

# DIREITO, GLOBALIZAÇÃO E AS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO\*

## RIGHT, GLOBALIZATION AND THE NEW WORK RELATIONS

Lourival José de OLIVEIRA\*\*  
Cristiane Carvalho Burci FERREIRA,  
Giovana Benedita Jáber Rossini RAMOS  
Marli da Rocha MAGRI\*\*\*

### RESUMO

A acelerada revolução tecnológica trouxe, dentre outras conseqüências, a transformação nas relações de trabalho. Toavia a automação não revolucionou só o mercado de trabalho e a indústria, mas a sociedade como um todo. A humanidade de hoje depara-se com novas relações de trabalho ou de modo de produção, que é chamada de globalização sócio-econômica. Um fator essencial para a globalização é o fator tecnológico. Novas formas de competição surgiram entre as empresas que buscam vantagens, na disputa de um lugar no mercado. A qualificação da mão-de-obra não é mais um fator de tanta importância, pois num modo de produção altamente tecnificado necessita-se de um número menor de trabalhadores qualificados, embora a qualificação seja um dos elementos necessários para a empregabilidade. Os empregadores buscam trabalhadores com conhecimentos técnicos, com espírito de iniciativa e capacidade de comunicação. A flexibilização nas relações de trabalho, com vistas à modernização do próprio Direito do Trabalho deve ser trilhada a partir dos valores contidos na Constituição Federal, desta-

---

\* Trata-se de produção do Projeto de Pesquisa: “Direito, globalização e as novas relações de trabalho”, coordenado pelo Prof. Lourival José de Oliveira desenvolvido no Programa de Mestrado em Direito da UNIMAR.

\*\* Doutor em Direito pela PUC/SP, Professor do Programa de Mestrado em Direito da UNIMAR – Marília/SP.

\*\*\* Mestrandas do Programa de Mestrado em Direito da UNIMAR – Marília/SP, integrantes do Projeto de Pesquisa: “Direito, globalização e as novas relações de trabalho.”

cando-se: a valorização do trabalho humano, a justiça social, a busca do pleno emprego e, por fim, a dignidade da pessoa humana.

**Palavras-chave:** avanço tecnológico; novas relações de trabalho; tecnologia; valorização do trabalho humano.

### ABSTRACT

The fast technological revolution has brought, among other consequences, changes in work relations. But automation has not only changed the labor and industry market, but also the entire society. Humanity nowadays faces new work relations or ways of producing which is so called social economical globalization. Technology is an essential factor for globalization. New ways of competition came up among the companies that look for advantages in the market. Qualified workers is no longer important for a means of production highly technical needs fewer qualified workers, although qualification is one of the necessary elements of employment. Employers look for workers who have technical knowledge, initiative and communication skill. Flexibility in work relations towards modernization of work right must follow the values in the Federal Constitution, highlighting: human work valorization, social justice, search for job and finally, human being dignity.

**Key-words:** technological advances; new work relations; technology; human work valorization.

## 1. Introdução

Desde os primórdios de sua história, o homem, enquanto ser racional, vem exercendo sua capacidade criativa com ênfase para melhorar suas condições de vida e, mais especificamente, do trabalho. Retrata Marx, na obra *O Capital*, com inarredável propriedade: “O que distingue as diferentes épocas econômicas não é o que se faz, mas como, com que meios de trabalho se faz. Os meios de trabalho servem para medir o desenvolvimento da força humana de trabalho e, além disso, indicam as condições em que se realiza o trabalho” (apud GAMA, 1986, p. 208).

Quanto à inovação tecnológica na busca da melhoria dos padrões de vida e de subsistência humana, vale destacar Anita Kon, que discorre da seguinte forma:

[...] o desenvolvimento de novas tecnologias tem sido, no decorrer da evolução da sociedade, um agente relevante que conduz à expansão das oportunidades de combinações de recursos materiais e humanos disponíveis. A inovação tecnológica, portanto, decorre da necessidade de aumento da produtividade e da efi-

ciência no uso dos recursos, e como conseqüência são observados reflexos consideráveis no caráter e na natureza do trabalho humano (KON, 1999, p. 61).

Nas últimas décadas, no entanto, a revolução tecnológica, somada ao processo de globalização, assumiu proporções homéricas. As transformações advindas da soma desses dois fatores mudaram radicalmente a natureza do trabalho humano, que requer com urgência a definição de novos paradigmas, para, no âmbito nacional, concatenar o Estado com a realidade vigente e, no cenário internacional, impedir a coisificação do trabalho humano, transmudado em mercadoria, com um simples valor de custo, medido pelas diretrizes econômicas. Em suma, a tecnologia deve ser colocada como ferramenta do desenvolvimento humano, parte integrante de um processo e não como o mero significado da redução de custos em vistas de uma maior lucratividade.

Caso assim seja apresentado o fator tecnológico, ter-se-á um instrumento de dominação econômica, destinada a fazer aumentar as desigualdades sociais.

## **2. Conceito de tecnologia**

Segundo aponta Ruy Gama (1986, p. 11), existem duas vertentes principais e divergentes acerca da conceituação de tecnologia, sendo que uma se refere à tecnologia como o próprio fazer, e outra ao estudo daquelas atividades dirigidas à satisfação das necessidades humanas. Em sua tese de livre-docência, Gama leciona que:

A tecnologia moderna foi se constituindo a partir do século XVII, *pari passu* ao desenvolvimento do capitalismo e à substituição do modo de produção feudal/corporativo, e do sistema do modo de transmissão do conhecimento apoiado na aprendizagem, pelo emprego do trabalho assalariado e o sistema escolarizado de transmissão de conhecimento.(1986, p. 30).

O mesmo autor toma como ponto de partida, no seu trabalho, o seguinte conceito de tecnologia:

Tecnologia: estudo e conhecimento científico das operações ou da técnica. Compreende o estudo sistemático dos instrumentos, das ferramentas e das máquinas empregadas nos diversos ramos da técnica, dos gestos e dos tempos de trabalho e dos custos, dos materiais e da energia empregada.[...] (GAMA, 1986, p. 30).

A tecnologia tão benéfica ao avanço da humanidade, resultado da *práxis* e da pesquisa humana ao longo da história, possui também suas facetas negativas, do ponto de vista social. O tempo que encurta distâncias, tornando o mundo cada vez mais rápido, ressalta as diferenças econômicas, culturais e sociais existentes entre os países, transformando o planeta numa pequena aldeia global (BAUMAN, 1999).

Referindo-se à profundidade da revolução tecnológica, Ladislav Dowbor relata:

Hoje vivemos uma profunda revolução tecnológica. Nos últimos vinte anos, acumularam-se mais conhecimentos tecnológicos do que em toda a história da humanidade. Isto tem um lado positivo, sem dúvida pela produtividade crescente que conseguimos pelos avanços na saúde, na informação e tantos outros. Mas a verdade é que o dramático avanço tecnológico, sem um avanço comparável em termos institucionais, se torna explosivo para a humanidade [...]. Em outros termos, quando o homem maneja instrumentos tecnológicos de impacto planetário, não pode mais resumir a sua filosofia de organização social na sobrevivência do mais apto, no 'vença o melhor'. Melhorar radicalmente a nossa capacidade de governo tornou-se uma questão de sobrevivência. A dramática diferença entre a rapidez do avanço das técnicas e a lentidão do avanço das instituições nos coloca como que no comando de um imenso avião moderno, tendo no painel os modestos controles de um fusca. Há uma disritmia letal no desenvolvimento da nossa sociedade. (DOWBOR, 1999, p. 10)

Não se pode descurar de que o desenvolvimento tecnológico não se deu de forma homogênea, no mundo. A inovação tecnológica está diretamente ligada ao volume de investimento, e, portanto, os países mais ricos tornam-se, via de regra, mais desenvolvidos. Consolida-se a desigualdade estrutural, quando os países subdesenvolvidos ou periféricos colocam-se como meros receptores do conhecimento tecnológico alheio e, por não possuírem os seus próprios, relegam-se tão somente à condição de base de fabricação mundial em virtude do fornecimento de mão-de-obra barata (KON, 1999, p. 62-63).

Todos os frutos de processos inventivos, bem como a tecnologia, têm seu destino traçado pela conduta humana, sendo uma questão de condução, de destinação e não de mera tendência ou vocação. Em ambientes competitivos, nos quais muitos se beneficiam, o impacto tecnológico é criativo. Quando monopolizado por poucos, é devassador. (BORTOLOTTI, 2000, p. 189). Segundo Marx, a tecnologia apresenta-se como a ciência que revela os mistérios do trabalho, da sociedade e do próprio Homem (apud GAMA, 1986, p. 208).

Dentro deste estudo, requer-se buscar o significado ideológico de tecnologia, que aparentemente quer significar desenvolvimento. Contudo, não é pelo fato de atualmente se produzir, em determinados países, por exemplo carros, que aquele país será tecnologicamente desenvolvido. Da mesma forma, a tecnologia voltada puramente para a redução de custos não significa melhoria das condições sociais ou divisão de rendas. Pode significar “ostracismo social”, na medida em que é dominada por um pequeno número de trabalhadores.

### **3. A tecnologia e a necessidade de qualificação da mão-de-obra**

No séc. XVIII, a Inglaterra passou a ser conhecida como o “país do capitalismo”, desenvolvendo a indústria têxtil resultante das primeiras invenções: máquinas de fiar e fio de seda. Em 1769, foi inventada a máquina a vapor por James Watt, passando a fornecer energia às indústrias e liberá-la da energia hidráulica (GOMES, 2003, p. 108).

O empregador possuía o monopólio da produção e controlava o trabalho, impondo unilateralmente sofridas condições de trabalho aos trabalhadores, que se sujeitaram a elas para não enfrentar o desemprego. Alguns teóricos explicam em virtude do fato de o trabalhador ter uma concorrente: a máquina. O Estado moderno, desde então, incentivava e dirigia os investimentos para a reestruturação industrial, a fim de inserir a economia no grande mercado mundial, participando com investimentos públicos no financiamento privado.

O Estado Contemporâneo caracteriza-se por seu compromisso com metas políticas, sociais e econômicas. (ROBORTELLA, 1994, p. 133 e ss). Modifica-se gradualmente a atitude do empresário com relação à mão-de-obra, agora considerada mais um ativo do que um passivo. Quanto maior a evolução tecnológica, mais preciosos os recursos humanos qualificados, tornando paradoxal a tendência à precarização dos postos de trabalho.

Luiz Carlos Amorim Robortella (1994, p. 133 e ss) comenta que, de um apertar de botão, de um programa de informática, pode depender toda a atividade empresarial. No mundo globalizado, a revolução tecnológica fez com que as empresas, devido à competitividade de mercado, modificassem a sua linha de produção, buscando enaltecer a qualidade de seus produtos, com mudanças significativas inerentes à política de pessoal. Atualmente, as empresas buscam criatividade, conhecimento geral, o saber multifacetado e, com isso, passam a exigir de cada trabalhador a tecnologia da informação, a força de trabalho intelectual e comunicativa.

O trabalhador de alta tecnologia, com pleno domínio dos segredos e do núcleo principal da empresa, acaba por exercer sua atividade sem dependência hierárquica. Esta expressão, “sem dependência hierárquica”, dá lugar a um controle mais efetivo das ações dos empregados por outros empregados, na medida em que se constroem sistemas de gerenciamento interligados. O trabalho pode ser executado em locais diversos, mediante sistemas de comunicação e de informática que favorecem o empregador, ao permitir o controle do empregado mesmo que a distância, tomando-se como exemplo o alastramento do teletrabalho. O Professor Robortella tece comentários, considerando esse novo controle utilizado por meio dos avanços tecnológicos, como uma “telesubordinação” ou “teledisponibilidade”. E diz que, se depender dessa forma de tecnologia, o empregador pode tornar mais amplo seu poder diretivo da empresa (ROBORTELLA, 1994, p. 133 e ss).

O mercado “mundializado” amplia ainda mais suas conseqüências, pois o cidadão-trabalhador, quando não é excluído e condenado ao universo da informalidade, é integrado e submetido à lógica avassaladora do capital transnacionalizado. Um exemplo dessa situação é a empresa Nike, que trabalha com produtos relacionados ao esporte. Ela terceiriza a sua produção, habilitando fornecedores da Indonésia à Polônia, dependendo de onde encontrar os menores custos (MARTIN, 1995, p. 25-30).

Nos países subdesenvolvidos, o Estado ainda traça timidamente programas de qualificação, de inclusão no mercado de trabalho e estuda formas de reestruturação do processo educativo, a fim de melhor preparar seus profissionais e tentar amenizar o caótico quadro de desemprego. Por sua vez, os empresários que anseiam por esses novos profissionais não podem esperar, dadas as exigências do mercado. O trabalhador sem qualificação, de seu lado, tem pouquíssimas chances de encontrar nova colocação, uma vez que seu perfil está cada vez mais distante da necessidade do mercado globalizado e da alta tecnologia com que ora se depara. Aqueles trabalhadores, sem qualificação técnica, pelo que se constata, serão jogados à própria sorte. Daí uma das conseqüências da evolução tecnológica nas relações de trabalho – o desemprego, na sua fase de extinção da necessidade daquele determinado tipo de trabalho.

#### **4. Tecnologia e desemprego**

Nos tempos atuais, as empresas vêm-se inseridas num mercado globalizado e buscam adotar o perfil imposto por essa nova realidade de produzir mais e melhor, com cada vez menos custo. O avanço tecnológico apresenta-se, aparentemente, como a fórmula para se alcançar o aumento da capacidade produtiva, a diminuição do tempo, a melhoria na qualidade e a uniformidade do produto.

No entanto, o desenvolvimento da tecnologia, juntamente com a globalização, gera grandes modificações nas relações de trabalho que se externam através de vários reflexos, dos quais se destacam: a necessidade de mão-de-obra qualificada, para que se possa implantar e dirigir esse novo aparato tecnológico; o surgimento de novas formas de trabalho, para se amoldarem às necessidades decorrentes do novo perfil do empresariado; e a diminuição da necessidade de mão-de-obra desqualificada ou com pouca qualificação.

Os profissionais altamente qualificados têm colocação garantida no mercado de trabalho e sua mão-de-obra é extremamente valorizada, conforme registra Denize Pazello Valente: “[...] É neste contexto, de reconhecimento da fábrica como organismo complexo, capaz de ajustar-se às necessidades oligopolistas de competir em qualidade e diferenciação de produtos, que requer um trabalhador criativo, capaz de interagir com o novo processo de trabalho” (VALENTE, 2003, p. 439).

Sobre o mesmo tema, afirma Dallegrave Neto:

A forma como o trabalhador é inserido na linha de produção se altera de acordo com o modelo de produção. De Taylor a Ford. De Ford ao Toyotismo. Em cada quadrante impõe-se ao trabalhador a necessidade de adquirir o perfil de ‘operário padrão’, status recebido por aquele que melhor consegue se adaptar às mutantes formas de produção com vistas à maximização dos lucros. É preciso ter um baixo grau na escala RM (resistência à mudança), sob pena de exclusão do mercado ( 2002, p. 60).

Os processos produtivos hodiernos demandam pouquíssimas mãos para sua completa execução, ou, são executados exclusivamente por máquinas, dado o avanço da tecnologia. Conseqüência disso é que, aumentada a produtividade de trabalho para um mesmo nível de produção, o número de trabalhadores é cada vez menor (CATTANI, 1991, p. 51). É o chamado desemprego estrutural, mais grave e arrasador do que o simples desemprego conjuntural, e que vem se proliferando especialmente nos países periféricos, como o Brasil, nos quais a grande massa de trabalhadores possui o perfil da mão-de-obra não especializada.

Wagner Giglio (2001, p. 408) comenta o prejuízo que o desemprego traz para o país, no nível macroeconômico, com o enfraquecimento do mercado interno e o aumento da dependência frente ao capital externo e às organizações internacionais, e, no planomicroeconômico com a redução do poder aquisitivo do trabalhador, processo que se traduz em um círculo cada vez mais vicioso. Nesse contexto, não se pode olvidar que o desemprego coloca em risco o maior valor da sociedade, qual seja, a dignidade da pessoa humana, uma vez que o trabalho se tornou atividade inerente ao homem. Neste sentido, vale citar:

[...] Enfim, resta cada vez mais evidenciada a humilhação do trabalhador que se vê transformado em servo da máquina. Desconsiderada sua dignidade humana, é obrigado a se submeter às piores condições de trabalho que lhe são impostas pelo empresário, que tudo faz para negligenciar o caráter social de sua atividade econômica” (GOMES, 2003, p. 103).

Vê-se que, das inúmeras conseqüências trazidas pela evolução da tecnologia, nas relações de trabalho, destaca-se o desemprego, tanto pela proporção que vem adquirindo, quanto pela sua relevância. Trata-se de um problema real e de grande profundidade para o qual se deve atentar e lutar arduamente. Assim como o trabalho se tornou a base da sociedade com o decorrer da história humana, “[...] o não-trabalho assume, igualmente, um papel fundamental”. (CATTANI, 1991, p. 40)

A grande questão a ser colocada é: como reverter esse processo?

## 5. A tecnologia e a valorização do trabalho humano

Transformada a liberdade em mera abstração, em face da Revolução Industrial que eclodiu no século XIX, o trabalhador acabou sendo abandonado pelo Estado Liberal e passou a ser considerado como simples meio de produção. Competindo com a máquina, se sujeitava à jornada de trabalho que superava os limites de sua própria resistência física, para, ao final de cada mês, receber pouco salário e não ter que se sujeitar ao desemprego. Dessa época remontam as divergências existentes entre o avanço tecnológico e a valorização do trabalhador (GOMES, 2003, p. 108).

A exploração do homem pelo homem tornou-se cruel, sua dignidade vem sendo diminuída de forma atroz. A fraternidade, uma das bandeiras sustentadas no século XVIII restou esquecida. José Afonso da Silva expressa que “[...] essa prevalência dos valores do trabalho na conformação da ordem econômica reporta como prioridade sobre os demais valores da economia de mercado. Aí sim, terão estes valores, potencialidades transformadoras” (SILVA, 1997, p. 720).

Os princípios e regras constitucionais têm por fim proteger a pessoa humana, o bem jurídico trabalho, que recebeu pela Constituição Federal de 1988 a conotação de valor social, tornando-se um dos fundamentos do Estado Democrático do Direito (art. 1º, IV). A Lei Maior brasileira também proclama que a ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho (art. 170 da C.F.) e que a ordem social tem por base o primado do trabalho (art. 193 da C.F.).

Além disso, a vigente Constituição Federal reconhece que a dignidade da pessoa humana é um valor supremo da ordem jurídica. A atuação governa-



mental não pode estar condicionada apenas aos interesses econômicos, deixando o trabalhador abandonado em meio às leis de mercado, posto ser ele detentor de direitos fundamentais que extrapolam o âmbito nacional, por serem consagrados mundialmente.

A Constituição Federal de 1988 apresenta ainda alguns pontos de flexibilidade, adequando-se às exigências do mercado globalizado, ao trazer transformações que buscam beneficiar empregadores e trabalhadores. Tome-se, como exemplo, o art. 7º, inciso XI, que baseando-se na relação entre salários e produtividade ou rendimento líquido, prevê “a participação nos lucros ou resultados desvinculada da remuneração” (SILVA, 1998, p. 89).

O desenvolvimento tecnológico revolucionou não só o mercado de trabalho e da indústria, mas a sociedade como um todo. A facilidade na circulação de informações e de produtos tem sido a principal forma de expressão cultural, transformando o modo de pensar e agir das pessoas.

O professor Cattani afirma que não se pode tratar o avanço tecnológico como a grande causa do desemprego e desvalorização do trabalho que atinge os países menos desenvolvidos, inclusive o Brasil. Cita, como exemplo, a situação dos EUA:

O percentual de desemprego nos Estados Unidos causa inveja aos europeus. [...] Nos Estados Unidos, a duração de desemprego é relativamente curta. O fluxo de entradas e saídas é mais rápido, fazendo com que apenas 11% dos trabalhadores estejam empregados há mais de um ano (CATTANI, 1991, p 55).

Ressalta Luiz Carlos Amorim Robortella: “O importante é adaptar as normas e a política do trabalho às realidades nacionais e que as normas sejam efetivamente cumpridas, dentro da idéia de que o desenvolvimento econômico não é incompatível com o progresso social” (ROBORTELLA, 1994, p. 133 e ss). Desta feita, tudo parece indicar que a questão do desemprego não estaria centrada no desenvolvimento tecnológico e sim em políticas desenvolvimentistas, em ações do poder público e formas de convivência da comunidade em geral com essas novas formas de organização empresarial.

## **6. Os novos paradigmas empresariais**

Ocorreram várias mudanças que caracterizaram uma revolução empresarial. As novas formas de prestação de serviços, a presença feminina na fábrica, os novos hábitos e locais de trabalho fizeram com que o Estado fosse reconstruindo a sua atual forma de participação na relação de trabalho. A empresa não mais se identifica exclusivamente com o seu proprietário ou controlador, mas representa também a sua diretoria, seus executivos, seus téc-

nicos e seus trabalhadores. O capital e o trabalho não são mais os únicos fatores de produção. Acrescenta-se a esses a tecnologia, que garante a produtividade da empresa. Hoje, os fatores mais importantes do crescimento econômico são: a organização, o conhecimento e a aquisição da tecnologia. A função do empresário também mudou. Houve a reestruturação da empresa, justificando-se o novo estudo do direito que incide sobre a empresa.

Segundo Wald, para o empresário, o ciclo da revolução tecnológica, que teve seu início com a criação da máquina a vapor e se desenvolveu na segunda metade do século XX, com a utilização da energia atômica e a introdução da informática, provocou uma verdadeira Revolução Industrial (apud DRUCKER, 1993, p. 107 e ss).

Exige-se, em virtude da globalização, que o *manager* contemporâneo seja um líder de sua equipe, um conhecedor da realidade do seu tempo, um organizador da produção e da comercialização e que saiba exatamente quais são os interesses da empresa, dos seus empregados e das necessidades, tanto do mercado externo como interno. O planejamento empresarial deve admitir a ocorrência de futuros alternativos, prevendo-se a necessidade de reciclagem contínua. Hoje, cabe adequar esse planejamento ao mundo externo, que é marcado por uma nova fase, surgida com o desaparecimento das distâncias e com a presença marcante das empresas multinacionais.

As próprias qualidades básicas do empresário sofreram modificações. Não lhe basta ser racional e audacioso. Agora, o empresário precisa ter intuição e ponderação. Exige-se que seja um administrador eficiente e um hábil negociador, dominando as técnicas da informação e da comunicação. A evolução da empresa constitui um elemento básico para a compreensão do mundo contemporâneo. A empresa passa a ser o quinto pilar do direito privado, ao lado da propriedade, da família, do contrato e da responsabilidade, tornando-se o centro da atividade econômica. Para Arnold Wald, a criação da empresa moderna representa, na história da humanidade, uma mudança de civilização tão importante quanto o fim do estado paleolítico, ou seja, o momento em que o homem deixou de viver exclusivamente da caça para dedicar-se à agricultura, abandonando o nomadismo para se fixar na terra (apud GHOSN, 2003, p. 313).

A atual passagem para uma economia global permite a emergência de um conjunto ainda maior de novas empresas globais. Compra global, produção global e vendas globais estão todas combinadas numa impecável cadeia global de suprimento. Um exemplo é a tomada do controle da Chrysler pela Mercedes, tanto das oportunidades, quanto dos problemas. Se as duas se acertarem, sua fusão irá criar uma nova empresa, nem alemã nem americana. Será uma empresa global, com ambos os lados tendo muito a aprender um com o outro. Uma produz carros para o mercado de massa e a outra para o mercado de luxo. Uma é

conhecida por seus *designs* inovadores e os da outra nunca mudam. Uma tem problemas de qualidade, sendo que a outra é conhecida por sua alta qualidade. Uma vende localmente, mas compra peças globalmente, sendo que a outra vende no mundo inteiro, mas compra peças localmente. Devido a esses fatores, as pesquisas indicam que é pouco provável a ocorrência de quedas de vendas, ao mesmo tempo, em todos os seus mercados combinados. Quando a Europa estiver mal, a América estará bem (apud GHOSN, 2003, p. 313 e ss).

Outro exemplo de uma união bem sucedida é a que a Renault conseguiu fazer com a Nissan, realizada sob a liderança de Carlos Ghosn, com respeito à manutenção da cultura própria de cada uma das empresas, sem prejuízo da criação de uma nova cultura comum a ambas.

Diante dos avanços tecnológicos, da concorrência entre as empresas e da busca pelo lucro, os empresários foram impulsionados a construir uma nova empresa. As empresas tiveram que se adaptar a esse novo cenário mundial, em virtude de suas próprias sobrevivências. São mudanças exigidas para que elas se relacionem entre si e com a sociedade.

Surgem novos contextos empresariais, tais como: terceirização, quarteirização, o trabalho a domicílio, entre outros, que trazem como conseqüências a produção de postos de trabalho com baixos salários, quadro de demissões crescentes, inclusive com trabalhadores mais experientes.

Um exemplo é o que ocorreu no processo das privatizações em empresas estatais como a reestruturação da telefonia, no Brasil. A reestruturação da telefonia modernizou os serviços ao consumidor, mas as terceirizações reduziram os salários dos trabalhadores do setor em até 40%.<sup>1</sup> Além dos novos contextos empresariais, a organização empresarial atual tem que ser eficiente. Hoje, a empresa faz parte de um ambiente “aberto” de organização, ou seja, a forma com que ela se relaciona com o ambiente é que define se ela terá sucesso ou não.

Aquela empresa que não se adaptar ao novo ambiente surgido ou às mutações desse ambiente onde está inserida (forma de produzir, consumidores, características do seu produto, enfrentamento das contingências políticas e instabilidades econômicas) perecerá. As que conseguirem acompanhar os processos de transformação, como que prosseguindo com um processo de mutação sintonizada com o meio em que vivem, poderão sobreviver.

---

<sup>1</sup> Dados da conclusão da tese de doutorado de Sirlei Márcia de Oliveira apresentada à Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas (FFLCH) da USP.

## Considerações finais

1. As transformações advindas dos avanços tecnológicos mudaram radicalmente a natureza do trabalho humano, que requer com urgência a formação de novos paradigmas. A revolução tecnológica fez com que as empresas modificassem sua linha de produção e passassem a exigir de cada trabalhador uma maior qualificação e produtividade;
2. O trabalho da era tecnológica pode ser executado em locais diversos, sem a necessidade de contato direto, mediante sistemas de comunicação e informática, que favorecem ao empregador o controle do empregado mesmo à distância, ampliando ainda mais o poder diretivo da empresa;
3. Criaram-se ideologias mercadológicas com base na competição bruta, nutrindo a necessidade da redução cada vez maior de custos, para fins de obtenção do lucro barato. O número de trabalhadores exigidos pelos processos produtivos modernos é cada vez menor, principalmente os de mão-de-obra não especializada, gerando o que passou a ser denominado de desemprego estrutural, que exclui de vez a grande massa de trabalhadores do mercado de trabalho, extinguindo as vagas que antes eles ocupavam;
4. A Constituição Federal deve ser interpretada de forma a sempre ser objetivada a concretização dos valores sociais nela concentrados. Nenhum processo de flexibilização pode ser despojado do atendimento ao princípio da valorização do trabalho, que concretiza o princípio da dignidade da pessoa humana. O trabalhador é detentor de direitos fundamentais, resguardados no plano internacional pelos direitos humanos e, especificamente no Brasil, pela eleição do bem jurídico trabalho como valor fundante do Estado Democrático de Direito. Desta feita, a valorização do trabalho humano deve ser uma preocupação mundial no aspecto social, e no político, pautar todas as ações governamentais;
5. A política pública, principalmente a busca da qualificação da mão-de-obra, é de grande importância para o enfrentamento pelo homem das novas necessidades do mercado, tratando-se de uma necessidade básica que exige do Estado ações públicas nesse sentido.

## REFERÊNCIAS

- BAUMAN, Zygmunt. *Globalização: as conseqüências humanas*. Trad. Marcos Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.
- BORTOLOTTO, Christhyanne Regina. In: *Direito so Trabalho & Direito Processual do Trabalho*. Aldacy Rachid Coutinho e outros (coord.). Curitiba: Juruá, 2000.
- CATTANI, Antonio David. *A ação coletiva dos trabalhadores* Porto Alegre: SM Cultura-Palmarica, 1991.
- DALEGRAVE NETO, José Afonso. Transformações das relações de trabalho á luz do neoliberalismo. In: COUTINHO, Audacy Rachid. *Transformações do Direito do Trabalho*. Curitiba: Juruá, 2002.
- DOWBOR, Ladislaw. Globalização e tendências institucionais. In: DOWBOR Ladislaw Dowbor et al. *Desafios da globalização*. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.
- GAMA, Ruy. *A tecnologia e o trabalho na história*. São Paulo: Nobel/Edusp, 1986.
- GIGLIO, Wagner D. Desemprego: causas, efeitos e perspectivas. *Revista LTR Legislação do Trabalho*. LTr, v. 65, n. 04, abril 2001.
- GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana e a Flexibilização da Legislação Trabalhista. In GARCIA, Maria. *Revista de Direito Constitucional e Internacional*, São Paulo, Editora Revista dos Tribunais, ano 11, julho-setembro, 2003.
- KON, Anita. Tecnologia e trabalho no cenário da globalização. In: DOWBOR Ladislaw Dowbor et al. *Desafios da globalização*. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.
- MARTIN, Hans-Peter; SCHUMANN, Harald. *A armadilha da globalização*. Trad. Waldtraut U. E. Rose. 5. ed. São Paulo: Globo, 1999.
- ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.
- SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 13. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 1997.
- SILVA, Reinaldo Pereira e. *O mercado de trabalho humano: a globalização econômica, as políticas neoliberais e a flexibilidade dos direitos sociais no Brasil*. São Paulo: LTr, 1998.
- VALENTE, Denise Pazello. Direito do Trabalho: flexibilização ou flexploração? In COUTINHO, Audacy Rachid et al (coord). *Transformações do Direito do Trabalho*. Curitiba: Juruá, 2003.

WALD, Arnold. A empresa no terceiro milênio. In: FONSECA, Rodrigo Garcia da. Aspectos Jurídicos. Rodrigo Garcia da Fonseca. *apud* DRUCKER, Peter F. *Innovation and Entrepreneurship*. New York: Harper Business, 1993, p. 107 e ss.