V ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI MONTEVIDÉU – URUGUAI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

LUCIANA ABOIM MACHADO GONÇALVES DA SILVA

JORGE ROSENBAUM RIMOLO

Copyright © 2016 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D598
Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UdelaR/ Unisinos/URI/UFSM /Univali/UPF/FURG;

Coordenadores: Jorge Rosenbaum Rimolo, Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-230-9
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Instituciones y desarrollo en la hora actual de América Latina.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Interncionais. 2. Direito do trabalho. 3.Meio ambiente do trabalho. I. Encontro Internacional do CONPEDI (5. : 2016 : Montevidéu, URU).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito
Florianópolis – Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br



Universidad de la República
Montevideo – Uruguay
www.fder.edu.uy

V ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI MONTEVIDÉU – URUGUAI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Em mais uma edição, o CONPEDI consolida sua posição no âmbito acadêmico, condensando o que há de mais contemporâneo nas investigações científicas, de dimensão nacional e internacional.

E não por acaso, surpreende pela alta qualidade das produções publicadas, haja vista que apresentam uma revisão de conceitos e analisa as transformações ocorridas, o que intensifica e dinamiza o intercâmbio das discussões em voga.

Acirrados pelo atual contexto de crise econômica, cujo alcance tem se estendido a diversas nações, têm-se multiplicados os casos de violações de direitos, em especial aqueles que tocam aos direitos humanos do trabalhador, revelando-se a necessidade de uma produção científica que possibilite incrementar mudanças nas estruturas institucionais das sociedades contemporâneas.

Com a diminuição das barreiras nas relações socioeconômicas e culturais, no fluxo interacional em escala global, cada vez mais se torna pertinente a análise dos temas abordados nesta revista que têm por mira a promoção do debate acerca da proteção do trabalhador frente às novas realidades no ambiente de trabalho no mundo globalizado.

Desta sorte, com a crescente onda de relativização dos direitos humanos do trabalhador, urge a leitura dos textos científicos que compõem essa coletânea de artigos que convidam para um debate qualificado sobre a temática laboral, sempre tendo como ponto norteador a promoção do trabalho decente, sendo de relevância ímpar para a construção de um novo paradigma das relações de trabalho.

Profa. Dra. Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva - UFS

Prof. Jorge Rosenbaum Rimolo - UDELAR

MERCADO DE TRABALHO E DESEMPREGO UMA ANALISE SOCIOECONOMICA DO DISTANCIAMENTO DO DIREITO DO TRABALHO DAS QUESTÕES ETICO-PROFISSIONAIS.

LABOR MARKET AND UNEMPLOYMENT A SOCIO-ECONOMIC ANALYSIS OF LABOR RIGHTS AND THE DISTANCE BETWEEN ETHICS AND PROFESSIONAL CATEGORIES.

Raquel De Lima Mendes [1]
Ivan Da Costa Alemão Ferreira [2]

Resumo

O presente estudo analisará o cenário socioeconômico brasileiro frente abordando aspectos do profissionalismo, qualificação profissional, desemprego, oportunidade de estudo e salário. Tais perspectivas serão abordadas através de dados estatísticos, e ainda a serão analisados a representatividade das profissões, bem como a legitimidade dos sindicatos e grupos sociais para representa-los. Estes elementos proporcionam uma análise do Direito individual do Trabalho que fundamenta a relação de emprego; capitalismo, globalização, restruturação produtiva, flexibilização e novas tecnologias. Abordará a autonomia do grupo profissional, a ética, a autofiscalização e autopunição, que refletirá na defesa do grupo e na proteção do consumidor ou do contratante.

Palavras-chave: Mercado de trabalho, Desemprego, Ética, Profissionalismo

Abstract/Resumen/Résumé

This study will consider of professionalism to the Brazilian socioeconomic scenario, relating it to unemployment, professional qualification, salary, educational opportunity, demonstrated throw statistical data, as well as the representation of the professions and the legitimacy of trade unions and social groups to represents. These elements grounded an analysis of the Individual Labour law in relation to work and employment relationship; capitalism, productive restructuring, globalization, new technologies and Easing. Address the ethical question of the autonomy of the professional group, the self-monitoring and self-punishment, which reflect not only the defense of the professional group, but also in consumer protection or contractor.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labour market, Unemployment, Ethic, Professionalism

[1] Professora da Universidade Veiga de Almeida, advogada militante e doutoranda do PPGSD-UFF.

[2] Doutor Professor da Universidade Federal Fluminense e Desembargador do Trabalho da 1ª Região

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo observa o cenário socioeconômico brasileiro de dificuldades de inserção do trabalhador no mercado de trabalho. Diante deste fato social a pesquisa busca identificar algumas causas e consequências deste cenário. Para tanto, o ponto de partida é a analise do objeto "qualificação profissional" sob diversos aspectos.

A qualificação profissional tem sido pouco estudada pelo campo do direito brasileiro, porém o seu estudo tem a capacidade de relacionar a legislação com a dinâmica do mercado de trabalho. Por este ângulo, a pesquisa justifica-se em sua possibilidade de identificar alguns limites do tradicional direito do trabalho, eminentemente contratrualista, com um direito mais garantidor de trabalho. Isso cria a possibilidade relacionar o direito do Trabalho com o meio ambiente do trabalhador brasileiro. Não apenas frente à aquisição de emprego/trabalho, mas da própria solidificação de um esboço de estatuto profissional e ético que possa ser apresentado pelo trabalhador no mercado, para além da venda de sua força de trabalho individual que hoje é ofertada com alto grau de e submissão ao tomador de seus serviços. Para isso a qualificação profissional para os autores deste trabalho não ser entendido como mera opção individual, mas por meio de grupos ocupacionais de trabalhadores.

Para autores como Paul Singer, a qualificação profissional seria apenas uma forma de aumentar a concorrência entre os cargos disputados, já para autores como Maurice Dobb, um dos pontos de vista que justifica a desigualdade salarial leva em conta que o preço da força de trabalho depende dos custos de qualificação do trabalhador, quase sempre as expensas de seu próprio bolso.

E nesta perspectiva de salários/investimento profissionalizante pelo trabalhador, serão coletados dados estatísticos buscando fundamentar o cenário socioeconômico brasileiro. Serão analisados os perfis dos trabalhadores quanto ao montante salarial recebido e a disponibilidade para investir em sua profissionalização e de sua família. Buscará verificar também se o não investimento em qualificação profissional está diretamente relacionado ao fenômeno do desemprego.

Outro importante tema que será estudado é desprofissionalização das classes sociais brasileiras e seus reflexos na economia/desemprego. Mais um fato social que se observa é que em razão ausência de profissionalização/qualificação profissional, o trabalhador migra facilmente entre diversas ocupações, aprendendo suas tarefas de forma empírica, em outras palavras, a pesquisa analisará se essa mudança radical de função prejudica o desenvolvimento de uma profissionalização e da formação de grupo profissional.

Neste cenário, será enfocado ainda o desenvolvimento econômico brasileiro nos últimos 15/20 anos e a ascensão da chamada classe D para a classe C. Isto porque diante dos incentivos consumeristas os trabalhadores puderam adquirir financiamento de compra de casa própria, de carro, inclusive estudar por meio de financiamentos. A possibilidade de contrair empréstimos bancários com desconto em folha, conforme legislação de 2003, ajudou o trabalhador a consumir e investir no futuro, muito embora a forma desse desenvolvimento pôde apontar limites temporais em função estagnação econômica do país. O trabalhador ao investir em si próprio depende que o futuro seja aquele desejado. Não adianta ele se especializar numa atividade profissional que não mais existirá no futuro ou será demasiadamente escassa.

Assim, a pesquisa tratará das consequências geradas ao trabalhador que não consegue manter o padrão de vida dos últimos decênios.

Diante dessas perspectivas, o profissionalismo torna-se também um objeto de estudo, visto que legislação protetora, trabalhista, concentra-se nos direitos contratuais, e os sindicatos de trabalhadores no Brasil passaram a ter a função quase que exclusiva de negociar coletivamente as mesmas cláusulas contratuais. Analisar-se-á a legitimidade e a criação de sindicatos, não quanto a perspectiva legal, mas sim, social a partir de grupos profissionais.

Observa-se que no Brasil, são poucas as profissões realmente regulamentadas, quase todas criadas a partir da Independência do Brasil e do surgimento de universidades, ou seja, por meio de diplomas. Será estudada a exigência do profissionalismo na regulamentação com autonomia de um grupo profissional em relação ao mercado e ao Estado, com uma dinâmica própria que se relaciona diretamente com o tomador de seus serviços.

Observar-se-á, por fim, a regulamentação profissional também com a conotação da ética, da autonomia do grupo profissional, da autofiscalização e autopunição, o que refletirá não só na defesa do grupo profissional, mas também uma proteção do consumidor ou do contratante, seja o beneficiário final ou o intermediário, como próprio empregador.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivos gerais

- Analisar alguns elementos capazes de afetar não apenas o Direito Individual do trabalho na relação de trabalho e na relação de emprego, mas que refletem no capitalismo, restruturação produtiva, globalização, novas tecnologias, na crise do Estado de Bem-Estar Social e suas consequências no mundo do trabalho.

- Identificar os principais fatos geradores da não profissionalização dos trabalhadores bem como a precarização das condições de trabalho ao longo dos últimos decênios.
- Demonstrar a grande importância da promoção de políticas de aumento ao acesso à profissionalização do empregado em benefício da economia nacional.
- Demonstrar como o Direito do Trabalho adequado às necessidades socioeconômicas contribuiria para o equilíbrio jurídico e social.

2.2 Objetivos específicos

- Colher e apreciar as posições dos principais estudiosos das questões em tela no artigo;
- Apresentar sugestões quanto à solução das questões objeto da pesquisa.
- Demonstrar que a organização das profissões contribui para melhor adequação da ética profissional resultando na melhoria dos serviços prestados.
- Demonstrar que o desemprego é uma realidade, mas, que existem mecanismos de melhoria dos serviços para preservação dos postos de trabalhos ocupados.

3. METODOLOGIA

O presente estudo pretende realizar e propor uma reflexão quanto à possibilidade real de se assegurar melhores condições de emprego aos trabalhadores bem como sua profissionalização, com reflexos na atividade econômica do país como resultado de maior desenvolvimento socioeconômico de seus cidadãos, contextualizando esta perspectiva com a efetiva viabilidade dos direitos sociais previstos na Constituição da República Federativa do Brasil.

E ainda, pretende demonstrar a importância da visão do Direito do Trabalho e da profissionalização dos trabalhadores para maior equilíbrio das relações jurídicas e sociais trabalhistas, de modo a vir contribuir para soluções de conflitos atuais de natureza trabalhista.

A pesquisa será bibliográfica e de fontes estatísticas do IBGE, com a finalidade de estudar e investigar previamente elementos que poderão dar uma visão avançada e atual no estudo, permitindo uma análise da legislação, nacional, sobretudo constitucional e trabalhista, relativamente ao problema da baixa adesão da profissionalização do empregado brasileiro, precarização dos serviços, bem como dos prejuízos causados pela falta de legitimidade sindical em prol de maior garantia de emprego.

A análise de dados envolverá aspectos qualitativos e quantitativos, utilizando-se os procedimentos estatísticos adequados.

A pesquisa se desenvolverá nas seguintes fases:

1. Pesquisa bibliográfica em autores nacionais especializados no assunto;
2. Pesquisa através de meios eletrônicos, considerando-se: Internet e outros similares.
3. Busca em arquivos, a fim de averiguar se existem, ou existiram, políticas de incentivo do Estado brasileiro em prol da questão abordada no projeto quanto à tutela dos direitos dos trabalhadores enfocados na pesquisa.
4. Comparar questões já colocadas por outros autores a fim de embasar a pesquisa e construir entendimento necessário para a aplicação do princípio da flexibilidade em segurança no direito do trabalho.

4. DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA

4.1 PANORAMA SOCIAL DO MERCADO DE TRABALHO

Não são poucos aqueles que apontam dificuldades dos trabalhadores no mercado de trabalho por “ausência de especialização”, o que é fator importante não tanto de combate ao desemprego, mas de sucesso na disputa por um posto de trabalho.

Para Paul Singer (2000), é preciso que fique bem claro que a maior qualificação dos trabalhadores, insistentemente reclamada pelos empregadores, não é solução para o desemprego. Segundo o autor, se todos os trabalhadores desempregados incrementassem seu nível de qualificação, o único resultado seria uma concorrência mais intensa entre eles, com provável queda no valor dos salários pagos. Segundo Singer, a qualificação maior interessa ao trabalhador individualmente, para que este obtenha vantagens na luta pelo emprego. Ainda segundo o autor, a maior qualificação só traria benefícios aos trabalhadores em conjunto se fosse possível negociar escalas de salário que remunerassem melhor os mais qualificados, sem reduzir o ganho dos menos qualificados.

Não raramente vemos notícia na imprensa de filas imensas de trabalhadores que disputam poucas vagas de trabalho, ou que lotam os serviços de cadastramento para empregos. É notório que a maioria dos candidatos não possui especialização, ou há inclusive candidatos com diplomas de cursos superiores procurando empregos sem qualificação. O sistema educacional “obrigatório” pouco especializa os alunos para o mercado, não indo muito além da alfabetização e conhecimentos gerais, e os cursos de especialização de

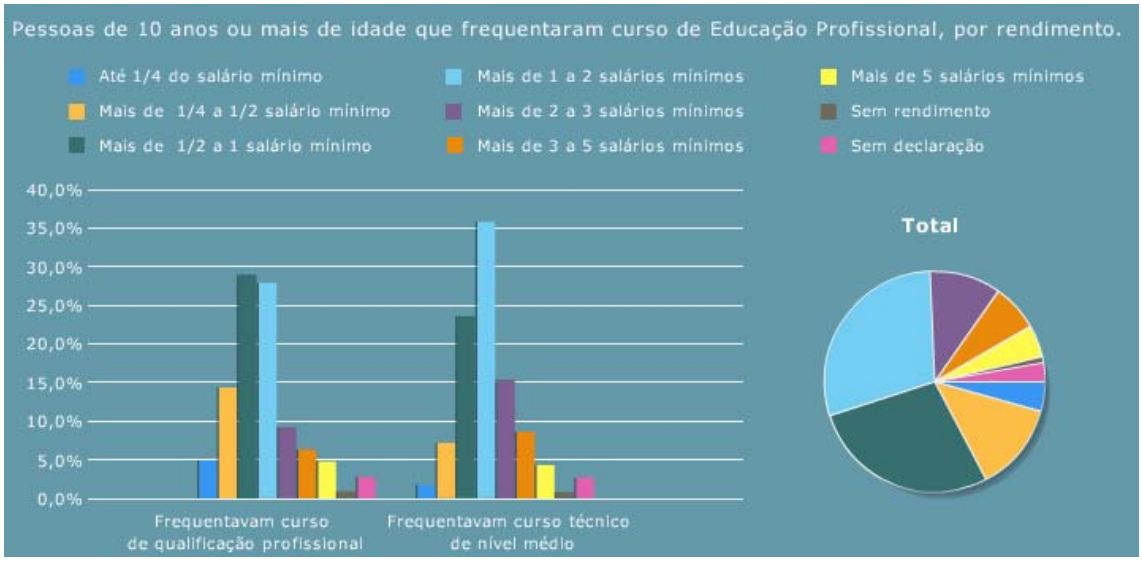
entidades públicas ou do “sistema S” que chegam a formar técnicos, pouco garantem a empregabilidade de seus formandos. A dúvida do trabalhador em investir no estudo é sempre dificultada com a incerteza do seu retorno econômico e profissional no sentido de seguir uma carreira com possibilidade de ascensão.

Para Maurice Dobb (1966), um dos pontos de vista que justifica a desigualdade salarial leva em conta que o preço da força de trabalho depende dos custos de qualificação do trabalhador. Em outros termos, o salário corresponderia ao dispendido na formação educacional. O custo do adestramento para uma ocupação é uma despesa que o assalariado tem de tirar do próprio bolso. Os que possuem renda mais elevada, e que talvez tenham também mais economias de reserva, suportarão melhor as despesas de adestramento e aprendizado de seus filhos, indispensáveis à admissão deles num emprego especializado (DOBB/1966:144). A família de um operário conseguiria, portanto, quando muito, especializar apenas um de seus membros. O autor justifica a disparidade de salários sob o argumento de que, se não fosse assim, as pessoas deixariam de investir em estudos ou em adestramento dispendioso (DOBB/1966:142).

Para embasar o cenário, não obstante a falta de garantia de empregabilidade dos formandos de cursos técnicos, poucos são os que procuram/obtém formação profissionalizante em perspectiva nacional. Dados do IBGE de 2007 asseguram que apenas 22,36% de pessoas acima de 10 anos de idade frequentaram curso de educação profissional. Mais curioso é que desses 22,36% citados, 54,79% das pessoas buscam sua qualificação profissional em ensino particular, 17,85% em ensino público, 22,71% vinculadas ao “sistema S” e 4,64% a outros tipos de formação. Os dados revelam um percentual muito aquém do razoável, visto que em contrapartida, 77,64% da população brasileira não tem qualquer educação profissionalizante. (IBGE/2007)

O salário auferido pelas pessoas com baixa qualificação profissional quase não é suficiente para manter suas necessidades básicas e de sua família, quanto mais cogitar investir em qualquer educação profissionalizante. Os dados levantados, demonstrados a seguir, revelam a dicotomia vivida pelo trabalhador, de um lado sua perspectiva familiar e de outro uma esperança de melhoria de vida ao cogitar um investimento em estudo, mas que na prática encontra descrença frente a incerteza de sua inserção no mercado de trabalho na área que se especializou.

Dados do IBGE revelam maior procura pela educação profissionalizante do seguimento com renda média *percapita* familiar de ½ a 2 salários mínimos, conforme demonstrado nos gráficos abaixo.



(IBGE/2007)

Desta forma, o que é encontrado em sua maioria nas filas de desempregados é o trabalhador desqualificado que se propõe a aprender o ofício *após ser contratado*, como trabalhar num balcão de loja, numa atividade administrativa, no comércio como vendedor, ou seja, ocupações que não exigem grande dificuldade no aprendizado das tarefas, bastando praticamente a alfabetização. Em tais casos prevalecem a educação social do trabalhador, a boa aparência, a assiduidade, a disciplina, o bom relacionamento com o empregador e demais colegas, ou seja, destaca-se a relação social para além da técnica profissional.

4.2 A DESPROFISSIONALIZAÇÃO DAS CLASSES SOCIAIS BRASILEIRAS

Não raramente o trabalhador se considera *profissional* muito mais em decorrência de sua experiência empírica do que por meio de formação educacional. A sua *performance* se destaca em decorrência de habilidades manuais e intelectuais adquiridas com a constância do dia a dia, ou mesmo com os contatos que a atividade diária fornece, o chamado “caminho das pedras”. Nestes casos, as qualificações “curriculares” desses trabalhadores não vão muito além do “profissional” e do “ajudante”, sendo que este, geralmente é jovem, e é um provável futuro profissional.

Esse processo de “profissionalização” empírico não raramente é prejudicado com o desemprego, com alternância de ocupações, que também se reveza com trabalhos autônomos de pequeno empreendedor (MEI – micro empresário individual) ou mesmo com biscates informais. A mudança radical de função prejudica o desenvolvimento de uma profissionalização e da formação de grupo profissional. A descentralização histórica da

indústria enquanto centro aglutinador de empregos, com a redução da importância do sistema fordista, também contribui para a dispersão das profissões. Aquele antigo processo de o empregado passar quase toda a sua vida empregatícia numa mesma empresa, desenvolvendo uma "carreira" própria dentro dela, as vezes até passando de pai para filho, já não é algo muito comum. Isso é intensificado no campo, em que grande parte das novas gerações não têm intenção de manter a pequena agricultura familiar, buscando os centros urbanos com poucas chances de sucesso.

As cidades por serem considerados grandes polos de emprego, em um primeiro momento foram consideradas a grande oportunidade de melhoria de condição de vida para muitos brasileiros, mas o seu inchaço tornou a mão de obra mais abundante e consequentemente mais barata, sem falar no grande estresse vivido no meio urbano. Embora exista essa saturação de emprego nas cidades, os filhos dos trabalhadores rurais já não são tão animados para trabalhar na roça em meio ao novo mundo de informações adquiridas por meio da *internet.*

As idas e vindas do desemprego e do subemprego têm criado situações de retrocessos, não só em relação ao espaço geográfico, mas também em nível social. Estamos vivendo neste entremeio da década de dez do século XXI, no Brasil, talvez um dos mais importantes e lamentáveis retrocessos de nível de estamento social no sentido vertical. Isto porque o Brasil experimentou um acentuado crescimento econômico nos últimos quinze/vinte anos, que agora reduz dramaticamente, criando um terremoto na ascensão dos segmentos sociais D-C-D. Referências à classificação oficial de classes.

A chamada "classe D" que morava de aluguel, andavam de transporte público, e colocava seus filhos para estudar em escolas públicas, durante este período experimentou sua ascensão social, tornando-se um consumidor em potencial com os incentivos governamentais, como redução de IPI, então pôde comprar seu carro, a baixa de impostos na linha branca, então pode trocar toda a cozinha, sem falar no aumento ao crédito e nunca se comprou tanto no Brasil como no período referido.

O aumento do consumo movimentou a economia, e isto atrelado a certa estabilidade na economia internacional foi o cenário perfeito para a ascensão da "classe D", que financiou seu carro, seu imóvel, trocou a cozinha, comprou mais, andou na moda e também investiu em educação, ou seja, estudou mais, melhorou seu padrão de vida e transformou-se em "classe C", contudo, parece que seus dias gloriosos estão fadados ao fim.

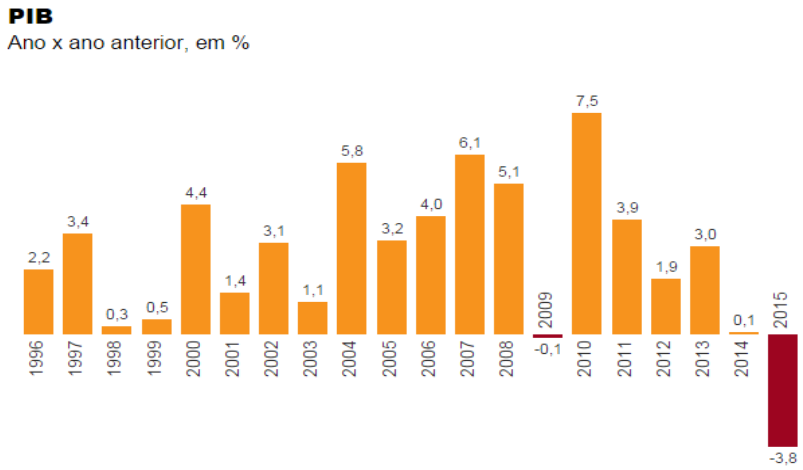
A economia atual passa por outro período de "crise" esta talvez a mais severa dos últimos anos, o PIB brasileiro caiu a níveis vistos há vinte anos atrás, época em que a "classe

D” pouco tinha o que chamar de seu. Isto significa voltar à mesma condição de vida de 20 anos atrás (PATU/2016), significa também um coice no psicológico da nova “classe C”, que superou suas origens, tornou-se consumidora, agora tem casa, carro, embora financiados, mas tem um lugar para chamar de seu. Significa voltar aos padrões passados nunca tão atuais.

A recessão vista hoje no Brasil, ao contrário das recessões convencionais, não apresenta nenhuma causa advinda de uma mudança brusca no ambiente de negócios, a exemplo de uma crise internacional, ou a disparada de juros ou do dólar, ou quiçá uma reviravolta política.

A mobilização entre as classes D-C-D deu-se em razão de um alto custo gerado para o governo, como benefícios tributários, e crédito subsidiado, que alimentou a alta dos preços e da dívida pública de maneira geral.

O resultado é expressivo com o gráfico abaixo que demonstra a queda do PIB brasileiro a partir de dados do IBGE.



(IBGE/2015)

O combustível do motor econômico durante toda a década passada, que foi o consumo das famílias no Brasil, reduziu em 4% por desempenho nos últimos 25 anos.

Trocando em miúdos significa dizer que a classe D consumiu mais, chegou à classe C, e agora retorna friamente para a classe D.

Entretanto, a classe C ao passar por este processo não retorna a “classe D” da mesma forma que saiu. Em parte decorrente dos transtornos psicológicos gerados pelo seu suposto fracasso. Ou seja, a classe D estudou, quando esteve no padrão “classe C”, e agora ao retornar ao padrão “classe D” não “sabe que fazer” com os cursos que não o colocam de forma competitiva no mercado de trabalho.

Em termos mais objetivos, o país empobreceu e as perspectivas são de continuar empobrecendo. A produção retrocedeu a níveis registrados em 2011. A renda média por

habitante ao final de 2015 foi de R$ 28.876 anual (ou R$ 2.406 por mês) representa uma redução de 4,6% em relação a 2014, já considerada a inflação no período.

A relevância dos dados mostra, inclusive, que em termos comparativos em relação aos países chamados desenvolvidos, o cenário nacional, refletido em números, demonstra o aumento da distância que separa os padrões de vida no Brasil em relação àqueles.

Contudo, esse processo de crise econômica não tem só causado a redução do padrão econômico. Aquele investimento educacional/profissional também é prejudicado. Observa-se, assim, nas cidades uma elevação da instrução das pessoas, mas que continuam fazendo as mesmas atividades, muitas vezes distantes daquilo que estudaram. Quem antes não conseguiria fazer faculdade e hoje se formou, muitas vezes trabalha em outra atividade por falta de oportunidade. Quem pode apenas fazer um curso profissionalizante, hoje se orgulha do diploma que pode estar guardado na gaveta.

Neste contexto, quem veio do campo e pode estudar, se especializar em cursos aproveitados no campo não perde a oportunidade de voltar às origens mais esperançoso de aplicar a tecnologia aprendida no campo. Entretanto, quem não tem qualquer opção amarga ver o diploma na gaveta em contrapartida a sua atual ocupação e ainda muito agradecido por ainda ter um local para trabalhar.

4.3 O CONTRATO DE TRABALHO E O PROFISSIONALISMO

Quando referimo-nos ao profissionalismo não estamos simplesmente a equipará-lo à qualificação educacional. Uma coisa é o trabalhador ter a expertise, adquirida por meio de instituição educacional ou empiricamente, que o valoriza no mercado. A existência do profissionalismo é algo que vai além. Não basta ser um profissional para haver o profissionalismo, pois este é um fato social e não apenas uma mera condição individual. Ou seja, o profissionalismo necessita da existência de um grupo profissional.

O modelo brasileiro de fornecimento de mão de obra não vai muito além daquele quadro exposto por Adam Smith e Marx, de que o trabalhador "vai ao mercado" para vender sua força de trabalho, oferecendo basicamente suas mãos e mentes. Os trabalhadores em geral só têm interferido no mercado quando há falta de trabalhadores, ou mais especificamente falta de determinados *tipos* de trabalhadores. As iniciativas de os sindicatos controlarem o fornecimento dos trabalhadores às empresas, sob a prática do *closed shop*, que imperou em países europeus e nos EUA até a Segunda Grande Guerra, nunca foram praticadas no Brasil, e caiu em desuso mesmo nos países que o adotaram.

O modelo brasileiro permanece voltado para as relações basicamente assalariadas e *contratualistas*, em que impera uma legislação rígida embora pouco cumprida. Os trabalhadores pouco interferem coletivamente no mercado de trabalho, salvo os grupos mais organizados, geralmente pro meio de reserva de mercado, quando aquele trabalhador não credenciado não pode exercer o trabalho. Tão atual é, por exemplo, o conflito entre motoristas de taxis e o trabalhadores do sistema UBER.

Mas a questão do profissionalismo vai além da reserva de mercado, embora ela nunca deixe de ser importante, pode, entretanto, ser exagerada, quando adquire aspecto de privilégio concedido a determinados membros sem o devido mérito.

A denominada legislação protetora, trabalhista, concentra-se nos direitos contratuais, e os sindicatos de trabalhadores no Brasil passaram a ter a função quase que exclusiva de negociar coletivamente as mesmas cláusulas contratuais. Os desempregados não são representados por sindicatos, embora estes possam combater o desemprego para o seu representado não ser demitido e passar a ser um "desrepresentado".

Mas que em consiste exatamente o *profissionalismo* ou a sua falta? Neste ponto, teremos que fugir um pouco da economia e do direito para buscarmos ajuda à sociologia.

A motivação do trabalhador para criar sindicatos e se sindicalizar foi estudada pelos teóricos do final do século XIX e da primeira metade do século XX. O elemento unificador do associativismo seria para esses teóricos a solidariedade natural do grupo profissional. Um dos estudos pioneiros sobre o assunto foi feito por Durkheim na última década do século XIX. Para ele, os grupos já existiam ou deveriam ser criados em que pudessem "constituir o sistema de regras" (DURKHEIM/1983). Ele afirmava que nem a sociedade política em seu conjunto nem o Estado pode desempenhar estas funções. A atividade de uma profissão só poderia ser regulamentada eficazmente por um grupo muito próximo que conheça bem seu funcionamento, suas necessidades. A própria divisão social do trabalho, para *Durkheim*, surge espontaneamente das necessidades sociais, de um fato social, assim como a solidariedade. Portanto, a criação dos sindicatos segundo a sociologia citada deveria partir de grupos profissionais.

São estes tipos de grupos sociais que criam corporações e não o contrário, muito embora devamos destacar que esse processo adquira certa reciprocidade. O grupo profissional ao criar a corporação passa a criar direitos e regulamentos o que acaba atraindo outros trabalhadores para seu seio, muito embora haja preocupação de limitação de quantidade de trabalhadores especializados, para não reduzir o preço da prestação de serviço no mercado de trabalho (reserva de mercado e jurisdição profissional).

No Brasil, são poucas as profissões realmente regulamentadas, quase todas criadas a partir da Independência do Brasil e do surgimento de universidades, ou seja, por meio de diplomas. Destacam as profissões de advogados, de engenheiros, de médicos, objetos de estudo da sociologia das profissões. No Direito do Trabalho alguns livros temáticos relacionados com profissões regulamentadas, na verdade destacam leis, artigos de leis ou atos administrativos que tratam de certa categoria profissional, com direitos geralmente relacionados com jornada de trabalhou ou piso profissional. Não é desse tipo de "regulamentação" que nos referimos neste trabalho.

O profissionalismo exige a regulamentação com autonomia do grupo profissional em relação ao mercado e ao Estado, com uma dinâmica própria que se relaciona diretamente com o tomador de seus serviços. Certamente essa condição acaba por ser completada por meio de uma corporação independente, podendo ser de natureza privada ou semi-pública. Neste caso, uma autarquia especial, com poderes de natureza pública, mas que tem sua direção administrativa eleita pelo grupo e não subordinada ao poder executivo, como ocorre com as ordens profissionais, ou os chamados conselhos profissionais, que são criados por lei.

Os sindicatos também podem ter importância no desenvolvimento do profissionalismo. No Brasil, porém, sempre houve liberdade de filiação, mesmo nos períodos mais corporativistas, como no Estado Novo, sendo que hoje a filiação já não tem tanto significado pelo fato de os sindicatos representarem juridicamente todos os membros da categoria independentemente de o representado ser ou não sindicalizado. Esse é combinado com o fato da existência da contribuição compulsória.

Mas, o problema maior observado, é que o que se convencionou legalmente ser o elo da "categoria profissional" dos trabalhadores: o ramo de atividade do empregador. Isso faz com que o trabalhador pertença a certa categoria em função do emprego (ou empregador) e não de sua ocupação profissional. Por este motivo é que os trabalhadores autônomos, como artesão, ou profissionais liberais, como advogados e médicos, é que acabaram por se organizar mais fortemente em corporações públicas ou privadas.

Oliveira Vianna foi, na década de 1930, responsável por esse tipo de enquadramento sindical, por ramos de atividade econômica do empregador, com exceção aos profissionais liberais. Mas não sem sofrer seu grande dilema. Embora pudesse imaginar um modelo ideal por grupo profissional, ele procurou ser pragmático a ponto de contar com a força do Estado para implementar a solidariedade entre os trabalhadores, e propiciar a negociação coletiva numa época que sequer a greve era permitida. É bem conhecido o seu dilema sobre o *insolidarismo* como fato negativo da formação sindical brasileira. Isso o levou a propor a

criação de sindicatos pelo ramo de atividade do empregador, diversamente do que ocorrera em países centrais e mais desenvolvidos (VIANNA/1943; MORAES FILHO/1978) .

Oliveira Vianna partia do pressuposto de que o *insolidarismo* era um fato posto (ou social) e que precisava da ajuda do Estado Nacional. Em suas palavras:

> *"O insolidarismo é um dado cientificamente determinado da nossa psicologia social, coletiva – de povo. É uma verdade experimental e indiscutível" (…) Deste "dado sociológico, desta verdade constatada e irrefratável decorre, em conseqüência esta conclusão: de que o Estado Nacional corre o dever supremo de amparar, estimular e desenvolver todas as atividades ou movimentos associativos desinteressados, inspirados em objetivos trans-individuais ou extra-pessoais, que representam expressões de solidariedade social ativa*". (VIANNA/1943:Prefácio).

Esse tema não é consensual. Já outro grande jurista e sociólogo, EVARISTO DE MORAES FILHO diria que "o Estado não cria os grupos profissionais, já os encontra existindo espontaneamente em sociedade. Limita-se simplesmente a dar-lhes forma jurídica, organizando-lhes as atividades e exigindo-lhes certos requisitos para o pleno exercício funcional" (*O Problema do Sindicato Único no Brasil*, 1ª edição de 1952, Alfa-Omega de 1978, p.66).

Evidente que em tal situação de representação em função do empregador os sindicatos ficam limitados, primeiro aos assalariados, depois em não agindo para além da negociação contratual. O operário que constrói um carro ou uma geladeira não interage diretamente com quem vai consumir este produto, mas com o seu empregador. Inexiste a possibilidade de relação direta entre trabalhadores e consumidores, como ocorre com os grupos profissionais autônomos. Isso é um obstáculo aos assalariados para a sua formação ética e profissional de grupo, mas não um impedimento total.

Tanto é que advogados e médicos quando trabalham de forma assalariada não deixam de obedecer a sua regra profissional que fica acima da subordinação jurídica do empregador. Muitos trabalhadores assalariados hoje já se preocupam mais com os males que produto de seu trabalho pode causar ao meio ambiente, embora isso ainda não se expresse claramente na sociedade por falta uma maior estrutura institucional própria do grupo profissional.

No Brasil, o empregador tem o comando total da produção, e a possibilidade de algum tipo de democratização ou mesmo mera participação dos empregados no seio das grandes empresas algo é algo quase que impossibilitado pelo Direito do Trabalho. A experiência das Comissões Internas de Acidente de Trabalho – CIPA é uma exceção, com

sucesso. As Comissões de Fábrica não conseguiram ir além do Brasil por diversos motivos que não cabe aqui desenvolver, pois merece estudo a parte.

Por outro lado, aqueles grupos profissionais mais organizados e com expertise profissional adquirida por meio de cursos, geralmente universitários, vieram a ser representados e fiscalizados por conselhos profissionais.

É enorme o distanciamento no Brasil entre profissões efetivamente regulamentadas, que exigem habilitação oficial (credenciamento) para o seu exercício, e as ocupações profissionais adquiridas empiricamente, sem qualquer regulamentação. Essa situação tem criado outra questão: a falta do profissionalismo no sentido da ética, da responsabilidade perante a sociedade, para além do compromisso contratual com o empregador.

Vemos hoje que diversos trabalhadores de ocupações profissionais assemelhadas, que poderiam ser um grupo profissional ou pelo menos um embrião de um grupo profissional, estão muito mais largados no mercado de trabalho, ou (des)organizados por sindicatos formados pelo ramo de atividade do empregador, ou até voltados para uma grande empresa (pretoleiros, etc), que efetivamente não respondem ás expectativas de um grupo profissional, mas de cláusulas contratuais que dependem da manutenção do emprego naquela determinada empresa, ou pelo menos daquele ramos de empresa, em certos casos inclusive na mesma região.

A questão levantada, portanto, não está na força de pressão dos sindicatos, mas, da sua função profissional na sociedade. Embora a questão salarial seja de grande importância no capitalismo, fundamentalmente para responder às necessidades imediatas dos trabalhados, é notório que ela não significa estabilidade profissional, seja em decorrência do desemprego, de inflação ou mesmo de mecanismos de descontos salariais permitidos por lei.

Num mercado em que os trabalhadores em geral concorrem entre si sem qualquer disciplina corporativa, há pouca ou quase nenhuma estabilidade profissional, sendo a construção da ética quase que utópica. Na relação meramente contratual de diretos e deveres, amparado pela legislação trabalhista, há pouco campo para sedimentação de regras em que a responsabilidade do trabalhador para com a sociedade é tão importante ou mais do que o compromisso com seu empregador.

No regime trabalhista que ainda mantém a dispensa arbitrária, o empregador demite sem qualquer justificativa, a ética é totalmente ignorada. A norma programática da Constituição de 1988 contra a dispensa arbitrária não foi regulamentada e não há qualquer movimento efetivo neste sentido e nem mesmo quanto da ratificação da Convenção nº 158 da OIT.

A subordinação jurídica dos trabalhadores é mantida de forma absoluta, não tendo o empregado mesmo com responsabilidade social e conhecimento técnico pouco espaço para agir seguindo regras éticas. Isso cria a situação de o empregado só agir se for mandado, mantendo-se inerte e quase desidioso quando não está sob a vista panóptica do empregador.

Não raramente consumidores ou usuários reclamam de má prestação de serviços ou de mau atendimento, que nem mesmo o empregador consegue corrigir tal a falta de preparo e de interesse de seu empregado, por vezes até instruído, mas, não na atividade em que desempenha suas atividades.

4.4 A QUESTÃO ÉTICA PROFISSIONAL E SINDICAL

A exceção a esta ausência de ética ocorre com as profissões efetivamente regulamentadas como a de médicos e de advogados, em que o mando do empregador não pode se sobrepor à ética profissional. Mas esta ética pode ser expandida para outros setores conforme o crescimento de organizações corporativas por meio de ocupações efetivamente profissionais.

Hoje no Brasil pode parecer utópico e irreal um sindicato se preocupar com a ética profissional, mas essa tendência pode ser incentivada, certamente ao lado de outras mudanças relacionadas com a legislação. No Brasil muito se buscou criar agências reguladoras do mercado, mas, a ética profissional não caminha no mesmo compasso e as consequências são notáveis.

É provável que essa tendência de fortalecimento da ética não seja bem recebida de imediato pelos empregadores por entenderem que isso possa reduzir seu poder absoluto de mando. A legislação do trabalho nas últimas duas décadas veio no sentido de desregulamentar, mas, isso dentro de um contexto contratualista.

A regulamentação profissional tem outra conotação, da ética, da autonomia do grupo profissional, da autofiscalização e autopunição. As penas aplicadas pelo empregador não se confundem com as da corporação. A fiscalização não é a mesma e em caso de conflito deve prevalecer a do grupo profissional desde que de fato tenha uma função de prestar serviço público, semelhante ao que já ocorre com os conselhos profissionais em todo mundo. O desenvolvimento da regulamentação e da ética não é só uma defesa do grupo profissional, mas também uma proteção do consumidor ou do contratante, seja o beneficiário final ou o intermediário, como próprio empregador.

Embora o preço do serviço possa ser aumentado com os investimentos profissionais, é certo que a qualidade da prestação de serviço é substancialmente melhorada. O chamado direito do consumidor não é contraditório com a qualidade do produto, pelo contrário. O preço do salário pode ser compensado com o bom serviço, dentro das próprias regras de mercado capitalista. Se a questão do desemprego é um problema maior, pelo menos a qualidade da produção pode ser melhorada.

5 CONCLUSÃO

Concluímos, em primeiro lugar, que a mera defesa de investimento no sistema educacional pode ser uma solução individual, frente à disputa de um emprego no mercado de trabalho, não é suficiente para o efetivo combate ao desemprego e solidificação da profissionalização ética e voltada para interesses sociais.

Sob uma perspectiva individualista, o aumento da qualificação profissional, e por via transversa, dos anos de estudo, apenas melhoraria a condição deste indivíduo frente a melhores oportunidades a cargos com padrão mais elevado de trabalho. Contudo, partindo para uma perspectiva social, se todos qualificarem-se, teriam apenas pessoas mais qualificadas concorrendo aos mesmos cargos.

Contudo, como visto, muitas vezes é o próprio trabalhador que tem que custear a melhoria da sua educação e consequentemente sua qualificação profissional, observa-se um verdadeiro ciclo vicioso, não estuda-se porque não em dinheiro para investir sem prejuízo de seu sustento e de sua família, para uma melhor qualificação, e não se qualifica para não prejudicar o sustento de sua família.

E nesta perspectiva de salários/investimento profissionalizante pelo trabalhador, foram coletados dados estatísticos que não apenas comprovaram, mas fundamentaram o panorama socioeconômico brasileiro. Foram analisados os perfis dos trabalhadores quanto ao montante salarial recebido e a disponibilidade para investir em sua profissionalização e de sua família. E pode-se constatar que o não investimento em qualificação profissional está diretamente relacionado ao fenômeno do desemprego.

Outro importante fenômeno que foi estudado é pouca profissionalização das classes sociais brasileiras e seus reflexos na economia/desemprego. Mais um fato social que se observa é que em razão dessa ausência de profissionalização/qualificação profissional, o trabalhador migra facilmente entre diversas ocupações, aprendendo suas tarefas de forma

empírica, em outras palavras, a pesquisa analisará se a mudança radical de função prejudica o desenvolvimento de uma profissionalização e da formação de grupo profissional.

Confirmamos o crescimento econômico do Brasil das últimas décadas chegou a apontar para uma ascensão de *status* social de segmentos mais empobrecidos, o que veio a ser classificado como surgimento de uma nova classe média.

Porém, os investimentos realizados não criaram raízes já que não fortificou grupos profissionais, voltando a ocorrer o antigo ciclo de aumento de empregados precários e rotativos que se seguem à dispersão das classes trabalhadoras e de seus segmentos ocupacionais. No Brasil o antigo quadro de miseráveis pode ser transportado para um cenário pior de miseráveis endividados.

Por fim, concluímos que a Legislação do Trabalho voltada quase que exclusivamente para regras contratuais, e voltado para o trabalhador "contratado" (não o desempregado e nem o autônomo), para manter sua finalidade protetora necessita de ampliar seus horizontes para dar condições que as corporações de trabalhadores possam gerir a ética profissional. Isso pode evitar o cenário vivido no Brasil neste ano de 2016.

6 REFERÊNCIAS

DOBB, MAURICE. *Os Salários*, Cultrix, SP, 1966 p.142

DURKHEIM. *Da Divisão do Trabalho Social*.. 1983, Os Pensadores, Abril, p.5, 23 e 31-2

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pessoas de 10 anos ou mais que frequentaram curso de educação profissional, por rendimento. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/graficos_dinamicos/pnad2007_suplementos/default.php?id=1 Acesso em: 07/03/2016.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (Contas Nacionais Trimestrais). Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/pib/defaultcnt.shtm Acesso em> 14.03.2016.

MORAES FILHO, EVARISTO DE. *O Problema do Sindicato Único no Brasil*, 1ª edição de 1952, Alfa-Omega de 1978, p.66

PATU. Gustavo. Brasil enfrenta a recessão mais profunda em 20 anos. Disponível em: http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2016/03/1746161-brasil-enfrenta-a-recessao-mais-profunda-em-20-anos.shtml Acesso em: 14.03.2016.

SINGER , PAUL. *Globalização e Desemprego, Diagnóstico e Alternativas,* Contexto, 2000 p.119

VIANNA, OLIVEIRA. Problema de Direito Sindical, 1943, Prefácio