, a jornadas muitas vezes indefinidas e também a mecanismos de cooptação subjetiva, que envolvem os trabalhadores, afirmando a flexibilização como algo benéfico.

O cenário é bastante crítico e tende a piorar. Diariamente a mídia divulga dados que só confirmam a profundidade e extensão da crise estrutural, que continua a atingir os países do globo, a desmontar legislações trabalhistas, a reformar sistemas previdenciários, a transferir recursos nacionais para salvar bancos, a desempregar milhares de trabalhadores, etc. Concordamos com Mészáros (2009) quando este afirma que o capital esgotou suas possibilidades civilizatórias e vem colocando em risco a própria sobrevivência da humanidade. E para continuar acumulando ele intensifica ainda mais a exploração do trabalho, colocando milhares de seres humanos em condições desumanas e aumentando a profundidade da fenda que separa produtores e detentores da riqueza.

Diante disso, as condições para a organização política da classe trabalhadora é bastante debilitada. A própria classe trabalhadora não se vê como tal, está cada vez mais segmentada, complexa e precarizada e suas tentativas de luta vêm sendo coibidas pelo neoliberalismo. Porém, para sua manutenção o capitalismo precisa da classe trabalhadora, esta relação antagônica é o ponto que mantém e que ao mesmo tempo pode lutar contra a ordem social regida pelo capital.

REFERÊNCIAS

ANDERSON, Perry. Balanço do Neoliberalismo. In: SADER, Emir; GENTILI, Pablo (Org.). **Pós-Neoliberalismo**: As Políticas Sociais e o Estado Democrático. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2009. (Coleção Mundo do trabalho).

BEHRING, Elaine. BOSCHETTI, Ivanete. **Política social**: fundamentos e história. 5. ed. Vl. 2. São Paulo: Cortez, 2008.

BOSCHETTI, Ivanete. Os custos da crise para a política social. In: **Capitalismo em crise, política social e direitos**. São Paulo: Cortez, 2010.

BRASIL. **Lei nº 12.551** de dezembro de 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em: 20 jul. 2012.

BRASIL. **Lei nº 10.101** de dezembro de 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10101.htm>. Acesso em: 29 jul. 2012.

BRASIL. **Lei nº 10.243** de junho de 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LEIS_2001/L10243.htm>. Acesso em: 30 jul. 2012.

BRASIL. **Lei nº 11.603/2007**. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Lei/L11603.htm>. Acesso em 30/07/2012

BRASIL. **Lei nº 9.601** de janeiro de 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9601.htm>. Acesso em 19 jul. 2012.

BRASIL. **Medida Provisória nº 2.164-41/2001**. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/2164-41.htm>. Acesso em: 22 jul. 2012.

BRASIL. **Medida provisória nº 2.164-41/2001**. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/2164-41.htm>. Acesso em: 22 jul. 2012.

DRUCK, Graça. FRANCO, Tânia. (Org.) **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

GRANEMANN, Sara. Políticas sociais e serviço social. In: **Serviço social e políticas sociais**. Org. de REZENDE, Ilma e FONTENELE. Rio de Janeiro: UFRJ, 2000.

KREIN, José Dari. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil**: 1990-2005. Campinas, 2007.

KREIN, José Dari **O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90**. Campinas, 2001.

LESSA, Sérgio. **Para compreender a ontologia de Lukács**. 3. ed. Ijuí: Unijuí, 2007.

LINS, Maria Alcina Terto. **A flexibilização das relações de trabalho no capitalismo contemporâneo e suas repercussões no serviço público brasileiro**. Dissertação de mestrado em Serviço Social. UFAL: Maceió, 2010.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Volume I livro primeiro. *O processo de produção do capital*. Tomo I. Tradução de Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Nova Cultural Ltda, 1996. Disponível em: <http://www.histedbr.fae.unicamp.br/acer_fontes/acer_marx/ocapital-1.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2012.

MEDEIROS, Flávia M. M. de A.; FERREIRA, Nathália de G; SILVA, Patrícia A. S. **A intensificação da precarização das relações de trabalho na contemporaneidade Brasileira**. Trabalho de Conclusão de Curso. Faculdade Integrada Tiradentes. Curso de Serviço Social. Maceió-AL, 2012.

MÉSZÁROS, István. **O desafio e o fardo do tempo histórico**: o socialismo no século XXI. | 59
Tradução de Ana Cotrim, Vera Cotrim. São Paulo: Boitempo, 2007.

MONTAÑO, Carlos. DURIGUETTO, Maria Lúcia. Estado, Classe e Movimentos Sociais. 3. ed.
São Paulo: Cortez, 2011.

MOTA, Ana Elizabete. Crise contemporânea e as transformações na produção capitalista. In:
Serviço Social: direitos sociais e competências profissionais. CFESS. UNB. 2009.

RELATÓRIO TÉCNICO FINAL DA PESQUISA. As formas de gestão do trabalho em saúde e
o processo de precarização do trabalho em saúde no setor público do estado de Alagoas.
Correia, Valéria *et al.* (Org.). Universidade Federal de Alagoas. 2009.

SOARES, Marcos Antônio Tavares. **Trabalho informal**: da funcionalidade à subsunção for-
mal ao capital. Vitória da Conquista: Edições Uesb, 2008. Disponível em: <[http://books.
google.com.br/books](http://books.google.com.br/books)>. Acesso em 10 maio 2012.

Recebido em: 25 de janeiro de 2013

Avaliado em: 18 de fevereiro de 2013

Aceito em: 5 de março de 2013

1. Bacharel em Serviço Social pela Faculdade Integrada Tiradentes – FITs. Email: llassocial@hotmail.com
2. Assistente Social. Mestre em Serviço Social pela Universidade Federal de Alagoas. Professora Orientadora.
Docente da Faculdade Integrada Tiradentes. E-mail: mariaalcinat@yahoo.com.br
3. Bacharel em Serviço Social pela Faculdade Integrada Tiradentes – FITs. Email: nathaliathaisy26@gmail.com
4. Bacharel em Serviço Social pela Faculdade Integrada Tiradentes – FITs. Email: patriciasoares_sso@hotmail.com