V ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI MONTEVIDÉU – URUGUAI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

MARIA AUREA BARONI CECATO

CRISTINA MANGARELLI

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 II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UdelaR/Unisinos/URI/UFSM /Univali/UPF/FURG;

Coordenadores:Cristina Mangarelli, Maria Aurea Baroni Cecato – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-231-6
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 II

Apresentação

O Grupo de Trabalho (GT) denominado DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II é um dos mais de cinqüenta GTs aplicados a eixos temáticos que, em conjunto, formam a base dos estudos voltados para o tema central do V ENCUENTRO INTERNACIONAL DEL CONPEDI MONTEVIDEO – URUGUAY: Instituciones y desarrollo en la hora actual de América Latina.

Os 11 artigos que compuseram o GT em questão, para além da apresentação por seus autores, deram azo a debates compartilhados por estes últimos e outros participantes do Encontro.

No intuito de melhor organizar tanto apresentações quanto debates, mas notadamente estes últimos, cuidou-se de classificar os textos segundo a predominância dos assuntos abordados, o que resultou em três grupos denominados: 1. Condições ambientais laborais e bem-estar do trabalhador; 2. Terceirização: impactos e perspectivas; 3. Efeitos da intensificação da globalização nas relações de trabalho.

O primeiro grupo, denominado “Condições ambientais laborais e bem-estar do trabalhador” congregou os textos voltados para o entorno em que se faz a prestação de serviços, tendo-se em conta o fato de que o trabalho, nas últimas décadas, tende a não se prender a um ambiente físico determinado, inclinando-se a se realizar, também e cada vez mais, fora do estabelecimento pertencente ao empregador. Por outro lado, considera-se que a temática não se limita às prestações de serviço onde tomador e prestador são sujeitos de uma relação de emprego, abordando-se igualmente outras modalidades de vínculos jurídicos trabalhistas. É, entretanto, inegável que quando tratam-se as condições laborais, a subordinação do empregado ao empregador deve ser olhada com minúcia em um preciso aspecto: o cumprimento de ordens é, não raras vezes, origem de abusos por parte daquele a quem compete expedir ordens por ser o dono dos meios de produção. Todavia, é fato que tal não ocorre apenas nas chamadas relações de emprego, não sendo garantido que em outros tipos de vínculo não exista submissão do trabalhador aos mandos daquele que paga pelo trabalho prestado em iguais intensidades e dando origem a males igualmente severos.

De resto, há que se compreender que a complexidade da questão demanda a não imposição de condicionantes. É também por isso que não se pode restringir a compreensão das

condições ambientais laborais a questões de maior evidência. Com efeito, o bem-estar do trabalhador não está atrelado unicamente a proteções físicas que lhe são proporcionadas pelo tomador de serviços, como a prevenção de acidentes e de doenças profissionais. Estas, sem dúvida, são de extrema importância e devem ser, aliás, objeto de prevenção e não de indenizações.

O fato é que outros fatores de natureza emocional e psicológica são, nada infreqüentemente, a causa de enfermidades muitas vezes muitíssimo mais graves, notadamente em razão de sua invisibilidade e do preconceito que grassa no seu entorno. A higidez do meio ambiente laboral deve, dessa forma, ser abordada, em suas pluridimensões, e não limitadas ao que é óbvio.

Os artigos classificados na temática em tela são os que abaixo estão arrolados:

EL DEBER CONTRACTUAL DEL EMPLEADOR DE PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL.

READAPTAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO: EM BUSCA DE UMA POLÍTICA PÚBLICA EFICAZ DE PREVENÇÃO DE AGRAVOS À SAÚDE E DETERIORAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

REFLEXÕES SOBRE A DISPENSA DO TRABALHADOR PORTADOR DA SÍNDROME DE DEPENDÊNCIA DE ÁLCOOL

A INFLUÊNCIA LABOR-AMBIENTAL NA CARACTERIZAÇÃO DO DANO EXISTENCIAL: UMA ABORDAGEM À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA BRASILEIRA

A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO ESPANHOLA

No que se refere ao segundo grupo de artigos, classificados como “Terceirização: reflexos e perspectivas”, foram dispostos os textos cujos autores se debruçaram sobre a modalidade de relação de trabalho denominada terceirização de mão-de-obra.

O tema é de grande importância em todo o mundo, em razão dos impactos do alastramento do uso dessa modalidade de relação de trabalho, a qual substitui a clássica relação bipolar (entre um tomador e um prestador de serviços), por aquela de conformação tripolar que se

faz, há algumas décadas, mas cada vez mais intensamente, entre o trabalhador, a empresa tomadora de serviços e a empresa interposta, esta contratada pela primeira para colocar trabalhadores, dos quais é empregadora, a seu serviço.

Como anunciado na própria nomenclatura utilizada para denominar o grupo, a terceirização produz repercussões negativas na vida do trabalhador e é, com muitíssima freqüência, ponto de dissonância com o trabalho digno.

É impossível apresentar um rol exaustivo dos aludidos impactos negativos que a terceirização produz nas condições de trabalho e na vida do trabalhador. Pode-se, entretanto, citar os que são considerados como mais fortemente exemplificativos do que se assevera. O mais freqüentemente citado e averiguado através de pesquisas é o valor das remunerações, sempre aquém dos praticados para os empregados da empresa. A questão se prende, alias, a fato reiteradamente comprovado: a empresa tomadora de serviços contrata empresas interpostas que se comprometem a lhes trazer e administrar um certo número de seus próprios empregados necessários a uma parte do empreendimento da tomadora. Contudo, não o fazem, habitualmente, para libertarem-se dessa tarefa e poderem, então, dedicar-se com mais vigor ao seu negócio principal. Fazem-no, notadamente, para reduzir o custo com a mão-de-obra.

Outros pontos (notórios) de precarização do trabalho, são as jornadas mais exaustivas que repercutem na saúde dos empregados, condições de menor conforto e maior exposição a violações, aqui incluída a submissão a trabalho análogo ao escravo; instabilidade do trabalhador, tanto no que se refere à manutenção do emprego quanto no que concerne à efetivação dos créditos laborais, especialmente o próprio salário, vez que não se pode desprezar o fato de que as empresas interpostas são, comumente, instáveis, sendo usual o não cumprimento de suas obrigações enquanto empregadoras. Por último, vale referir o fato de que ter um empregador e prestar serviços a outrem, provoca no trabalhador a sensação de que não é parte do ambiente onde exerce a sua principal atividade.

O tema, como se referiu acima, é de grande importância em todo o mundo e atualmente ganha particular relevância no Brasil, onde o Projeto de Lei 4.330 pretende alterar drasticamente o status atual para admitir padrão de maior permissividade de terceirização para as empresas.

Abaixo encontra-se a relação de textos deste grupo:

A (I)LICITUDE DA TERCEIRIZAÇÃO NOS SERVIÇOS DE TELEATENDIMENTO DE EMPRESAS DE TELEFONIA

TELETRABALHO E A TERCEIRIZAÇÃO VIRTUAL – ROMPENDO PARADIGMAS NO MUNDO DO TRABALHO

TERCERIZAÇÃO E CONTRATO DE FACÇÃO: INTERLOCUÇÕES SOBRE O EUFEMISMO NA PRECARIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO NA INDÚSTRIA TÊXTIL

No terceiro grupo, nominado "Efeitos da intensificação da globalização nas relações de trabalho", encontram-se os artigos dos autores que se voltaram para as temáticas mais especificamente atinentes à mundialização econômica e aos resultados produzidos nas relações de trabalho.

Fato conhecido no mundo jurídico e, nomeadamente, no justrabalhista, é o que se traduz pelos efeitos do recrudescimento da globalização na seara laboral. Há que se considerar que os efeitos da intensificação da globalização nas últimas décadas não são necessariamente negativos, posto que o fenômeno é, em princípio, uma conquista da humanidade. De fato, o homem sempre buscou singrar outros mares e conhecer novas terras e novas culturas, quase sempre com objetivos também e sobretudo materiais. Entretanto, no contexto das relações capital-trabalho, o capital, em sua nova dinâmica, assumiu, em grande parte, uma postura destoante desses propósitos.

O acirramento da concorrência obrigou as empresas a agirem. E elas o fizeram e o fazem a cada dia, sempre no sentido de evitar a perda de capital e de investir em alterações de seus processos produtivos e de gestão, de forma a reduzir seus custos e apresentar ao mercado um produto mais competitivo.

Dessa forma, o empresariado passa a questionar a existência e a dimensão dos direitos sociais e o caráter tuitivo do direito do trabalho. O Estado de bem-estar social, esteio dos direitos sociais e laborais, vem enfraquecendo e deixando espaço político para os grandes empreendimentos, reduzindo a intervenção no campo social, sempre com a justificativa de dever estabilizar a economia.

A regulamentação da relação de emprego (a mais protegida das modalidades de vínculos jurídicos de trabalho), alicerçada no princípio da proteção e espraiada por todo o Ocidente (e mesmo para alguns países do Oriente), perde espaço para a flexibilização. Esta, derivada da

proposta neoliberal, calça toda redução de direitos dos trabalhadores, muitas vezes se aventurando pelos caminhos dos direitos fundamentais laborais.

Por outro ângulo, as modalidades de trabalho assumem outras características e as empresas demandam trabalhadores com outro perfil, exigindo predicados como a capacidade de decisão, de criação, de resolver problemas, de atingir metas (muitas vezes inatingíveis). Enfim, exige que seu subordinado seja autônomo. E como é contumaz, é mais eficaz e prático reduzir os custos com a mão-de-obra: terceirizar, precarizar, automatizar, desempregar, informalizar e explorar.

Abaixo encontra-se a relação de textos deste grupo:

PRODUTIVIDADE DO TRABALHO NA AMÉRICA LATINA E RECENTES MODIFICAÇÕES NA LEGISLAÇÃO ECONÔMICA TRABALHISTA

REFLEXÕES ACERCA DO CONTRATO COMO OPERAÇÃO ECONÔMICA E DE SUA IMPORTÂNCIA PARA O DIREITO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO

A CONDIÇÃO JURÍDICA DO TRABALHADOR IMIGRANTE FRONTEIRIÇO, IRREGULAR E LEGAL: UMA MUDANÇA DE PARADIGMA A PARTIR DOS DIREITOS SOCIAIS FUNDAMENTAIS

A EMERGÊNCIA NO COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO DE IMIGRANTES LATINOS NO BRASIL CONTEMPORÂNEO PARA A EFETIVAÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA.

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - UNIPÊ

Profa. Dra. Cristina Mangarelli - UDELAR

PRODUTIVIDADE DO TRABALHO NA AMÉRICA LATINA E RECENTES MODIFICAÇÕES NA LEGISLAÇÃO ECONÔMICA TRABALHISTA

LABOR PRODUCTIVITY IN LATIN AMERICA AND RECENT CHANGES IN LABOR LEGISLATION

Martinho Martins Botelho [1]
Marco Antônio César Villatore [2]

Resumo

O objetivo do presente estudo é analisar o mundo do trabalho latino-americano em função das recentes modificações legais voltadas para a maior produtividade do trabalho. A análise dos regimes jurídicos dos países latino-americanos se mostra em uma diversidade de estruturas, em especial, no que diz respeito ao tamanho, profundidade, complexidade e nível de regulação trabalhista que, de algum modo, reflete a institucionalidade laboral vigente em cada um dos ordenamentos jurídicos nacionais, e também a diversidade dos mercados de trabalho em questão. Analisou-se o caso da recente modificação da legislação mexicana, voltada para a produtividade do trabalho.

Palavras-chave: Produtividade do trabalho, Reformas trabalhistas, Direito latino-americano, Direito econômico do trabalho, Direito pós-moderno

Abstract/Resumen/Résumé

This paper makes a debate about recent legal changes related to Latin American Labor Law and the labor productivity. Latin American legal regimes are varied, in particular, with regard to the size, depth, complexity and level of labor regulation. This legal diversity reflects the difference between Latin American labor markets and its institutions. The aim of this paper is to analyze, briefly, the theoretical construction of the labor productivity concept from the Latin American post-modern law in the twenty-first century. We analyzed the recent amendment of the Mexican Federal Labor Law that was created to increase the labor productivity.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor productivity, Labor reforms, Latin america law, Economic labor law, Postmodern law

---

[1] Doutor em Integração da América Latina no Programa de Integração da América Latina (Prolam) pela Universidade de São Paulo (USP). Doutor em Teoria Econômica pela Universidade Estadual de Maringá (UEM).

[2] Pós-Doutor em Direito Econômico pela Università degli studi di Roma II, “Tor Vergata”. Doutor em Direito do Trabalho e Previdência Social pela Università degli studi di Roma I, “La Sapienza”.

1. Introdução

O tema da produtividade do trabalho vem sendo objeto de recentes preocupações no âmbito do Direito Econômico do Trabalho, principalmente em países, tais como os latino-americanos, ainda marcados por baixa produtividade laboral, em comparação com outros países, como os do leste europeu e do leste asiático (OECD, 2002).

Diante da estrutura do direito do desenvolvimento econômico do século XX, dirigido para os interesses socioeconômicos, a questão da produtividade do trabalho na América Latina, frequentemente, vem sendo objeto de discussões na política econômica e legislativa da região, tal como aconteceu no México em novembro de 2012, com a Lei Federal do Trabalho (*Ley Federal del Trabajo*), a qual reformou as relações jurídicas trabalhistas em torno da formação profissional, acidentes e doenças ocupacionais, fiscalização do trabalho, sanções e produtividade (REYNOSO CASTILLO, SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, 2012, p. 3).

A título exemplificativo, Brasil, Chile, México, Colômbia, Costa Rica, República Dominicana ainda são países com baixo nível de produtividade trabalhista (OECD, 2002).

O caso da Venezuela é singular, tendo em vista a sua alta produtividade. Para o caso do trabalhador brasileiro, verifica-se a sua baixa produtividade dentro dos padrões latino-americanos, sendo que só não é menor do que o caso dos bolivianos (OECD, 2002). A produtividade do trabalho brasileiro é cerca de metade da Argentina e do Chile. Ainda mais, dados da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) revelam que um trabalhador brasileiro, em 2013, leva mais de 5 horas para produzir a mesma quantidade que um trabalhador norte-americano (que detém a mais elevada produtividade no mundo) faria em cerca de 1 hora (OECD, 2002).

Uma das justificativas que se levanta é o baixo nível de investimentos na economia, a falta de recursos em infraestrutura, inovação, ciência e tecnologia, pesquisa e desenvolvimento (PeD), o que acaba prejudicando a eficiência do sistema produtivo, inclusive da própria empresa/empregador (ISR, 2003).

No âmbito socioeconômico, tal realidade é preocupante porque emperra o crescimento econômico, principalmente, em uma conjuntura de “envelhecimento” da população brasileira e também diminuição da força de trabalho, induzindo os trabalhadores em ativa a produzirem mais para manter o mesmo nível de produção da economia.

O tema da produtividade do trabalho está relacionado com o estudo da pós-modernidade em matéria jurídico trabalhista, e não só a flexibilização como é de praxe se analisar na doutrina (LANDA ZAPIRAIN, 2009, p. 12).

É nesse sentido que a produtividade trabalhista é compreendida como importante justificativa racional para a reformulação do direito latino-americano, da reconstrução da legislação trabalhista do século XXI para a indução de maiores resultados produtivos, de acordo com os interesses solidários do capital e do trabalho.

Compreender o problema é pensar também no Direito do Trabalho do século XXI e os seus novos desafios pós-modernos. É nesse sentido que o presente artigo se propõe a refletir, brevemente, sobre o paradigma da pós-modernidade e o Direito Trabalhista atual, a produtividade do trabalho (conceitos e elementos), o Direito Econômico do Trabalho e as recentes modificações legislativas na América Latina, especialmente, a do México de 2012.

2. O paradigma da modernidade no fenômeno jurídico do século XXI

O fenômeno jurídico, no final do século XX e início do século XXI, é caracterizado por elementos ordenativos de comportamento e de organização social que guarda intensa relação com concepções político-filosóficas cuja finalidade é a implementação de ideias fundamentais que compõem a ética da comunidade, chamadas de valores. Assim, o direito representa um fenômeno cultural que apenas se compreende de acordo com a noção de valores que o fundamentam e legitimam.

Com isso, a modernidade (jurídica) consiste em um modelo ocidental o qual se distingue pela cultura e pela organização social que surgem na Europa no século XVII, sendo marcado de acordo com Max Weber pela racionalização burocrática (BARCELONA, 1996, p. 39).

A concepção de modernidade, tal como apontado, liga-se com a de razão, sendo elemento fundamental para a organização da vida em sociedade, mas que pode ser complementado com outros princípios que tenham uma influência no direito trabalhista contemporâneo (AMARAL, 2003, p. 47).

Por volta do início do século XVI, o Renascimento e a Reforma Protestante representam fenômenos socio-ideológicos relevantes para a construção da subjetividade e depois a liberdade de autonomia de ação, características do individualismo (SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, 2011, p. 31).

A consolidação da liberdade se deu com também com o Iluminismo e a Revolução Francesa.

A partir do Iluminismo, a liberdade e a soberania do indivíduo e do seu pensamento vão de encontro com a fé católica da época. O princípio da autonomia da vontade passa a ser reforçado com a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789 e com o Código Civil francês de 1807 (AMARAL, 2003, p. 48).

Assim, o Iluminismo marca o direito a partir do postulado de que as normas são absolutas e universalmente obrigatórias (CASSIRER, 1992, p. 327).

O racionalismo iluminista do século XVII foi caracterizado pela influência natural, a qual propunha a sistematização do direito, a composição do fenômeno jurídico em normas unitárias e coerentes em um sistema jurídico (AMARAL, 2003, p. 50).

Concomitantemente, vieram os códigos jurídicos como representação da sistematização do direito.

Outra composição fundamental do iluminismo era o individualismo, do qual resultou o Código Civil brasileiro de 1916, e o formalismo do qual se compôs o direito como um sistema de conceitos e de formas com conteúdos gerais e abstratos.

De acordo com Francisco Amaral 2003, (p. 49),

> A lei seria justa pelo fato de ser lei, isto é, o que é jurídico é a forma, não a matéria, a relação social. Dessa concepção formalista do direito decorrem a generalidade e abstração das regras jurídicas como também o monismo jurídico, que vê o direto como um sistema unitário, positivo e criado pelo Estado, detentor do monopólio da criação jurídica.

Esse modelo de pensamento jurídico era caracterizado pela formalização do direito, a partir da qual se procurava alcançar determinados fins, criando-se uma ciência prática, ou seja, um saber voltado para a ação e para o comportamento social.

É a partir dessa caracterização do direito moderno que se passa a rediscutir o modelo de pensamento jurídico para fins da pós-modernidade, a qual passa a influenciar a construção da noção da produtividade no mercado de trabalho. É o que se verá visto a seguir.

3. O direito econômico do trabalho e a pós-modernidade: na procura da produtividade laboral

A missão de se iniciar uma reestruturação do Direito Econômico do Trabalho pós-moderno faz surgir uma dúvida: como buscar múltiplas instituições e reformas trabalhistas voltadas para o aumento da produtividade trabalhista no século XXI?

A economia globalizada do século XXI demanda uma visão humanística das instituições jurídicas de Direito Econômico do Trabalho (e da Seguridade Social), também interligada com três grandes objetivos: o aumento da produtividade laboral, o incremento da produção econômica e o posicionamento global do sistema de produção econômica (KEUNE, 2008, p. 133).

Isso porque as instituições jurídicas trabalhistas representam vetores de resolução de problemas dos sistemas nacionais de produção, tais como: desemprego, precariedade e insegurança trabalhistas, os quais só conseguem ser resolvidos por meio de uma adequada administração da ordem econômica trabalhista (REYNOSO CASTILLO, 2013, p. 4).

Portanto, urge o direito econômico do trabalho por uma série de reformas estruturais paralelas além da trabalhista, como: de seguridade social, tributária, administrativa e, a de ciência e tecnologia.

O fenômeno jurídico é fruto de uma conjuntura histórico-cultural, tal como já fora apontado, sendo categórica a sua relação com o poder e com a conjuntura econômica, ideológica e política. A relação entre o fenômeno jurídico e a força social faz surgir condições para a concepção de um sistema jurídico, institucionalizando novas fontes jurídicas e também novas concepções.

O Direito do Trabalho do século XXI é marcado pela sua formação racional e sistemática do paradigma da sociedade pós-moderna, assim como o foi na sociedade contemporânea e na moderna (SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, 2014, p. 2).

A sociedade moderna, dos séculos XVIII e XIX, era caracterizada por um individualismo exacerbado, na procura pela segurança e certeza jurídicas, da igualdade formal, da razão e das liberdades individuais.

Na seara política, a sociedade moderna se caracterizou pelo momento do Estado de Direito, a partir da Revolução Francesa em 1789, fortalecendo o capitalismo liberal, com garantias jurídicas dos direitos e liberdades fundamentais (REYNOSO CASTILLO, 2007, p. 2).

Em seguida, o Estado de Direito passa a ser Estado Social de Direito, no início do século XX, com a Primeira Guerra Mundial, caracterizando-se pelo viés intervencionista do domínio econômico, garantindo-se também os direitos econômicos, sociais e culturais (REYNOSO CASTILLO, 2007, p. 3).

Destarte, a meta jurídica da implementação do bem-estar social passa a primar pela solidariedade e a intervenção do Estado na economia, incluindo-se as atividades econômicas dos particulares e também dos serviços públicos (BARCELONA, 1996, p. 54).

Do Estado Social de Direito, passou-se ao Estado Democrático de Direito, configurado pela institucionalização da democracia, com a superação do capitalismo do bem-estar social e, em seguida, sucedido pela sociedade contemporânea.

A partir da segunda metade do século XX, passou-se para as revoluções sociais na ciência e tecnologia (CeT), causando grandes mudanças nas relações intra-sociais. Assim,

> "a medicina, com a descoberta de novos fármacos e a realização de transplantes, a biologia, com as novas técnicas de reprodução assistida, controle da hereditariedade a engenharia genética, e, principalmente, o advento da tecnologia da informação, com a rapidez na transmissão do conhecimento, tudo isso contribui para mudanças radicais na sociedade contemporânea, e a tornam completamente diversas da anterior." (AMARAL, 2003, p. 51 e 52).

Assim, a sociedade pós-moderna é caracterizada pelo conhecimento científico e pelo capital intelectual, influenciado pelo pluralismo e elevado nível de complexidade social, em razão da revolução da técnica, da globalização econômica e dos meios de comunicação de massa. Disso decorre um desequilíbrio das instituições normativas jurídicas herdades dos séculos XVIII e XIX, típicas da sociedade e do Estado pós-moderno (CHACALTANA, GARCÍA, 2001, p. 25).

Fala-se em crise do Estado e também em crise do Direito do século XXI, os quais são influenciados pelos modelos mentais de compreensão da realidade e do pensamento jurídico do positivismo e dedutivismo lógico dos séculos anteriores.

Feitas tais considerações sobre a pós-modernidade e o Direito, questiona-se: o que ocorre no Direito do Trabalho pós-moderno que infira a superação e/ou reformulação do conceito de produtividade do trabalho? Aqui, em suma, entende-se que, em sentido geral, corresponderia à (GAZIER, 2010, p. 17):

a) Incapacidade do Direito do Trabalho moderno dos séculos XVIII e XIX em lidar com novas questões fundamentais, como, por exemplo, a produtividade e maior eficiência das relações trabalhistas no meio ambiente produtivo, assim como a inadequação metodológica relacionada com a realização da solidariedade entre o capital e o trabalho, enquanto fatores de produção;
b) Oposição à razão totalizadora positivista dos séculos anteriores, principalmente, o século XX;

c) Migração da individualidade para a solidariedade entre fatores de produção (capital e trabalho), comunicando uma nova concepção do sistema produtivo, não mais se forcando apenas no sujeito empregado, mas no meio social: o trabalho em si;
d) Pluralismo das fontes jurídicas em detrimento do monismo kelseniano com relevância maior dos princípios jurídicos na origem da norma jurídica aplicável a determinado caso concreto;
e) Possibilidade e reconhecimento da concretização ou eficácia das normas jurídicas principiológicas, tal como a busca do pleno emprego;
f) Superação do formalismo jurídico, focado na suprema vontade da lei, completo e coerente, capaz de dar resposta a todos os problemas de produtividade do trabalho, *inter alia*;
g) A perda da certeza jurídica, da insegurança e incerteza do direito, caracterizando a imprevisão no domínio da sociedade de risco;
h) Constitucionalização dos princípios fundamentais do Direito Trabalhista, passando a ser o estatuto central das relações trabalhistas, perdendo a centralização sistêmica da Consolidação das Leis Trabalhistas, inclusive para incrementar a produtividade do sistema econômica como um todo; e
i) Relativização da dicotomia "público *versus* privado", valorizando os interesses da sociedade e também do trabalho.

A procura pela produtividade laboral passa também pela crescente importante da vida e da dignidade do trabalhador, e pelo reconhecimento de uma nova concepção do Direito Econômico do Trabalho: o do equilíbrio e solidariedade de interesses entre os núcleos pessoais da produção: o empregado e o empregador.

4. Produtividade do trabalho: concepções e elementos

A produtividade do trabalho representa a relação existente entre o resultado do trabalho como fator de produção e o seu valor de consumo, vale dizer, a relação entre o grau de qualidade por unidade de trabalho (OECD, 2002, p. 29). A relação existente entre um fator de produção, tal como o trabalho, e o seu resultado no sistema de produção, tal como um valor econômico.

Em outras palavras, a produtividade do trabalho reflete a quantidade de produtos e de serviços que um trabalhador gera em determinado período de tempo, compondo, em teoria

econômica, um dos indicadores utilizados para avaliar a produtividade da economia, assim como a produtividade do capital, da tecnologia etc.

Por vezes, a produtividade do trabalho é utilizada para mensurar a atividade econômica de uma empresa, processo, segmento industrial e também de um país.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (1984, p. 18), a produtividade do trabalho é influenciada pela: relação contratual trabalhista, os sistemas de gestão da empresa ou empregador, a gestão de recursos humanos, o nível tecnológico, o entorno social e a relação trabalhista.

No âmbito da OCDE (2002, p. 39), a mensuração da produtividade do trabalho é feita como se fosse uma relação ou quociente entre determinado volume de produção de acordo com uma medida de insumo-trabalho. Em geral, as medidas de insumo-trabalho, podem ser dadas por:

a) Quantidade de horas trabalhadas por trabalhador;
b) Emprego da força de trabalho (quantidade total de trabalho), e
c) Número de pessoas empregadas.

A construção da concepção e/ou reconcepção da produtividade do trabalho passa pela noção de elementos, como: relação contratual trabalhista, sistemas de gestão da empresa ou do empregador, gestão de recursos humanos, nível tecnológico, entorno social e a relação social trabalhista.

4.1 A relação contratual trabalhista

A relação contratual trabalhista, historicamente, foi marcada pelo resgate dos direitos individuais e coletivos da classe dos trabalhadores. A estrutura da produção industrial mudou com a implementação de centros produtivo do tipo macro, médio e micro, sendo necessária a revisão da alteração das relações empregado-empregador, seja porque a fisionomia do capitalista mudou, seja porque também novas relações contratuais foram criadas (PIERA, 2007, p. 181).

Com isso, deve-se levar em consideração que, sem uma anterior aceitação dos empregados e dos empregadores, não será possível iniciar uma nova fase de negociações inter-classes voltadas para a produtividade (KEUNE, 2008, p. 134).

A conjugação de interesses seria necessária para por em prática os avanços da tecnologia, das novas jornadas de trabalho, do incremento das metas de produção, entre outros (KUMAR, 1995).

Os fatores de produção, tal como a tecnologia e as novas práticas de gestão empresarial, representam uma base para as modificações nas relações contratuais trabalhistas.

4.2 Os sistemas de gestão da empresa ou empregador

A grande indústria, em geral, conta com sistemas internos de gestão com valor real para a obtenção de produtividade, o que acarreta uma responsabilidade do empregador na manutenção de altos níveis de resultados produtivos.

Por outro lado, a micro e pequena empresas ainda utilizam métodos já superados de gestão, com certas limitações na utilização de melhores práticas de gestão, principalmente em razão dos elevados investimentos necessários. Fala-se que a micro e pequena empresas, para melhorar a produtividade, optam por redução de gastos com pessoal (dispensas empregatícias), principalmente quando é o próprio sócio que é responsável pela direção e supervisão do trabalho, quando encarregado da distribuição e da comercialização do produto (LEFEBRE, 2008, p. 29).

Assim, em micro e pequena empresas, o gestor financeiro também é diretor, administrador, produtor e agente de comércio, sendo, por vezes, o único investidor de capital e agente de comércio responsável pelo destino do seu negócio (LEFEBRE, 2008, p. 30).

Um ambiente cultural e legal voltado para mudar a mentalidade de gestão pode representar uma adequada distribuição do trabalho e do pessoal para o caminho da prosperidade econômica e a obtenção de maiores resultados produtivos, ou seja, para o incremento da produtividade da empresa.

4.3 A gestão de recursos humanos

A boa gestão de pessoas também consiste em um elemento para o aumento da produtividade em todos os níveis.

As condições fundamentais para se obter um bom rendimento do trabalhador são (LEFEBRE, 2008, p. 30):

i) A formação profissional no âmbito de capacitação e educação;

ii) A remuneração de acordo com a capacidade demonstrada e resultados obtidos com o trabalho que se desenvolve;

iii) A criação de incentivos que motivem o trabalhador a melhorar a qualidade do seu trabalho, facilitando-se a aprendizagem de novos métodos de produção e a melhoria da sua qualidade de vida;

iv) A ótima ambientação do lugar de trabalho e da seguridade na operação de máquinas e equipamentos. Ademais, a gestão de recursos humanos também deve induzir a saúde e segurança nos entornos onde se desenvolve a atividade produtiva;

v) A superação qualitativa do trabalhador por meio da ampliação da sua cultura e dos conhecimentos, obtendo um bem-estar próprio e familiar, e inclusive com a concessão de períodos de repouso e de descanso.

4.4 O nível tecnológico

O nível tecnológico influencia na alta qualidade da produção de bens e serviços, a partir da elevada qualificação e da formação educacional, tornando possível a obtenção de produção econômica no país e no exterior.

Não seria possível a compreensão do século XXI sem o ambiente produtivo competitivo, oferecendo para o mercado larga escala de diversificação de produtos assim como de serviços, com manutenção de grandes rendimentos econômicos (REYNOSO CASTILLO, SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, 2013, p. 1). Essas características resultam, fundamentalmente, na modernização de máquinas e equipamentos, no capital fixo e móvel, seja para reduzir custos ou para encurtar o tempo de trabalho, impactando no aumento da produtividade.

4.5 O entorno social

Ainda como elementos da produtividade, fala-se em três aspectos essenciais (RUÍZ DURÁN, 2008, p. 49):

i) A criação da empresa em um meio social propício para a produtividade. Esse meio seria do ponto de vista socio-cultural e institucional de natureza econômica;

ii) A manutenção de preços estáveis para não causar processos inflacionários, causando o aumento da capacidade adequada de aquisição dos trabalhadores;

iii) O estímulo ao crescimento das empresas por meio da eficiência e da competitividade em todos os setores econômicos.

Assim, a única forma de se obter a qualidade e a produtividade seria por meio da consciência do trabalhador sobre a importância do seu papel na atividade produtiva, mantendo a sua atenção na ação que desenvolve e ter cautela no meio ambiente trabalhista (REYNOSO CASTILLO, 1990, p. 537).

Com isso, temas relacionados ao meio ambiente são voltados para a eficiência produtiva.

4.6 A relação social trabalhista

A relação social entre empregado e empregador no meio ambiente trabalhista deve ser caracterizada pela cordialidade, no sentido de se conseguir incrementos de produtividade.

Em outras palavras, caso se deseja evitar conflitos e eliminar controvérsias quando umas ou várias partes estão em atrito, o necessário é compreender a solidariedade e a confidencialidade no fenômeno produtivo (KUMAR, 1978, p. 20).

Hodiernamente, as negociações sindicais, com grande senso de responsabilidade, têm se ajustado a essa necessidade de cooperação produtiva para o desenvolvimento produtivo. Razão pela qual, ao menos teoricamente, vem se afastando da noção de "luta de classes", elevando também a classe empregadora para a sua responsabilidade gerencial, voltada para a saudável relação trabalhista (PIERA, 2007, p. 182).

É nesse sentido que e fala em distribuição de pessoal, estabilidade em funções, normatividade da jornada de trabalho e/ou de descansos, e remunerações justas.

Com isso, fala-se em uma nova e desconhecida fase da relação trabalhista, seguida pelas pautas da relação produtiva pós-moderna.

5. A produtividade do trabalho e do Direito Econômico Trabalhista nos países latino-americanos: o caso do México

Os fatores que afetam a produtividade do trabalho do sistema econômico como um todo ou dos papéis de trabalho individuais nas empresas são (PIERA, 2007, p. 183):

a) Físico-orgânico por parte dos trabalhadores, localização e fatores tecnológicos;

b) A crença de valor cultural e fatores individuais do tipo comportamentais, motivacionais e de atitudinais;
c) Influências internacionais, tais como, níveis de inovação e de eficiência por parte dos proprietários e gerentes das empresas;
d) Ambientais econômicos e políticos legislativos em âmbito gerencial-organizacional; e
e) Níveis de flexibilidade nos mercados de trabalho interno e da organização das atividades laborais, tais como a presença ou ausência de elementos de inserção ou de barreiras à entrada no mercado; e
f) Recompensas individuais e sistemas de pagamento, assim como a eficácia de gestão de recursos humanos e outros, no recrutamento, seleção, formação, comunicação e motivação de desempenho com base na remuneração e outros incentivos.

A reformulação dos sistemas de produção industrial, a partir da pós-modernidade, passou a representar fator significativo na reformulação do fenômeno da produtividade do trabalho no final da década de 1990. A tal ponto que, por exemplo, a CeT passou a impactar, concomitantemente, no aumento da produtividade em alguns setores e um atraso no crescimento da produtividade em outros setores no final da década de 1990 (ISR, 2003, p. 58).

As tentativas de indução da produtividade por meio de reformas trabalhistas não vêm sendo objeto de atenção nos países latino-americanos, salvo modificações mitigadas da legislação laboral, no sentido de reduzir burocracias, diminuir a carga tributária e melhorar a qualificação profissional (RUÍZ DURÁN, 2008).

No entanto, o caso mais recente foi o do México, que, em 30 de dezembro de 2012, implementou a Lei Federal do Trabalho (LFT), a qual introduziu o tema produtividade e capacitação no Capítulo II-bis do Título IV, relacionado com as obrigações dos trabalhadores e dos empregados na relação trabalhista.

O art. 153-I da LFT é particularmente importante porque tratou sobre a definição de produtividade, *in verbis:*

> Se entiende por productividad, para efectos de esta Ley, el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la empresa, en la rama o en el sector para la elaboración de bienes o la prestación de servicios, con el fin de promover a nivel sectorial, estatal, regional, nacional e internacional, y acorde con el mercado al que tiene acceso, su competitividad y sustentabilidad, mejorar su capacidad, su tecnología y su organización,

> e incrementar los ingresos, el bienestar de los trabajadores y distribuir equitativamente sus beneficios.

O mencionado dispositivo indica que, na existência de acordos e sistemas para a mensuração e incremento da produtividade, concorrerão os patrões, trabalhadores, sindicados, governos e academia. Em outras palavras, a produtividade representa um conceito formado por um consenso e conselho sociais (SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, 2014, p. 11).

Em matéria de capacitação, a LFT suprimiu a expressão "treinamento" (*adiestramiento*) para a concepção de "formação" (*formación*), introduzindo também outras definições, tais como "habilidades e competências laborais" (*habilidades y competencias laborales*).

Com isso, no art. 153-H da LFT, estabeleceu-se a obrigação de apresentar os planos e programas de capacitação e formação profissional a cada 2 anos, e não a cada 4 anos tal como estabelecia a legislação mexicana anterior.

O mencionado artigo ainda estabeleceu que a capacitação tem a finalidade de preparar os trabalhadores da nova contratação, e demais interessados, na ocupação de vagas ou de novas criações de postos de trabalho. No caso, a capacitação se entende como o apoio proporcionado aos trabalhadores para iniciar, continuar ou completar ciclos de formação escolar (básico, médio ou superior), nada mencionando sobre cursos complementares ou de curta duração (REYNOSO CASTILLO, SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, 2013, p. 7).

O art. 153-E previu que as empresas que tenham mais de 50 trabalhadores tão que constituir as chamadas Comissões Mistas de Capacitação, Treinamento e Produtividade (*Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad*), compostas por igual número de representantes de empregados e empregadores, o que não era feito com a legislação anterior.

As antigas Comissões Mistas de Capacitação e Adestramento (*Comissiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento*) foram ampliadas nas suas competências para se incluir a produtividade, ganhando o tema conotações jurídicas, sendo um dos objetivos da capacitação e do treinamento.

Tais entidades são de composição bilateral e paritária, encarregadas de propor ações e propor mudanças que permitam o aumento da produtividade, *inter alia.*

Nas Comissões Mistas, as competências em matéria de capacitação são:

a) Destacar as medidas combinados pelo Comitê Nacional e os Comitês Estatais de Produtividade, com a finalidade de induzir a capacitação, mensurar e incrementar a

produtividade, assim como garantir a repartição equitativa dos benefícios dos resultados produtivos;

b) Fiscalizar o cumprimento dos acordos de produtividade; e
c) Resolver as oposições apresentadas pelos trabalhadores com a justificativa da distribuição dos benefícios da produtividade.

Percebe-se que, em geral, a reforma legislativa mexicana primou pela formação profissional da mão de obra, com as consequentes repartições justas do processo de produtividade, em uma noção equilibrada entre capital e trabalho, patrão e trabalhador.

Ademais, o art. 153-P da LFT tratou sobre a obrigação das autoridades trabalhistas de cuidar que as Comissões Mistas de Capacitação, Treinamento e Produtividade se integrem e funcionem oportuna e normalmente, verificando o cumprimento das suas obrigações.

Com isso, as novas Comissões Mistas deverão estar aptas a propor mudanças necessárias que permitam a fiscalização sobre acordos de produtividade, primando pela transparência na distribuição dos seus benefícios (REYNOSO CASTILLO, SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, 2013, p. 8).

A nova lei mexicana passou a incluir o conceito de produtividade a partir de fatores humanos, materiais e financeiros, assim como as suas finalidades existenciais, quais sejam: desenvolvimento em diferentes níveis ou tamanho da empresa empregadora, e ingressos de trabalhadores por meio da distribuição dos benefícios da produtividade auferida (REYNOSO CASTILLO, SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, 2013, p. 9).

Os componentes distributivos da produtividade, ou distribuição dos benefícios da mesma, são marcados por conceitos que possibilitam o acordo de mecanismos bilaterais que permitam o aumento de ingressos dos trabalhadores através da melhoria ou aumento dos seus resultados produtivos (SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, 2014, p. 4).

Efetivamente, tal reforma legislativa prima pela valorização das oportunidades, e inclusive com melhorias de direitos a partir das negociações coletivas para produtividade.

Para o caso das micro e pequenas empresas (ou seja, aquelas que a lei diz ter menos de 50 trabalhadores), o Estado mexicano está obrigado a incentivar a produtividade, por meio da elaboração de programas políticos governamentais adequados, assim como a capacitação relacionada com os mesmos.

De acordo com o art. 153-E, caberá a convocação de trabalhadores e sindicatos de micro e pequenas empresas para trabalharem de acordo com o ramo, setor, entidade federativa ou

região de uma atividade econômica, primando pela integração e produtividade de acordo com a heterogeneidade dos setores econômicos.

É relevante nesse sentido que o aumento da produtividade nas empresas seja feito a partir das seguintes medidas, *ex vi* do art. 153-I da LFT:

a) Diagnóstico da situação da empresa;
b) Elaboração de estudos sobre as melhores práticas tecnológicas e organizacionais que incrementem o seu nível atual de produtividade em razão do seu grau de desenvolvimento;
c) Adequação das condições materiais, organizacionais, tecnológicas e financeiras que permitam o aumento da produtividade;
d) Aplicação de programas governamentais de financiamento, assessoria, apoio e certificação;
e) Melhoria dos sistemas de coordenação entre trabalhadores, empresa, governos e academia científica;
f) Estabelecimento de compromissos para aumentar a produtividade por parte dos empresários, trabalhadores, sindicatos, governos e academia científica;
g) Avaliação periódica do desenvolvimento e do cumprimento dos programas;
h) Melhoria nas condições de trabalho, assim como das medidas de segurança e higiene no meio ambiente trabalhista;
i) Implementação de sistemas que permitam a determinação da forma e volume apropriados de incentivos, bonificações e comissões derivados da contribuição dos trabalhadores, entre outras medidas pertinentes.

Os programas podem ser construídos para diversificadas empresas, de acordo com a atividade ou o serviço, para um ou vários ramos industriais ou de serviços, por entidades federativas, por região ou ao nível nacional.

Ademais, a LFT criou um Comitê Nacional de Produtividade (*Comité Nacional de Productividad*, CNP), no qual participam trabalhadores, sindicatos, empresas e instituições acadêmicas, respeitando os princípios da representatividade e inclusão social.

A CNP tem função consultiva e auxiliar do governo, sendo que as suas decisões são tomadas por consenso.

A entidade poderá ser formada por subcomissões setoriais de acordo com ramos de atividade econômica, sendo estatais ou regionais, conforme previsto no art. 153-N. Além

disso, a CNP deve criar Comissões Estatais de produtividade nas entidades federativas, com as mesmas missões, funções e princípios, art. 153-Q.

No Brasil, por outro lado, o desempenho e a produtividade no ambiente trabalhista pode ser incentivado por meio de benefícios empresariais, tais como a Participação nos Lucros e Resultados (PLR), espécie de bônus ofertador pelo empregador e negociado com uma comissão de trabalhadores da empresa de acordo com a produtividade do trabalhador que reflete no lucro da empresa (GOMES, GOTTSCHALK, 2012, p. 159).

Assim, uma vez instituído em norma coletiva ou comissão paritária, fica-se instituído por vários critérios, tais como: divisão em partes iguais para todos os trabalhadores, ou pagamento conforme a remuneração e/ou o cargo em determinado período. Com isso, índices de lucratividade do empregador e de resultados, além de cumprimento de metas da produção, garantem incentivos para uma política salarial baseada na meritocracia (DELGADO, 2007, p. 137).

Ademais, também se fala sem qualidade do trabalho, programas de metas e resultados, cumprimento de regras de segurança e saúde no trabalho, entre outros.

Aliás, no âmbito do Direito do Trabalho, fala-se também na relevância da identidade quantitativa (ou produtividade trabalhista) e da identidade qualitativa (mesma perfeição técnica) como elemento para a equiparação salarial previsto no art. 461 da CLT brasileira.

Assim, indiretamente, a CLT brasileira valorizou a produtividade como elemento garantidor da igualdade entre salários, induzindo ao tratamento desigual para empregados que tenham resultados produtividades diferentes (DELGADO, 2007, p. 139).

São situações distintas, sendo que, ao que parece, a reforma mexicana foi pioneira no aprofundamento e nas finalidades instituídas.

As questões que envolvem a produtividade do trabalho são marcadas por diferenças entre os sistemas jurídicos e as peculiaridades dos sistemas produtivos, tal como acontece na América Latina.

Tais fatores, entre outros, certamente, têm influencia nas decisões relacionadas com a produtividade econômica das empresas, a tal ponto que seria irresponsável dizer que a rigidez e proteção excessiva dos trabalhadores pelo direito trabalhista seriam causas da diminuição da taxa de produção.

Teleologicamente, o Direito do Trabalho se origina com a finalidade de equilibrar os interesses entre empregados e empregadores, outorgando direitos aos trabalhadores, como: limites de jornada de trabalho de oito horas, dias e intervalos de descanso, salários e remunerações, representação sindical, entre outros.

A partir da década de 1970, principalmente, nos Estados europeus, passou-se a criar diversos métodos de produção com alta flexibilidade trabalhista e trabalhadores multitarefas, implantando um modelo japonês de uniformização de produção, voltado para elevados níveis de qualidade, de eficácia e de eficiência, tal como ocorre no fordismo: produção em série, com grandes estoques de produção e alto nível de especialização (BELL, 1976, p. 18).

Com essa necessidade de flexibilização, em busca do aumento da produtividade, na Dinamarca e na Europa como um tudo, tem-se difundido o conceito de flexisegurança, o qual procura garantir a liberdade total ao setor empresarial de contratar e despedir trabalhadores sem custo algum de dispensas (GAZIER, 2010, p. 18).

A razão teleológica é garantir que a empresa possa ter capital humano que realmente necessita pelo tempo exclusivo que precise, resguardando ao trabalhador uma proteção em forma de seguro-desemprego e uma necessária capacitação atualizada para garantir uma reinserção do trabalhador ao mercado de trabalho, para uma maior produtividade (LANDA ZAPIRAIN, 2009, p. 41).

Existe uma presunção teórica que o modelo de produção japonês, assim como a flexisegurança europeia, procura a máxima produtividade do trabalho, para utilização eficiente de recursos (trabalho, capital, terra, informação ou tecnologia).

6. Conclusão

A produtividade do trabalho já vem sendo objeto de estudo de entes internacionais, tais como a OIT, a OCDE e, no âmbito regional, os blocos econômicos regionais, na medida em que enfatiza concretamente na premissa do desenvolvimento socioeconômico por meio da eficiência das relações sociais e dos resultados econômicos do sistema produtivo.

O fato é que a questão da procura pelo incremento da produtividade trabalhista envolve um contexto mais amplo do que o Direito do Trabalho tradicional, cujo foco era mais a proteção do trabalhador em detrimento do capital. No âmbito pós-moderno, a proteção do trabalho como fator de produção passa a ser feito também de acordo com o equilíbrio de interesses, agora envolvendo também o capital. Em suma, procura-se a cooperação entre os fatores de produção, o capital e o trabalho, e dos interesses diversos que envolvem a relação jurídica.

Prova disso são as recentes preocupações das políticas econômicas dos países da América Latina para a indução do pleno emprego e da máxima produtividade laboral por parte dos trabalhadores e das empresas.

Por mais que a legislação trabalhista latino-americana inclua nos seus propósitos questões de capitação profissional e educação dos trabalhadores, a busca pela produtividade do trabalho perpassa por questões mais complexas em um mundo pós-moderno, onde se demanda o pluralismo de interesses e a reformulação dos vieses formalistas positivas do direito.

Compreender a produtividade do trabalho é assimilar a noção da cooperação entre os agentes sociais envolvidos na relação trabalhista: a empresa, o Estado e os trabalhadores.

Trata-se de tema de tímidas preocupações nos sistemas jurídicos dos países latino-americanos, sendo que a experiência mais ampla e recente foi a do México, em 2012.

Tal como verificado, a Lei Federal do Trabalho mexicana foi fruto de mais de duas décadas de intensos debates, que culminaram na disposição sobre a matéria, não obstante já era abordada por empregadores, sindicatos e também pela jurisprudência mexicana.

Nesse sentido, foram feitas reformas em temas e concepções tradicionais do Direito do Trabalho, tendo em vista a segurança da proteção do trabalhador e também as mudanças necessárias, em um ambiente de flexisegurança da relação jurídica trabalhista.

Os diferentes enfoques da formação e treinamento profissional, e da produtividade trabalhista foram elevadas a programas governamentais e constituição de novos elementos compulsórios para as grandes, micro e pequenas empresas mexicanas.

Um dos desafios é compreender a construção da noção de produtividade laboral na promoção da eficiência e do pleno emprego dos fatores de produção nos sistemas econômicos.

Visualizar o papel do Direito Trabalhista e das reformas necessárias para se alcançar os resultados produtivo consiste em mecanismo de um “novo” bem-estar social, adaptado à realidade do sistema econômico do século XXI, dirigido essencialmente por novos elementos e novas concepções em uma sociedade pós-moderna.

7. Referências

AMARAL, Francisco. **Direito Civil: introdução – De acordo com o novo Código Civil.** 5. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

BARCELONA, Pietro. **Diritto privato e società moderna**. Napoli: Casa Editrice Jovene, 1996.

BELL, Daniel. **The coming of post-industrial society: a venture in social forecasting.** New York: Basic Books, 1976.

CASSIRER, Ernest. **A filosofia do Iluminismo.** Campinas: Unicamp, 1992.

CHACALTANA, Juan; GARCÍA, Norberto. **Reforma laboral, capacitación y productividad.** Lima: Organizazión International del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, 2001. Disponível em: http://cendoc.esan.edu.pe/fulltext/e-documents/oit/139.pdf - Acessado em: 30 de maio de 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 6ª. ed. São Paulo: LTr, 2007.

GAZIER, Bernard. ¿La crisis ha hecho obsoleta la flexiseguridad?. **Boletín de información sociolaboral internacional**, España, n. 165, abril 2010, p. 17-26.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho.** 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

ISR (INDUSTRIAL SYSTEMS RESEARCH). **Manufacturing in Britain: a survey of factors affecting growth and performance.** 3rd ed. London: Industrial Systems Research, 2003.

KEUNE, Maarten et. al. Flexiseguridad: utilidad, desventajas y alternativas". **Gaceta Sindical**, n. 11, 2008, p. 133-152.

KUMAR, Krishan. **From post-industrial to post modern society: new theories of the contemporary world.** 2. ed. Oxford: Blackwell, 1995.

KUMAR, Krishan. **Prophecy and progress: sociology of industrial and post-industrial society**. Oxford: Viking, 1978.

LANDA ZAPIRAIN, Juan Pablo (coord.). **Estudios sobre la estrategia europea de la flexiseguridad: una aproximación crítica**. Bomarzo: Albacete, 2009.

LEFEBVRE, Alain. Resultados nórdicos y flexiseguridad: ¿qué relaciones?. **Boletín de información sociolaboral internacional**, n. 151, 2008, p. 29-46.

MÉXICO. SECRETARIA DE GOBERNACIÓN. **Reforma laboral, Derecho del Trabajo e Justicia Social en Mexico.** México: [s. ed.], 2013.

OECD (ORGANIZATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT). **OECD Manual:** measuring productivity - measurement of aggregate and industry-level productivity growth. Genebra: OECD Publishing, 2002.

OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO). **La empresa y los factores que influyen en su funcionamiento.** 8. ed. Ginebra, Suiza: [s. ed.], 1984.

PIERA, Loi. La función del riesgo en el paso de la seguridad a la "flexiseguridad". **Relaciones laborales: Revista critica de teoría y práctica** , n. 2007, p.181-199.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. Contratación precaria. **Boletín Mexicano de Derecho Comparado**, n. 68, p. 537-554, 1990.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. Viejos derechos, nuevas realidades. **Voz y voto**, n. 172, p. 1-15, 2007.

REYNOSO CASTILLO, Carlos; SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, Alfredo. La reforma laboral mexicana: entre la flexibilidad y los derechos fundamentales de los trabajadores. **Revista Internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo**, v. 1, n. 1, 2013, p. 1-15.

RUÍZ DURÁN, Clemente. **México: Las Dimensiones de la Flexiseguridad Laboral.** Santiago, Chile: Cepal, 2008.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à CLT.** 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990.

SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, Alfredo. El difícil camino de la reforma laboral: la paradoja de perder todos para ganar todos: la palabra y el hombre. **Revista de la Universidad Veracruzana**, tercera época, n. 18, p. 31-38, 2011.

SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, Alfredo. Los diez temas fundamentales de la reforma laboral en materia individual. **Análisis**, n. 4, 2014, p. 1-36.

THURMAN, J. E.; LOUZINE, A. E.; KOGI, K. **Mayor productividad y un mayor lugar de trabajo.** Ginebra, Suiza: 1989.