

A desconstrução da Europa Social: desemprego como álibi e coação para as reformas trabalhistas precarizadoras

Wilson Ramos Filho¹

1. Introdução.

As sociedades que emergiram ao final da Segunda Guerra foram articuladas a partir de distintos modelos de intervencionismo estatal que tinham em comum a existência de “compromissos sociais” capazes de legitimar cada um dos modos de produção em permanente disputa ideológica na “guerra fria” que opunha duas utopias: a de uma sociedade sem classes e sem exploração (socialismo) à utopia de uma sociedade que, embora fundada na propriedade privada dos meios de produção, mediante controle estatal em maior ou menor intensidade, poderia redistribuir a riqueza sem prejuízo das liberdades (capitalismo regulado), em distintas vertentes, organizando as relações entre as classes sociais em um dado sentido e em uma determinada direção, por intermédio do Direito.

No intervencionismo típico dos países europeus, durante os “trinta gloriosos” anos iniciados com a derrota do intervencionismo capitalista fascista e nazista, foi desenvolvido o Direito do Trabalho em três distintas “famílias” com características próprias.

No presente artigo serão analisados alguns dos impactos experimentados em cada uma das “famílias” do Direito do Trabalho europeu, no contexto das sequenciais crises capitalistas dos últimos trinta anos. Para tanto, nos próximos tópicos serão descritos em traços gerais o desenvolvimento de cada uma das “famílias” do Direito do Trabalho na Europa para identificar, no contexto da crise atual, elementos que permitem vislumbrar iniciativas que debilitam o que foi memorizado como “Europa Social”.

¹ Wilson Ramos Filho, doutor (UFPR, Curitiba) e pós-doutor (EHESS, Paris), é professor catedrático de Direito do Trabalho no Mestrado da UNIBRASIL, professor adjunto de Direito do Trabalho e Direito Sindical na UFPR (graduação, mestrado e doutorado) e professor de *Derechos Sociales* no *Master/Doctorado en Derechos Humanos, Interculturalidad y Desarrollo*, na *Universidad Pablo de Olavide* (Sevilha). Advogado (www.declatra.adv.br), o autor é membro da Academia Paranaense de Direito do Trabalho.

2. As reformas trabalhistas: o Direito protegendo mais os empregadores

O intervencionismo estatal nas atividades econômicas desenvolvido na Europa sofisticado durante os primeiros anos da “Guerra Fria” e potencializado na década de sessenta, teve como efeitos indesejados a decisão da OPEP no sentido de aumentar os preços do petróleo e a decisão árabe de embargar exportações para o ocidente durante a guerra no oriente médio iniciada em 1973. Essas duas medidas acarretaram aumento relativo no custo dos insumos de energia com impacto no processo de acumulação de capital fundado no fordismo, nos distintos modelos de intervencionismo vigente nos países centrais, gerando a chamada “crise do petróleo” e as demais crises desde então, culminadas com a crise capitalista iniciada em 2008.

Para enfrentar os efeitos daquela “crise do petróleo” a reação capitalista se deu, por um lado, pela reestruturação produtiva, expressão utilizada pelos economistas para sintetizar as profundas alterações ocorridas nas relações de produção pela implantação do *pós-fordismo* e do *pós-taylorismo* como métodos de gestão. E, de outro lado, por “reformas trabalhistas” em vários países, de modo sequencial, a partir de meados da década de oitenta, nas mais distintas famílias do Direito Capitalista do Trabalho.

Estas reformas trabalhistas sequenciais precarizaram o Direito do Trabalho europeu ao argumento de que se faziam necessárias *para* combater o desemprego.

Efetivamente, as crises econômicas e a destruição de postos de trabalho decorrente da reestruturação produtiva a partir dos anos oitenta do século passado vêm servindo de pretexto para a *culpabilização* do sistema jurídico normativo laboral, em todo o mundo, com efeitos perversos na Europa. Na narrativa que se produziu o sistema de garantias articulado sobre o emprego teria sido “a causa direta da eliminação dos empregos e da incapacidade da iniciativa econômica para produzir novos empregos em tempos de crise”, de tal forma que a “insistência constante desta relação entre emprego e redução dos custos derivados da eliminação dos postos de trabalho se projeta diretamente sobre todo o espaço da normatividade laboral” (BAYLOS, PÉREZ REY, 2009: 31).

Precarização e desemprego, assim, são fenômenos que se interrelacionam. Produz-se a precarização sob o pretexto de combater o desemprego e a própria precarização, por debilitar o contrapoder sindical dos trabalhadores, acaba por dificultar a retomada dos empregos ou pelo menos dos de qualidade superior à

daqueles empregos precários instituídos para combater o desemprego. Este, com efeito, aparece como *álibi* e como *coação*. Como *álibi* para – por intermédio das “reformas trabalhistas” – tentar justificar a transferência de renda da classe trabalhadora para a classe empregadora sob o argumento ideológico² de que, capitalizadas, as empresas criariam novos postos de trabalho. Como *coação*, para pressionar os governos dos Estados a promoverem referida transferência de renda da classe que vende a força de trabalho para a dos proprietários dos meios de produção mediante a ameaça de transferência das atividades produtivas para países que assegurassem mais privilégios aos empregadores³.

Desemprego e precarização, separados ou em conjunto, na virada do século passaram a se constituir em verdadeiros fatores de ampliação da lucratividade empresarial. Por este motivo o desemprego, no marco da ética capitalista neoliberal, se converteu em problema *insuperável* de *ordem estrutural*. *Insuperável*, porque o capital só consegue administrar o tempo de trabalho maximizando a exploração do “tempo de trabalho necessário” da força de trabalho empregada, ignorando totalmente o “tempo disponível” na sociedade de onde não pode extrair lucro, razão pela qual não tem interesse em superar este problema. *Estrutural*, pelo seu caráter global, por sua vinculação ao desenvolvimento da mobilidade das empresas no processo de deslocalização e realocação permanente e em decorrência da constante “necessidade” de ampliação da acumulação do capital (MESZÁROS, 2006: 42-43).

No referido sistema de álibis e coações, nas quatro grandes famílias do Direito Capitalista do Trabalho, temas como *desemprego*, *precarização*, *novos métodos de gestão* capitalistas e *reestruturação produtiva* se fizeram presentes, embora em graus diversos, dependendo do maior ou do menor peso que cada uma destas famílias atribui ao Direito legislado, como se verá nos tópicos seguintes, sendo certo que cada uma delas sofre influência das demais e dos contextos em que estão inseridas⁴. Feitas

² O argumento é falacioso, pois níveis de emprego e atribuição de direitos são coisas distintas, obedientes a lógicas também diferenciadas.

³ O discurso empresarial foi globalizado para sustentar a hipótese de que se fosse mais barato contratar, as empresas contratariam mais. Esta hipótese nunca se confirmou, nem nos países que realizaram as reformas trabalhistas profundas, nem nos que resistiram a tais pregações doutrinárias. Naqueles países, os recursos que deixaram de ser gastos com folha de pagamento depois das reformas trabalhistas foram incorporados diretamente às margens de lucro dos empregadores, não gerando nem novos empregos, nem redução significativa nos preços dos produtos.

⁴ Merece ser destacado que os distintos modelos nacionais de Direito do Trabalho não são fechados em si mesmos, não cessando de influenciar uns aos outros, sendo todos submetidos a influências comuns. Há uma constante influência recíproca entre os distintos modelos o Direito do Trabalho. Exemplificativamente, o modelo do Direito do Trabalho japonês – inicialmente influenciado pelo

estas ressalvas, se apreciará as alterações na normatividade incidente sobre a regulação laboral nos distintos sistemas de relações de trabalho, tendo por ênfase a negociação coletiva nas mencionadas famílias do Direito Capitalista do Trabalho europeu: nos países da “common law”, na família “germânica” e nos demais países continentais europeus.

2.1. As reformas no Direito do Trabalho na família da Common Law

No modelo de relações de trabalho vigente nos países mais fortemente influenciados pelo modelo dos *collective agreements*, concebido inicialmente na Grã-Bretanha, os contratos coletivos de trabalho firmados com as empresas em verdadeiro “*laisser-faire coletivo*” (KAHN-FREUND, 1987:103) se constituem em fontes privilegiadas da normatividade incidente sobre o trabalho prestado em condições de subordinação.

Nesta família, podem ser incluídos também o Direito Capitalista do Trabalho estadunidense⁵ e, também o Direito do Trabalho japonês, em face da influência recebida do modelo estadunidense na organização do trabalho nesse país depois de sua derrota na Segunda Guerra.

nascente Direito do Trabalho germânico baseado na “comunidade de interesses” adaptado à concepção semifeudal característica da organização das empresas japonesas –, após a Segunda Guerra restou fortemente transformado para mesclar a estrutura extraordinariamente hierarquizada das empresas japonesas e seus códigos tradicionais de lealdade, com mecanismos da *collective bargaining* estadunidense (SUPIOT, 2004: 29-30). O mesmo deve ser dito em relação às distintas famílias do Direito Capitalista do Trabalho, todas influenciadas pelo ideário neoliberal e pelas Doutrinas interessadas em flexibilizá-lo, e todas retro-influenciando as demais, em graus diversos.

⁵ O cenário da flexibilização das relações de trabalho nos EUA, dadas as características do modelo lá estabelecido a partir do governo Reagan, de modo similar ao vislumbrado na Grã-Bretanha, envolveu resumidamente (i) a redução no número de empregados, acompanhada do acúmulo de funções e de tarefas naqueles que tiveram preservados seus vínculos de emprego; (ii) a sofisticação dos mecanismos de participação, financeira ou não, nos resultados das empresas; (iii) a ampliação da flexibilidade na organização do trabalho e no uso do tempo dos trabalhadores e (iv) a dualização salarial promovida pela multiplicação de contratos com jornada parcial e de contratos provisórios ou temporários. Nos EUA, a partir dos anos setenta, quando a regulação *fordista keynesiana* começou a apresentar fissuras, o movimento sindical passou a conviver com a associação entre queda no crescimento econômico e aumento dos índices inflacionários. A queda do poder de compra dos salários veio acompanhada por mudanças importantes no cenário internacional, rompendo com os compromissos sociais assumidos no segundo pós-guerra entre o Estado, as grandes corporações e o trabalho organizado, ensejando a ofensiva neoliberal que buscou eliminar ou minimizar os recursos políticos dos sindicatos. De acordo com Flávio LIMONCIC “entre 1980 e 1995, para uma inflação acumulada de 85%, os salários industriais cresceram 70% e o salário mínimo apenas 37%, enquanto a produtividade do trabalho teve um ganho de 24% e os lucros das grandes empresas aumentaram 145%. O resultado dificilmente poderia ser outro que a concentração de renda: no final dos anos 1990, a renda familiar de famílias jovens (responsáveis pela casa com menos de 30 anos) era 1/3 menor que em 1973, ainda que suas jornadas de trabalho fossem mais longas e seus níveis educacionais, superiores. Em 1996, os salários médios e rendas familiares eram inferiores aos de 1989. Se nos anos da ordem do *New Deal* que se seguiram ao fim da Segunda Guerra entre 55% e 60% da renda nacional ia para os salários, em 2006 a fatia caíria para 51,6%.” (LIMONCIC, 2009: 243).

Na Grã-Bretanha, nos últimos 30 anos, ocorreu uma significativa reconfiguração na relação entre as classes sociais, ao ensejo de serem combatidos os efeitos das sequenciais crises econômicas iniciadas nos anos setenta. Naquele país, como se sabe, vige o princípio da ampla autonomia privada coletiva sem que haja qualquer regra de Direito obrigando as partes a estabelecerem negociações coletivas (*voluntarism*). Assim as negociações visando a conclusão de contratos coletivos de trabalho dependem sempre da correlação de forças estabelecida entre os empregadores e as entidades representativas dos trabalhadores. Esse modelo funcionou satisfatoriamente até o final dos anos setenta em face da relativa força dos sindicatos para impor negociações favoráveis aos trabalhadores, muito embora desde sempre tenha acarretado grande heterogeneidade remuneratória entre os distintos ramos de produção, de tal forma que as categorias melhor organizadas conquistavam maiores salários e melhores condições de trabalho em comparação com as categorias profissionais com organização mais débil. A chegada ao poder dos governos conservadores em 1979 deu início a um período de dezoito anos de ininterrupta perseguição sindical e de repressão aos movimentos reivindicatórios⁶.

O debilitamento do Direito Capitalista do Trabalho britânico, como nos demais países europeus, passou pelo estabelecimento de políticas precarizadoras, sob o argumento de criar empregos, pela imposição de rígidas condições de acesso ao seguro desemprego e pela imposição preferencial de empregos a tempo parcial, modalidade preferida pelos empregadores em face das exonerações fiscais concedidas ao patronato como forma de incitação à opção por tal modalidade precária de contratação. O resultado destas políticas na Grã-Bretanha é conhecido. Embora os doutrinadores do Direito Capitalista do Trabalho mais influenciados pela Doutrina neoliberal prefiram omiti-los, todos os indicadores sociais e econômicos pioraram, com o aumento da pobreza e das diferenças remuneratórias dentro da mesma empresa (dualização salarial), com o estabelecimento de estatutos jurídicos diferenciados (pela proliferação de subcontratações, da utilização de estagiários e de trabalhadores a

⁶ A estratégia britânica de debilitamento dos sindicatos para beneficiar os empregadores começou pela supressão (i) dos organismos paritários que se ocupavam do estabelecimento dos salários mínimos para as categorias menos organizadas (*Wages Concils*), (ii) dos organismos paritários que controlavam a organização e o funcionamento da formação profissional (*Industrial Training Boards*) e, não menos importante, por uma série de normas dificultando o exercício do direito de greve e a sindicalização dos trabalhadores. Findo este período conhecido como “era Thatcher” o mercado de trabalho britânico estava quase totalmente desregulamentado e o campo da negociação coletiva, que singularizava esta família do Direito Capitalista do Trabalho, havia ficado bastante reduzido.

tempo parcial, com remunerações significativamente inferiores) e com a ampliação da utilização das horas extraordinárias para os trabalhadores com contratos de tempo integral, como forma de compensar a estagnação dos níveis remuneratórios. A conjunção destes fatores, entre outros, conduziu ao desaquecimento econômico que, no plano político, possibilitou a chegada dos trabalhistas ao governo, a partir de 1997.

Os trabalhistas, que se apresentavam como *terceira via* entre o capitalismo e o socialismo (*new labour*), em um primeiro momento, promoveram (i) a adesão da Grã-Bretanha ao tratado de Amsterdã e às diretrizes europeias em matéria social, dotando-a pela primeira vez de uma “legislação social”, ainda que supranacional; (ii) a criação de um salário mínimo nacional para trabalhadores adultos; (iii) a exemplo do sistema já existente nos EUA, a lei passou a estabelecer a obrigatoriedade de negociação coletiva sempre que majoritariamente os trabalhadores forem sindicalizados nas empresas; e, ao mesmo tempo e de modo contraditório, (iv) foram estabelecidas políticas públicas de fomento ao emprego, que, ao contrário do que se poderia esperar de um Partido que havia estado tanto tempo na oposição, não romperam com as propostas flexibilizadoras e precarizadoras das tutelas incidentes sobre o trabalho subordinado.

De fato, aproximando-se daquelas praticadas anteriormente pelos conservadores, entre as quais as políticas de imposição da aceitação de empregos, mesmo precários, a tempo parcial ou mal remunerados por parte dos desempregados, as políticas dos trabalhistas continuaram a seguir a mesma lógica que presidiu os governos conservadores (*Tories*). Além disso, a submissão política da Grã-Bretanha às políticas sociais, econômicas e belicistas dos EUA terminou por combalir a legitimidade do Partido Trabalhista (*Labour Party*) possibilitando o retorno dos conservadores ao poder no início de 2010, em aliança com o Partido Liberal Democrata.

A originalidade do sistema fundado na negociação coletiva, adotado na Grã-Bretanha consistia em produzir a ilusão de que haveria um consenso social dentro das empresas, visando o crescimento do negócio, cumprindo a função legitimadora de conduzir à aceitação da ordem estabelecida nas relações de trabalho capitalistas que levaria em conta a força das partes em fazer respeitar as condições pactuadas. Esta função legitimadora do modo de produção, todavia, restou abandonada a partir de dois eventos simultâneos: a derrocada dos regimes socialistas do leste europeu e a

conversão do neoliberalismo em política de Estado nos países que integram esta família do Direito Capitalista do Trabalho.

Além disso, na Grã-Bretanha, por intermédio da mencionada estratégia de debilitação dos sindicatos, foram aprovadas leis proibindo a prática de piquetes e de greves de solidariedade, ao mesmo tempo em que se estimulava a abertura de canais diretos de comunicação entre as empresas e os trabalhadores, sem a mediação sindical, inclusive com a aprovação do eufemisticamente denominado *Employment Act*, em 1980, suprimiram-se algumas das imunidades sindicais conquistadas anteriormente⁷. Entre 1980 e 1993 os conservadores buscaram desregulamentar ainda mais o mercado de trabalho: “denunciaram quatro convenções da OIT, não assinaram a Carta Social da Comunidade Europeia, diminuíram a proteção ao emprego e debilitaram a organização dos sindicatos” (SILVA, 2008: 60), com a consequente redução da massa salarial⁸ decorrente da ampliação das margens de lucro das empresas.

Ao argumento de “combater o desemprego”, por outro lado, se desenvolveu em todos os países da família da *Common Law* o conceito de “partilha dos empregos” em duas vertentes: o *job-sharing* e o *job-splitting*. O primeiro, consistente em novo método de reorganização do tempo de trabalho, possibilitaria a repartição de um posto de trabalho de tempo integral e do salário a ele correspondente, por dois ou mais trabalhadores, os quais dividiriam as tarefas, responsabilidades e benefícios segundo critérios de proporcionalidade, objetivando a manutenção dos empregos. O segundo,

⁷ Esta estratégia de debilitamento do sindicalismo foi aprofundada em 1982, com a ampliação das limitações ao *closed shop* e da dimensão negativa da liberdade sindical, “em oposição a toda tradição abstencionista do modelo inglês, concebendo-os como restrições intoleráveis às liberdades individuais” com graves restrições aos “princípios que estruturaram os fundos públicos sindicais desde o *Trade Union Act*, absolutamente incorporados à vida pública britânica” (SILVA, 2008: 59).

⁸ A progressiva redução da massa salarial, quantidade global de recursos repassada à classe trabalhadora como retribuição pelo trabalho, promovida pelos governos da direita fundamentalista estadunidense atingiu seu ponto crítico em 2008. A queda do poder aquisitivo rompeu o “pacto fordista” característico dos “trinta gloriosos” ensejando a necessidade da ampliação do crédito aos consumidores e às próprias empresas para a manutenção da atividade econômica. Este sistema de crédito ilimitado se baseava em quatro suposições: (i) que os bancos emprestavam e investiam com responsabilidade e com conhecimento dos riscos envolvidos em cada operação de crédito; (ii) que os investidores nos papéis bancários, alimentando o volume de recursos necessários às operações de crédito, tinham consciência da “saúde financeira” dos bancos; (iii) que existiam instrumentos suficientes para compartilhar os riscos mediante processos sequenciais de securitização das dívidas interbancárias e interinstitucionais; e (iv) que as altas rentabilidades asseguradas pelos bancos iria se manter pela expansão ilimitada de créditos que seriam honrados nos prazos fixados contratualmente. Todavia, estas suposições se mostraram totalmente ilusórias. A crise de 2008 “terminou com a festa das riquezas fictícias” depois da quebra em cadeia de diversas instituições financeiras (LORENTE, CAPELLA, 2009: 52-60) produzindo uma importante contração do consumo, em todos os setores de um mercado laboral altamente segmentado e dualizado por conta das mencionadas “reformas” neoliberais.

introduzido em um primeiro momento na Grã-Bretanha, consistia em política pública de incentivo aos empregadores para cindirem um posto de trabalho a tempo completo preexistente em dois empregos a tempo parcial, que seriam ocupados por desempregados ou por pessoas em risco iminente de desemprego. Neste sistema do *job-splitting* havia a simples cisão de um posto de trabalho a tempo completo, por dois empregos a tempo parcial⁹, pior remunerados, aprofundando os processos de dualização salarial¹⁰ que já estavam em curso desde os anos finais do século XX.

Em síntese, o impacto do complexo sistema que envolvia a Doutrina neoliberal, com métodos de gestão pós-fordistas e pós-tayloristas, conduziu à alteração no conteúdo do Direito Coletivo do Trabalho da família do *Common Law*, que passou a proteger mais as empresas, reduzindo drasticamente os salários e precarizando as condições de trabalho na Grã-Bretanha. Esta “superação” dos paradigmas fordistas, consequentemente, reduziu a capacidade de consumo. Acostumada ao elevado padrão de consumo alimentado durante anos pelo “compromisso fordista”, a classe trabalhadora britânica, assim como a estadunidense, se endividou, mediante mecanismos de crédito facilitado¹¹. Deste modo, quando tais dívidas não puderam ser quitadas, seja pela redução generalizada da massa de salários existente na economia britânica, seja pelo desemprego causado pelas deslocalizações empresariais, seja pelo “enxugamento” das empresas, seja pelas diversas precarizações produzidas no período, o sistema entrou em colapso. Curiosamente,

⁹ No sistema do *job-sharing*, ao contrário, o objetivo principal era atribuir um conjunto de tarefas a dois ou mais empregados de modo a que, segundo as qualificações, competências e habilidades de cada um, de acordo com ajustes realizados caso a caso, se possibilitasse o incremento da produtividade sob a promessa – raramente cumprida – de que com ele viria a reconversão dos *part-time-jobs* em empregos a tempo integral.

¹⁰ A segmentação da força de trabalho produzida nos anos finais do século passado, por força da transformação da ideologia neoliberal em política pública e em decorrência da implantação dos métodos pós-fordistas e pós-taylorista na produção, tinha na dualização salarial uma de suas principais características. Esta estratégia não é nova. Na verdade se constitui antes em uma retomada, qualificada pela emergência da crise capitalista atual, das políticas regressivas aplicadas no período anterior. Ao longo das duas últimas décadas, de fato, à precarização dos conteúdos dos contratos coletivos correspondeu uma redução da quantidade de dinheiro destinada ao pagamento de salários (redução da massa salarial global) e a concentração respectiva de capital nas empresas, com impacto nos níveis de consumo. Com a tentativa de assegurar estabilidade ao mercado consumidor, como já mencionado, ampliou-se o acesso ao crédito como principal elemento de dinamização da demanda em que se baseou o crescimento da economia interna estadunidense. Ou seja, na mesma medida em que se precarizava ainda mais o Direito Capitalista do Trabalho na família do “common law”, para assegurar-se os níveis de consumo da população, se ampliava o acesso ao crédito cujas consequências foram percebidas na crise capitalista de 2008.

¹¹ Assim, “o aparente círculo virtuoso que levava do endividamento ao consumo e a partir deste à produção, que demandava mais crédito, havia cedido passagem ao *círculo infernal*: da escassez de crédito à abstinência do consumo que paralisou a produção; desta paralisação à inadimplência e ao endurecimento das condições para a concessão de novos créditos” (LORENTE, CAPELLA, 2009: 85 a 90).

portanto, a crise capitalista iniciada em 2008 se explica “por causa” das medidas precarizadoras do Direito do Trabalho e não “por culpa” da generosidade excessiva da legislação social, como pregava o ideário neoliberal até então hegemônico em toda a Europa. Processo semelhante pode ser verificado nas demais “famílias” do Direito do Trabalho europeu.

2.2. As reformas no Direito do Trabalho na família germânica

O sistema germânico baseado na cogestão, depois dos três surtos de democratização que experimentou¹² funcionava produzindo uma dupla *normatização*: fixando um *standard* de preservação da existência da classe trabalhadora por intermédio de direitos de proteção do trabalho e um regime de contratos de trabalhos, mediado por mecanismos de contratação coletiva por empresa asseguradores de direitos de participação nos frutos do trabalho produzido naquela “comunidade de trabalho”. Este sistema, a partir dos governos conservadores dos anos oitenta e noventa, foi progressivamente sendo erodido, embora com consequências menos danosas para os trabalhadores, em comparação com o que ocorreu nas demais famílias jurídicas do Direito Capitalista do Trabalho, subvertendo em alguma medida a *progressividade contínua* na normatividade das garantias estabelecidas pelo Direito Coletivo do Trabalho germânico, a partir de mecanismos de cogestão nos Conselhos de Empresa cuja origem remonta aos anos vinte do século passado¹³.

¹² Na primeira etapa, periodizada entre 1919 e 1926 merecem destaque: (i) o reconhecimento de direitos sociais na Constituição de Weimar; (ii) as práticas iniciais dos Conselhos nos quais se discute o tema da socialização; e (iii) a organização de organismos estatais, funcionando de modo unificado, agrupando a administração do trabalho, a assistência ao desemprego e a Jurisdição do trabalho então implantada. A segunda etapa democrática começa a partir de 1946 com o restabelecimento democrático e vai até 1952. Neste período serão construídas as bases do atual sistema de cogestão nas empresas que permitirá a ampliação dos direitos de participação dos empregados nos locais de trabalho, e ocorrerá a reestruturação do movimento sindical em uma organização unitária nacional, a *Deutscher Gewerkschaften* – DGB. No plano normativo a Carta de Bohn possibilitará um incremento nos processos de negociação coletiva e será criado um sistema de proteção geral contra as demissões, como contrapartidas asseguradas pela ordem jurídica, pela aceitação do regime do salariado e das relações capitalistas de produção. A terceira etapa democrática se iniciou em 1969 caracterizando-se pelo reformismo da coalizão governamental entre os socialistas e os liberais, depois do conturbado ano anterior que sacudiu a Europa com movimentos contestatórios da ordem capitalista, que possibilitará discussões sobre a orientação e o controle dos investimentos por parte da organização sindical com o aprofundamento das práticas de cogestão. Esta etapa termina com a Reforma Constitucional e com a lei de 1976 que dotam o sistema cogestionário de maior institucionalidade e consagram a proteção ao ingresso de jovens no mercado de trabalho, ao mesmo tempo aprimorando os programas de formação continuada dos empregados no interior das empresas.

¹³ Para impedir a revolução alemã em 1919, o empresariado concordou com a institucionalização dos Conselhos de Empresa, concebidos inicialmente com amplos poderes socializantes. Depois de sufocada a revolução, progressivamente a ideologia da República de Weimar foi sendo desmontada, começando-

A normatividade construída a partir dos Conselhos de Empresa denuncia a “vocação ambivalente” destes, pois ao mesmo tempo em que representam os assalariados, são corresponsáveis pelos interesses da empresa. O sistema de cogestão deles decorrente foi aprimorado no terceiro ciclo de democratização (1969-1976), com as leis prevendo que os empregados ocupariam um terço das cadeiras nos Conselhos das Empresas com menos de dois mil empregados e, naquelas empresas em que o número de trabalhadores supere este patamar, com a representação paritária. Este complexo sistema, enfim, dotou o Direito Coletivo do Trabalho alemão de maiores condições de resistência às iniciativas precarizantes tentadas pelos governos conservadores desde então, formados majoritariamente pelo partido democrata-cristão com a participação minoritária dos sociais-democratas ou dos liberais.

Não obstante, mesmo com tais características no plano coletivo, o Direito do Trabalho alemão também experimentou reformas que possibilitaram a “erosão da relação normal de trabalho”. Durante os trinta anos posteriores ao final da Segunda Guerra os salários reais dos trabalhadores alemães haviam sido quadruplicados e houve uma redução média de 17% nas jornadas laborais, por força dos convênios coletivos firmados pelos sindicatos com as empresas nas quais os trabalhadores tinham acesso às informações por força dos mecanismos de cogestão. Esses mecanismos, embora tenham alterado o compartilhamento da renda nacional entre capital e trabalho, não lograram limitar o poder patronal de dispor livremente dos meios de produção, uma vez que a participação dos empregados é aceita “desde que não questione os princípios da distribuição de renda” (MICHEL, 1986: 154-163). Por outro lado, o intenso processo de contratação coletiva de trabalho possibilitou a redução progressiva das cargas horárias semanais para menos de quarenta horas, realizando o ideal fordista de ampliação dos valores remuneratórios e da redução da carga horária de trabalho, com vistas a estimular o consumo, naquele período.

Estes postulados fordistas foram “flexibilizados”, também na Alemanha, pelas reformas legislativas dos anos oitenta. Desde então inúmeras iniciativas, no campo

se pelo expurgo dos aspectos socializantes dos Conselhos de Empresa contidos na Constituição. De todo modo, no segundo ciclo de redemocratização alemã (1946-1952), tais Conselhos foram fundamentais para a reconstrução capitalista que transformaria a Alemanha na principal economia européia na virada do século. Neste país, a Lei Fundamental do segundo pós-guerra “acolherá o princípio da liberdade sindical, compreendido como liberdade de coalizão, que envolve a liberdade de reunião, de associação para o fomento das condições laborais e econômicas, estruturado a partir das decisões exclusivas dos participantes e livres de interferências estatais. Do conceito de liberdade de coalizão (que não se confunde com a liberdade de associação) decorrerão os direitos de contratação coletiva, de adoção de medidas de conflito de trabalho, como a greve” (SILVA, 2008: 55).

ideológico e também no plano da gestão empresarial foram estabelecidas produzindo-se uma dicotomia importante na classe trabalhadora alemã, cindida entre “ganhadores” e “perdedores”. Os ganhadores são os operários qualificados, especialistas de várias ordens, jovens com formação universitária empregados nas empresas de alta tecnologia que surgiram na virada do século. Os perdedores são os peões e os trabalhadores semiqualeificados ou aqueles submetidos a processos de discriminação continuada, clientela das políticas públicas de combate ao desemprego. Cada vez mais necessárias em face do crescimento do desemprego ocasionado pela adoção do pós-fordismo e do pós-taylorismo, essas políticas públicas visavam combater o chamado “desemprego seletivo”, observado “nas indústrias em declive e nos trabalhadores perdedores, que castiga aos trabalhadores que carecem de formação ocupacional e aos jovens sem experiência laboral” (LETAMENDIA, 2009: 143).

Sob o argumento de ampliar o acesso destes jovens ao mercado de trabalho em 1983 foram derogadas algumas garantias fixadas para os mesmos durante no último período de democratização do direito alemão, em 1976. A lei anterior previa restrições ao trabalho noturno dos jovens, seja antes do alvorecer, seja depois das vinte e duas horas, e garantias de que o trabalho não poderia impedir ou dificultar a formação escolar destes trabalhadores. Esta reforma, ao contrário, permitiu o trabalho dos jovens em padarias, restaurantes, ateliers de consertos de bens e de equipamentos e em alguns setores da construção e da agricultura, com menos limitações quanto aos horários e aos dias de descanso. Uma segunda reforma instituída pela “lei de promoção do emprego” de 1985 introduziu outra significativa precarização do Direito do Trabalho alemão para atender aos interesses dos empregadores, por intermédio de três iniciativas: (i) facilitou a utilização dos contratos por prazo determinado para as novas contratações às quais não seria assegurada a garantia no emprego; (ii) estabeleceu a possibilidade de contratação de empregados a tempo parcial no sistema de *job sharing* sob o argumento de possibilitar “o compartilhamento dos postos de trabalho para combater o desemprego”; e (iii) ampliou o prazo de contratação dos trabalhadores temporários de três para seis meses. Essas três medidas legislativas faziam parte da receita neoliberal para o desemprego que, de um modo ou de outro, acabaram sendo incorporadas ao direito positivo em várias partes do mundo, sendo de se registrar que também na Alemanha as mesmas não foram eficazes para o combate ao desemprego, embora tenham possibilitado a diminuição do valor despendido pelas empresas com a folha de pagamentos.

Para os objetivos deste artigo, o que importa reportar é que também na família do Direito Capitalista do Trabalho germânica, sob a alegação de combate ao desemprego, reformas no padrão normativo de proteção foram introduzidas de modo a privilegiar os direitos dos empregadores em desfavor do direito dos trabalhadores. Esta tendência se interrompeu com a crise capitalista de 2008 pela instituição do regime de prestações sociais combinado com redução parcial e temporária da duração do trabalho, mas sem que fosse restituído o padrão de garantias existente nos anos seguintes à terceira onda democratizadora do Direito do Trabalho naquele país. De fato, o Estado alemão, fortemente tensionado pelas críticas endereçadas às políticas conduzidas pela coalizão conservadora no poder, não permaneceu inerte em face da crise de 2008. Contrariamente ao que preconiza o ideário neoliberal, a Alemanha engendrou um rígido plano de proteção aos postos de trabalho que, resumidamente, combina redução das horas trabalhadas, com consequente redução da remuneração dos trabalhadores, mediante contrapartidas governamentais: o Estado atualmente assegura uma contrapartida assistencial que cobre no mínimo 60% do valor pago diretamente ao trabalhador em “desemprego parcial” e, para os empresários, instituíram-se algumas desonerações fiscais. Este sistema, fortemente intervencionista, combinando subvenções sociais com redução temporária da carga horária laboral permitiu a preservação de cerca de meio milhão de empregos desde o início da recente crise capitalista (LASTRAS, 2009).

Por outro lado, registre-se que as “flexibilizações” mais significativas no Direito Capitalista do Trabalho alemão não decorreram de reformas legislativas, uma vez que nesta família do Direito do Trabalho a normatividade mais importante se dá não por leis federais, mas por contratos coletivos de trabalho, com grande protagonismo jurisprudencial em relação às medidas tendentes a garantir a eficácia das normas pactuadas, na eventualidade de divergências quanto ao alcance e quanto ao conteúdo das mesmas nos casos concretos.

Todavia, como na família anglo-saxônica do Direito do Trabalho, também na Alemanha o conteúdo das normas coletivas restou precarizado, embora em níveis menores do que os percebidos na Grã-Bretanha, influenciando a regulação das relações de trabalho em muitos países do norte da Europa¹⁴.

¹⁴ Revela-se como significativo, neste sentido, o mencionado exemplo do Direito Capitalista do Trabalho da Dinamarca, com a criação do conceito de “flexissegurança” que também combina prestações sociais com mecanismos de precarização das garantias normativas incidentes sobre o

2.3. As reformas no Direito do Trabalho na família europeia-continental

Nos demais países da Europa ocidental construiu-se um modelo de Direito Capitalista do Trabalho que combina a intervenção legislativa e a possibilidade do estabelecimento de normas, em princípio supletivas, através de instrumentos de negociação coletiva entre empregadores e sindicatos de trabalhadores.

A intervenção legislativa, no grupo de países que adotam este modelo, tem por pressupostos uma importante limitação à liberdade contratual, já que o conteúdo mínimo dos contratos encontra-se estabelecido em lei, e à autonomia da vontade, dado não serem permitidas estipulações contratuais contrárias à legislação, combinando elementos do intervencionismo e do liberalismo. A intervenção através do poder normativo negocial, por outro lado, com as ressalvas das inevitáveis diferenciações existentes em cada país, baseia-se no reconhecimento da autonomia privada coletiva, na liberdade e na autonomia sindicais e na força obrigatória dos contratos coletivos de trabalho firmados entre sindicatos e empregadores, em intervenção igualmente limitada pelo ordenamento jurídico, em graus diversos.

Apesar dessas características em comum, no interior desta família do Direito Capitalista do Trabalho, são significativas as diferenças havidas no desenvolvimento histórico entre a regulação da compra e venda da força de trabalho na Itália, na França e na Espanha, do mesmo modo em que, nesses países os *álibis* e as *coaçoões* típicos da Doutrina neoliberal se manifestaram com distintas inflexões.

2.3.1. A precarização à italiana:

Na Itália, com a Constituição de 1948, consolidou-se a transição do regime corporativo ao modelo atual que reconhece a liberdade sindical, o direito de greve, a força normativa dos contratos coletivos e um conjunto de garantias para o exercício da negociação coletiva. Diferentemente do ocorrido no Brasil, ao final do fascismo, o

trabalho subordinado. De maneira extremamente resumida se pode dizer que o conceito de flexissegurança dinamarquês implica a flexibilização das normas trabalhistas e a instituição de mecanismos de segurança social garantidos pelo Estado e mediados pela possibilidade de greves punitivas pela potencialização do contrapoder sindical, na medida em que a *fexisecurity* se baseia em três pilares reciprocamente complementares: um nível de proteção ao emprego relativamente débil, um seguro desemprego generoso e políticas de recolocação no emprego altamente eficientes. Registre-se que “as especificidades da Dinamarca não permitem que o modelo seja aplicado em outros países” ao pressupor níveis de sindicalização elevados, níveis elevados de qualificação da mão-de-obra e uma “cultura de compromisso” entre empresa e trabalhadores (GAUTIÉ, L’HORTY, 2007: 100). Uma das condições de possibilidade deste sistema, de fato, é o alto percentual de sindicalização na Dinamarca, superior a 85% dos trabalhadores empregados, o que permite à Central Sindical realizar greves punitivas às empresas descumpridoras dos contratos coletivos. Outra condição de possibilidade é a existência de elevada carga tributária, como a daquele país.

Direito Coletivo italiano abandonou os dogmas do corporativismo para admitir o conflito industrial como inevitável e inerente ao modo de produção capitalista. Neste contexto, concebeu-se um complexo sistema de relações de trabalho, em bases democráticas, que será aprimorado, em 1970, com a edição do *Statuto dei diritti dei lavoratori*, como consequência da intensa mobilização popular, estudantil e obreira, que sacudiu a Europa no final dos anos sessenta se constituindo, desde então, em importante instrumento de relegitimação do modo de produção. Como resposta às severas críticas anticapitalistas que haviam mobilizado milhões de pessoas em toda a Europa ocidental, o Estatuto dos Direitos dos Trabalhadores da Itália se constitui em primoroso exemplo da funcionalidade do Direito Capitalista do Trabalho para o processo relegitimação do capitalismo, pelo qual para “preservar os dedos”, se viu obrigado a “ceder mais alguns anéis”. Desde então, o conjunto de normas trabalhistas reconfiguraram o modelo de relações de trabalho para facilitar a ação sindical no interior das empresas ao mesmo tempo em que fixava certas compensações àqueles que admitem o direito a subordinar mediante a submissão “voluntária” ao regime do salariado, criando um sistema de relações de trabalho baseado no princípio da *democracia industrial*.

Neste novo marco normativo, depois de três ciclos de negociação tripartite (em 1977, em 1983 e em 1984) se chegou à estrutura atual do Direito Capitalista do Trabalho italiano que permite, resumida e simplificadamente, o estabelecimento de “leis negociadas” entre empregadores e trabalhadores, aprovadas pelo Parlamento. Em seu conteúdo se admite o exercício do poder normativo negocial *in pejus* dos direitos e das garantias estabelecidos em lei, por intermédio de negociações coletivas de trabalho, em importante câmbio paradigmático em relação ao modelo construído ao final da Segunda Guerra. Por estas reformas os contratos coletivos de trabalho perdem, em parte, seu caráter de *supletoriedade*, ou seja, resta debilitada sua característica tradicional de fonte de Direito *ampliativa* em relação aos direitos estabelecidos na legislação. Desde então, em diversas situações, se estabelecem situações de *concorrência conflitante* entre fontes heteronormativas (lei) e fontes autônomas (contratos coletivos), solucionando-se o conflito de normas pela prevalência daquelas decorrentes da negociação sindical, em respeito à autonomia privada coletiva.

Essas mudanças paradigmáticas tiveram por fundamento a “necessidade de combater o desemprego” ou o combate aos “efeitos da crise econômica” dos anos

setenta, por *leis negociadas* operando em distintas direções: (i) atribuem diretamente aos acordos concluídos a faculdade de introduzir derrogações desfavoráveis às normas legais preexistentes; (ii) disciplinam a dinâmica da negociação coletiva impondo limites intransponíveis em se tratando de cláusulas econômicas, e (iii) fixam procedimentos particulares, notadamente em matérias relativas à demissão de trabalhadores, instituindo mecanismos de pré-aviso ou consulta junto aos sindicatos e à administração pública.

De um modo geral, esta possibilidade de *derrogação* de direitos veio associada à “necessidade” do Direito do Trabalho em se “adaptar” à realidade fática que, à vista do desemprego “gerado pela concorrência internacional” engendrando uma “racional concordância quanto à redução nos direitos e garantias”, ou seja, a “necessidade da precarização” dos direitos, obtida com a “concordância dos trabalhadores”. Naquele país, depois de rompida a lógica da “concessão-aquisição” de direitos, a admissão legal das derrogações coletivas *in pejus* teve por consequência a percepção por parte de grande número de trabalhadores de que os sindicatos seriam os principais responsáveis pela perda das suas garantias. Não obstante, ante a ameaça de demissões em massa e a critério exclusivo dos empregadores, parte do movimento sindical aderiu à tese da “tutela dinâmica” dos interesses dos trabalhadores que, “fundada na negociação e no controle sindical dos poderes do empregador”, aceitou participar na construção do modelo de reestruturação produtiva estabelecido na Itália no final do século passado (GHEZZI, ROMAGNOLLI, 1986:141).

As reformas havidas no Direito Capitalista do Trabalho italiano previram também a possibilidade de existirem duas espécies de *contratos de solidariedade*, visando o compartilhamento de postos de trabalho: “numa primeira, dita defensiva ou propulsiva, a redução do tempo de trabalho de todos os trabalhadores de uma empresa em situação econômica difícil apresenta-se como alternativa para o despedimento coletivo ou para a suspensão dos contratos de trabalho (*lay-off*), implicando uma diminuição dos salários proporcional à redução da duração do trabalho que, contudo, é compensada em 50% pela *Cassa Integrazione* durante 24 meses. Na segunda vertente, dita expansiva, a lei prevê incentivos para os empregadores que procedam a novas admissões por meio da redução do tempo de trabalho” e da correspondente “retribuição paga aos trabalhadores a serviço da empresa” (REDINHA, 1995: 66). A previsão destes contratos precários se insere no progressivo processo de flexibilização vivenciado na Itália depois da crise do petróleo e que, nos anos seguintes, mediante

Acordos de amplitude nacional, atribuíram uma “maior flexibilidade ao sistema de relações de trabalho italiano” (TUMA, 1999: 50), instaurando facilidades para contratar, demitir, modular as jornadas e reduzir o grau de indexação salarial permitindo a instituição de diversas formas de remuneração variável.

2.3.2. A precarização à francesa:

Na França o processo foi semelhante, embora ausente o sistema de leis negociadas. Assim como na Alemanha, o Direito do Trabalho francês também experimentou surtos democráticos: (i) no primeiro, com a chegada da esquerda democrática ao poder em 1936 e com as greves que caracterizaram o período, foi estabelecida a carga horária semanal em quarenta horas e o reconhecimento do direito a férias remuneradas¹⁵; (ii) no segundo, depois de encerrado o período da ocupação nazista, consagrou-se constitucionalmente diversos direitos sociais, como direito de greve, direito à saúde, direito ao emprego, direitos de participação e à liberdade sindical, assegurando-se amplo papel às entidades sindicais em processos de negociação coletiva; (iii) na terceira onda de reformas progressistas, decorrente da greve geral de maio de 1968, conquistou-se o reconhecimento da representação sindical nos locais de trabalho, em 1971, e a proclamação do direito à negociação coletiva, em 1973; (iv) a quarta onda de reconhecimento de direitos ocorre durante o governo Mitterand, iniciado em 1981, com as leis do ano seguinte que limitaram os poderes do empregador e tornaram obrigatória a negociação coletiva por ramos de atividade e também nas empresas; e, finalmente, (v) o último surto democrático de atribuição de direitos à classe trabalhadora, iniciado em 1996 e que terminou ao final do governo de Lionel Jospin, período durante o qual iniciou-se o processo de redução progressiva da carga horária semanal¹⁶. Contudo, as reformas do Direito Capitalista

¹⁵ Naquele contexto, o reconhecimento do direito a férias foi compreendido como um verdadeiro “financiamento de um *tempo libre*” por implicar admitir que o salário deixava de ser considerado exclusivamente como retribuição pelo trabalho “possibilitando uma revolução cultural, além do seu caráter de conquista social, pois equivalia a mudar a vida e as razões de viver, ainda que só fosse por alguns dias do ano” (CASTEL, 1998: 344).

¹⁶ Desde a Lei *Robien*, de 1986, que estipulou isenções de encargos sociais às empresas que reduzissem e jornada e criassem ou mantivessem empregos, o Direito Capitalista do Trabalho francês é rico em medidas ambivalentes. A primeira Lei Aubry, datada de 13 de junho de 1998, incitava as empresas a reduzirem a duração do trabalho para criar ou manter empregos tendo por contrapartida benefícios fiscais fomentando acordos de redução do tempo de trabalho entre empresários e trabalhadores. Para tanto, dispunha que tanto quanto maior fosse a redução da jornada de trabalho estipulada nos acordos firmados, maior teria de ser o percentual de contratações, e consequentemente maior também seriam os benefícios fiscais (ALIS, 2001: 61), aplicando-se também tais benefícios progressivos à razão de novas contratações (ARTUS, CAHUC, ZYLBERBERG, 2007: 82). A Lei *Aubry II*, de 19 de janeiro de 2000, intitulada como lei relativa à redução negociada da jornada de trabalho para empresas com mais de 20 empregados, trouxe novos benefícios fiscais para estas diminuindo mais ainda as contribuições

do Trabalho francês foram fortemente caracterizadas pela *ambivalência*, vez que tinham por objetivo declarado a luta contra o desemprego, “seja modificando o direito do empregador por fim aos contratos de trabalho de seus empregados, seja incitando o compartilhamento do trabalho reduzindo a duração semanal ou encorajando o recurso aos contratos a tempo parcial, seja ampliando a idade mínima para aposentadoria, seja reduzindo os encargos sociais incidentes sobre os salários.” (SUPIOT, 2004: 20).

De maneira ambivalente, alterações legislativas da quarta onda progressista do Direito Capitalista do Trabalho francês, em 1981 permitiram, portanto, importante alteração na estrutura do sistema de relações de trabalho ao permitir a existência de acordos coletivos derogatórios, pois até então só eram admitidas as convenções coletivas de trabalho que *ampliassem* direitos fixados em lei aos trabalhadores (derrogações *in mellius*) e jamais aquelas que visassem reduzir tais direitos (derrogações *in pejus*), deixando, assim, de fixar “um mínimo intangível que a negociação não poderia alterar salvo se em sentido mais favorável ao trabalhador” (SUPIOT, 2004: 39). Essas reformas “favoreceram uma clarificação das relações de classe dentro das empresas”, sendo caracterizadas por sua ambivalência, na medida em que, se por um lado estimulavam a negociação coletiva, permitiam, por outro, a derrogação de direitos fixados em lei; se estabeleciam a obrigação das empresas negociarem de boa fé com os sindicatos, também instituía a negociação por empresa onde o poder de “convencimento” patronal restava ampliado em relação às negociações por ramo de atividade; se impunham limites ao poder disciplinar do empregador, as reformas tornavam os sindicatos cúmplices da reestruturação

patronais. Entre outras medidas, ficou estabelecido que: (i) as empresas que não se engajassem no aumento do número de empregos teriam suprimida a diminuição de encargos prevista na lei anterior; (ii) os intervalos para alimentação e demais tempos de pausa seriam considerados como integrantes da duração efetiva do trabalho; (iii) poderia haver um máximo de 130 horas extras por ano para cada trabalhador; (iv) todas as formas de modulação da jornada de trabalho seriam substituídas por uma única, segundo a qual a duração média do trabalho não pode exceder as 35 horas estabelecidas em lei, mediante compensação por períodos de repouso remunerado. Essas alterações na legislação anterior propiciaram a intensificação das críticas patronais, levando ao abrandamento da Lei *Aubry II* durante o governo Raffarin. A Lei de 2002 estipulou o aumento do limite das horas extras de cento e trinta para cento e oitenta extras anuais e possibilitou a compensação da jornada em dinheiro e não mais em repouso remunerado. A Lei de 2005, por sua vez, dentre outras medidas flexibilizadoras, aumentou o limite anual para duzentas e vinte horas extras, e possibilitou aos trabalhadores e patrões negociar “livremente” em acordos coletivos a duração da jornada, podendo mesmo ultrapassar as duzentas e vinte horas extras anuais (desde que a semana de trabalho não tivesse duração superior a quarenta e oito horas). O tema foi retomado e potencializado durante a campanha presidencial de Nicolás Sarkozy, pela utilização do bordão “trabalhar mais para ganhar mais”, que sintetizava a proposta do futuro presidente francês de eliminar todos os entraves à prestação de horas extraordinárias e ainda “isentar de encargos sociais tais horas destinadas a ampliar a renda do trabalhador” conquanto se tratasse, na verdade de proposta precarizadora.

produtiva promovida sob o argumento de combate ao desemprego. Logo, a regulamentação promovida pelas reformas se apresenta como a “consequência lógica da democratização da empresa” e da “a convergência parcial redescoberta entre a esquerda reformista e a direita esclarecida” permitindo concluir que “o Direito do Trabalho não pode ser, decididamente, outra coisa que o direito do capital”, já que as reformas trabalhistas dos anos oitenta haviam introduzido definitivamente o conceito da “eficácia econômica do Direito do Trabalho” (JEAMMAUD, LYON-CAEN, 1986: 23 a 45).

Também em outro sentido o direito francês admite a derrogação precarizadora como mecanismo de combate ao desemprego. Trata-se daquela possibilidade instituída pela Lei *Fillon*, de maio de 2004, que autoriza as convenções de empresa a derogarem as disposições das convenções de nível superior, salvo se houver disposição expressa em contrário quanto a tal possibilidade (diferentemente do que remanesce no direito brasileiro que prevê a prevalência das disposições das convenções coletivas de trabalho sobre aquelas estabelecidas nos acordos coletivos de trabalho por empresas). Na França atual permanecem proibidas apenas as derrogações relativas aos pisos salariais, às classificações funcionais e às contribuições aos fundos destinados à formação profissional: “nas outras matérias os acordos coletivos por empresa podem servir para degradar, ao invés de melhorar, o estatuto convencional assegurado ao trabalhador” (SUPIOT, 2004: 105).

Na realidade, sob o pretexto de combater o desemprego, a possibilidade jurídica de haver a derrogação, tanto da lei quanto da norma coletiva hierarquicamente superior, facilitou a precarização do conteúdo do Direito do Trabalho na França depois da implantação dos métodos pós-fordistas e pós-tayloristas, na virada do século. O desemprego, ao contrário do que rezava a Doutrina neoliberal, *por causa* destas medidas flexibilizadoras, não cessou de se desenvolver. Este só não é maior em decorrência das leis intervencionistas que reduziram a carga horária para trinta e cinco horas semanais ao mesmo tempo em que promoviam a desoneração fiscal sobre as folhas de pagamento. Em outras palavras, não foram as leis de inspiração neoliberal editadas sob o pretexto de combater o desemprego aquelas que obtiveram melhores resultados na luta pela preservação e ampliação dos empregos. Bem ao contrário: foram as leis intervencionistas que instituíram redução da carga horária semanal aquelas que melhor impacto produziram para o combate ao desemprego.

2.3.3. A precarização à espanhola:

Na Espanha também não foram os governos conservadores que promoveram as reformas neoliberais. Foi precisamente o Partido Socialista Operário Espanhol – PSOE ¹⁷ que, chegando ao poder em 1982, promoveu as principais reformas precarizadoras no Direito Capitalista do Trabalho, neste país sempre tributário das conjunturas econômicas de crise.

Durante os governos de centro-direita formados depois do fim do *franquismo*, efetivamente, se exaltava o princípio da estabilidade no emprego, como medida de afirmação da classe trabalhadora no processo de reconstrução democrática, combinada com processos de pactuação entre as classes sociais, que teriam nos *pactos sociais* do período sua expressão mais característica. Por intermédio destes pactos sociais foram estabelecidas regras segundo as quais o patronato obteve uma “considerável redução de custos do fator trabalho e uma espetacular recuperação das margens de lucro” e os sindicatos, à custa do sacrifício de direitos individuais dos trabalhadores, viram reforçada sua posição institucional, inclusive conquistando o direito à representação sindical nos locais de trabalho e algumas disposições legais semelhantes à legislação de sustento dos processos de negociação similares àquelas estabelecidas pela legislação italiana. Nesta conjuntura, os sindicatos terminaram por aceitar participar “dos sacrifícios impostos pela crise, obtendo em contrapartida a consolidação das posições sindicais dentro das instituições públicas e dentro das empresas.” (VILLA GIL, PALOMEQUE LOPEZ, 1986: 71).

A Espanha, que já se beneficiava de possuir salários mais baixos que os praticados no resto da Europa, em decorrência dos longos anos da ditadura franquista e dos pactos sociais da transição negociada, nos anos oitenta optou por permitir a implantação do *pós-fordismo* e do *pós-taylorismo* nas relações de produção ainda que, verdadeiramente, não tivesse desenvolvido anteriormente as políticas fordistas em sua integralidade.

Objetivando captar os investimentos capitalistas que nos anos noventa iniciavam o processo de *deslocalização* em busca de custos mais baixos, o governo

¹⁷ Segundo as análises de Francisco LETAMENDIA, o PSOE era o único partido que poderia levar a cabo um novo compromisso entre as classes sociais sem o risco da desestabilização que havia ameaçado os governos de centro-direita no período anterior, pois o PSOE contava com o apoio dos sindicatos para implantar um intervencionismo estatal moderado combinado com políticas de “flexibilidade laboral e de desregulação, sem a necessidade de utilizar de métodos repressivos e anti-sindicais que estavam sendo implementados naquela época pelo reaganismo e pelo thatcherismo.” (LETAMENDIA, 2009: 145),

espanhol fomentou a instalação de empresas ou de filiais destas oferecendo como vantagem comparativa um Direito do Trabalho precarizado, flexibilizando o marco normativo que regulava a compra e venda da força de trabalho e permitindo a *dualização salarial*.

Este processo de flexibilização, com inegável fundamentação neoliberal, criou fundamentalmente duas categorias de trabalhadores, uma portadora de estabilidade no emprego e na remuneração e outra composta por trabalhadores com poucas garantias trabalhistas. Esta dualização do mercado de trabalho teve por consequência a debilitação do prestígio sindical, enfraquecendo a adesão aos sindicatos e a posição institucional conquistada à custa das precarizações dos anos oitenta, dificultando sobremaneira as possibilidades para que a economia espanhola escapasse da recessão econômica gerada pela recente crise capitalista. De fato, a partir de 1994 começou uma *segunda reforma laboral* com a revisão do Estatuto dos Trabalhadores para permitir (i) uma gama de contratos precários, desde aqueles destinados aos jovens até aqueles promovidos pela legalização das empresas de trabalho temporário; (ii) a anualização dos tempos laborais, autorizando a compensação das horas trabalhadas a mais nos períodos de maior produção por redução das horas ou dos dias trabalhados em períodos de menor intensidade na atividade produtiva; e, (iii) a dualização do mercado laboral com a manutenção do estatuto laboral dos que já se encontravam com contratos por prazo indeterminado a tempo integral e garantia no emprego e, por outro lado, com a previsão de novos tipos de contratação sem as mesmas garantias para os contratados a partir de então. Aceitando como válido o discurso dominante pregando que “a rigidez nas relações profissionais desestimulava a contratação e inibia investimentos, dezessete normas foram alteradas no sentido de flexibilizar o mercado de trabalho”. A introdução dessa flexibilidade na contratação e na prestação de trabalho subordinado, contudo, foram ineficazes para os fins políticos alardeados, eis que “a taxa de desemprego se mantém próxima dos 22%, a maior entre todos os países centrais. Quanto à qualidade na ocupação, as características dos novos postos de trabalho criados no período revelam uma nítida precarização dos direitos trabalhistas.” (TUMA, 1999: 49).

Estas reformas laborais sequenciais converteram a Espanha no país europeu pioneiro da erosão da normalidade laboral e da segmentação dos mercados de trabalho, com consequências desastrosas para o emprego. A constatação da ineficácia das medidas neoliberais que precarizaram o Direito Capitalista do Trabalho espanhol

e a resistência do movimento operário reconduziram os atores sociais à concertação social em 1997. Resumidamente, o acordo interprofissional logrado na oportunidade possibilitou (i) o incitamento à criação de empregos permanentes, com duração indeterminada, para menores de 30 anos, para assalariados com mais de 45 anos, para trabalhadores deficientes e para ex-empregados temporários, mediante a contrapartida sindical da aceitação da diminuição no valor das indenizações por tempo de serviço; e (ii) o estabelecimento de limites à utilização dos contratos de trabalho temporário por interposta pessoa jurídica, inclusive incidindo sobre a *dualização salarial*, apesar de manter-se a extensa gama de contratos precários e de haver sido reduzido o custo da indenizações para término de contratos de trabalho sob o argumento de dificuldades econômicas da empresa.

De todas as formas, o mercado de trabalho espanhol seguiu sendo um dos mais flexíveis da Europa e o direito laboral um dos mais precarizados neste período: “a singularidade da precariedade espanhola no contexto da União Europeia teve reflexo na singularidade de seu processo de destruição de postos de trabalho desde o começo da grande crise de 2007/2008. De março de 2008 a março de 2009, o número de desempregados cresceu na Espanha em 1,8 milhões, representando 45% dos novos desempregados na UE (algo mais do que 4 milhões de parados) e dois terços dos novos desempregados (2,8 milhões de pessoas) considerando-se apenas os países que adotaram o euro como moeda (eurozona)”, tal modo que um em cada cinco espanhóis encontrava-se em desemprego no final de 2009, contra uma taxa média de dez por cento os demais países da Europa ocidental (LETAMENDIA, 2009: 146). Desde então os números só pioraram, principalmente depois do retorno da direita ao governo: atualmente um em cada quatro espanhóis está desempregado e cerca de dois terços da mão de obra ocupada recebe salários de até mil euros (configurando o que denomina-se como “população mileurista”).

Esses índices, alarmantes por seu impacto social e econômico, são reflexos daquelas reformas trabalhistas promovidas nos anos oitenta e noventa, as quais além de não terem criado novos empregos de qualidade, ainda permitiram as substituições destes por empregos muito mal remunerados e com baixa proteção social. Isto foi realizado através de uma infinidade de tipos de contrato precários que, reduzindo a massa de salários, impactou os níveis de consumo, gerando também na Espanha o *círculo infernal* mencionado, levando a Comissão Europeia a estimar que a Espanha será o último país da zona do euro a voltar a apresentar crescimento econômico,

estacionando em torno de menos quatro sua taxa inter-anual crescimento negativo do PIB (RITUERTO, 2009).

Assim, as reformas trabalhistas de inspiração neoliberal que prometiam o crescimento econômico como contrapartida pela precarização do Direito Capitalista do Trabalho espanhol, verdadeiramente, aprofundaram as dificuldades para superação da crise econômica dos anos oitenta. E, mais do que isso, contribuíram para comprometer a renda da população e sua distribuição interna entre as classes sociais, dificultando a retomada da atividade econômica depois da crise capitalista atual, bastante mais significativa, com impacto direto nos níveis de emprego.

3. A crise capitalista de 2008 e a nova culpabilização do Direito do Trabalho

A empresa, através da imposição de privação de trabalho a uma pessoa, acaba expulsando-a de uma “esfera social e culturalmente decisiva, de uma situação complexa em que por intermédio do trabalho ela obtém direitos de integração e de participação na sociedade, na cultura, na educação e na família”. Nesta perspectiva, a demissão “cria uma pessoa sem qualidade social, porque a qualidade da mesma e dos referentes que dão segurança em sua vida dependem do trabalho” (BAYLOS, PÉREZ REY, 2009: 46). Assim como as narrativas da administração científica de empresas não reconhecem a responsabilidade dos efeitos indiretos (na vida dos demitidos e de suas famílias) decorrentes das decisões concretas tomadas por seus executivos no capitalismo gerencial, boa parte dos doutrinadores do Direito do Trabalho também deixa de reconhecer, ou pelo menos não reconhece de maneira explícita, a natureza fundamentalmente política destes atos empresariais, que fica pressuposta. Contrapondo-se a esta visão, os autores propõem que nos acostumemos a ver a demissão de empregados como ato de violência privada praticada pelo empregador, e não como “ato politicamente neutro derivado de exigências organizativas e objetivas sobre a atividade da pessoa que trabalha, ou como um ato derivado da racionalidade e do cálculo econômico da gestão empresarial” (BAYLOS, PÉREZ REY, 2009: 49). De mesmo modo, se pode dizer que as sequenciais precarizações do estatuto salarial verificadas na Europa constituem também em atos de violência privada pelo qual milhares de trabalhadores europeus e se encontram vitimados e sem perspectivas de, em médio prazo, deixar esta situação.

Contraditoriamente, na exata medida em que os discursos hegemônicos do Direito do Trabalho isentam de responsabilidade as empresas e seus executivos, a narrativa dominante insiste em culpabilizar o Direito do Trabalho pelas “dificuldades” para a retomada do crescimento econômico, considerada como essencial para o combate ao desemprego na Europa.

O exemplo espanhol, a este respeito, é significativo por se tratar do país europeu que, de forma mais contundente, busca saídas para a crise capitalista atual que preveem uma mais ampla precarização Direito Capitalista do Trabalho e que experimenta as mais altas taxas de dentre os países de capitalismo central¹⁸. Como observado, é necessário considerar que tão elevadas taxas de desemprego só foram atingidas em razão das demissões e das precarizações possibilitadas pelas reformas trabalhistas dos anos oitenta e noventa, orientadas pela ideologia neoliberal, com base na reestruturação produtiva operada nas empresas com a implantação no *pós-fordismo* e do *pós-taylorismo* e pela concessão indiscriminada de créditos¹⁹ à classe trabalhadora com o objetivo de manter os níveis de consumo e as taxas de lucro dos detentores dos meios de produção.

Em meados de 2010, contrariando inúmeras manifestações anteriores no sentido de que a Espanha resistiria às pressões dos organismos internacionais para precarizar ainda mais o mercado laboral, o governo do primeiro-ministro Zapatero surpreendeu ao patrocinar duas reformas importantes.

A primeira reforma, em maio de 2010, consistiu em ofensiva do Estado para a redução dos gastos públicos. Ou seja, neste exato momento, começou a partir de março com a chamada “crise grega”, gerando uma ofensiva de reformas nos Estados-

¹⁸ Um indicador neste sentido pode ser encontrado nas políticas públicas visando a incorporação dos jovens ao mercado de trabalho. A precarização produzida para integrá-los ao processo produtivo em condições de subordinação, acabou resultando na erosão normativa de garantias, sem resolver a questão do desemprego nesta faixa etária, uma vez que, como nunca cessa o ingresso de novos jovens no mercado de trabalho, as empresas optam por demitir os já não tão jovens, precarizados, e contratar novos jovens, em condições ainda mais precárias. Os dados da Comissão Europeia são desalentadores: na Espanha 41,7% dos jovens estão desempregados, formando um espetacular “exército industrial de reserva” que não apenas pressiona negativamente os níveis salariais, mas também impede qualquer modificação na legislação precarizante da proteção do Direito do Trabalho para esta faixa demográfica (RITUERTO, 2009),

¹⁹ Assim como em outros países, o modelo de crescimento implantado na Espanha pelas políticas neoliberais se dava pela facilitação do crédito indutor do consumo. O aumento do crédito, seja do crédito imobiliário, seja do crédito direto ao consumidor, foi de tal ordem que, no período de 2002 a 2008, cerca de 80% do crédito concedido pelos bancos já não podia mais ser financiado com os depósitos dos correntistas. Isto obrigou as empresas financeiras a se endividarem no exterior, gerando um “déficit comercial da Espanha com o resto do mundo de nada menos que mais de 10% do PIB em 2008 – quando nos Estados Unidos, tido como paradigma de país deficitário, foi de 4,6%” (LORENTE, CAPELLA, 2009: 69)

Nação europeus com base em alguns princípios comuns: redução do gasto público, redução no número de funcionários públicos, reformas previdenciárias e redução dos modelos de regulação do trabalho, diminuindo as garantias de emprego, modificando os critérios demissionais, rompendo a força vinculante dos convênios coletivos setoriais, de forma a possibilitar que essa não seja aplicada pelo empresariado, por quais sejam as motivações. Muito embora tais medidas estejam sendo tomadas por vários países europeus, possivelmente o exemplo mais sintomático é o espanhol, pois, por um lado há um governo socialista frente à frente a uma direita ultra agressiva, a qual legitima-se por meio de uma tentativa de concentrar a sociedade, se utilizando, para isto, de diversas manobras políticas. A primeira desta manobras realizadas nas políticas públicas se fez mediante o congelamento do gasto público em investimentos na infraestrutura e redução salarial dos funcionários públicos em 5% sobre a massa salarial global. A segunda manobra foi consubstanciada pelo debilitamento do poder sindical e dos mecanismos de negociação coletiva.

A segunda reforma, no final de junho de 2010, abrange três grandes temas: a *flexibilidade externa*, a *flexibilidade interna* e a intermediação privada no mercado de trabalho. Os custos das demissões são o foco da reforma, não no seu sentido estritamente econômico, mas em seu sentido político. Desta forma, priva as demissões das garantias que as controlavam e colocando em prática medidas de barateamento das demissões motivadas por causas econômicas. Assim, ampliava mecanismos de maneira a socializar, em pequenas e médias empresas, o custo demissional, ou seja, através do pagamento de uma parte da indenização por fundos públicos: importante destacar a marcha no sentido de ampliar as hipóteses demissionais imotivadas. Em termos principiológicos, isto significa que a decisão empresarial acerca da contratação/demissão passa a ser definitiva e, assim sendo, o judiciário não poderia após este momento proceder a uma mudança no que tange à escolha do empregador de extinguir o contrato do trabalhador, mesmo em caso de majoração de indenização. Além disso, restam facilitadas extraordinariamente as demissões relacionadas com a crise da empresa ao se permitir que magistrados dispensem a realização de prova de prejuízo se os argumentos patronais para a dispensa forem “minimamente razoáveis”. Em nome da geração de empregos vem esta flexibilização do conceito de demissão. Ademais, a “*flexicurity*”, que elide ou apenas enfraquece a influência dos mecanismos de ação jurisdicional quanto ao poder demissional conferido ao empregador. Devemos salientar aqui que há reformas em diversos países europeus, no sentido de tornar a

demissão mais barata para o empregador, ou, até mesmo, mitigar os princípios que a regem, de modo a diminuir os requisitos para que esta ocorra, dissipando o conceito e a possibilidade de toda e qualquer garantia e estabilidade de emprego no ordenamento jurídico em que vivemos.

O segundo vetor desta reforma debilita o poder de negociação dos sindicatos inserindo o que podemos chamar de ferramentas de diminuição ou de refreamento do efeito normativo das Convenções Coletivas. Aquelas poderão esgotar o potencial regulador destas, inclusive no que tange à jornada e horários contratuais (destaque-se controle de jornada). Frente a esta “centrifugação” da negociação salarial, se prevê “soluções” que passam por algo que poderia ser encarado como a instituição da arbitragem, de impossível sistematização no interior da negociação coletiva. Isto levaria à “judicialização” dos conflitos que derivem desta “descentralização”. Ou seja, o trabalhador seria completamente excluído da regulação de jornada e condições de trabalho. Ela supõe que não haverá os convênios setoriais não disporão mais de nenhum poder, enfraquecendo sobremaneira a liberdade sindical e as organizações sindicais.

Comentando estas mesmas reformas, em meados de 2010, Joaquín APARÍCIO lembra que “a partir dos finais dos anos 70 do século passado, em enorme ‘crescendo’ que hoje aturde, desde distintas sedes internacionais reguladoras dos movimentos econômicos (FMI, Banco Mundial, e agora Comissão Europeia) e de outros centros de criação da doutrina neoliberal, se difundiu a idéia que culpabiliza o Direito do Trabalho pelo aumento do desemprego. A experiência espanhola é ilustrativa. As exposições de motivos das leis reformadoras do Estatuto dos Trabalhadores que foram promulgadas desde os anos 80, justificavam a eliminação da causalidade (para as necessidades permanentes das empresas, contratos indefinidos; para as necessidades temporárias, contratos por tempo determinado) objetivando fomentar a contratação de pessoas em desemprego involuntário. Supunha-se que as facilidades para contratação temporária dariam lugar a uma redução do desemprego”. O mesmo autor prossegue lembrando que “outras muitas reformas flexibilizadoras se produziram desde aqueles tempos em matérias tais como mobilidade geográfica e funcional, jornada, salários, e também em relação às dispensas de empregados. Tudo isso conduziu a que os poderes dos empresários frente aos trabalhadores tenham aumentado consideravelmente e, apesar disso, vemos que o desemprego não foi reduzido: só se substituíram contratos indefinidos por contratos temporários com

perniciosas conseqüências”. Segundo sua perspectiva, a situação mais próxima ao pleno emprego na Espanha teve lugar quando em decorrência do acordo entre sindicatos e associações de empresários em 1997 se retornou no direito espanhol à preferência pelo contrato por prazo indeterminado e se recuperou a causalidade na contratação. Apesar deste acordo, contudo, em face da fraude à lei e do abuso na descentralização produtiva, não se produziu redução significativa na temporariedade e da precariedade. Sendo assim, “de tudo isso se pode extrair a conclusão de que a norma laboral tem pouca incidência na maior ou menor taxa de desemprego. São outros fatores os determinantes”. Comentando as “receitas” oferecidas pelos doutrinadores liberais para a crise econômica na Espanha, este autor lembra que “se adotadas suas recomendações (sua amnésia os faz olvidar que já fizeram essas mesmas recomendações e que as já foram aplicadas nos anos 90 na iberoamérica com desastrosas conseqüências), os empregos cresceriam como os cogumelos em um bom outono. Por quê? Não aportam provas científicas. Há que crer que assim será, apesar das evidências em contrário aportadas pela história.” (APARÍCIO, 2010).

Os efeitos dessas políticas precarizadoras do Direito Capitalista do Trabalho, seja nos países da família do Direito do Trabalho anglo-saxão, seja na família germânica do direito laboral, seja nos demais países europeus continentais, conforme demonstrado pelas análises realizadas no Direito italiano, francês e espanhol, ficaram bastante visíveis com a crise capitalista de 2008, com efeitos duradouros desde então. Analisando os dados disponíveis, pode-se concluir que nos países que alteraram menos os níveis de garantias trabalhistas os efeitos da crise neoliberal foram menos intensos.

4. Considerações Finais.

Para enfrentar a crise capitalista de 1929, o novo pacto proposto pelo governo estadunidense (*New Deal*) consistia na injeção de recursos públicos na economia para permitir a retomada da atividade econômica que seria mantida pela adoção da Doutrina fordista, com previsão de compensações à classe trabalhadora pela adesão ao modo de vida que propunha, dentre as quais se inscreve o Direito Capitalista do Trabalho.

A redemocratização depois da derrota dos regimes totalitários e autoritários possibilitou o surgimento dos “trinta gloriosos” anos de desenvolvimento do Direito

do Trabalho europeu em três distintas “famílias”, descrito em linhas gerais neste artigo.

Este mesmo Direito do Trabalho, a partir da crise do petróleo e, principalmente, depois da derrocada dos regimes de socialismo real no Leste Europeu, nos últimos trinta anos vem sendo “culpabilizado” pelos altos índices de desemprego e pela “estagnação econômica”, por intermédio do mencionado sistema de *álibis* e *coaçoões* justificadores de “reformas trabalhistas” precarizadoras que vêm desconstruindo a “Europa Social”.

Com a hegemonia das políticas neoliberais e com a implantação do *capitalismo descomplexado* (RAMOS FILHO; FONSECA, 2011), o *pós-fordismo* e o *pós-taylorismo* propiciaram a reestruturação produtiva que não apenas aumentou o desemprego, mas também dificultou a adoção de medidas tendentes à recuperação dos empregos, ainda que em outros setores econômicos.

Diferentemente daquela adotada no *New Deal*, nas crises capitalistas sequenciais dos últimos 30 anos a receita preconizada foi outra: políticas neoliberais e, sob a alegação de combater o desemprego, reformas trabalhistas visando reduzir o custo do trabalho como fator de produção.

A referência ao impacto das medidas adotadas pelas distintas famílias do Direito Capitalista do Trabalho, em face destas crises capitalistas em alguns países europeus se fez necessária por alguns fatores: (i) primeiro para sustentar a hipótese de que as iniciativas liberalizantes havidas nos países mais desenvolvidos europeus na virada do século faziam parte de um mesmo movimento ideológico global; (ii) para evidenciar que embora haja uma importante comunicabilidade entre as características principais de cada uma das famílias do Direito do Trabalho, as soluções adotadas e os efeitos destas no mundo real não são necessariamente as mesmas; e (iii) para possibilitar a percepção de que não existe apenas uma saída para a crise neoliberal, apesar da insistência no sentido de se buscar “saídas neoliberais para a crise neoliberal”, alcunhada oportunisticamente como “crise das *sub-primas*” para ocultar a estreita ligação existente entre as políticas públicas (neoliberais) e seus desastrosos efeitos nas relações de produção capitalistas e nas relações sociais.

O Direito em cada formação histórica concreta *organiza* a relação entre as classes sociais fundamentais distribuindo de modo assimétrico as possibilidades de acesso a bens, materiais e imateriais, em razão das correlações de força entre as classes sociais, materializadas no Estado e, ao mesmo tempo, distribuindo também o

poder entre elas, ou mais precisamente, parcelas de poder, inerentes a *locus sociaux* fixados pelos seus distintos “ramos”²⁰ na ordem jurídica capitalista (RAMOS FILHO, 2013).

Ao organizar as relações entre as classes sociais em um dado sentido e em uma determinada direção o Direito Capitalista do Trabalho, de modo sempre ambivalente, cumpriu a mencionada funcionalidade de distribuição de bens e de poder na sociedade servindo ao propósito de relegitimar o modo de produção capitalista.

A nova configuração da Europa Social, como sempre, dependerá da capacidade de mobilização da classe trabalhadora e das relações que estabelecer com a classe detentora dos meios de produção, reguladas pelo Direito do Trabalho, entendido como materialização histórica e concreta das correlações de forças entre as classes sociais em cada país, e, obviamente, também no espaço comunitário europeu.

BIBLIOGRAFIA CITADA:

ALIS, David. *Réduire et aménager le temps de travail: pourquoi? Comment?* Paris:

Ed. L’Harmattan, 2001;

APARICIO, Joaquín. *Los neoliberales, el FMI y la Fe*. Disponível em:

<http://www.nuevatribuna.es/opinion/joaquin-aporicio/los-neoliberales-el-fmi-y-la-fe/2010111013140141700.html>. Acessado em: 12.11.2012;

ARTUS, Patrick; CAHUC, Pierre e ZYLBERBERG, André. *Temps de travail, revenue et emploi*. Paris: La Documentation Française, Conseil d’Analyse Économique, 2007;

BAYLOS, Antonio e PÉREZ REY, Joaquín. *El despido o la violencia del poder privado*. Madrid: Trotta, 2009;

CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Rio de Janeiro: Vozes, 1998;

²⁰ Entre os diversos ramos do saber jurídico, o Direito Capitalista do Trabalho constitui-se naquele que, de maneira mais significativa, permite tal visualização, pois ao organizar as relações de produção e de convívio social de uma determinada maneira – e não de outra ou de outras formas – atribui direitos e garantias às classes sociais vinculadas por relações de trabalho subordinado. Aos empregadores atribui o *direito de subordinar* e de perenizar a relação social que permite a expropriação da mais-valia; aos empregados, como contrapartida, assegura os direitos previstos na legislação social e trabalhista; às duas classes sociais fundamentais, em conjunto, garante o poder normativo negocial das condições de trabalho, de forma mais ampla ou mais restrita. De qualquer maneira, o Direito Capitalista do Trabalho será tanto mais protetivo das classes dominantes quanto menor for a capacidade de reação e de resistência das classes dominadas (RAMOS FIHO, 2012).

- GAUTIÉ, Jérôme e L'HORTY, Yannick. *Emploi et chômage*. In: DELÉAGE *et al.* *Croissance, emploi et développement*. Paris: La Découverte, 2007;
- GHEZZI, Giorgio ; ROMAGNOLI, Umberto. *Droit du travail, démocratie et crise: Italie*. In: LYON-CAEN, Antoine ; JEAMMAUD, Antoine, orgs. Paris : Actes Sud, 1986, p. 129-147;
- KAHN-FREUND, Otto. *Trabajo y Derecho*. Madrid: Ministerio del Trabajo, 1987;
- LASTRAS, José María. *Reduccion de jornada y desempleo*. Madrid: El País, 14.11.2009;
- LETAMENDIA, Francisco. *Estrutura política del mundo del trabajo: fordismo y posfordismo*. Madrid: Tecnos, 2009;
- LIMONCIC, Flávio. *Os inventores do New Deal*. Rio de Janeiro: Revista da História, v. 47, 2009;
- LORENTE, Michel Ángel e CAPELLA, Juan-Ramón. *El crack del año ocho: La crisis, El futuro*. Barcelona: Trotta, 2009;
- LYON-CAEN, Antoine; JEAMMAUD, Antoine (orgs.). *Droit du travail, démocratie et crise*. Paris: Actes Sud, 1986;
- MÉSZÁROS, István. **Desemprego e Precarização**: um grande desafio para a esquerda. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006;
- MICHEL, Bertrand. *Droit du travail, démocratie et crise: République Fédérale d'Allemagne*. In: LYON-CAEN, Antoine; JEAMMAUD, Antoine (orgs.). *Droit du travail, démocratie et crise*. Paris: Actes Sud, 1986;
- RAMOS FILHO, Wilson; FONSECA, Maíra. **Capitalismo descomplexado e duração do trabalho**. In: RAMOS FILHO, Wilson. **Trabalho e Regulação no Estado Constitucional** (vol. 2). Curitiba, Ed. Juruá, 2011;
- RAMOS FILHO, Wilson. **O “novo proletariado” e a “nova classe média”**: o direito do trabalho no capitalismo descomplexado. In: RAMOS FILHO, Wilson; ALLAN, Nasser Ahmad; WANDELLI, Leonardo. **Direito e Regulação**: as lutas sociais e as condições materiais da democracia (vol. 2). Belo Horizonte, Ed. Forum, 2013;
- REDINHA, Maria Regina Gomes. **A relação laboral fragmentada**: Estudo sobre o trabalho temporário. Coimbra: Coimbra, 1995;

- SILVA, Sayonara Grillo Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho Configurações Institucionais no Brasil contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008;
- SUPIOT, Alain. ***Le Droit du Travail***. Paris : Presses Universitaires de France, 2004 ;
- TUMA, Fábila. **Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas**. São Paulo: LTr, 1999;
- VILLA GIL, Luis Enrique e PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos. ***Droit du travail, démocratie et crise: Espagne***. In: LYON-CAEN, Antoine; JEAMMAUD, Antoine (orgs.). *Droit du travail, démocratie et crise*. Paris: Actes Sud, 1986.