

- 

Como transformar as leis do Trabalho, no século 21

[Alain Supiot](#)

ALAINET, 30/05/2018

Seria necessário ser cego para negar a necessidade fundamental de reforma das leis trabalhistas. No decorrer da história, os avanços tecnológicos sempre levaram à reestruturação das instituições. Foi o caso nas revoluções industriais do passado, que depois de derrubar a velha ordem – ao abrir as comportas para a proletarização, a colonização e a industrialização da guerra e do extermínio — resultaram na reconstrução de instituições internacionais e na invenção do Estado de bem-estar social. O período de paz e prosperidade desfrutado por países europeus no pós-II Guerra pode ser creditado a esse novo tipo de Estado e às fundações sobre as quais ele foi construído: serviços públicos integrados e eficientes, uma rede de segurança social cobrindo toda a população e leis trabalhistas que garantiam aos trabalhadores um nível mínimo de proteção.

Essas instituições, nascidas na segunda revolução industrial, foram agora colocadas em questão, minadas por políticas neoliberais que levam a uma corrida social, fiscal e ambiental de rebaixamento entre as nações; e pela revolução digital, que está tragando o mundo do trabalho – manual ou do conhecimento [1]. Não se espera que trabalhadores “conectados” sigam ordens como robôs mas que, ao contrario, respondam em tempo real à informação que recebem. Esses fatores políticos e tecnológicos trabalham juntos. Ainda assim, eles não poderiam ser associados, porque o neoliberalismo é uma

escolha política reversível, enquanto a revolução digital é um fato irreversível que pode servir a diferentes fins políticos.

As mudanças tecnológicas que alimentam os atuais debates sobre automação, fim do trabalho e “uberização” têm duplo sentido. Podem tanto aprofundar a desumanização do trabalho engendrada pelo taylorismo quanto levar à adoção de “condições humanas de trabalho” estipuladas na [Declaração de Filadélfia](#), o documento essencial da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Este texto propõe-se a assegurar empregos em que os trabalhadores tenham “a satisfação de dar a mais completa medida de sua habilidade e realização e façam sua maior contribuição ao bem-estar comum” [2]. Essa perspectiva seria um aprimoramento do modelo de trabalho assalariado, ao invés de um retorno à “mercantilização do trabalho”.

Emprego no século 21: um acordo em evolução

Até os anos 1970, o emprego envolvia uma barganha: obediência em troca de segurança. Os empregados renunciavam a qualquer tipo de autonomia sobre seu trabalho em troca de um número limitado de horas de trabalho, negociação coletiva e proteção contra a perda do emprego. Esse modelo, implementado de várias formas legais em todas as nações industrializadas, reduziu a justiça social aos termos quantitativos da troca de trabalho e segurança física no trabalho e liberdade aos sindicatos. Mas o trabalho em si – seu conteúdo e conduta – era excluído dessa barganha. Tanto na sociedade capitalista como nos países “comunistas”, o trabalho era considerado uma questão de “organização científica” – ou o chamado taylorismo. Não havia lugar para a autonomia, que existia somente para executivos sênior e autoempregados.

A revolução digital oferece uma chance a todos os trabalhadores de adquirir maior autonomia. Mas, ao mesmo tempo, ameaça sujeitar todo o mundo – incluindo os autoempregados, executivos e categorias profissionais – a formas agravadas de desumanização do trabalho. Essa revolução não é limitada à difusão das novas tecnologias. Ela está mudando o centro de gravidade do poder econômico, agora menos concentrado na propriedade material dos meios de produção do que na propriedade intelectual dos sistemas de informação. Hoje, esse poder não é exercido principalmente por meio de ordens a serem seguidas – mas de objetivos a serem alcançados.

Ao contrário de revoluções industriais anteriores, não são as habilidades físicas que as novas tecnologias poupam e superam – mas as ações mentais. Mais precisamente, as capacidades de memorização e cálculo, que podem ser usadas para a execução de qualquer tarefa programável. Estas tecnologias são incrivelmente poderosas, rápidas e obedientes mas também, como diz o cientista da computação Gérard Berry, totalmente estúpidas [3]. Elas possibilitariam aos humanos concentrar-se no lado “poético” do trabalho – aquele que requer imaginação, detalhe e criatividade, e portanto não é programável.

A revolução digital será também uma fonte de novos perigos se, ao invés de colocar computadores a serviço dos humanos, organizar o trabalho humano no modelo de trabalho dos computadores. Ao invés da subordinação dar lugar a maior autonomia, o trabalho tomaria a forma de subordinação a números. Equivaleria a estender à mente a garra que o taylorismo mantinha sobre o corpo.

Essa tentativa quixotesca de programar seres humanos aliena-os da experiência da realidade. Ela explica o crescimento de problemas de

saúde mental e o aumento do mesmo tipo de fraude contábil já vista nas economias planejadas da União Soviética. Encarregado de atingir metas impossíveis, um trabalhador tem pouca escolha: ou se afunda em depressão, ou joga com o sistema para satisfazer indicadores de desempenho fora da realidade. A fantasia cibernética subjacente à governança por números adequa-se perfeitamente à promessa neoliberal de globalização. Mais precisamente à autorregulação de uma “grande sociedade aberta” pelas forças de um mercado que tudo abarca. Essa é a razão por que esse tipo de governo está se espalhando, em detrimento do que a Declaração Universal de Direitos Humanos define como Estado de Direito.

Não é, portanto, nas velhas fórmulas do neoliberalismo que podemos busca as ferramentas legais para dominar a tecnologia de informação e civilizar seu uso de modo a libertar, ao invés de alienar, a mente humana. Essas fórmulas, administradas em doses maciças no decorrer dos últimos quarenta anos, ajudaram a formatar o mundo em que vivemos. Um mundo de uso abusivo dos recursos naturais e dominação da economia pelas finanças, gerando nitidamente o crescimento de desigualdades de todos os tipos, a migração em massa de pessoas que fogem da guerra e da pobreza, a volta da violência religiosa e do nacionalismo, o declínio da democracia e o crescimento do poder de homens fortes com ideias fracas. Diria o senso comum que, ao invés de insistir no erro, aplicando mecanicamente as “reformas estruturais” prescritas pelos responsáveis por esse desastre, deveríamos aprender com esses erros, particularmente no campo das leis.

O que é particular no neoliberalismo – e o diferencia do liberalismo clássico – é o modo como ele trata as leis em geral, e as leis trabalhistas em particular. Elas passam a ser vistas como um produto legislativo em competição num mercado internacional de regulações

em que reina suprema a corrida para rebaixar os padrões sociais, fiscais e ambientais. O Estado de Direito é portanto substituído pelo “shopping” legal, subordinando a lei a cálculos econômicos ao invés do contrário.

Redesenhar as leis trabalhistas, olhando além do emprego

Como os governos não querem mais assumir nenhuma das principais alavancas macroeconômicas que afetam o emprego (controle de moeda e das fronteiras, taxa de câmbio, gasto público), eles empurram com mais força a última alavanca que restou: as leis trabalhistas, que são tidas como um obstáculo ao emprego. Isso embora nenhum estudo sério dê suporte a esse argumento.

Como os limites ao “direito” de demitir foram abolidos, as promessas extraordinárias que acompanham cada nova desregulação do mercado de trabalho nunca se materializaram. As taxas de desemprego continuam muito altas [4]. Mas não tem havido revisão das leis empresariais (elas permitem, por exemplo, recompra de ações que levam ao enriquecimento dos acionistas sem dar nada em troca, destruindo o capital e minando o investimento), das leis contábeis, ou das leis sobre finanças (tais como a existência de bancos privados que são “muito grandes para falir” e que portanto usufruem de uma inviolabilidade negada a Estados endividados) [5]. Os efeitos negativos de tais mudanças, nos investimentos e no emprego, estão provados. No noticiário atual, reduzir a indenização por demissão injusta é visto como “reforma corajosa”, enquanto limitar os ganhos de opções de ações que um executivo pode receber em razão de tais demissões é tido como “demagogia”.

Qualquer reforma séria das leis trabalhistas deveria ter como alvo mais democracia econômica – ou a própria democracia política continuará a se dissolver. Idealmente, reformas verdadeiras deveriam dar a todo mundo mais autonomia e controle sobre suas vidas profissionais, criando mais salvaguardas ativas, que permitam às pessoas tomar iniciativas, e complementar as salvaguardas passivas herdadas do modelo fordista. Mas isso não pode ser feito sem levar em conta as profundas mudanças na organização das empresas e do trabalho que vêm ocorrendo desde os anos 1980.

A primeira condição para tal reforma seria estender as leis do trabalho para além do emprego, de modo a que protejam todos os tipos de trabalho economicamente dependente. Hoje, a revolução digital e o modelo de start-up estão ressuscitando esperanças de empoderamento por meio do autoemprego e pequenas cooperativas. Mas na realidade as linhas entre autoemprego independente e autoemprego dependente estão sendo apagadas, com os trabalhadores presos por laços de fidelidade que reduzem sua autonomia em vários graus. Do mesmo modo, a ideia de que plataformas digitais que reúnem trabalhadores e usuários de seus serviços beneficiará o autoemprego não é confirmada pelos fatos, como demonstram as ações coletivas apresentadas por motoristas da Uber, com algum sucesso, para forçar a empresa a reconhecê-los como empregados.

Face a essa mudança, a dependência econômica deveria ser o critério essencial para um contrato de emprego, como recomendado por uma série de propostas provocadoras elaboradas por um grupo de acadêmicos franceses [6]. Adotar esse critério simplificaria as leis do trabalho, e ligaria o grau de proteção recebido pelos trabalhadores à sua dependência. A gestão de resultados tem sido acompanhada pelo retorno da velha estrutura legal da “propriedade

feudal”, na qual um arrendatário garantiria lealdade ao dono da terra em troca do direito de trabalhar um lote de terra. O ressurgimento de tais laços tornou-se possível devido a ferramentas digitais que permitem aos proprietários controlar o trabalho de outros sem lhes dar ordens.

Esses laços de lealdade formam a estrutura legal da economia de rede e são encontrados, de diferentes modos, em todos os níveis de trabalho: dos chefes executivos sujeitos aos caprichos dos acionistas ou clientes até os empregados assalariados, de quem é demandada flexibilidade – eles têm de estar disponíveis o tempo inteiro. Os debates sobre a uberização iluminam a necessidade de uma estrutura legal que possa manter as promessas (de autonomia) e mitigar os riscos (de exploração) inerentes a essas situações de lealdade.

Reformas visionárias

Neste novo contexto, qualquer reforma que coloque no centro das relações de trabalho as negociações diretas entre patrões e empregados é irrelevante. Este enfoque pode ter sido adequado nos Estados Unidos em 1935, quando a Lei Nacional de Relações de Trabalho foi adotada como parte do New Deal. Mas ele não resolve os problemas colocados pela organização atual do trabalho – interconectada e transnacional.

A primeira questão é: que mecanismos permitem aos trabalhadores recuperar algum grau de controle sobre o sentido e o conteúdo de seu trabalho? Na França, o direito dos assalariados à expressão coletiva, consagrado nas Leis Auroy, de 1982, inauguraram este processo, que poderia ter prosseguido se a concepção e a

organização do trabalho tivessem se transformado em ponto de negociação coletiva e consciência individual. Hoje, este tema é tratado apenas de modo negativo, quando o trabalho, sob a ordem atual, leva a suicídios ou distúrbios psicossociais. É preciso voltar a tratá-lo de modo propositivo.

É preciso que haja condições de conduzir negociações coletivas nos níveis corretos, não apenas no de cada indústria ou empresa. Dois destes níveis merecem atenção particular: o da cadeia produtiva e o do território. Tal tipo de negociação permitiria que aflorassem, por exemplo, os interesses específicos de empresas hoje dependentes. Elas poderiam articular-se os empregados, diante do poder das companhias de que todos dependem. Também permitiria envolver todas as parts interessadas no dinamismo de uma dada região. O cara-a-cara dinâmico entre empregador e empregado, numa empresa ou num ramo de produção, deixou de ser adequado. É preciso convocar a presença de outras partes, em torno da mesa de negociação.

Uma terceira ideia para uma reforma verdadeira tem a ver com a partilha de responsabilidades no interior das redes de empresas. Estas redes permitem que quem as controla exerça poder econômico intenso, mas exima-se de suas responsabilidades em relação a subordinados. Trata-se, portanto, de ligar a responsabilidade de cada membro da rede ao grau de autonomia de que de fato desfruta [7]. Tal reforma permitiria clarear as áreas cinzentas existentes em torno do conceito contemporâneo de “responsabilidade social” – que representa, para o neoliberalismo, o que o paternalismo foi para o liberalismo. Onde necessário, a mudança obrigaria a empresa dominante a responder conjuntamente por danos causado pelas organizações que ela cria e controla.

No plano internacional, deveríamos assumir por inteiro a sentença inscrita na Carta de Filadélfia da OIT. “O fracasso de qualquer nação em assegurar condições humanas para o trabalho é um obstáculo no caminho de outras nações, que desejam melhorar as condições em seus próprios países”. E deveríamos levar em conta que a divisão internacional do trabalho e nosso impacto ambiental sobre o planeta são temas inseparáveis.

Padrões sociais e ambientais devem ter, portanto, a mesma força legal que as normas que regem o comércio internacional. Isso exigirá a criação de um órgão para disputas internacionais com poder de autorizar os países que asseguram trabalho digno e proteção do ambiente a fechar seus mercados para os que não os respeitam [8]. No plano regional, blocos como a União Europeia poderiam recuperar legitimidade política liderando tal reforma e renovando um compromisso adotado em seus tratados – em relação a “condições melhores de vida e trabalho, para tornar possível sua harmonização”, ao invés de encorajar uma corrida social e fiscal rumo ao fundo do poço, como ocorre hoje

Uma reforma ambiciosa das leis trabalhistas deveria incluir também o trabalho hoje não pago – como o cuidado com as crianças e os parentes idosos, vital para a sociedade e hoje ignorado pelos indicadores econômicos. Desde que a luz artificial tornou possível o trabalho durante as 24 horas do dia, as leis trabalhistas ofereceram uma estrutura espacial e temporal compatível com nosso relógio biológico e o direito humano ao respeito pela vida privada e familiar. Esta estrutura é agora ameaçada pelo neoliberalismo e pela tecnologia da informação, que juntas estendem o trabalho assalariado para todos os lugares e todas as horas [9]. O preço, particularmente em termos de vida familiar, é exorbitante – mas nunca reconhecido por aqueles obcecados com o trabalho aos

domingos e às noites. Exatamente o que está destruindo os últimos vestígios de tempo social que escaparam à mercantilização da vida humana.

[1] Michel Volle (2017). Anatomie de l'entreprise. Pathologies et diagnostic. In Pierre Musso (Ed.), *L'Entreprise contre l'État?* Manucius, Paris.

[2] Declaração de Filadélfia (1944).

[3] Gérard Berry (2008). Pourquoi et comment le monde devient numérique. *Annuaire du Collège de France*.

[4] A taxa oficial de desemprego é de 11,1% na Itália, 17,8% na Espanha e 21,8% na Grécia.

[5] Ao substituir um antigo princípio de contabilidade, este padrão indexa o valor dos ativos de uma empresa a seu preço de mercado estimado, destacando o que é riqueza puramente hipotética. Ver, de Jacques Richard (2005). "[Une comptabilité sur mesure pour les actionnaires](#)". *Le Monde diplomatique*, Novembro de 2005.

[6] Emmanuel Dockès (2017). *Proposition de code du travail*. Dalloz, Paris.

[7] Alain Supiot e Mireille Delmas-Marty (2015). *Prendre la responsabilité au sérieux*. PUF, Paris.

[8] O uso de novas formas de ação coletiva, incluindo o boicote a certos produtos, também deveria ser reconhecido com ou direito inerente à liberdade de associação e ao direito de organização.

[9] Laurent Lesnard (2009). *La famille désarticulée. Les nouvelles contraintes de l'emploi du temps*. PUF, Paris.

Tradução: Inês Castilho

<https://outraspalavras.net/capa/como-transformar-o-trabalho-no-seculo-21/>

<https://www.alainet.org/es/node/193194>