

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

ALINE DA CUNHA SEFERIM

ASPECTOS SOCIOLÓGICOS E A RELAÇÃO DE TRABALHO NO BRASIL

Porto Alegre

2012

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO

1. HISTÓRICO DO PROCESSO E DAS RELAÇÕES DO TRABALHO

1.1. Primeira Revolução Industrial

1.2. Segunda Revolução Industrial

1.3. Terceira Revolução Industrial

2. SOCIEDADE SALARIAL

3. SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO

4. AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

CONCLUSÃO

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

INTRODUÇÃO

A Sociologia do trabalho é o ramo da Sociologia voltado ao estudo das relações sociais no mundo do trabalho, bem como os reflexos e implicações sociais da relação entre trabalho, técnica, histórica, econômica, política, jurídica, entre outras. Em resumo, pode-se dizer que a sociologia possuiu como objeto a análise do trabalho, das relações sociais advindas do trabalho e a importância do trabalho na sociedade moderna.

A definição da palavra "trabalho" vem do latim, *Tripalium*, que nada mais era do que um castigo que se dava aos escravos preguiçosos, sendo considerado, historicamente, como uma atividade depreciável. Assim, a escravidão foi considerada pelas mais diversas civilizações como a forma natural e mais adequada de relação laboral.

Em meados do século XIX a servidão se extinguiu na maior parte dos países ocidentais, dando início, bem como substituindo a servidão, pelo trabalho assalariado, passando a ser valorizado socialmente.

Após, veio as transformações do mundo do trabalho - do artesanato ao trabalho industrial com grandes máquinas e finalmente ao trabalho imaterial - bem como suas consequências sociais.

O presente trabalho tem por objetivo demonstrar a sociologia do trabalho e suas etapas de grande valia para o desenvolvimento do trabalho. Nele abordaremos situações explanadas na aula do curso de pós graduação, dividindo a matéria em, basicamente, três grandes "marcos" para a sociologia do trabalho: 1) Histórico do processo do trabalho, ressaltando as 3 Revoluções Industriais; 2) A Sociedade Salarial; 3) A Sociedade da informação.

Na atualidade, inclusive em relação a diversas mudanças advindas do mundo contemporâneo, torna-se cada vez mais imperiosa a análise do trabalho na sociedade para preparação de mudanças e adequações advindas do tempo, bem como para investigar as melhores adequações e, inclusive, com intuito de positivação e criação de direitos e deveres.

Por fim, analisaremos os aspectos da sociologia e da sua história no trabalho como conseqüências e reflexos na sociedade atual, bem como funcionam as relações do trabalho no Brasil.

1. HISTÓRICO DO PROCESSO E DAS RELAÇÕES DO TRABALHO

1.1. Primeira Revolução Industrial

A Primeira Revolução Industrial ocorreu na Inglaterra, primeiro país a passar pela revolução, no século XVIII (1780-1830). A primeira revolução industrial, teve como principal característica a substituição do esforço físico do Homem pela energia das máquinas (inicialmente pela utilização do vapor e mais adiante pelo uso da eletricidade).

Por volta de 1830, a Primeira Revolução Industrial se completou na Inglaterra, e daí migrou para o continente europeu. Foi à Bélgica e França, países próximos do arquipélago britânico. Em meados do século XIX, atravessou o Atlântico e rumou para os Estados Unidos. E, no final do século, retornou ao continente europeu para retomar seu fio tardio na Alemanha e na Itália, chegando, também, ao Japão.

O ramo característico da Primeira Revolução Industrial é o têxtil de algodão. Ao seu lado, aparece a siderurgia, dada a importância que o aço tem na instalação de um período técnico apoiado na mecanização do trabalho.

O sistema de técnica e de trabalho desse período é o paradigma manchesteriano, nome dado por referência a Manchester, o centro têxtil por excelência representativo desse período. A tecnologia característica é a máquina de fiar, o tear mecânico. Todas são máquinas movidas a vapor originado da combustão do carvão, a forma de energia principal desse período técnico. O sistema de transporte característico é a ferrovia, além da navegação marítima, também movida à energia do vapor do carvão.

As transformações advindas trouxe como emergência de novas relações sociais e de trabalho.

1.2. Segunda Revolução Industrial

A Segunda Revolução Industrial começou por volta de 1870, no entanto a transparência de um novo ciclo só se deu nas primeiras décadas do século XX. Foi um fenômeno muito mais dos Estados Unidos que dos países europeus.

A Segunda Revolução Industrial ficou conhecida como AUTOMATISMO, e com ela veio o aparecimento das primeiras sociedades tecnológicas, nos EUA o avanço era o mais rápido.

Uma de suas características principais é a substituição do Homem por autômatos, eliminando o trabalho humano da produção, tornando, assim, possível a ampliação de suas capacidades intelectuais. Assim, e esta segunda revolução industrial que está por trás de todo desenvolvimento técnico, científico e de trabalho que ocorre nos anos da Primeira e, principalmente, da Segunda Guerra Mundial.

A Segunda Revolução Industrial tem suas bases nos ramos metalúrgico e químico. Neste período, o aço torna-se um material tão básico que é nele que a siderurgia ganha sua grande expressão. A indústria automobilística assume grande importância nesse período. O trabalhador típico desse período é o metalúrgico. O sistema de técnica e de trabalho desse período é o fordista, termo que se refere ao empresário Ford, criador, na sua indústria de automóveis em Detroit, Estados Unidos, do sistema que se tornou o paradigma de regulação técnica e do trabalho conhecido em todo o mundo industrial.

De fato, Ford criou o mercado de massa para os automóveis. Sua obsessão era tornar o automóvel tão barato que todos poderiam comprá-lo.

Uma das principais características do fordismo foi o aperfeiçoamento da linha de montagem. Os veículos eram montados em esteiras rolantes, que se movimentavam enquanto o operário ficava praticamente parado. Buscava-se assim a eliminação do movimento inútil: o objeto de trabalho era entregue ao operário, em vez de ele ir buscá-lo. Cada operário realizava apenas uma operação simples ou uma pequena etapa da produção. Desta forma não era necessária quase nenhuma qualificação dos trabalhadores. Com o fordismo, surge um trabalhador desqualificado, que desenvolve uma função mecânica, extenuante e para a qual não precisa pensar.

O método de produção fordista exigia vultosos investimentos em máquinas e instalações, mas permitiu que a Ford produzisse mais de 2 milhões de carros por ano, durante a década de 1920.

Muitos outros setores, como o têxtil, siderúrgico, energético (combustível), entre tantos outros, foram afetados direta ou indiretamente pelo desenvolvimento da indústria automobilística e tiveram um crescimento substancial. Mais rodovias foram construídas, propiciando maior facilidade de locomoção da população e dando lugar ao surgimento de novos polos comerciais ao longo de sua extensão.

O fordismo teve seu ápice no segundo pós-guerra (1945-1968), que ficaram conhecidas na história do capitalismo como *os anos dourados*. Entretanto, a rigidez deste modelo de gestão industrial foi a causa do seu declínio. Ficou famosa a frase de Ford, que dizia que poderiam ser produzidos automóveis de qualquer cor, *desde que fossem pretos*. Isto porque a tinta preta secava mais rapidamente, e os carros poderiam ser montados em menos tempo.

Após, veio transformações que geraram a principal característica do período técnico da Segunda Revolução Industrial: a separação entre concepção e execução, separando quem pensa (o engenheiro) e quem executa (o trabalhador em massa). É, pois, o **taylorismo**, que está na base do fordismo, ou chamado de **Administração científica** é o modelo de administração desenvolvido pelo engenheiro norte-americano Frederick Taylor (1856-1915), considerado o *pai da administração científica* e um dos primeiros sistematizadores da disciplina científica da Administração de empresas.

O taylorismo caracteriza-se pela ênfase nas tarefas, objetivando o aumento da eficiência ao nível operacional. É considerado uma das vertentes na perspectiva administrativa clássica. Ocorre, com o taylorismo, a quebra e dissociação do trabalho em aspectos até então organicamente integrados, a partir da separação entre o trabalho intelectual e o trabalho manual (operários).

Taylor elabora um sistema que designa de organização científica do trabalho (OIT). Taylor concentra seu argumento na eficiência do trabalho, que envolve fazer as tarefas de modo mais inteligente e com a máxima economia de esforço. Para isso era preciso selecionar corretamente o operário, e adestrá-lo na função específica que iria desenvolver. Também propunha melhores salários (o que foi aceito por Ford, entre outros) para os

operários, com a concomitante diminuição dos custos unitários de produção, o que idealmente levaria prosperidade a patrões e empregados.

O trabalho taylorizado é especializado, fragmentado, não-qualificado, intenso, rotineiro, insalubre e hierarquizado.

Os benefícios para os trabalhadores no método de Taylor foram: os salários chegaram a atingir, em alguns casos, o dobro do que eram antes; funcionários passaram a se sentir mais valorizados e isso fez com que exercessem seus ofícios com mais prazer, pois se sentiam mais acolhidos pela empresa; a jornada de trabalho foi reduzida consideravelmente; vantagens, como dias de descanso remunerados lhes foram concedidos.

Já para os empregadores, os benefícios do método de Taylor foram: produtos com qualidade superior aos anteriores; ambiente de trabalho agradável tanto para o chão de fábrica quanto para a diretoria, evitando assim distúrbios e conflitos que podem gerar situações negativas dentro da empresa (greves e desestímulo, por exemplo); redução de custos extraordinários dentro do processo produtivo, como a eliminação de inspeções e gastos desnecessários.

O modelo da administração científica, mesmo oferecendo muitas vantagens, apresentava algumas críticas. Primeiramente, o modelo ignorava as necessidades dos trabalhadores, além do contexto social, gerando muitas vezes conflitos e choques, em algumas ocasiões violentos, entre administradores e trabalhadores. Como consequência disso, os trabalhadores geralmente se sentiam explorados, uma vez que sentiam que esse tipo de administração nada mais era do que uma técnica para fazer o operário trabalhar mais e ganhar relativamente menos. Isso era o oposto do que Taylor e seus seguidores imaginavam quando pensaram na harmonia e cooperação desse sistema.

Outra crítica ao modelo é a de que ele transformou o homem em uma máquina. O operário era tratado como uma engrenagem do sistema produtivo, passivo e desencorajado de tomar iniciativas, já que os gerentes não ouviam as idéias das classes hierárquicas inferiores, uma vez que essas eram consideradas desinformadas.

Além disso, o modelo tratava os indivíduos como um só grupo, não reconhecendo a variação entre eles, gerando descontentamento por parte dos trabalhadores. Essa padronização do trabalho seria mais uma intensificação deste do que uma forma de racionalizá-lo.

1.3. Terceira Revolução Industrial

A Terceira Revolução Industrial tem início na década de 1970, tendo por base a alta tecnologia, a tecnologia de ponta (HIGH-TECH). As atividades tornam-se mais criativas, exigem elevada qualificação da mão-de-obra e têm horário flexível. É uma revolução técnico-científica, tendo a flexibilidade do **toyotismo**. As características do toyotismo foram desenvolvidas pelos engenheiros da Toyota, indústria automobilística japonesa, cujo método foi abolir a função de trabalhadores profissionais especializados para torná-los especialistas multifuncionais, lidando com as emergências locais anonimamente.

A tecnologia característica desse período técnico, que tem início no Japão, é a microeletrônica, a informática, a máquina CNC (Controle Numérico Computadorizado), o robô, o sistema integrado à telemática (telecomunicações informatizadas), a biotecnologia. Sua base mistura, à Física e à Química, a Engenharia Genética e a Biologia Molecular. O computador é a máquina da terceira revolução industrial. É uma máquina flexível, composto por duas partes: o hardware (a máquina propriamente dita) e o software (o programa). O circuito e o programa integram-se sob o comando do chip, o que faz do computador, ao contrário da máquina comum, uma máquina reprogramável e mesmo autoprogramável. Basta para isso que se troque o programa ou se monte uma programação adequadamente intercambiável. A organização do trabalho sofre uma profunda reestruturação. Resulta um sistema de trabalho polivalente, flexível, integrado em equipe, menos hierárquico. Computadorizada, a programação do conjunto é passada a cada setor da fábrica para discussão e adaptação em equipe (CCQ), na qual se converte num sistema de rodízio de tarefa que restabelece a possibilidade de uma ação criativa dos trabalhadores no setor.

O toyotismo tinha como elemento principal, a flexibilização da produção. Ao contrário do modelo fordista, que produzia muito e estocava essa produção, no toyotismo só se produzia o necessário, reduzindo ao máximo os estoques. Essa flexibilização tinha como objetivo a produção de um bem exatamente no momento em que ele fosse demandado, no chamado Just in Time. Dessa forma, ao trabalhar com pequenos lotes,

pretende-se que a qualidade dos produtos seja a máxima possível. Essa é outra característica do modelo japonês: a Qualidade Total.

Para efetivar esta flexibilização do trabalho de execução, distribui-se pelo espaço da fábrica um sistema de sinalização semelhante ao do tráfego.

Elimina-se pela reengenharia grande parte da rede de chefias.

Toda essa flexibilização técnica e do trabalho toma-se mais adaptável ao sistema econômico. Sobretudo a relação entre produção e consumo, por meio do Just-In-Time que visa envolver a produção como um todo. Seu objetivo é "produzir o necessário, na quantidade necessária e no momento necessário", o que foi vital numa fase de crise econômica onde a disputa pelo mercado exigiu uma produção ágil e diversificada.

O taylorismo também tem como característica a Personalização dos produtos, ou seja, a fabricação do produto de acordo com o gosto do cliente.

A verticalização do tempo fordista cede lugar à horizontalização. Com a horizontalização terceirizada e subcontratada, o problema dos altíssimos investimentos que a nova tecnologia pede é contornado e o controle da economia agora transnacionalizada fica nas mãos de um punhado ainda menor de empresas. Sob a condução delas, a velha divisão imperial do planeta cede lugar à globalização.

A partir de meados da década de 1970, as empresas toyotistas assumiram a supremacia produtiva e econômica, principalmente pela sua sistemática produtiva que consistia em produzir bens pequenos, que consumissem pouca energia e matéria-prima, ao contrário do padrão norte-americano. Com o choque do petróleo e a conseqüente queda no padrão de consumo, os países passaram a demandar uma série de produtos que não tinham capacidade, e, a princípio, nem interesse em produzir, o que favoreceu o cenário para as empresas japonesas toyotistas. A razão para esse fato é que devido à crise, o aumento da produtividade, embora continuasse importante, perdeu espaço para fatores tais como a qualidade e a diversidade de produtos para melhor atendimento dos consumidores.

Contudo, o reflexo do toyotismo no mundo e com ênfase nos países subdesenvolvidos gerou algumas das fragilidade nas relações trabalhistas, onde os direitos trabalhistas e os vínculos entre proletariado e patrão tem se tornado frágeis, já que a flexibilidade exige uma qualificação muito alta e sempre focando a redução dos custos, assim o desemprego tem se tornado algo comum, como uma estratégia para evitar as

reivindicações e direitos que cada trabalhador necessita, portanto, apesar das maravilhas e novidades que o toyotismo trouxe através da tecnologia nos modos de produção atual, esse mesmo modo desencadeou um elevado aumento das disparidades socioeconômicas e uma necessidade desenfreada de aperfeiçoamento constante para simplesmente se manter no mercado.

2. SOCIEDADE SALARIAL

Após a Segunda Guerra Mundial, durante parte do século XX, as sociedades urbanas-industriais vivenciaram uma condição nova de vida, onde iniciaram a construir planos e projetos de vida, principalmente com relação ao fato de recebimento de salários fixos em troca de prestação de labor em favor de outrem.

Podemos coligar a idéia de sociedade salarial com a Estabilidade do pós-guerra (1945-1975), também conhecida como os “Trinta Gloriosos”. Possuem como principais características os movimentos de emancipação/liberação das mulheres (movimento feminista), dos negros (direitos civis), dos homossexuais, dos estudantes (maio de 68), da contracultura e dos diferentes modos de vida (movimento hippie no mundo e tropicalismo no Brasil).

A generalização da sociedade social, ou a propriedade social plantada no emprego estável e assalariamento, adveio de um amplo processo de transformação, não apenas do *status* da condição de assalariado, mas da própria visão da sociedade em relação ao trabalho e aos trabalhadores, bem como em conjunto com a constituição dos Estados de Bem-Estar Social e as limitações do modelo salarial e da insuficiência das proteções a estas associadas nas economias periféricas.

Os séculos XVII e XVIII marca a consolidação do indivíduo moderno, posto que este finalmente liberta-se de sua submissão aos sistemas de opressão existentes na Idade Média que sempre esteve submetido. No entanto, todo o reconhecimento dessa soberania individual, trouxe a baila questões decorrentes da existência de pessoas e grupos marginalizados da sociedade (ou ameaçados constantemente pelo risco de invalidação social), já que estes não estariam submetidos ao regramento, obrigações e deveres advindos daquele sistema.

Ocorre que, essa liberdade contratual e a nova ordem dos direitos dos homens e do cidadão pressupõem a destruição das tutelas e limitações até então existentes, deixando essas pessoas desprovidas de proteção e vinculadas totalmente ao pagamento que receberá do empregador como salário, bem como sofrendo com condições de trabalho assimétricas, face a negociação entre desiguais. Essa nova questão social pode ser chamada como a crise da sociedade salarial, trazendo desregulamentação e flexibilização da estrutura social,

ficando os indivíduos em situação de "flutuação" na estrutura social, o mundo do trabalho ganha importância enquanto suporte e instrumento de inserção social, havendo singularização crescente das trajetórias individuais, contexto de enfraquecimento do coletivo e de homogeneização de percursos sociais

Sobre o assunto, Robert Castel referiu em sua obra *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*, à página 272:

O peso esmagador da indignidade da situação salarial, cujas as raízes seculares foram evidenciadas, não pode ser aniquilado pela simples afirmação do princípio do livre acesso ao trabalho [...] ‘Cabe ao operário manter a convenção que fez com quem o emprega’, declara o preâmbulo da Lei Le Chapelier. Mas qual pode ser, no plano dos fatos, a tradução desse ideal contratual, se o assalariado concreto não dispõe senão dos atributos negativos da liberdade? A promoção do contrato para fundar uma ordem estável.

Nessas palavras, o autor vem demonstrar a fragilidade da condição de assalariado, principalmente quando refere “atributos negativos de liberdade”, onde o trabalhador foi “liberto” da condição indigna que lhe era atribuído para ser obrigado a contratar um trabalho para suprir e prover o sustento de sua família, vendendo sua força de trabalho por valores ínfimos, posto que não possui condições de discussão de uma remuneração justa, sem nenhuma garantia do que ocorreria se, por acaso, não pudesse trabalhar. Tal situação demonstra que, na verdade só é verdadeiramente livre o indivíduo que possui propriedades a partir das quais possa garantir o seu sustento e prover suas necessidades.

A manutenção das práticas assistenciais foi uma das soluções encontradas com intuito de tentar minorar a precarização social instaurada pela industrialização. Porém, na medida em que a ajuda aos desprotegidos poupa a presença e intervenção do Estado e se concretiza pela tutela moral da filantropia, o assistido não tem qualquer direito à assistência, pois a tanto não chega a relação com seus benfeitores, colocados em grau de Superioridade, assim é que as práticas assistenciais nada mais fazem do que mascarar e piorar o problema.

Após muita luta por parte dos trabalhadores, exemplos dessas lutas são o movimento Cartista e a Comuna de Paris de 1871, bem como a formação de sindicatos e

movimentos trabalhistas na segunda metade do século XIX, começaram a surgir os seguros obrigatórios (previdência) e foram promulgadas leis que reduziram o arbítrio patronal e garantiram os primeiros direitos trabalhistas e sociais, como a redução de jornada e a proteção contra acidentes de trabalho. Tais mudanças enterraram a propriedade de capital ou de bens materiais individualizadas, transformando em uma propriedade de todos e de cada um dos cidadãos, uma propriedade social.

Importante referir as explicações do autor Argentino Julio Godio em sua obra “Sociología Del Trabajo y Política” nas páginas 85/86:

“La sociedad salarial se construye como articulación de intereses contradictorios. Por un lado, los empresarios necesitan trabajadores autodisciplinados para competir em mercados de masas. Por eso aceptan la negociacion colectiva y la acción sindical, pero tratando de controlar la situación. Pero recurriendo a restricciones cuando las condiciones sócio-políticas o econômicas, o ambas combinadas a la vez, otorgan a los trabajadores un excesivo poder de negociación o directamente amenazan el poder político del capital. Por outro lado, a los trabajadores les interesa regular los procesos de trabajo para mejorar sus condiciones de trabajo y la estabilidad que genera el salario mensual. Pero al mismo tiempo construyen su identidad cultural contra la ideología del trabajo mercancia, sabiendo que em esta ideología está instalada la justificación de la autoridad empresaria sobre la fuerza de trabajo. El trabajo, por lo tanto, no es um “bien natural” para los trabajadores; más bien es solo la condición de la reproducción de la fuerza del trabajo. Como tal, esta condición puede albergar también la competência brutal entre os trabalhadores por el empleo y el aceptación de lãs humillaciones que sufren por el capital son ‘historicamente inevitables’. [...]”

Refere o autor supracitado que a sociedade salarial é construída como um conjunto de Interesses contraditórios. Por um lado, os empregadores auto-disciplinados trabalhadores precisam para competir los mercados de massa. Assim, aceitar a negociação coletiva e ação sindical, mas tentando controlar a situação. Mas as restrições ao utilizar o Sócio-política ou econômica, ou ambos combinados de uma só vez, dando aos trabalhadores o poder de barganha excessiva ou ameaçar diretamente o poder político do capital. Por outro lado, os

trabalhadores estão interessados na regulação dos processos de trabalho para melhorar as suas condições de trabalho e de estabilidade que gera o salário mensal. Mas ao mesmo tempo, construir sua identidade cultural contra a ideologia de bens de trabalho, sabendo que nesta ideologia é instalada a justificativa de negócios para a autoridade sobre a força de trabalho. O trabalho, portanto, não é um "bem natural" para os trabalhadores, ao contrário, é apenas a condição da reprodução da força de trabalho. Como tal, esta condição pode também acomodar a competição brutal entre Trabalhadores para o emprego e aceitação das indignidades sofridas pelo capital são "historicamente inevitável". [...]

O virtuosismo da economia naquele período histórico somado às garantias trabalhistas e sociais asseguradas pelo Estado, e ao compromisso capital-trabalho em torno da produção e do emprego, garantiu emprego estável e quase pleno aos trabalhadores dos Estados Sociais mais desenvolvidos. O contrato individual de trabalho torna-se emprego, servindo como entrada e acesso à cidadania.

Assim o objetivo da sociedade salarial era a constituição de forma societária com uma distribuição praticamente universal da propriedade social. Entende, a propriedade social, que os direitos sociais significam oferecer de alguma maneira "um mínimo de propriedade" para aqueles, sobretudo os trabalhadores, que não dispõem de propriedade alguma para além do seu próprio trabalho. O Estado Social e sua teia de proteção social criam as condições mínimas e públicas do indivíduo dispor de seu destino.

No Brasil a Sociedade salarial não se completou, foi construída sobre o projeto de uma modernidade que não reduziu a desigualdade e tampouco resolveu os problemas sociais básicos. Esse mínimo de propriedade social é representado, na história brasileira, pela legislação trabalhista e pela seguridade social. É importante salientar que a legislação trabalhista e a seguridade social restrita aos trabalhadores com carteira assinada, herdadas de Vargas, estavam longe do modelo de Estado Social europeu do pós-guerra. Mas mesmo sendo mínimos, esses suportes sociais permitiram um relativo controle dos projetos de vida dos trabalhadores.

A reestrutura produtiva combinada com os adventos da globalização e o predomínio do capital financeiro sobre o produtivo tornou mais precário o exercício do trabalho, que trouxe conseqüências como a redução do emprego formal, a flexibilização da legislação protetiva do trabalho e a restrição à atuação dos sindicatos, todos esses fatores começaram a

ameaçar a estrutura de proteção social do trabalho, trazendo novas discussões para tentar estabelecer o Bem Social para a cidadania em geral, tentando evitar o individualismo.

3. SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO

Sociedade da Informação é um termo - também chamado de Sociedade do Conhecimento ou Nova Economia - que surgiu no fim do Século XX, com origem no termo Globalização. Como resultado, temos a aplicação quase imediata das descobertas científicas no processo produtivo. Este tipo de sociedade encontra-se em processo de formação e expansão.

Este novo modelo de organização das sociedades assenta num modo de desenvolvimento social e econômico onde a informação, como meio de criação de conhecimento, desempenha um papel fundamental na produção de riqueza e na contribuição para o bem-estar e qualidade de vida dos cidadãos, bem como proporcionou a ascensão das atividades que empregam alta tecnologia em sua produção.

Condição para a Sociedade da Informação avançar é a possibilidade de todos poderem aceder às Tecnologias de Informação e Comunicação, presentes no nosso cotidiano que constituem instrumentos indispensáveis às comunicações pessoais, de trabalho e de lazer. É importante sabermos que as tecnologias em cada um desses setores são imprescindíveis para os avanços nos demais, ocorrendo uma estreita relação de interdependência entre suas formas de aplicação. Nas sociedades capitalistas, sobretudo nas mais industrializadas, a criação de tecnologias altamente sofisticadas melhora o desempenho e a produtividade do trabalho, cria produtos de melhor qualidade e barateia os custos de produção das empresas.

Se a economia sofre hoje um processo de pós-modernização, rumo a uma economia de informação, isso não significa que a produção material será descartada. O que ocorre é que, assim como os processos de industrialização transformaram a agricultura e a tornaram mais produtiva, a revolução da informação transformará a indústria, informacionalizando-a e modificando as suas bases de valorização. Esse processo poderá vir a ser designado pelo termo de *infoindustrialização*.

Na sociedade tecnológica, o ser humano não vive mais num meio natural e sim num meio técnico, que interpõe entre o homem e a natureza uma rede de máquinas e técnicas apuradas. O homem explora a natureza, domina-a e utiliza-a para seus fins. Em decorrência da expansão dos recursos técnicos, a estrutura da sociedade tecnológica resulta muito mais

complexa do que a da sociedade tradicional. Quatro fatores contribuíram para essa mudança social tão profunda: a tecnologia, um avançado sistema monetário e creditício, a crescente divisão do trabalho e a migração em massa da mão-de-obra do setor primário de produção (agricultura, caça, pesca e mineração) para os setores secundário (indústria) e terciário (comércio, transportes, profissões liberais etc).

Porém os robôs ou as novas tecnologias de produção parecem ser os únicos e mais cruéis causadores do desemprego. No entanto, existem outras razões de ordem econômica, social, institucional e geopolítica que, associadas à tecnologia, formam um conjunto que explica melhor aquilo que, para alguns analistas, significaria até mesmo o fim de uma sociedade organizada com base no trabalho.

As empresas multinacionais, para restabelecer sua rentabilidade, expandiram espacialmente sua produção por continentes inteiros. Surgiram novos países industrializados. Os mercados externos cresceram mais que os mercados internos. O capitalismo internacional reestruturou-se.

Os países de economia avançada precisaram criar internamente condições de competitividade. A saturação dos mercados acabou gerando uma produção diversificada para atender a consumidores diferenciados. Os contratos de trabalho passaram a ser mais flexíveis. Diminuiu o número de trabalhadores permanentes e cresceu o número de trabalhadores temporários. Flexibilizaram-se os salários - cresceram as desigualdades salariais, segundo a qualificação dos empregados e as especificidades da empresa. Os sindicatos viram reduzidos seu poder de representação e de reivindicação. Ampliou-se o desemprego.

A difusão dos serviços de telefonia por cabos oceânicos ou por meio de satélites, a informatização das empresas e a transmissão de dados pela Internet permitem, por exemplo, a integração simultânea entre sedes de indústrias, bancos e bolsas de valores do mundo todo. O transporte em massa de pessoas e mercadorias por navios e aviões de grande porte tornou muito mais intensos os negócios empresariais e o comércio internacional.

Dessa forma as grandes distâncias deixaram de construir obstáculos para uma integração mais afetiva entre as nações. Criaram-se, assim, as condições necessárias para a expansão do capitalismo em nível planetário, principalmente por meio da implantação de

filiais das grandes empresas multinacionais, até mesmo em países menos avançados ou de economia não capitalista.

O processo da Terceira Revolução Industrial, que se desencadeou nas últimas décadas do século XX, foi decisivo para consolidar a presente fase do capitalismo e da divisão internacional do trabalho, a chamada globalização. Esta tem servido para interligar ainda mais o espaço geográfico mundial, intensificando as relações econômicas e culturais entre os países. Por isso, muitos estudiosos analisam o mundo atual como um espaço interligado e globalizado, o espaço global.

4. AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

O Mundo dos anos 90 é um espaço em transição. Isto porque, apesar do modo de produção capitalista ainda ser a forma de organização da produção material, e por consequência, de uma determinada organização do trabalho, passa por uma nova fase de acumulação.

No Brasil, a dependência econômica já era perceptível no período agrário-exportador, quando dependia do mercado externo para vender seus produtos primários e comprava do mercado externo os produtos industrializados.

Atualmente, com o processo de globalização, essa dependência econômica tornou-se um pesadelo. Inicialmente, porque o desenvolvimento industrial brasileiro é frágil em dois sentidos. De um lado, porque os investimentos em pesquisa tecnológica não acompanham nem de perto o que se faz em países como os EUA e alguns países da Europa, deixando a indústria brasileira dependente deste mercado. Por outro lado, o sistema financeiro que impulsiona a renovação tecnológica de nossas indústrias não possui subsistência que lhe impute autonomia. Esta fragilidade coloca o desenvolvimento industrial brasileiro em grande desvantagem, posto que fica praticamente imutável.

Em segundo lugar, vale lembrar que o país em alguns setores continua sendo agrário-exportador. Portanto, continua vendendo barato seus produtos primários e comprando tecnologia e buscando financiamentos, que são os insumos mais caros do mercado.

A abertura comercial durante o governo Collor e ampliada pelo governo Cardoso tomaram em cheio o setor industrial, rompendo a política de substituição de importações, sustentáculos dos programas do desenvolvimento do país desde 1930. Esta experiência de adaptação competitiva ao mercado global deu início a processos generalizados de reestruturação produtiva dentro das empresas. O fechamento das fábricas, enxugamento de plantas, redução de hierarquias, concentração de produção nas áreas ou produtos de mais retorno, terceirização, modernização tecnológica, redefinição organizacional dos processos produtivos, entre outros, sintetizaram as estratégias empresarias de sobrevivência, causando fenômeno de demissão em massa jamais vista no Brasil.

Assim, o Brasil é ainda como um dos territórios que mantém a expansão capitalista, agora não mais personificados pelos países industrializados do início do século vinte, mas por entidades que extrapolam sua nacionalidade original e se manifestam no mercado financeiro mundial.

Tais situações apontam para a consequência óbvia: o déficit da balança comercial e a dependência econômica do Brasil em relação ao mercado estrangeiro, bem como a impotência do Estado brasileiro diante do poder do mercado financeiro sobre a vida econômica deste e de outros países indiscriminadamente.

Envolvidas por este ambiente econômico temos as relações de trabalho no Brasil. Torna-se uma tarefa difícil a compreensão das relações de trabalho em qualquer país sem as considerações sobre o que acontece no restante do mundo.

Falar em relações de trabalho é falar necessariamente na relação emprego x desemprego. Em primeiro lugar, porque a globalização torna as relações semelhantes em todos os cantos do mundo. Os fenômenos sociais desenvolvem-se de maneira similar nos países desenvolvidos ou subdesenvolvidos, diferenciando-se apenas no grau de sofrimento, miséria e distanciamento das classes sociais.

Em segundo lugar, o mundo vê o homem ser substituído pela máquina no processo produtivo e o desemprego crescer de forma alarmante ao mesmo tempo em que os bolsões de miséria alargam-se.

A abertura do mercado no início da década de 90 colocou a indústria instalada no Brasil – de capital nacional e estrangeiro – diante de novos desafios. Exposta à concorrência internacional, a indústria brasileira entrou em processo de modernização, com ênfase na informatização e no enxugamento organizacional. Tal processo, denominado de reestruturação produtiva, se fez sentir na taxa de desemprego ascendente.

Dois mudanças políticas interdependentes acompanharam essas transformações, notadamente no que se refere ao funcionamento do mercado de trabalho: a flexibilização dos regimes de trabalho (jornadas, salários, mobilidade funcional, ritmos) e a flexibilização/desregulamentação do sistema legislativo nacional de proteção ao trabalho, da CLT. Medidas provisórias como as que regularizavam o banco de horas, o contrato de trabalho por tempo determinado, a suspensão temporária do contrato de trabalho por motivos econômicos acenavam com a legitimidade institucional para a concretização

daquela flexibilização, abrindo caminho para iniciativas de reformas pontuais importantes naquele ordenamento jurídico do trabalho.

O fato de que as relações de trabalho no país foram construídas sob condições de forte autoritarismo gerencial, e seu corolário, de debilidade da organização sindical. Isso permitiu a sedimentação de práticas associadas ao uso flexível e precário do trabalho. A tendência recente de flexibilização da CLT agrava este quadro, põe em risco a garantia de direitos, investe na possibilidade de seu rebaixamento. Embora sejam grandes as necessidades de reforma, especialmente no que se refere à institucionalização de regras que assegurem a representação coletiva nos locais de trabalho e a negociação mais centralizada, a CLT ainda é o parâmetro central que impede que as relações de trabalho no país resvaluem na pura *mercantilização* da força de trabalho.

Fora o desemprego crescente, leis federais apoiadas no ideário de que a liberdade para contratar e demitir ajustaria eficientemente os abismos diferenciais entre a oferta e a demanda de trabalho davam vazão a institutos que fragilizavam ainda mais a proteção do trabalho.

No segundo governo de Fernando Henrique Cardoso, editou-se medidas legislativas que alteraram regras trabalhistas básicas, como o vínculo contratual, a jornada e o salário. Diante disso, o contrato de trabalho por tempo determinado, o trabalho em tempo parcial, a suspensão temporária do contrato de trabalho por motivos econômicos, o banco de horas, a participação nos lucros e resultados das empresas, a redução do salário com redução da jornada, entre outros, passaram a fazer parte do rol de possibilidades legais de mudança nos contratos de trabalho. Portanto, essas medidas representaram um verdadeiro desmonte dos direitos de proteção ao trabalho e um retrocesso no espaço recentemente conquistado pelo movimento sindical.

A promessa da geração de empregos, todavia, não se concretizou. Mas os ataques neoliberais às instituições do trabalho pareciam vivamente abrir caminho para uma *reprivatização* das relações de trabalho.

A principal justificativa para a solução oferecida pelo pensamento neoliberal de transpor a intervenção e regulação do Estado é a necessidade de adaptação dos países ao mundo globalizado, a fim de garantir a competitividade de mercado, a qualquer custo.

No caso do Brasil, o sistema de relações de trabalho, apesar das várias mudanças a que já foi submetido, ainda, é considerado, mundialmente, como rígido, com fortes marcas do intervencionismo estatal e, portanto, com dificuldades para atender, por hora, a dinâmica do mercado internacional.

Ocorre, entretanto, que no Brasil a flexibilização das relações de trabalho não se traduz em um fenômeno recente, mas, ao contrário disto, data do período militar, que foi, posteriormente, retomado no governo de Fernando Henrique Cardoso através de reformas que visavam reduzir o custo da produção, com o fim do produto brasileiro ganhar competitividade internacional, tomando como paradigma a China.

Por tratar-se, em bem verdade do enfraquecimento das relações de trabalho, bem como do contrato de trabalho, em si, alguns pensadores acreditam que se trata, em bem verdade, de precarização das relações, e não flexibilização, como, ideologicamente, quer fazer crer o neoliberalismo.

E assim, a precariedade se inscreve num modo de dominação, fundado na permanente sensação de insegurança, que obriga os trabalhadores à total submissão e à aceitação da exploração, já que, em caso contrário, estariam na rua e outro, facilmente, tomariam o seu lugar.

A conclusão para este fenômeno é simples: o sistema capitalista tornou as relações entre os homens relações entre coisas, o chamado processo de reificação¹. As leis que governam as relações entre os seres reificados são as leis do mercado. Neste troca-se objetos e força de trabalho. Se a máquina substitui a força de trabalho humana, os indivíduos que só possuem força de trabalho para trocar, não tem mais o que oferecer. Estão excluídos do processo produtivo e do consumo dos produtos. Passam a fazer parte dos bolsões de miséria, sendo sua existência descartável.

O trabalho adquire um caráter formador e opressor, determinante da existência de seres humanos ou de sua posição desnecessária.

¹ O fenômeno da reificação foi definido segundo as análises de George Lukács considerando-o como aqueles processos onde as relações entre pessoas tornam-se relações entre coisas. Exemplos concretos de processos de reificação seriam os próprios contratos de trabalho, colocando os sujeitos na categoria de mão-de-obra, pois o trabalhador não é considerado uma pessoa com desejos, necessidades, mas um elemento necessário à produção, da mesma forma que as ferramentas, maquinários e a matéria prima. O ser humano é igualado à condição da ferramenta e considerado obsoleto da mesma forma que as máquinas antigas, colocadas em desuso.

As relações de trabalho no Brasil não diferem das relações que se estabelecem no mundo no tocante à essência. A condição de país subdesenvolvido trás agravantes sociais, mas não na análise do processo.

O trabalho que é administrado sob os valores capitalistas que seguem as leis do mercado, que é regido pela impessoalidade, pela racionalização entre meios e fins, onde o trabalhador é meio para atingir o fim - o lucro, só pode gerar relações que tenham esse caráter. O operário da linha de produção, o funcionário administrativo, o técnico, o especialista com diploma universitário, os prestadores de serviço, enfim os assalariados, são mantidos ou excluídos se e na medida em que contribuem significativamente para a manutenção do sistema. Os indivíduos devem ser versáteis, diversificar seus conhecimentos para que possam adequar-se às crescentes e progressivas exigências do mercado. A linha de produção que substitui homens por máquinas precisa hoje de operários que mantenham seu sistema robotizado funcionando, com um cabedal de conhecimentos que dê conta da complexidade da organização fabril.

A imagem do operário especializado que só conhece parte do processo produtivo está cada vez mais distante, obsoleta.

As unidades produtivas procuram novas formas de organização que recupere a capacidade criativa de seus trabalhadores, reconstruindo o compromisso destes com a empresa, reorganizando-os em células produtivas, em grupos de trabalho, enfim dando-lhes uma identidade motivadora. Isto tudo servindo ao capital e à necessidade de expansão e acumulação.

O suporte do mercado que mantém a expansão do consumo, mesmo com o crescente desemprego está no caráter descartável da cultura atual. A satisfação imediata e o individualismo que segrega as pessoas a um universo particular, aliados à necessidade artificial de produtos descartáveis e novas criações tecnológicas, tornam sustentável a manutenção do processo produtivo capitalista.

No mundo todo, mas também no Brasil, em função da crise e aumento de desemprego, algumas pessoas passaram a procurar alternativas com intuito de sobrevivência. Assim, começam a aparecer os subempregos como os camelôs, guardadores de carros, etc, que mantêm precariamente os meios que garantem a sobrevivência do indivíduo e de sua família. No entanto, não garantem contudo o acesso aos bens de

consumo do sonho capitalista. Mantém um exército de mão de obra de reserva que é desqualificada.

Há uma outra alternativa colocada em alguns países da Europa e timidamente no Brasil: a autogestão.

No Brasil, recentemente, este tipo de organização vem servindo como resposta ao fantasma do desemprego que assola as unidades de produção, trazendo a sobrevivência dos trabalhadores que em muitos casos perderam seus empregos, seja por conta da falência da empresa onde trabalhavam, seja como forma de reagir à retração do mercado de trabalho.

A constituição de instituições autogestionárias pode ser um fenômeno isolado, mas pode também assinalar a possibilidade de um limite da organização do trabalho sob a lógica capitalista. Isto porque a lógica que dá o suporte a este tipo de empreendimento não se pauta na acumulação de capital. Pelo contrário, organiza-se em função de permitir às pessoas continuarem sobrevivendo, dando-lhes oportunidade de produzirem para o seu sustento e o de sua família. Se a empresa autogestionária cresce e permite uma rentabilidade, isto acrescenta uma melhoria nas condições de vida de seus trabalhadores/autogestores. Como se vê, o princípio norteador não é mais o princípio de desempenho, inserido em um processo mais amplo de acumulação de capital, mas que contudo, possui um princípio que valoriza a vida e procura na atividade produtiva a fonte de satisfação das necessidades humanas.

As pessoas que se envolvem neste tipo de empreendimento geralmente o fazem por estarem viciadas pelo sistema que não exigia de seus trabalhadores nada a mais que sua força de trabalho. As questões relativas à administração da empresa não eram assunto a ser considerado relevante pelos trabalhadores de uma maneira geral. A complexidade que o sistema capitalista imputou às relações das empresas no mercado torna-se por vezes uma barreira quase intransponível à linguagem usual dos trabalhadores.

Assim, na maioria dos casos, se faz necessária uma reeducação no sentido de retirar os trabalhadores de sua condição de isolamento, dentro de um processo de atomização dos indivíduos, preocupados com sua sobrevivência individual e abrir-lhes as mentes para esforços coletivos, vinculando a própria sobrevivência à sobrevivência dos outros, recuperando o valor da cooperação e do sentido de coletividade.

Mesmo assim, eles lançam-se nesta empreitada que por vezes oscila entre a manutenção da empresa autogestionária e o fracasso. Este último considerado não pela ineficiência da proposta, mas pelas condições do mercado, pela falta de conhecimentos técnicos, pela própria origem deste tipo de empreendimento: empresas capitalistas falidas e, principalmente pela falta de financiamento. De qualquer maneira é mais confortante imaginar que indivíduos organizados precariamente em torno de uma mudança de perspectiva da organização do trabalho possam ser o início de novas relações de trabalho e de uma nova sociedade.

Além dos problemas vinculados ao mercado que assolam as empresas brasileiras de maneira geral, as empresas autogestionárias passam por dificuldades específicas.

O fato de não serem empresas capitalistas comuns trás o problema de constituição jurídica. Infelizmente a forma de cooperativas já imputou ao mercado uma imagem que impregna a empresa autogestionária e lhe fecha certas portas inevitáveis no mercado capitalista. Há a necessidade de inovar e encontrar outras formas de constituição. Uma das saídas foi a constituição jurídica de uma empresa normal que por sua vez pertence à uma associação de trabalhadores. Esta separação entre entidade jurídica e propriedade privada da empresa que muda de sentido quando passa a ser prioridade coletiva denominada associação dos trabalhadores. É uma forma nova que constrói uma inovação no conceito de propriedade. Uma vez que a propriedade das sociedades anônimas ainda mantinha a figura do indivíduo, proprietário das ações. Aqui, a propriedade é coletiva, no sentido de personificar igualmente todos os proprietários e não segundo sua cota de ações.

A organização de empresas deste tipo no país ainda é bastante tímida, mas que pode constituir-se em contraponto à organização fabril capitalista e ser o início de um futuro que para alguns já estava traçado como o fim da história.

CONCLUSÃO

Conclui-se que no Brasil, as relações de trabalho tem se caracterizado ao longo dos anos por forte apego as necessidades emergenciais e não a necessidade de valorizar a subjetividade ou como inserção do ser na sociedade como principais objetivos das relações de trabalho. Grande parte das relações trabalhistas no Brasil tem como principal objetivo a subsistência, principalmente nas classes mais miseráveis.

Assim, o que tem garantido no Brasil a manutenção das relações trabalhistas, são os interesses mútuos. O trabalhador vende sua força de trabalho em troca de uma remuneração que possa garantir-lhe o sustento e de seus dependentes, enquanto o empregador ganha com os lucros auferidos a partir da força de trabalho de seu empregado. Salário e mais-valia determinam e garantem juntos hoje a manutenção das relações de trabalho no Brasil e no mundo.

A mais-valia é visivelmente interessante ao empregador, mas enquanto ao salário do trabalhador seria este realmente suficiente para garanti-lhe qualidade de vida? Muitos dizem que não! Mesmo assim, muitos outros estão à procura de trabalho e, muitos também são aqueles que realizam atividades que nada tem haver como sua formação ou perfil profissional, visando unicamente um salário ao fim de cada mês. Há, pois, uma natureza contraditória compondo o espaço e às relações de trabalho no Brasil.

Ter um emprego é objeto dos desejos de muitos desempregados, endividados e famintos do Brasil, ele é a singular e integra alternativa para uma vida melhor. Este emprego não interessa se é de qualidade, pois é a garantia de um teto, mesmo que este não seja patrimônio daquele que nele habite. Por isso, muitos são os que dizem que ter um trabalho hoje, em dias tão difíceis e/ou competitivos como os nossos, é poder considerar-se um privilegiado em meio a uma multidão de excluídos, marginalizados e renegados sociais.

No entanto, de ter um bem (trabalho, salário), que muitos outros não possuem, não trata-se de privilégio, pois mais cedo ou mais tarde poderá ele estar também compondo os números daqueles outrora denominados excluídos e renegados sociais.

Paradoxalmente, o mesmo trabalho que determina garantias, não se faz sentir garantido! No mundo moderno e globalizado nada estar garantido! Tudo é mutável e contraditório.

Assim, graças é esta mutabilidade e contrariedade típica do mundo moderno, que muitos brasileiros tem se submetido a jornadas de trabalho exaustivas, salário irrisório, pressão, exploração, assédio moral; afinal não há outra alternativa senão suportar! É suportando a tudo e a todos que muitos brasileiros, têm garantido hoje à sobrevivência.

Sempre haverá um trabalhador a suportar pressões e humilhações; haverá sempre um ou outro trabalhador a se submeter a situações abusivas, extremas e degradantes. É essa a realidade do trabalho no Brasil. Este é o retrato das relações de trabalho existentes no nosso país.

Mesmo os empregados que possuem formação profissional, face a precariedade de vagas no mercado de trabalho, se sujeitam a atuarem em áreas não condizentes com sua formação.

Raro, ainda, são àqueles que realizam trabalho por apreço ou prazer; não porque sejam os brasileiros profissionais relaxados, incompetentes ou preguiçosos, mas por uma questão de necessidade emergencial. São as necessidades emergenciais, que fazem com que o trabalhador se submeta as mais difíceis ou cruéis formas de trabalho. Tudo em nome da sobrevivência.

Mesmo tendo o Brasil uma Justiça do Trabalho que procura atuar, renovar e garantir essas questões sociais, torna-se quase que impossível concorrer com a sujeição desses trabalhadores as situações vexatórias, posto que buscam a sua subsistência. Aliás, muitos, inclusive, não ingressam com ações trabalhistas com medo de sofrerem preconceitos quando tiverem que procurar um novo emprego.

Muitos trabalhadores se submetem a condições de trabalho tão humilhantes, como, por exemplo, laborar sem vínculo de emprego, perdendo garantias previdenciárias e sociais, ou ainda a situações quase escravocratas, percebendo salários ínfimos e muito inferiores aos salários mínimos determinados em legislação, laborando mais de 12 horas por dia sem perceber nada mais por isso, labores em lavouras, trabalho infantil, infanto-juvenil, dentre outras situações, que sequer chegam a ser questionadas pelo governo ou pelo Judiciário.

Atualmente, além da dificuldade de trabalhadores com pouca instrução, que não costumam reivindicar seus direitos, até por desconhecê-los, o Brasil encontra dificuldade inclusive na colocação no mercado de trabalhadores qualificados em certas áreas, posto que o mercado de trabalho saturou-se de tal maneira que a situação salarial dos mesmos tornou-se desvalorizado o que levou muitos trabalhadores a laborarem em áreas diversas de seu conhecimento. No entanto, nota-se que esse trabalhadores já são mais suscetíveis a “ir em busca dos seus direitos” no Judiciário.

Observa-se, ainda, que, mesmo já tendo passado a era industrial fordista, no Brasil é possível visualizar muitas fábricas que tratam seus trabalhadores quase nas mesmas condições (trabalhos repetitivos, sem pensar, produção em massa, dentre outras características). Tais, empregados se sujeitam a tais condições pela necessidade, como grande maioria dos brasileiros. Mas, tais situações vem gerando danos irreversíveis, como, por exemplo a ocorrência de doenças/acidentes do trabalho (Ler/Dort).

Analisa-se, que no setor da construção civil, face ao crescimento imobiliário no país, existem muitas vagas de trabalho disponíveis, no entanto, além de serem trabalhos temporários, geralmente, os mesmos costumam ser terceirizados, o que causa alguns problemas no âmbito da relação trabalhista jurídica, como trabalho precário, salário baixo (mas pouco melhor em relação a outras áreas), poucas garantias das empresas (face a terceirizações de empresas pequenas e, às vezes, fantasmas com intuito de fraude). Conforme vem se acompanhando nos fatos sociais, jornais, noticiários, entre outros, tem-se visto muitos acidentes de trabalho neste setor de trabalho, inclusive pela falta das garantias supracitadas (segurança do trabalho, falta de EPI's, etc), grande maioria resulta com incapacidade definitiva ou a morte de trabalhador.

Assim, o Brasil passa por diversas transformações sociais, inclusive com a finalidade de Jurisdicionar essas situações, realização de garantias sociais, acesso à Justiça para todos, acesso à informação dessas situações, dentre outras. No entanto, estamos ainda “engatinhando” nessas tão esperadas “transformações”.

Em suma, caracterizar, portanto, o trabalho no Brasil é descrevê-lo como sendo um objeto de apreço de poucos, submissão de muitos e desejos de tantos outros.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1998.

CASTRO, Pedro. **Sociologia do Trabalho (Clássica e Contemporânea)**. Niterói: EdUFF, 2003.

COELHO, José Márcio; GONZAGA, Ricardo Martins. **Administração Científica de Taylor**: o homem do tempo.

GODIO, Julio. **Sociología Del Trabajo y Política**. Buenos Aires, Argentina, 2001.

LIKER, Jeffrey k. **O modelo Toyota**: 14 princípios de gestão do maior fabricante do mundo. Porto Alegre: Bookman, 2005.

LUKÁCS, George. **História e consciência de classe**. Lisboa: Publicações Escorpião, 1974.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Flexibilização do Direito do Trabalho**: dimensão e experiência brasileira. In: Revista Forense, set/out 2003. Rio de Janeiro, 2003.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20**: taylorismo, fordismo e toyotismo. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

RAGO, Margareth e MOREIRA, Eduardo F. P. **O Que é Taylorismo**. São Paulo: Brasiliense, 1993.

Relações de Trabalho no mundo contemporâneo: ensaios multidisciplinares / organizado por Carlos Henrique Horn e Fernando Coutinho Cotanda – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011.