



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL**

NAHILETH PATRICIA NOGUERA DOMÍNGUEZ

**A LEI ORGÂNICA DO TRABALHO, DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS
(LOTTT) NA VENEZUELA: um estudo sobre seu conteúdo e as estratégias de implantação
numa empresa de médio porte do setor de confecções.**

RECIFE/PE

2017

NAHILETH PATRICIA NOGUERA DOMÍNGUEZ

A LEI ORGÂNICA DO TRABALHO, DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS
(LOTTT) NA VENEZUELA: um estudo sobre seu conteúdo e as estratégias de implantação
numa empresa de médio porte do setor de confecções

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa
de Pós-graduação em Serviço Social da
Universidade Federal de Pernambuco, como
requisito parcial para obtenção de título de Mestre
em Serviço Social.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Ana Elizabete da Mota

RECIFE/PE

2017

FICHA CATALOGRÁFICA

Catálogo na Fonte
Bibliotecária Ângela de Fátima Correia Simões, CRB4-773

D6711	Domínguez, Nahileth Patricia Noguera A lei orgânica do trabalho dos trabalhadores e trabalhadoras (LOTTT) na Venezuela: um estudo sobre seu conteúdo e as estratégias de implantação numa empresa de médio porte do setor de confecções / Nahileth Patricia Noguera Domínguez. - 2017. 105 folhas : il. 30 cm. Orientadora: Profª. Dra. Ana Elizabete da Mota. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Universidade Federal de Pernambuco. CCSA, 2017. Inclui referências. 1. Trabalho. 2. Direito dos trabalhadores. 3. Direito do trabalho. I. Mota, Ana Elizabete da (Orientadora). II. Título 361 CDD (22.ed.) UFPE (CSA 2016 – 155)
-------	--

NAHILETH PATRICIA NOGUERA DOMINGUEZ

**A LEI ORGÂNICA DO TRABALHO, DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS
(LOTTT) NA VENEZUELA: um estudo sobre seu conteúdo e as estratégias de implantação
numa empresa de médio porte do setor de confecções.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Serviço Social.

Aprovado em: 27/04/2017.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a. Ana Elizabete Fiuza Simões da Mota (Orientadora)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof^a. Dr^a. Ângela Santana do Amaral (Examinadora Interna)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof^a. Dr^a. Soraia de Carvalho (Examinadora Externa)
Universidade Federal de Pernambuco

AGRADECIMENTOS

A meu Senhor Jesus e Nossa Senhora Auxiliadora que me deram a força e coragem de enfrentar todas as adversidades para chegar até a culminação desta etapa.

À OEA e ao Grupo Coimbra de Universidades Brasileiras (GCUB) pela oportunidade de crescimento, tanto profissional como pessoal vivenciada durante estes dois anos neste maravilhoso País.

À Prof. ^a Dra. Ana Elizabete da Mota que me acompanhou ao longo desta travessia, agradeço toda a paciência, dedicação e organização como orientadora, mas principalmente pelas instigantes discussões e pelo apoio indispensável durante todo o processo.

Às colegas de turma de mestrado em especial a Tatiane Lins, Rafaela Miranda da Silva pelas aventuras e horas de estudo juntas e a Inês Virginia da Cunha que se converteu em uma mãe para mim nesta estadia, oferecendo seus conselhos e a carona.

A Taise Negreiros e Mainha por serem minha família nestes dois anos, criando um valioso vínculo da amizade.

A minha mãe, pelo seu amor incondicional, por sempre ter as palavras adequadas no momento oportuno, obrigada *Ranguis* por todos estes anos de luta a meu lado.

A meus irmãos de vida Rubén, Arcádio e Carlos, embora morando em quatro países diferentes conseguimos cuidar da nossa extraordinária amizade. Obrigada pelo carinho, os quero muitíssimo.

A Miguel por ouvir-me, esperar-me e sempre estar, desde aqui, minha gratidão.

.
A meu amigo Rodrigo, que igual a mim, chegou com uma mala de expectativas para vivenciar esta oportunidade de estudo; obrigada *Salvadoreño* por sempre me valorizar e dar-me ânimos nos momentos de escuridão.

A Gabriel sos luz e esperança neste caminho, chamado vida.

A *PapaJuan* por sempre me ensinar a importância de sonhar, por sempre acreditar em mim, te levarei sempre no meu coração.

Para:
Minha Pátria Venezuela

"Aproveita o dia,
Não deixes que o dia termine sem teres crescido um pouco.
Sem teres sido feliz, sem teres alimentado teus sonhos.
Não te deixes vencer pelo desalento.
Não permitas que alguém te negue o direito de expressar-te,
que é quase um dever.

**Não abandones tua ânsia de fazer de tua vida
algo extraordinário.**

**Não deixes de crer que as palavras e as poesias
sim podem mudar o mundo.**

Porque passe o que passar,
nossa essência continuará intacta.
Somos seres humanos cheios de paixão.
A vida é deserto e oásis.
Nos derruba, nos lastima, nos ensina,
nos converte em protagonistas de nossa própria história.
Ainda que o vento sopra contra, a poderosa obra continua,
tu podes trocar uma estrofe.

**Não deixes nunca de sonhar,
porque só nos sonhos pode ser livre o homem.**

Não caias no pior dos erros: o silêncio.

A maioria vive num silêncio espantoso.

Não te resignes, e nem fujas.

Valorize a beleza das coisas simples,
se pode fazer poesia bela sobre as pequenas coisas.
Não atraíçoe tuas crenças.

Todos necessitamos de aceitação,
mas não podemos remar contra nós mesmos.

Isso transforma a vida em um inferno.

Desfruta o pânico que provoca ter a vida toda a diante.

Procures vivê-la intensamente sem mediocridades.

Pensa que em ti está o futuro,
e encara a tarefa com orgulho e sem medo.

Aprendes com quem pode ensinar-te
as experiências daqueles que nos precederam.

(...) Não permitas que a vida passe sem teres vivido (...) ”.

(Walt Whitman)

RESUMO

O objeto de estudo desta dissertação é o processo de implantação da Lei Orgânica do Trabalho dos Trabalhadores e Trabalhadoras (LOTTT) na República Bolivariana da Venezuela, no período decorrido entre 2012 e 2015, imediatamente após a sua aprovação, nas *pequeñas y medianas* empresas (PYME) do setor têxtil e de confecções.

A criação da LOTTT se insere no conjunto das transformações sociais ocorridas na Venezuela, com a construção do “Socialismo do Século XXI” que foi deflagrado com a eleição de Hugo Chávez (1999-2013) como presidente da República. Por força da criação da LOTTT, as empresas venezuelanas e, em especial, as pequenas e médias empresas manufatureiras, foram obrigadas a se adequarem à Lei. Valendo-se da sua experiência profissional como engenheira de produção de uma PYME, ocasião em que acompanhou a adequação de uma empresa de médio porte à nova lei do trabalho, a autora optou pela realização da presente dissertação, fazendo uso de seus registros pessoais, dados técnicos como também documentos oficiais associados a esta transformação. O objetivo do trabalho é sistematizar, refletir e analisar as mudanças na legislação do trabalho e as condições sobre as quais elas foram implementadas nas PYME do setor têxtil-confecção venezuelano. Será destacado ao longo dos 4 Capítulos que compõem esta dissertação, a descrição dos processos e mecanismos utilizados pela PYME-STC para adequar-se às exigências da nova legislação, contextualizados no ambiente da transição econômico-política do Socialismo do Século XXI e das contradições e paradoxos existentes: o fato das empresas adotarem a nova legislação, mas não romperem a sua condição de empresa capitalista, criando estratégias para manter a exploração do trabalho e a geração de lucros. Sistematizar este processo nos permitiu apreciar a importância da LOTTT na sociedade venezuelana, já que esta legislação veio em combinação com outras leis de caráter social, penal e ambiental que viabilizaram a constituição de novos direitos e de diversas políticas sociais voltadas à melhoria de condições de vida dos trabalhadores e trabalhadoras da Venezuela. A PYME do setor têxtil, objeto desta pesquisa realizou alterações no processo de produção, desenvolvendo estratégias para reduzir gastos e conciliar os ajustes exigidos pela legislação com a necessidade de se manter no mercado e de obter lucros. Como exposto ao longo desta dissertação, a LOTTT foi instituída para atender às necessidades, e posicionamentos dos próprios trabalhadores, mas o que se presenciou, ao lado do exercício de novos direitos, foi, também, a existência de desemprego, de contratos temporários e de experiência, assim como o aumento do controle da empresa e a intensificação do trabalho.

Dentre as conclusões, destaco o quanto estas as mudanças legais foram insuficientes para romper com a exploração capitalista do trabalho na sociedade venezuelana, e, ao mesmo tempo pensar sobre as contradições inerentes à consolidação de um projeto político alternativo pela via parlamentar que transitou entre a experiência do consenso das massas e a da coerção do Estado.

Palavras-chave: Trabalho. Intensificação do trabalho. Legislação trabalhista na Venezuela. LOTTT.

ABSTRACT

The subject of investigation is the implementation process of the “Organic law on Labor and workers (LOTTT)” in Small and Medium-sized Enterprises (SMEs) in the Bolivarian Republic of Venezuela immediately after its adoption and for the period between 2012 and 2015.

The creation of the LOTTT is part of a set of social transformations lived in Venezuela through the establishment of the “Socialism of the 21st century” that started with the election of Hugo Chavez (1999-2003) as head of state. After passing the LOTTT, Venezuelan companies, specially textile and clothing SMEs were forced to comply with it. After experiencing firsthand the process of adaption to this new law while working for a SME as a Production Engineer the author has opted for this dissertation.

The purpose of this investigation is to systematize, reflect and analyze the labor legislation changes and the conditions in which such changes were implemented in a SME in the textile and clothing sector in Venezuela. Throughout the 4 chapters that are part of this dissertation the author will highlight the description of the processes and mechanisms used by the SME in order to adapt to the parameters of this new legislation in the context of an environment of economic and political transition towards the implementation of the “Socialism of the 21st century” and the contradictions and paradoxes that come with it: the fact that companies adopt the new legislation without breaking its condition as capitalist organizations allows them to create strategies to keep the labor exploitation and revenue generation. Systematizing this process enabled us to appreciate the importance of the LOTTT for the Venezuelan society since this law was bundled with other social, criminal and environmental laws that made possible the constitution of new rights and a diverse set of social policies to improve the living conditions of the Venezuelan workforce.

The SME being studied altered its processes of production and created strategies to reduce expenses in order to cope with the adjustments required by the legislation and in order to keep the business running and profitable. As shown throughout the dissertation the LOTTT was created for the purpose of taking care of the needs, opinions and positions of the workers, however, after exercising such rights we could witness how unemployment, temporary positions and to strengthen the control on working hours and its intensity. We have found that the resistance from the employers against the new legislation specially when it came to the production expenses generated by its application had adverse results against the spirit of the legislation itself since there were no extension on contracts but layoffs among other measures to balance the raise in costs.

The changes in the legislation were not enough to break the capitalist exploitation of the workforce in Venezuela’s society combined with the contradictions found in the consolidation of this alternative political project through the parliament that shifted between the experiences of consensus and the state repression.

Keywords: Labor. Labour Exploitation. Labor legislation in Venezuela. LOTTT.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Responsabilidades das Instituições e Ministérios para o cumprimento da LOTTT	38
Figura 2 - Módulo de produção	69
Figura 3 - Distribuição dos produtos realizados pela PYME-STC	73
Figura 4 - Primeira linha de resposta da PYME-STC	82
Figura 5 - Segunda linha de resposta da PYME-STC	85
Figura 6 - Trabalho formal durante período mensal de 2012 e 2015	92
Figura 7 - Diagrama das fases de adequação da empresa à LOTTT	93

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Jornada de trabalho e seu limite	49
Tabela 2 - Contrato de trabalho	50
Tabela 3 - Modalidades do contrato de trabalho	51
Tabela 4 - Incursão de falta grave	52
Tabela 5 - Motivos de suspensão provisória do trabalho	52
Tabela 6 -Tipos de salário	53
Tabela 7 - Aquisição de férias	54
Tabela 8 - Horas Extras	55
Tabela 9 - Feriados	55
Tabela 10 - Substituição do padrão	57
Tabela 11 - Sobre a capacitação coletiva.....	59
Tabela 12 - Restituição por retroatividade	62
Tabela 13 - Período correspondente aos pais por nascimento ou adoção de crianças.....	63
Tabela 14 - Proibição às ações discriminatórias.....	64
Tabela 15 - Convenções entre cores, modelos, grau de dificuldade e identificação do cliente. ...	71

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AD – Ação Democrática

ALBA – Aliança Bolivariana para os povos de América

AN – Assembleia Nacional

CNE – Conselho Nacional Eleitoral

CONINDUSTRIA – Confederação de Indústrias Venezuelanas

COPEI – Comitê de Organização Política Eleitoral Independente

CTV – Central de Trabalhadores da Venezuela

FEDECAMARAS – Federação de Câmaras e Associações de Comércio e Produção da Venezuela

INE – Instituto Nacional de Estatísticas

INPSASEL – Instituto Nacional de Prevenção da Saúde e da Seguridade do Trabalho

IVSS – Instituto do Seguro Social Venezuelano

LOCYMAT – Lei Orgânica de Prevenção, Condições e Meio Ambiente de Trabalho

LOPNA – Lei Orgânica de Proteção da Criança e do Adolescente

LOT – Lei Orgânica do Trabalho

LOTTT – Lei Orgânica do Trabalho dos Trabalhadores e Trabalhadoras

MERCOSUL – Mercado de Comum do Sul

MINPPTRASS – Ministério do Poder Popular para o Trabalho e Seguridade Social

MSDS – Ministério da Saúde e Desenvolvimento Social

MPPT – Ministério do Poder Popular para o Trabalho.

MPPPPS – Ministério do Poder Popular para a Participação e Proteção Social

MVR – Movimento Quinta Republica

OEA – Organização de Estados Americanos

PIB – Produto Interno Bruto

PNSB – Projeto Nacional Simón Bolívar

PYMEs – Pequenas e Medias Empresas

PYME-STC – Pequenas e Medias empresas do Setor Têxtil-Confeção

TSJ – Tribunal Supremo de Justiça

VENAMCHAM – Câmara Venezuelana Americana de Comércio e Indústria

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 TRAJETÓRIA HISTÓRICA DO “SOCIALISMO DO SÉCULO XXI” NA VENEZUELA	21
2.1 O significado político e os mecanismos de implantação da <i>ley orgánica del trabajo, de las trabajadoras e de los trabajadores</i> (LOTTT) e da <i>ley orgánica de las condiciones del medio ambiente de trabajo</i> (LOCYMAT) na Venezuela.....	32
2.1.1 – Atuação do Estado na implantação da LOTTT	35
2.1.2 – A participação dos trabalhadores na implantação da LOTTT	40
3 OS DIREITOS DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS VENEZUELANOS NA LOTTT	44
3.1 Mudanças legislativas promovidas pela LOTTT.....	48
3.1.1 Mudanças nas relações de trabalho	48
3.1.2 Mudanças nos processos de trabalho.....	57
3.1.3 Mudanças associadas a condições de trabalho	58
3.1.4 Proteção social ao trabalhador.....	61
4 A IMPLANTAÇÃO DA LOTTT: O CASO DA PYME DO SETOR TÊXTIL DE CONFECÇÃO (PYME-STC)	67
4.1 Mudanças técnicas prévias à implantação da LOTTT.....	69
4.2 O processo e os mecanismos de adequação da LOTTT: uma abordagem a partir da lógica da fábrica	75
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	95
REFERÊNCIAS	100

1 INTRODUÇÃO

Durante os últimos 16 anos, a República Bolivariana da Venezuela vem atravessando diversas transformações que fizeram parte de um novo projeto de sociedade, o denominado “Socialismo do século XXI”, que teve início na Venezuela no período do governo de Hugo Chávez (1999-2013). Resultado de um processo revolucionário, o conjunto das mudanças implementadas foi conceituado como Revolução Bolivariana, termo empregado pelo presidente Hugo Chávez para designar as mudanças de caráter ideológico e social que se deram na Venezuela nesse período.

Os princípios que orientam a Revolução Bolivariana foram a ruptura com o imperialismo norte-americano, a instauração de uma democracia social e a transição ao “Socialismo do século XXI”, inspirados nas ideias de líderes latino-americanos como Simón Bolívar, Simón Rodríguez, Ezequiel Zamora e José Carlos Mariátegui (RANGEL, 2008).

Tratou-se de uma revolução atípica, não clássica, já que se deu pela via do voto popular¹, com o apoio de grande parte dos venezuelanos que almejavam mudanças no País, de modo a desconstruir o modelo vigente e criar condições propícias para efetivar o sonho do renascimento nacional.² Buscava-se ativar a economia interna da Venezuela, superar a dependência exclusiva da renda do petróleo e criar outras frentes de desenvolvimento, como a indústria, a agricultura e os serviços (DIETERICH, 2007).

Esta revolução foi baseada em dois pilares fundamentais:

a) O Projeto Nacional Simón Bolívar (PNSB), com as seguintes diretrizes (PNSB, 2007-2013):

- Criar uma nova legislação trabalhista;
- Implementar a suprema felicidade social;

¹ Segundo fonte do Conselho Nacional Eleitoral (CNE, 1998), no domingo, 6 de dezembro de 1998, Hugo Rafael Chávez Frias ganha as eleições presidenciais na República da Venezuela, como representante do partido político “Movimento Quinta Republica” (MVR), com uma participação popular correspondente a 3.673.685 votos (o equivalente a 56,20% dos votos) contra 2.613.161 que obteve Henrique Salas Römer (equivalente a 39,97% dos votos), representante dos interesses da burguesia e da duplicidade de partidos políticos Ação Democrática (AD) e Comitê de Organização Política Eleitoral Independente (COPEI), que há quatro décadas exerciam o poder. Após a morte de Hugo Chávez, convocaram-se eleições presidenciais, sendo eleito Nicolas Maduro Móros no dia 14 de abril de 2013, com 50,66% dos votos, pertencente ao mesmo partido político de Chávez.

² Diversas tentativas se fizeram ao longo da história venezuelana com o propósito de impulsionar a economia nacional utilizando-se das divisas do petróleo, mas pelo fato de seguir doutrinas como a Comissão Econômica para América Latina e o Caribe (CEPAL), estas tentativas fracassaram (QUINTERO, 1968).

- Construir a democracia com protagonismo revolucionário, baseada no modelo social-produtivo socialista.

b) Os cinco motores da revolução bolivariana eram assim concebidos:

- Primeiro motor: criação da Lei Habilitante pela Assembleia Nacional, que outorga ao Presidente da República Bolivariana da Venezuela o poder de emitir decretos e leis com base nos alinhamentos do conselho de ministros e na constituição do País. Esta lei é a raiz de todas as legislações que foram criadas nesse período.

- Segundo Motor: a Reforma Constitucional que cria o Estado de direito socialista, mais conhecida como *“La Reforma Socialista Constitucional”*.

- Terceiro Motor: a valorização e a redefinição da concepção da educação, que passa a ser compreendida como um processo que implica a formação político-cultural e a socialização de valores humanos e da solidariedade, os quais são requeridos para dar conta da dimensão ética da revolução.

- Quarto Motor: a definição de uma nova geometria³ do poder que viabilizaria o reordenamento socialista da nação, com redefinição da divisão do território nacional, a fim de repensar a organização do poder político, social, econômico e inclusive o militar.

- Quinto Motor: a instituição do poder comunal: *“Democracia, protagónica, revolucionaria y socialista”*.

Esses pilares, constitutivos da transição ao “Socialismo do século XXI”, evidenciam o peso político-estratégico do marco legislativo, responsável pelo respaldo às reformas sociais e econômicas que iriam acontecer nesta nova etapa da vida do País.

Assim, nos últimos 16 anos a história venezuelana se fez através da criação de novas legislações e de diversas emendas compatíveis com o projeto político em curso, amparadas pela *lei habilitante*, anteriormente referida.

Foram as seguintes as principais medidas legais que garantiram a transição levada a efeito na vigência do governo Chávez:

a) A nova Constituição da República Bolivariana de Venezuela, que substituiu a Constituição vigente desde 1963.

³ O termo geometria foi empregado pelo ex-presidente Hugo Chávez com o propósito de medição de distâncias. Esta modificação teve incidência nas eleições parlamentares, já que estados com maior número de habitantes tinham direito a maior número de deputados. (BIBLIOTECA AYACUCHO, 2008).

b) A Lei Orgânica de Prevenção, Condições e Meio Ambiente de trabalho (LOCYMAT) (2005), cujo objetivo era favorecer um ambiente de trabalho adequado às necessidades do trabalhador, em termos de infraestrutura, iluminação, serviços, materiais de primeiros socorros etc.

c) A Lei Orgânica de Cuidado ao Ambiente (2006), que fixou um conjunto de regras e direitos que facilitariam a interação social com os demais componentes biofísicos e o meio ambiente natural. Reduziu ao máximo os impactos da atividade humana sobre sua própria espécie e seu entorno, estabelecendo, para tanto, várias sanções por parte do Estado no caso do seu não cumprimento.

d) A Lei Orgânica na Defesa da Mulher (2007), que teve o propósito de garantir uma vida livre de violência contra as mulheres e mudanças nos padrões sociais e culturais que fomentam a desigualdade de gênero, assegurando relações mais igualitárias entre homens e mulheres, assim como maior participação das mulheres.

e) A Lei Orgânica de Proteção da Criança e do Adolescente (LOPNA) (2007), cujo propósito é garantir os direitos de crianças e adolescentes dentro do território da República Bolivariana de Venezuela pela via de uma proteção integral, constituída pelo Estado, a sociedade e a família desde a concepção da criança.

f) A Lei das Comunas (2010), um novo modo de relações sociais de produção que propunha como base fundamental a recuperação da teoria valor trabalho, como produto de bens e serviços para satisfazer as necessidades humanas e lograr a suprema felicidade social e o desenvolvimento humano integral.

g) A Lei Orgânica do Trabalho dos Trabalhadores e Trabalhadoras (LOTTT) (2013), com o propósito de estabelecer conceitos e princípios orientados pelas novas relações sociais de produção que sustentavam uma nova concepção do trabalho. Esta lei seria uma ferramenta legal, de caráter estratégico, para melhorar as condições de vida e trabalho dos trabalhadores venezuelanos.

Como se pode observar, esse conjunto de princípios, diretrizes e legislações teve o propósito de criar uma nova lógica na sociedade venezuelana, cuja centralidade era o bem-estar do trabalhador, melhorando as condições de vida da “classe que vive do trabalho” (ANTUNES, 2009).

Tais medidas apontavam para a perspectiva de superação da ordem capitalista, viabilizando um sistema social produtivo e de proteção ao trabalhador. Esse sistema empregaria novas formas de geração de riqueza, diferentes formas de apropriação das divisas do petróleo, criação de modalidades de redistribuição de renda (como foram as missões sociais⁴), nova gestão econômica, criação de empresas de produção social, economia da solidariedade e desenvolvimento endógeno (DIETERICH, 2007).

Segundo Dieterich (2007), o “Socialismo do século XXI” foi um projeto ambicioso que trazia os fundamentos necessários para viabilizar sua construção e deveria recorrer a um caminho preparativo. Não era somente edificar; tratava-se de uma dualidade entre erigir a nova sociedade e ao mesmo tempo desconstruir a vigente, entrando numa fase de adaptação, uma sociedade em transição.

Em elucidativa entrevista sobre a revolução bolivariana, Carlos Nelson Coutinho (2011) afirma que o problema que enfrentaria a instauração deste projeto de sociedade seria a transformação do capitalismo em direção ao socialismo, pois a constituição de uma nova ordem social possui um antes e um depois; daí se desconhecer como se dará e os conflitos que se vivenciarão, tornando preciso conhecer a formação histórica, o que aconteceu e o que está acontecendo, porque é desta experiência que se identificarão as tendências futuras.

A adequação à nova sociedade começaria pela intervenção do Estado venezuelano nas terras e nas fábricas, ou seja, desde a esfera da produção, por se considerar esta como núcleo central do modelo social produtivo (PNSB, 2007-2013). Neste sentido, este projeto de sociedade iria estabelecer transformações nas relações sociais no espaço fabril, defrontando-se com o caráter privado da propriedade dos meios de produção e configurando assim uma contradição fundamental.

É neste contexto que ganha destaque a nova Legislação Orgânica do Trabalho dos Trabalhadores e Trabalhadoras (LOTTT), em vigor no dia 7 de maio de 2012⁵, pela importância que teve na definição de novas relações e das condições de trabalho para os trabalhadores

⁴ Existiram diferentes tipos de missões sociais na área de saúde, alimentação e educação, financiadas principalmente pela renda proveniente do petróleo, cuja finalidade foi criar todo um sistema que considerasse as necessidades das classes subalternas, apoiando a transformação social que estava acontecendo no País (PETRAS E VELTMEYER, 2009).

⁵ A LOTTT foi aprovada nesta data, constando da “Folha Oficial” nº 6.076, sendo outorgada como presente comemorativo para os trabalhadores em 1º de maio (RODRIGUEZ, 2013). Para este projeto será usada a folha oficial nº 8.938, por ser a última edição impressa.

venezuelanos. Mudanças que incidiram na redução da jornada de trabalho, nos tempos de repouso remunerado, direito a férias, erradicação das terceirizações e maior democratização das decisões que afetam a vida dos trabalhadores. Em articulação com a LOCYMAT, foram criadas novas regulações sobre os ambientes e condições de trabalho, relativas a: iluminação, ventilação, ergonomia, controle de risco etc.

Também foram criados novos direitos que regulariam a proteção do trabalhador, inclusive assegurando benefícios da seguridade social que haviam sido destituídos anteriormente, como é o caso do retorno à *retroactividad*⁶, da redução da idade de aposentadoria e das prestações sociais, e da incorporação de benefícios sociais de caráter remuneratório e recreativo (LOTTT, 2013).

Todas essas adequações repercutiriam na dinâmica do processo produtivo das empresas em geral (indústria e serviços) e particularmente nas pequenas e médias empresas – denominada de PYME (*pequeñas y medianas empresas*). Foi precisamente este fato que nos motivou a propor este estudo, cujo objetivo consiste em sistematizar, refletir sobre e analisar as mudanças na legislação do trabalho e as condições sob as quais elas foram implementadas nas PYMEs do setor têxtil e de confecção venezuelano.

O interesse pela questão tem origem na minha experiência profissional na área da engenharia, especificamente na supervisão da produção de uma empresa do tipo PYME, no setor têxtil e de confecção (PYME-STC). Esta experiência me possibilitou conhecer as condições sob as quais se deram a adequação das empresas à LOTTT e à LOCYMAT. Nessa posição e na condição de engenheira, chamou atenção o processo e os mecanismos utilizados pela PYME-STC para adequar-se às exigências da nova legislação, de cujo teor se tratará no capítulo III, e que teve a particularidade de legislar em favor dos trabalhadores e das trabalhadoras no tocante às relações sociais de trabalho afetas aos contratos de trabalho, aos estatutos do trabalho, às condições de trabalho e do meio ambiente e social dos trabalhadores.

Conhecer tal realidade permitiu apreciar a importância da LOTTT na sociedade venezuelana, já que esta legislação veio em combinação com outras leis⁷ de caráter social, penal e ambiental que viabilizaram a constituição de novos direitos e de diversas políticas sociais e de assistência voltadas à superação de condições de risco social vivenciadas por alguns indivíduos.

⁶ Que garante o pagamento das prestações sociais em função do último salário. (LOTTT, 2013).

⁷ Segundo Manzano (2013), o presidente Hugo Chávez, no primeiro período de mandato, promulgou mais de 58 leis. No segundo e terceiro períodos, foram 65 leis para um total de mais de 166 legislações entre 2007 e 2012, chegando a superar o número de leis aprovadas pela Assembleia Nacional (AN).

A PYME do setor têxtil em que trabalhei – espaço abordado por esta dissertação – realizou alterações no processo de produção, desenvolvendo estratégias para reduzir gastos e conciliar os ajustes exigidos pela legislação com a necessidade de se manter no mercado e de obter lucros. Esta afirmação se baseia na experiência entre 2012 e 2015, quando pude acompanhar e registrar grande parte do processo de adequação desta PYME às exigências legais da LOTTT, especialmente suas estratégias para seguir a lei, sem, contudo, reduzir a produção e os lucros.

Este fato, como exposto ao longo desta dissertação, criou um paradoxo: a LOTTT foi instituída para atender às necessidades, opiniões e posicionamentos dos próprios trabalhadores⁸, mas como será visto no capítulo IV, o que se presenciou, ao lado do exercício de novos direitos, foi, também, a existência de desemprego, de contratos temporários e de experiência, assim como o aumento do controle da empresa e a intensificação do trabalho. É necessário destacar, como se fará ao longo deste trabalho, que na indústria manufatureira, como é o caso da confecção, a força de trabalho é predominantemente de mulheres que trabalham como costureiras.

Observa-se, ainda, que a resistência dos empresários em adequar-se à nova lei, especialmente pelo que esta representou no aumento dos custos de produção, terminou por produzir resultados adversos ao propósito da legislação, na medida em que não houve ampliação das contratações, ao contrário, houve dispensa de trabalhadoras, além da recorrência a outras medidas para compensar o aumento de custos, como foi o caso do controle da produção e da intensificação do trabalho.

A minha experiência e meus registros pessoais sobre este processo permitiram sistematizar as informações, refletir sobre as mediações políticas da produção capitalista, observando o quanto estas mudanças foram insuficientes para romper com a exploração capitalista do trabalho na sociedade venezuelana, e, ao mesmo tempo, pensar sobre as contradições inerentes à consolidação de um projeto político alternativo pela via parlamentar.

A exposição do objeto de pesquisa – o processo de implantação da LOTTT nas PYME Venezuelanas – se fará através da sistematização dos meus registros pessoais, enquanto engenheira de produção de uma empresa, da consulta aos materiais de acesso público, dos

⁸ No dia 17 de março de 2012, os trabalhadores foram convocados para se congregarem na Praça Bolívar, no centro da cidade de Caracas, a fim de expor as propostas sobre a nova Legislação Orgânica do Trabalho dos Trabalhadores e Trabalhadoras (LOTTT). Encontravam-se neste lugar representantes da Assembleia Nacional para recebê-las e discuti-las. (CORREO DEL ORINOCO, 2012).

documentos oficiais disponíveis, dos resultados de uma observação realizada em 2016 e de contatos informais com trabalhadoras e ex-trabalhadoras dessas empresas, fora dos seus locais e horários de trabalho.

Trabalha-se com os documentos de órgãos oficiais venezuelanos como o Instituto Nacional de Estatísticas (INE), que nos ofereceu dados sobre a taxa de desemprego, as taxas de emprego formal e os níveis de desigualdade na Venezuela. Já a Federação de Câmaras e Associações de Comércio e Produção da Venezuela (FEDECAMARAS) e a Confederação de Indústrias Venezuelanas (CONINDUSTRIA) forneceram informações sobre as taxas de ocupação nas PYME e o significado dessas empresas na economia da Venezuela.

As condições objetivas do meu ingresso e de minha permanência no Mestrado de Serviço Social da UFPE, como aluna estrangeira e bolsista da OEA, tendo o prazo de 24 meses para a vigência da bolsa e a conclusão da dissertação, inviabilizaram a realização de uma pesquisa de campo sistemática em Caracas, em 2016, ocasião em que se poderiam realizar entrevistas e obter mais dados de outras fontes de informações⁹.

Para superar esta lacuna, por ocasião do período de férias acadêmicas, retornou li à Venezuela e no curto espaço de três semanas, realizaram li visitas de observação à empresa e foram feitos contatos informais com a gerente, as supervisoras e algumas trabalhadoras com contratos eventuais e outras com contrato permanente¹⁰.

O objetivo é descrever o processo de implantação da LOTTT nas PYMEs venezuelanas, identificando as estratégias utilizadas pelos empresários para se adequarem à nova legislação, e refletir sobre as contradições desse processo, a partir das repercussões nas condições de trabalho e de vida das costureiras.

O procedimento de investigação permitiu organizar esta dissertação em quatro capítulos, **No segundo capítulo, discorre-se sobre a trajetória da Revolução Bolivariana e o**

⁹ A minha condição de engenheira de produção de uma empresa de médio porte do setor têxtil e de confecção na Venezuela (SWIM Grupo Internacional), no período de 2012 a 2015, foi o ponto de partida para a construção do objeto deste estudo; esta será doravante identificada como PYME-STC. Esclareço, todavia, que ao informar à empresa do meu interesse em retornar àquele espaço para a realização da coleta sistemática e formal de dados, o dono da empresa não autorizou a realização da pesquisa, nem se comprometeu a assinar o termo de consentimento. Por isso, não foi possível revelar a identificação da PYME, nem das trabalhadoras e gerentes com quem manteve contato. Preservou-se, portanto, suas identidades, evitando qualquer tipo de sanção por parte da empresa.

¹⁰ Estas visitas e contatos informais tão só foram possíveis por conta do meu relacionamento pessoal com estes sujeitos, em decorrência das relações interpessoais construídas quando funcionária da empresa.

protagonismo do Estado na coordenação e direção das reformas legislativas, especialmente as associadas à LOTTT e à LOCYMAT. As particularidades intrínsecas ao momento histórico venezuelano permitirão compreender a conjuntura atual da Venezuela, sendo destacados pontos relevantes que podem evidenciar as tensões e as contradições inerentes às relações do capital e do trabalho numa conjuntura histórica de transição.

No terceiro capítulo, descreve-se o conteúdo da LOTTT e da LOCYMAT relativos a: relações de trabalho, processo de trabalho, condições ambientais e sociais de trabalho e medidas de proteção social. Discorre-se sobre a Lei Orgânica do Trabalho das Trabalhadoras e os Trabalhadores (LOTTT) (2013), a legislação trabalhista anterior, conhecida como Lei Orgânica do Trabalho (LOT) (1991-1997), a Constituição da República Bolivariana de Venezuela de 1999, entre outras legislações associadas com a LOCYMAT (2005). Através desse estudo foram sistematizadas as mudanças ocorridas nas legislações, destacando aquelas que dizem respeito às **relações, condições, processos de trabalho e segurança do trabalhador.**

No quarto capítulo, além do perfil da PYME observada, apresentam-se as iniciativas adotadas pela empresa para se adequar à legislação, sem abrir mão da sua produtividade e lucratividade. Também neste capítulo ressaltam-se as repercussões dessas estratégias das PYMES nas condições de trabalho e vida das costureiras.

Ao final, apresentam-se as conclusões, entre elas a de que o estabelecimento e o reconhecimento jurídico de direitos não levam mecânica e invariavelmente ao seu exercício, como provam os efeitos da implantação da LOTTT sobre as mulheres costureiras que trabalham na PYME de setor têxtil e de confecção.

2 TRAJETÓRIA HISTÓRICA DO “SOCIALISMO DO SÉCULO XXI” NA VENEZUELA

Como nos demais países latino-americanos qualificados como periféricos e dependentes das economias centrais, a Venezuela teve a sua inserção na divisão internacional do trabalho e dos mercados, ao longo da sua história, determinada pelos interesses econômicos do capitalismo central, à custa da desigualdade social e de sacrifícios sociais da população trabalhadora.

Nesse processo observa-se o acirramento das desigualdades sociais, tendo em vista que as necessidades da população trabalhadora não foram atendidas. Consta-se a exacerbação das contradições sociais, impulsionando processos políticos de mobilização, organização e lutas sociais que culminaram com a eleição do Presidente Hugo Chávez e a construção de um projeto nacional-popular, denominado “Socialismo do século XXI”, a partir de 1999.

Esta proposta foi portadora de uma alternativa democrática, caracterizada, particularmente, pela socialização da riqueza proveniente da exploração e venda do petróleo e do fomento de políticas públicas para o atendimento das necessidades das classes subalternas, com a emergência de um novo sistema social produtivo e de proteção ao trabalho.

Segundo Petras e Veltmeyer (2009), a chegada ao poder do mandatário venezuelano Hugo Chávez no ano de 1999 abriu um novo ciclo nas sociedades latino-americanas, pois marcou o início de diversos movimentos populares que confluíram na eleição de candidatos de centro-esquerda em alguns países do continente, como foram os casos de Luiz Inácio Lula da Silva, no Brasil, em outubro de 2002; de Nestor Kirchner, na Argentina, em 2003; de Tabaré Vázquez, no Uruguai, em 2005; de Evo Morales, na Bolívia, e Michelle Bachelet, no Chile, em 2006, além de Rafael Correa, no Equador, em 2007. Nesse mesmo ano, ocorreu a eleição de Daniel Ortega na Nicarágua e, um ano depois, em 2008, Fernando Lugo vence as eleições presidenciais do Paraguai, formando um bloco caracterizado por tendências ideológicas que tinham como eixo central o anti-imperialismo norte-americano e a defesa de estratégias de desenvolvimento que privilegiavam o desenvolvimento nacional autônomo desses países.

Esse processo permitiu a formação de um bloco de centro-esquerda sul-americano que pretendia enfrentar a condição de subalternidade das sociedades capitalistas periféricas, cujas particularidades eram próprias de cada país na dinâmica internacional.

Para Coutinho (2000), essas vitórias eleitorais por parte da esquerda iriam além da troca de siglas partidárias e modificariam a essência das políticas, iniciando-se, assim, o processo de

construção de uma nova hegemonia: “democrática e socialista, dos segmentos sociais ligados ao mundo do trabalho” (COUTINHO, 2000, p. 82), especialmente se considerarmos as tendências históricas das sociedades latino-americanas, geralmente associadas à dependência do comércio de produtos agrários e, posteriormente, à dependência industrial, desde a segunda metade do século XIX (MARINI, 2008).

Assim, havia a esperança de que os governos de centro-esquerda no continente sul-americano reconstruiriam os mecanismos de inserção das regiões de economias periféricas no mercado internacional, criando processos de integração regional como a ALBA – Aliança Bolivariana para os povos de América – e o MERCOSUL – Mercado de Comércio do Sul (PETRAS; VELTMEYER, 2009).

Estes processos de integração tinham o propósito de ampliar a autonomia dos mercados regionais e as relações de reciprocidade e parceria entre as nações que integram a América Latina, considerando suas possibilidades e necessidades como uma modalidade de enfrentamento às exigências dos organismos internacionais, sobretudo os vinculados diretamente ao imperialismo norte-americano (AMIN; HOUTART, 2009).

Neste sentido, Hugo Chávez, através da proposta do “Socialismo do século XXI”, promoveria uma política internacional por meio da qual diversificaria e afiançaria novos laços com os diferentes países latino-americanos, fato que favoreceria a autonomia deste bloco, onde se inclui a Venezuela, ante os Estados Unidos.

Esta situação foi robustecida pela condição favorável do preço do petróleo, permitindo ao líder de governo venezuelano manter uma política exterior ativa, caracterizada por relações estratégicas entre os Estados da região, respaldada por uma política econômica e por novos acordos que viriam a constituir a “diplomacia social” (ÁLVAREZ, 2007).

Para Mészáros (2011), o protagonismo de Hugo Chávez foi ganhando terreno em nível mundial ao tempo que ele passou a ser o principal representante desta nova proposta latino-americana que se fazia notar pela retomada do discurso de Simón Bolívar, “O Libertador”, caracterizado pelo “espírito da determinação radical” na luta contra a dominação estrangeira, impulsionada pela denominada “Revolução Bolivariana”, como se verá mais adiante.

O projeto defendido por Simón Bolívar consistia em instaurar uma unidade política que partiria desde a Venezuela e se propagaria por toda a América Latina.

Todavia, este projeto não se consolidou porque o poder e a hostilidade dos interesses hegemônicos, associados à resistência de alguns dos próprios países latino-americanos (casos da Colômbia e do Peru), criaram obstáculos a este avanço.

Vislumbrava-se, assim, com a emergência do governo chavista, uma possibilidade da chegada de outro tempo histórico e da condução de nova estratégia libertadora que irradiaria da Venezuela (do mesmo ponto de partida de Bolívar) para toda a América Latina, contando com o respaldo internacional do bloco de centro-esquerda da Região, o que lhe permitia ir além de um processo revolucionário localizado num só país, como assinalava Lenin, para promover ações de massas¹¹ nesses territórios, conseguindo, assim, uma autêntica transformação da sociedade.

Esta situação tornava-se desafiadora justamente porque o País que assumia a liderança no processo de transformação, caracterizado por uma política de rupturas, era o mesmo que tinha uma trajetória histórica de subordinação comercial aos ditames do mercado internacional, capitaneado pelos Estados Unidos, cujos vínculos de dependência econômicos, sociais e culturais condicionaram a economia nacional à dependência do mercado internacional.

Segundo Quintero (1968), a sociedade venezuelana ao longo da sua trajetória histórica progrediu através de três formas de dependência: dependência “colonial”, dependência “financeiro-industrial” e dependência do tipo “tecnológico-industrial”. Estas expressões históricas da dependência da Venezuela oferecem subsídios para compreender a conjuntura atual do País, na qual o capital instaurou uma quarta forma de dependência, a “valorização do capital fictício”, que Hugo Chávez tentaria erradicar (ÁLVAREZ, 2007).

De acordo com Dos Santos (2011), as três formas de dependência são assim qualificadas: a) dependência colonial, que se deu durante a exportação dos produtos primários, quando esses eram a atividade econômica principal desenvolvida sob o domínio europeu, intervindo nos estados coloniais e inserindo-os na divisão internacional do trabalho como fornecedores de matérias-primas, ocasião em que predominava o capital comercial e financeiro; b) dependência financeiro-industrial, que emerge no final do século XIX, caracterizada pela dominância do capitalismo central e que se caracterizou pela industrialização. Essas economias dependentes se destinam a produzir para as exportações e a produção de determinados bens segundo o

¹¹ A revolução foi sempre, essencialmente, uma ação de massas e não um movimento de pequenos grupos de revolucionários, por mais audazes que estes fossem para ganhar o apoio do povo. Quando a vanguarda é capaz de ganhar para sua causa milhares e milhões de trabalhadores, está abrindo caminhos autênticos para a transformação revolucionária da sociedade. Quando isso não ocorre e a esquerda se encontra desorientada, torna-se impedida de unificar-se e avançar; então as possibilidades de êxito do proletariado simplesmente desaparecem (MUÑOZ, 2013).

estabelecido pelos centros hegemônicos, fazendo com que essas economias internas se especializassem em cultivos e produções específicas; c) dependência tecnológico-industrial, que se consolida nos anos de 1950, baseada na criação e no estabelecimento de corporações internacionais que intervêm na indústria para direcionar o mercado dos países periféricos, na qual a probabilidade de investimento depende da disponibilidade de recursos em moeda estrangeira para comprar máquinas de tipo industrial.

A transição da economia agroexportadora para a industrial na Venezuela nunca aconteceu plenamente por força dos interesses do capital internacional em detrimento das próprias necessidades do País, devido a diversos fatores relacionados à divisão internacional do trabalho, que levaram à inexistência de políticas protecionistas da agricultura nacional e de planos de desenvolvimento econômico. O Estado venezuelano utilizou-se de mecanismos políticos e institucionais para garantir a reprodução dos interesses da burguesia e a inserção do País na economia externa internacional, favorecendo-a (MICHELENA, 2007).

Este ingresso no mercado internacional durante o último período do século XIX possibilitou a aquisição de divisas, permitindo importar todos aqueles produtos que não eram produzidos nacionalmente. Tal situação atinge seu máximo patamar no ano de 1928 com a exploração do petróleo e a contínua obtenção de divisas, financiadas pelo mercado internacional, que dinamizou a economia portuário-exportadora do petróleo ao tempo que facilitou a importação de mercadorias. Este fator promoveu a instauração na Venezuela do segundo tipo de dependência, a de tipo “financeiro-industrial”.

Para realizar este projeto era necessária um investimento em mão de obra qualificada e maquinaria, que não havia naquele momento no País. No ano de 1955, o governo de Marcos Pérez Jimenez – um regime ditatorial militar que se alinhava aos parâmetros socioeconômicos dos Estados Unidos¹² – recorreu às indústrias anglo-saxônicas para obter máquinas modernas. Esta aquisição devia ser paga com uma grande quantidade de divisas que faltava ao Estado venezuelano, sendo financiada pelo mercado internacional; instaurava-se assim a terceira forma de dependência, a “tecnológico-industrial”, através do endividamento externo do País (SANCHEZ, 2008).

¹² O papel representado pelo Estado venezuelano ante a presença de diversas transnacionais norte-americanas era, na maioria dos casos, atuar como um observador que outorgava permissões a estas empresas, as quais traziam ingressos massivos de moeda estrangeira ao País, mas que no processo de repartição tornavam-se mínimos para as camadas sociais inferiores, nas quais se achavam os camponeses (QUINTERO, 1968).

A combinação dos ingressos petroleiros com o baixo custo das grandes importações motivou uma dinâmica que não favoreceu a criação da indústria nacional, prejudicando a ativação da economia venezuelana e limitando o crescimento industrial. Foi neste contexto que surgiram as pequenas e médias empresas nacionais (PYME), complementares às empresas transnacionais das quais tinham e têm grande dependência para dispor de um espaço no mercado, como será visto mais adiante (MICHELENA, 2007).

Todo este processo evidencia o peso histórico da subordinação da Venezuela aos ditames dos Estados Unidos, fato que determinou a existência de uma economia dependente da renda do petróleo, vulnerável a crises de enorme envergadura sempre que o preço do petróleo apresenta queda no mercado internacional. Esta é a característica predominante da economia venezuelana desde os finais do século XIX, ampliando-se no século XX, fiel aos interesses do imperialismo.

Foi exatamente para romper com este modelo secular de dependência que ganhou densidade e apoio popular o novo projeto de sociedade: o “Socialismo do século XXI”, protagonizado pela liderança de Chávez nas eleições de 1999.

Foi com o fim da ditadura militar de Marcos Pérez Jiménez, no dia 23 de janeiro de 1958, quando a burguesia nacional venezuelana estabeleceu um acordo interno, denominado *Pacto de Punto Fijo*, o qual resulta na promulgação da Constituição de 1961, que manteve à margem da política os militares e os governos autoritários¹³ (ÁLVAREZ e MILANO, 2008).

Este pacto foi liderado por dois partidos conservadores, a *Acción Democrática*, conhecido pela sigla AD, e o *Comité de Organización Política Electoral Independiente*, conhecido pela sigla COPEI, que se revezaram no poder ao longo de 40 anos¹⁴, condicionando as decisões do Estado (CORTEZ, 2011).

O *Pacto de Punto Fijo* teve intercâmbio de poder, mas não alterou a direção política no País, mantendo-se até o final da década dos anos 1980, quando a conjuntura de crise estrutural internacional impõe uma ofensiva por parte da classe dominante contra a classe trabalhadora, na qual extinguiria direitos sociais vigentes, ao realizar ajustes e reestruturações na economia e na política, necessárias para que o capital se expandisse. Tais reestruturações favoreceram a lógica

¹³ Como Cipriano Castro e Juan Vicente Gómez 1898-1935 ver (ÁLVAREZ e MILANO, 2008).

¹⁴ No período de 1950, a população venezuelana era de 05 milhões de habitantes, uma década depois se posicionava em 7,5 milhões de habitantes, fator de prominência que fez incrementar o gasto público de forma abrupta, mas a renda do petróleo permitia abranger estes gastos, inclusive incorrer em diversos luxos, que tanto a classe política dirigente como a maior parte da população tiveram acesso; para a década dos 70 a renda do petróleo incrementou um 28%, possibilitando a legitimação desta classe política dominante.

mercantil, efetivaram ajustes estruturais e fiscais e promoveram a privatização de empresas que estavam cargo do Estado, a redução de salários e a diminuição do gasto público.

Esta crise econômica estrutural de valorização do valor repercutiu em diversas indústrias nacionais venezuelanas, fazendo com que os trabalhadores passassem, em pouco tempo, de uma vida estável a uma vida de extrema pobreza¹⁵, causada por uma crescente inflação e uma injusta distribuição da riqueza.

Nesse período ocorreram demissões massivas e o agravamento das péssimas condições de trabalho e seguridade social; ocorrem então importantes lutas de resistência dos trabalhadores, posicionando-se contra a privatização das empresas, que passam a pertencer às transacionais. Em consequência, há uma maior organização dos trabalhadores que contribuirá, em 1989, para uma explosão social de grandes proporções, chamada “Caracazo”, que se inicia nas zonas próximas à cidade de Caracas, expandindo-se até a capital e demais cidades importantes do País. Este movimento foi objeto de uma forte repressão como não se vivenciava nos últimos 40 anos, desde a ditadura militar, a fim de assegurar a permanência do governo neoliberal (MANIGLIA, 2013).

Diante disso, grande parte da população vislumbrou a possibilidade de uma ruptura da ordem institucional, viabilizando a geração de um movimento de militares, conhecido como MBR200, que tentou tomar o poder pela força, efetivando uma insurreição no dia 4 de fevereiro de 1992. Este levante militar fracassou por não conseguir controlar algumas instituições e focos de resistência. Foi no âmbito deste movimento insurgente, de militares rebeldes, que se destacou a figura de Hugo Chávez, na ocasião, sentenciado à prisão com os outros militares integrantes do movimento.

Este episódio, posteriormente, criou um espaço social e político viabilizado por um indulto presidencial¹⁶ que possibilitou a Hugo Chávez incursionar na esfera da política,

¹⁵ Em 1988, 32,20% dos lares encontravam-se em pobreza relativa; a porcentagem de pobreza crítica era de 26,60%. Em setembro de 1989, a pobreza crítica passava de 30%. Desde o dia 13 de fevereiro até o dia 13 de março de 1989, foram demitidos mais de 10 mil trabalhadores (MANIGLIA, 2013, p. 22).

¹⁶ Em 1994, Rafael Caldera assume a presidência da República, após ganhar as eleições, mesmo sob um forte descontentamento popular. Caldera foi o único candidato que se apresentou como uma alternativa independente, ao renunciar ao partido COPEI, do qual anteriormente fizera parte. Caldera assume a presidência numa conjuntura de queda nos preços do petróleo, uma inflação de 71%, uma forte crise cambial e um sistema financeiro em grave situação. Esses motivos e a falta de apoio político do parlamento, que se encontrava ainda liderado por representantes do *Pacto de Punto Fijo*, levaram-no a conceder – uma das suas promessas de campanha – o indulto a Hugo Chávez, dado pelo próprio presidente e não em consulta ao parlamento (ÁLVAREZ e MILANO, 2008).

apresentando-se como candidato à presidência da República e criando um movimento político denominado Movimento V República (MVR)¹⁷, rompendo então com o bipartidarismo.

Esta conjuntura abriu caminho para a irrupção de massas, apresentando-se, naquele então como uma revolução. Segundo Arcary, Demier e Varela (2015), há dois fatores indispensáveis para que se dê uma situação revolucionária:

A crise nacional e a disposição revolucionária das massas. Mas, embora caminhem em paralelo, eles são desiguais e variáveis, e desenvolvem-se em proporções diferentes. Conforme a situação, um fator pode estar mais amadurecido do que o outro. Revoluções são, portanto, um fenômeno histórico que tem como característica definidora mais importante a interrupção multitudinária das classes populares e a sua intervenção ativa na arena política: por outras palavras, a abrupta elevação da intensidade das lutas de classes e mudanças aceleradas na correlação de forças entre as classes. Por mais aguda que seja a crise econômica, por mais severas que sejam as sequelas das catástrofes econômicas e sociais, por mais dramáticas que seja a agonia do regime, sem que as massas entrem em cena não se abre uma situação revolucionária (ARCARY; DEMIER E VARELA, 2015, p. 17-18).

De todo o exposto, pode-se considerar que na sociedade venezuelana existiam as duas condições: a primeira estava mais amadurecida do que a segunda. O líder da Revolução Bolivariana, Hugo Chávez, julgava que o novo projeto de sociedade devia ser construído de forma processual, apoiando-se em três fases de caráter revolucionário, desconstruindo o modelo capitalista vigente e criando, ao mesmo tempo, as condições propícias para efetivar a transição almejada ao socialismo. Estas seriam efetivadas da seguinte forma:

- Primeira fase: instauração do governo e mudança da Constituição (1999-2001)

Esta fase se inicia por meio de ações rápidas e intensas, visando à desconstrução do modelo vigente. Apresenta como primeiras propostas a modificação do parlamento nacional e a instauração de uma nova Constituição. De acordo com Rojas (2009), os debates eram agora televisionados, permitindo o conhecimento dos acontecimentos políticos e sociais, como numa democracia participativa.

¹⁷ Finalmente o MVR consegue se unificar com outros partidos e se apresenta às eleições de 1998 sob o nome de *Polo Patriótico*. Ao mesmo tempo, os partidos defensores do *Pacto de Punto Fijo* agruparam-se sob o nome de *Polo Democrático*, tentando criar a ideia de que o outro era um polo autoritário (MANIGLIA, 2013).

Para Calzadilla (2007), entre os dispositivos aprovados nesta nova Constituição, destacam-se:

1) Novas considerações na esfera política, econômica e social;

2) Nova visão do processo social do trabalho;

3) Criação das legislações necessárias para garantir o cumprimento deste mandato constitucional, estabelecendo os ditames necessários para engajar a dinâmica do anterior regime nas mudanças promovidas pelo novo governo.

Nesse período foi possível manter representantes do antigo regime em cargos vitais para o País, sem ainda ser discutida uma proposta anticapitalista. Foi uma fase marcada pela necessidade de criar uma economia mais humanitária, solidária e de autogestão. Em relação à esfera econômica, para Molina (2004) a atuação se deu de duas formas distintas: a efetiva retomada das políticas intervencionistas, evitando que acontecessem privatizações das empresas públicas, especialmente aquelas relacionadas ao setor petrolífero, rompendo a tendência existente de privatizar empresas públicas, que era uma das características dos governos neoliberais anteriores; a segunda, de forma contraditória, reforçava os vínculos com a OPEP, mas conseguiu fixar valores extremamente altos para a venda do barril de petróleo. Assim, estabelecia com estes dois procedimentos uma nova lógica no conjunto das relações sociais e do processo produtivo, tanto em âmbito nacional quanto mundial (Idem).

Para Molina (2004), o Plano Nacional Simón Bolívar (PNSB) foi o primeiro pilar da revolução bolivariana, estabelecendo as diretrizes orientadoras do novo projeto político, mas ainda distantes da definição do que seria realmente o socialismo. Havia a necessidade de estabelecer, nas próximas fases, mecanismos para atingir soluções associadas às transformações do processo social do trabalho e à criação de novas legislações.

Conforme Chávez (2012), esta fase seria um período alheio à revolução, por ser limitada a simples reconstruções, distantes das verdadeiras ações requeridas para efetivar o novo projeto de sociedade. Essa transformação primária, no entanto, era necessária para marcar o começo de uma “guerra de posição”, que não se confunde com a mera chegada ao poder.

Coutinho (2000) se refere a uma construção processual para o exercício do novo poder, visto que os ganhos que se consideravam verdadeiramente importantes ainda não se explicitavam em todos os seus aspectos, mas começavam a se esboçar e tomar corpo, “(...) em oposição aos

interesses burgueses e aos pressupostos teóricos do liberalismo clássico, no seio dos regimes políticos democráticos ainda sob hegemonia burguesa” (COUTINHO, 2000, p. 25).

- Segunda fase: mudanças legislativas e culturais (2001-2004)

Em 2001, inicia-se uma nova fase pré-revolucionária, rumo à construção de um novo Estado. Este propósito demandou uma forte dependência do marco legislativo, já que sem este não se conseguiria garantir o respaldo necessário que iria reger o campo das reformas sociais e econômicas, devido à existência de um Estado orientado por necessidades capitalistas.

As reformas requeridas já tinham sua base na nova Constituição nacional – máxima representante das leis de uma sociedade –, na qual se encontram os parâmetros e os lineamentos necessários à criação de novas leis que atuassem como reforço deste projeto político: a “lei habilitante”.

Este mecanismo possibilitou um rápido avanço nas mudanças e permitiu que em menos de um ano houvesse a aprovação de 49 legislações. Entre estas se destacam:

h) A lei do petróleo: visava regular a propriedade pública do petróleo para obter um maior controle nas negociações por parte do Estado, evitando privatizações.

i) A lei de Terra: que iniciaria uma reforma agrária caracterizada pela erradicação dos latifúndios, para garantir a soberania alimentar, com redução da importação de alimentos e de recursos agrários.

Essas legislações, embora expressem a existência de um projeto de sociedade, não modificavam a estrutura de classes nem suprimiam os interesses das classes dominantes (ROJAS, 2009).

No final de 2001, a Central de Trabalhadores de Venezuela (CTV), que ao longo dos 40 anos se beneficiou do regime do *Pacto de Punto Fijo*, sempre fiel aos interesses neoliberais, tenta bloquear as propostas do novo governo através de uma greve nacional, alegando a existência de um golpe de Estado para posteriormente convocar um referendo revocatório e anular o mandato presidencial.

Todas essas ações desestabilizadoras foram superadas. Segundo Almeida (2012), esta segunda fase do processo revolucionário iria evidenciar a possibilidade de uma transição de um modo de produção capitalista para o socialismo:

(...) Houve “notáveis” avanços nos campos da educação, saúde e economia (neste caso com três anos de crescimento do PIB a 10%), da luta contra a pobreza, da consciência do povo. No plano da participação política, destacam-se “a criação dos conselhos comunais”, grande avanço no sentido de “envolver as maiorias na administração da riqueza econômica da nação”; e “uma cultura do debate político entre os cidadãos, a qual cinco anos antes era impensável” (ALMEIDA, 2012, p. 148-149).

O autor acrescenta que estas mudanças ainda eram insuficientes porque não se conseguia que os trabalhadores modificassem a forma do Estado, sendo necessário, pois, um esforço maior, um compromisso e, mais ainda, uma identidade de classe. No que se refere a mudar a atuação do Estado, encontra-se no pensamento de Gramsci *apud* Acanda (2006) uma afirmação esclarecedora:

(...) É preciso criar e difundir uma nova concepção do mundo entre os indivíduos. As massas devem ser libertadas de sua cultura e conduzidas para uma visão de mundo diferente, coerente, crítica e totalizadora. A cultura popular não é concebida como ponto de chegada e sim como ponto de partida para a criação de uma consciência política, cujas raízes estão na cultura popular, a qual, porém, deve ser modificada e superada. Essa transformação exige uma pedagogia adequada e a capacidade de apropriar-se dos elementos progressistas da cultura e do espírito popular criativo. A nova cultura não nasce e se desenvolve por si própria. É preciso organizá-la e implementar medidas que a façam avançar (GRAMSCI *apud* ACANDA, 2006, p. 205).

As diversas missões sociais favoráveis à saúde, à educação e à assistência, como também a retomada da principal indústria do País, a *Petróleo de Venezuela Sociedad Anónima* (PDVSA), deveriam estar conjuntamente integradas¹⁸ para forjar um novo homem, protagonista de novos valores libertários, inserido numa nova cultura na sociedade venezuelana.

- Terceira fase: o caminho ao “Socialismo do século XXI” (2005-2012)

No Fórum Social Mundial na cidade de Porto Alegre, no Brasil, em 2005, Hugo Chávez emprega pela primeira vez o termo “Socialismo do século XXI”, defendendo que além da afirmação do bolivarianismo, da ruptura com o imperialismo e da superação do neoliberalismo,

¹⁸ *Petróleos de Venezuela Sociedad Anónima* (PDVSA) passa agora a se chamar *Petróleos de Venezuela y Alimentos* (PDVAL), formando um sistema no qual parte dos recursos da renda do petróleo é destinada para a manutenção destas missões sociais.

era necessário incrementar um quarto componente: a construção processual de um novo Estado bolivariano que rompesse com o capitalismo (ROJAS, 2009).

O socialismo que defendia não se baseava na experiência da União Soviética, visto que, com uma nova vitória eleitoral que lhe concedeu 63%¹⁹ dos votos em 2004, estavam afiançadas as oportunidades de prosseguir com as mudanças, especialmente aquelas associadas ao trabalho.

Se as duas fases anteriores permitiram construir os mecanismos legislativos necessários ao projeto que se iniciou com a sua primeira eleição – a Constituição nacional, o PNSB e a lei habilitante –, nesta terceira fase se deveria proceder à criação de um conjunto de legislações que serviriam para superar as condicionalidades do modo de produção capitalista.

Por meio dessas ações o Estado se tornaria o *sujeito revolucionário*, ao progredir desde uma fase primária (1998-2001), fraca de elementos interventivos, até uma fase robusta (2005-2012), que com o aporte da lei habilitante, possibilitaria ao presidente Hugo Chávez um maior grau de autonomia na tomada de decisões, conseguindo ampliar as redes de intervenção social e confrontando diretamente a burguesia nacional.

No conjunto de legislações de caráter social, penal e ambiental que viabilizaram a constituição de novos direitos, aprovadas em sua maioria pela via habilitante, destaca-se a Legislação Orgânica do Trabalho das Trabalhadoras e dos Trabalhadores (LOTTT) como máxima expressão deste processo revolucionário.

A aprovação da LOTTT foi antecedida tanto pela Constituição nacional como pela *Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo* (LOCYMAT), integrando a totalidade das condições requeridas para que o Estado suprisse as necessidades que o projeto de transição requeria, tais como a intervenção na socialização da terra e a intervenção nas empresas.

Estas intervenções partiriam da esfera da produção, por tê-la como núcleo central do novo modelo social produtivo, assim como a propriedade privada. Note-se que a Constituição da República Bolivariana de Venezuela de 1999 considera a propriedade privada como um direito, fato que contradiz um dos pilares fundamentais da construção de uma nova sociedade socialista, como exposto no **artigo 115**, acerca da existência da propriedade privada, e no **artigo 153**, sobre o amparo desta.

¹⁹ Segundo cifras do CNE, no dia 15 de agosto de 2004, Hugo Chávez ganha a eleição com 63% dos votos, cifra que representou 7 milhões de votos; o melhor candidato oficial da burguesia obteve 37%, correspondente a 4 milhões de votos.

Este paradoxo foi responsável por uma das principais dificuldades do avanço do projeto socialista. Era preciso instaurar alguns princípios para conseguir efetivar as requeridas transformações, tanto no processo social, como nas relações de trabalho, que resultavam intraduzíveis nas regras do direito liberal-burguês: o direito social à propriedade e a limitação da liberdade individual com base nos direitos coletivos.

Neste sentido, as mudanças no ordenamento jurídico venezuelano, instauradas na primeira fase da revolução, possuíam traços liberais²⁰, donde a necessidade premente de serem reformuladas por meio de um conjunto de legislações sociais, penais e ambientais. No caso da LOCYMAT, legislação que cuidava das condições de trabalho, havia a necessidade de estar organicamente associada com a Legislação Orgânica das Trabalhadoras e dos Trabalhadores (LOTTT) para regular, em conjunto, as relações, os processos de trabalho e a proteção social do trabalhador.

Esta combinação de legislações permitiria mudanças socioeconômicas que avançavam na construção de um sistema social produtivo e de proteção ao trabalho. Seus conteúdos regulam a atuação das empresas, ao tempo que se reforçam as redes de intervenção social e de assistência. Promove-se, assim, um verdadeiro sistema social produtivo de proteção ao trabalho sob o controle do Estado (LOTTT, 2013).

2.1 O significado político e os mecanismos de implantação da *ley orgánica del trabajo, de las trabajadoras e de los trabajadores* (LOTTT) e da *ley orgánica de las condiciones del medio ambiente de trabajo* (LOCYMAT) na Venezuela

A LOTTT fundamenta-se nos princípios da Constituição Nacional da República Bolivariana de Venezuela, a qual, no **artigo 89**, afirma que o trabalho é um “fato social e, por tal motivo, contará com a proteção do Estado. A lei assegura os desenvolvimentos necessários para melhorar as condições materiais, morais e intelectuais dos trabalhadores e trabalhadoras” (CONSTITUIÇÃO NACIONAL, 1999, p. 350).

Ao definir novas relações de trabalho, o conjunto de legislações voltadas para a proteção das trabalhadoras e dos trabalhadores, a par das novas definições do meio ambiente do trabalho,

²⁰ Interessante destacar que embora a Constituição represente parte deste processo de transição por fazer parte da primeira fase da Revolução, era ainda carente de instituições como também de mecanismos e condições que se apreciam no contexto histórico venezuelano pós-2012, constitutivos da terceira fase revolucionária.

reforçaria o projeto socialista, determinando mudanças que favorecem diretamente os trabalhadores venezuelanos.

Esta intervenção na esfera do trabalho adquiriu maior sentido por conta da criação de medidas que estimularam o desenvolvimento da indústria nacional e o crescimento das empresas, tais como as de alimentação, têxtil e de confecção, farmacêuticas, entre outras que dinamizaram o mercado nacional, promovendo, assim, uma menor dependência da renda do petróleo. Estes setores industriais eram relevantes para atender ao consumo interno, diminuindo as importações, que se restringiriam aos produtos realmente necessários e que a indústria nacional não conseguia produzir.

A tendência de substituir as importações através da ampliação da indústria era o principal propósito do governo porque permitia diminuir os vínculos de dependência dos Estados Unidos de América, ao tempo que incrementaria fontes de emprego, incluindo um maior número de trabalhadores no emprego formal.

A LOTTT, ao reger todas as relações de trabalho, estimularia uma nova prática nas relações sociais de produção e de trabalho. Assim, a aprovação da LOTTT pela via da Lei Habilitante se constitui numa particularidade histórica, especialmente por romper com antigos parâmetros das relações de trabalho pela via legislativa, sem haver um processo insurrecional, típico dos confrontos de classe em períodos revolucionários. A particularidade deste processo, como dito anteriormente, reside no fato de que as mudanças são conduzidas pelo Estado, evidentemente atendendo às reivindicações dos trabalhadores e das trabalhadoras, objeto do descontentamento popular e de inúmeras manifestações e lutas populares.

Neste processo observou-se uma forte e contínua intervenção do Estado, que, como promotor da transição, desenvolveu ações e iniciativas específicas para garantir a transição. Esta intervenção somente foi possível por conta da Lei habilitante, que dava poderes especiais ao presidente para aprovar medidas sem se submeter às etapas tradicionais de aprovação de medidas legislativas, tais como: apresentação de proposta, debate entre as partes envolvidas, elaboração de projeto de lei, negociação dos conteúdos da proposta no parlamento e submissão à votação final para aprovação.

Assim, o governo revolucionário procedia de acordo com os poderes que lhe foram outorgados pelos que o elegeram, optando por favorecer os trabalhadores e não o empresariado da Venezuela, tensionando, assim, a relação capital e trabalho. Inegavelmente a LOTTT afetava

os interesses da classe dominante, porquanto interferia na sua dinâmica de acumulação pelo aumento do gasto social, devido à incorporação de novos direitos que gerariam custos para as empresas.

Neste sentido, a LOTTT atuou como uma das máximas expressões da Revolução, porque sintetizava um dos princípios socialistas ao intervir no processo de exploração da força de trabalho. A aprovação da LOTTT se deu no 1º de maio de 2012, sendo implementada nos meses seguintes, antes da segunda vitória de Chávez. Esta simbolizava para os trabalhadores e trabalhadoras da Venezuela uma conquista de seus direitos. Diferentemente do 1º de maio de 1890, quando mulheres e crianças não tinham reconhecimento social e legal. Com a aprovação da LOTTT estava assegurada a igualdade de direitos para ambos os gêneros e a inclusão da família nesta nova legislação (LOTTT, 2013).

No momento de assinar a LOTTT, Chávez (2012) definiu-a como: “uma lei libertadora, uma lei de justiça (...) agora há que lutar para que seja efetivada (...) esta é uma lei para a história”. Inegavelmente, desde o início a burguesia manifestava rechaço à LOTTT (NOTÍCIAS 24, 2012). Seu desempenho como líder revolucionário tinha organicidade com a classe trabalhadora. Chávez entendia que cabia aos trabalhadores a responsabilidade de lutar pelo cumprimento dessa legislação, compartilhando-a com o Estado, que deveria criar mecanismos legais e jurídicos para reforçar e manter a efetivação da LOTTT. Neste sentido, os direitos promovidos pela LOTTT foram parte constitutiva de um projeto resultante de quase 13 anos de luta pela transição para o socialismo, incorporando um conjunto de contradições determinadas pelo modo particular sob o qual se tentava superar as relações capitalistas e mediar as tensões inerentes à luta de classe.

A partir desta exposição, entende-se que estes acontecimentos históricos só se tornaram possíveis pelo momento que vivenciava a Venezuela, o da herança de superexploração do trabalho, da dependência do imperialismo norte-americano e uma dependência econômica quase exclusiva da renda do petróleo. Isso fomentou o descontentamento popular, a organização e a luta dos trabalhadores, bem como a emergência de uma liderança como a de Chávez, que imaginava ser possível uma ruptura gradual com o capitalismo, como evidenciam as fases revolucionárias por ele defendidas.

2.1.1 – Atuação do Estado na implantação da LOTTT

O Estado procedeu de duas formas distintas, mas complementares, capazes de garantir o cumprimento da lei: a criação de instituições supervisoras do processo de implantação da nova legislação e o estabelecimento de medidas legais no caso de não cumprimento da lei.

Segundo Natera (2003), no caso particular da Venezuela houve a necessária instauração de condições socioeconômicas que ajudaram o governo revolucionário a progredir na sua ascensão ao poder, conseguindo desarticular a burguesia nacional. Esta instauração avançaria na criação de instituições específicas, como foi o caso da Assembleia Nacional (AN) e dos ministérios, organizados para assegurar a direção das diversas políticas²¹.

O surgimento das novas instituições promovido na sociedade venezuelana pelo projeto socialista ocuparia um papel fundamental para enfrentar o contrapoder da burguesia nacional, assegurando a atuação do Estado na Administração Pública e deste modo atuando como um freio às frações de classe vinculadas ao antigo regime e que ainda exerciam poder.

Neste estudo destaca-se especificamente a criação daquelas instituições associadas ao trabalho, por estabelecerem mudanças nas forças produtivas desde 2005, necessárias à instauração desta nova prática social e institucional. A partir de então o processo de adequação das empresas venezuelanas se submeteria a mecanismos de controle baseados na LOTTT e na LOCYMAT, em favor dos direitos dos trabalhadores.

Entre as medidas contidas na LOTTT ressaltam-se as que dizem respeito aos mecanismos que deveriam ser criados para realizar a adequação das empresas à nova legislação. A principal medida legal foi a criação de um Comitê nas empresas, que deveria exercer as seguintes funções:

- O comitê seria constituído e eleito pelos próprios trabalhadores e trabalhadoras para representá-los diante do empregador ou de qualquer instituição, a fim de transmitir as

²¹ “O Ministério da Família, que desenvolvia a execução das políticas sociais focalizadas desde o governo de Carlos Andrés Pérez (1974-1979), desapareceu para agora ser incorporado pelo Ministério de Prevenção, formando assim o Ministério da Saúde e Desenvolvimento Social (MSDS). Os fundos sociais são agora centralizados por meio do estabelecimento de uma única fonte de financiamento, denominado Fundo Único Social. Para o ano de 2005, cria-se o Ministério do Poder Popular para a Participação e Proteção Social, encarregado da regulação, formulação e controle das políticas de planificação de estratégias e a respectiva realização das atividades do Executivo nacional em favor da assistência e desenvolvimento social integral e representativo. Este Ministério apresentou a forte tendência de centralizar o social até o ponto de substituir a dinâmica que se tinha do social em todas as instâncias públicas. O novo MSDS assumiu as responsabilidades de saúde e dos programas sociais que eram de governos passados e ainda estavam em funcionamento”. Ver *site* do Ministério do Poder Popular para a Participação e Proteção Social (MPPPPS).

reclamações que pudessem existir, tanto individuais como coletivas, relativas à aplicação da legislação do trabalho.

- O comitê teria atribuições econômicas, sociais e culturais para assegurar o cumprimento das ótimas condições de trabalho.
- O comitê deveria capacitar-se continuamente por meio de cursos para, posteriormente, ser fornecedor desses conhecimentos aos demais trabalhadores e trabalhadoras.
- O comitê deveria fazer o devido levantamento de informações como também dos acidentes no recinto de trabalho, mantendo um registro atualizado.

A criação do Comitê tem caráter obrigatório, já que por meio dele o Instituto Nacional de Prevenção da Saúde e da Seguridade do Trabalho (INPSASEL) poderia tomar conhecimento do que estava a ocorrer em cada empresa. Entre as funções que deve desempenhar o INPSASEL, destacam-se:

Instituto Nacional
de Prevenção da
Saúde e da
Seguridade do
Trabalho
(INPSASEL)

- O instituto surge segundo por determinação da lei LOCYMAT, de 2005, para fixar o as condições de trabalho como também o controle e a prevenção de acidentes, realizando a supervisão das empresas através de comissões representantes do INPSASEL.
- O instituto deve garantir o cumprimento da convenção coletiva do trabalho, que controla tanto as atividades desempenhadas pelo comitê, pelos gerentes e/ou dono da empresa e todos os demais responsáveis pela produção, aos quais se lhes pedirá conta da adequação à lei, por serem continuamente avaliados segundo o estabelecido no artigo 440 da LOTTT.

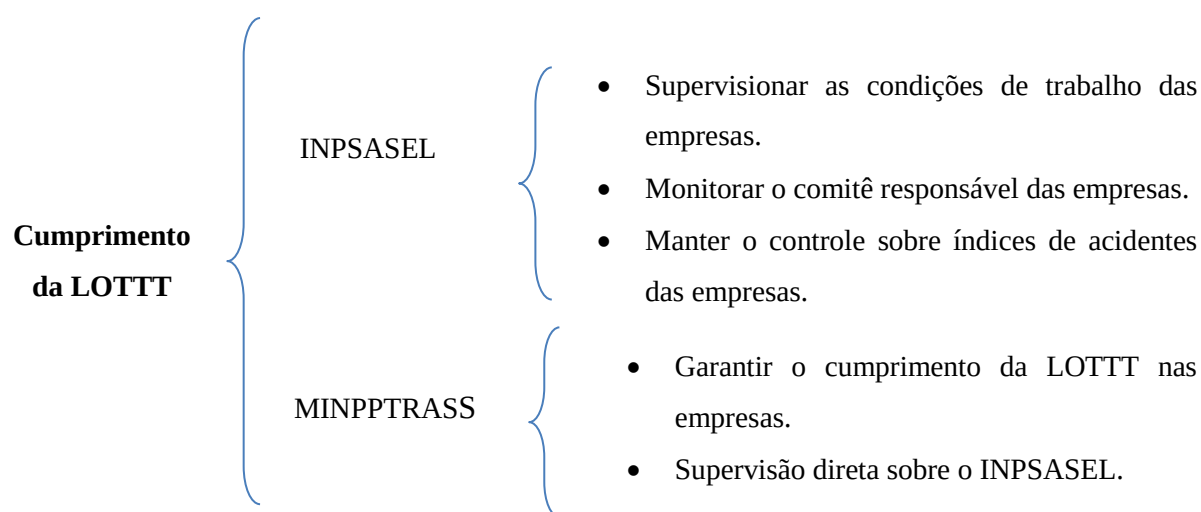
O instituto do INPSASEL estará sob a responsabilidade do Ministério do Poder Popular para o Trabalho e a Seguridade Social (MINPPTRASS), o qual tem as seguintes funções:

Ministério do Poder
Popular para o
Trabalho e a
Seguridade Social
(MINPPTRASS)

- Supervisionar as empresas através de diversas comissões, que têm o dever de representar o MINPPTRASS nesta avaliação.
- Manter o controle atualizado sobre o registro nacional de organizações sindicais, sendo responsável por todas as organizações sindicais existentes nas regiões do País que sejam de caráter público, segundo o artigo 374 da LOTTT.
- Realizar negociação coletiva pela via da organização sindical de maior representatividade segundo o registro que possua no MINPPTRASS, como estabelece o artigo 438. Seria uma negociação entre o sindicato maior de um setor específico com o sindicato da empresa que demanda a negociação e com o representante da empresa.
- Receber todas as reclamações dos trabalhadores e proceder às inspeções nas empresas para o devido controle, levando em consideração os informes do INPSASEL.

Os controles promovidos por estas Instituições e Ministérios sob a responsabilidade do Estado são o principal mecanismo de acompanhamento para a adequação da LOTTT. A avaliação do cumprimento desta legislação se efetiva em duas instâncias, como apresentado na figura 1. Estas se integram com o propósito de ir além do tema da produção, considerando também a reprodução do trabalhador.

Figura 1 - Responsabilidades das Instituições e Ministérios para o cumprimento da LOTTT



Fonte: Registros das instituições governamentais do MPPT. Elaboração própria.

O processo de avaliação em ambos os casos seria realizado em conjunto ou individualmente pelas comissões do INPSASEL e pelo MINPPTRASS, mas o processo de emissão da ata conclusiva era emitido única e exclusivamente pelo MINPPTRASS, levando em conta as considerações relatadas pelo INPSASEL em uma ata com o resultado da avaliação das condições de trabalho vigentes na empresa.

O levantamento desta ata conclusiva dividia-se em dois processos: primeiro, a supervisão interna, coordenada por membros das próprias comissões; segundo, o “levantamento da ata” realizada pelos membros, destacando o andamento das adequações (LOCYMAT, 2005 / LOTTT, 2013).

As organizações sindicais e os comitês representantes dos trabalhadores por empresa também deveriam se adequar aos estatutos fixados pela LOTTT até o final de 2012; já as Instituições e/ou Ministérios entrariam em vigência no início de 2013. Tanto o INPSASEL como o MINPPTRASS têm a responsabilidade de aplicar as devidas sanções às empresas venezuelanas em caso de não cumprimento da LOTTT, segundo determina o capítulo IX desta legislação, nos artigos 521 a 554:

Estabelece-se a sanção de 30 até 60 Unidades Tributárias nos casos seguintes de não cumprimento:

- Na não adequação do horário de trabalho.

- Não limite da jornada de trabalho.
- Não estabelecimento das modalidades especiais de condições de trabalho.
- Não existência de eleições sindicais.
- Existência de trabalhadores estrangeiros em condição de ilegalidade.
- Presença de assédio sexual implicando ações civis e penais.

As sanções financeiras se duplicam, passam de 60 para até 120 Unidades Tributárias nas seguintes infrações:

- Não pagamento das férias e do décimo terceiro salário.
- Não acatamento de uma ordem dada por um funcionário público.
- Demissões injustificadas do trabalho.

Incrementa-se a multa a um valor de 120 até 360 Unidades Tributárias por infrações:

- Não pagamento do salário mínimo e de férias.
- Não cumprimento da negociação coletiva.
- Atraso do pagamento dos trabalhadores(as) que se encontrem afastados por licença maternidade, paternidade ou alguma situação relacionada com a família.
- Caso de fraude ou falso contrato de trabalho.
- Impedimento da liberdade sindical.

A LOTTT estabelece prisão de seis a 15 meses diante das seguintes infrações:

- Não cumprimento da ordem de reincorporar um trabalhador à sua vaga.
- Não respeito ao direito de greve.
- Casos em que as empresas encerrem suas atividades e não indenizem os seus trabalhadores, ou encerrem suas atividades sem justificativa legal.

Posteriormente à existência de alguma dessas sanções, estabelece-se um prazo de três dias para apresentar provas, e de cinco dias para a empresa fazer apelações. Nenhum recurso será aceito sem que a empresa apresente o comprovante de pagamento da multa, diante uma determinada instituição e/ou do Ministério Público.

Uma última consideração deve ser feita sobre a atuação do Estado neste processo de adequação da LOTTT que não se refere diretamente às empresas empregadoras. Trata-se da intervenção do Estado na produção e comercialização de alimentos, através do estímulo à produção de pequenos agricultores, do controle da distribuição e dos preços dos alimentos, e do controle das indústrias transnacionais agrárias.

Deste modo, constata-se como o Estado no seu papel de sujeito revolucionário procede tanto na esfera produtiva como na esfera sociorreprodutiva, para garantir o cumprimento da LOTTT. Neste processo de adequação à lei, ocorre a participação ativa dos trabalhadores como compensação às limitações dos mecanismos governamentais diante desta transição em que ainda se defrontava com a existência da propriedade civil como direito consagrado na Constituição nacional.

2.1.2 – A participação dos trabalhadores na implantação da LOTTT

Uma das singularidades da existência da LOTTT, especialmente na sua efetivação prática, foram os fortes mecanismos de controle do Estado como meio de assegurar o exercício dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras. No item anterior foram descritos os principais mecanismos utilizados pelo Estado. Todavia, a Constituição nacional e a própria LOTTT também definiram responsabilidades para os trabalhadores e trabalhadoras neste processo.

A seguir, algumas das normas:

1. O trabalhador(a) ou os/as trabalhadores(as) devem denunciar de forma anônima as irregularidades das empresas às instituições, exercendo o direito estabelecido pela LOTTT no **artigo 513**. A instituição a cargo do processo dará a conhecer à empresa a reclamação e o responsável será notificado, podendo realizar um ato conciliatório entre as partes. A ausência do responsável é considerada como reconhecimento da culpa.

2. O trabalhador tem o dever de denunciar as empresas que atuam como agências de empregos captando pessoal para ser terceirizado, oferecendo seus serviços externos de tipo *outsourcing* às empresas privadas.

3. Os sindicatos²² passam a exercer o controle e a vigilância sobre os custos e lucros da empresa, motivo por que deverão estabelecer associações justas entre os preços e os bens de serviço, como estabelece o **artigo 367**.

4. Os conselhos dos trabalhadores passam a ser expressão do poder popular segundo o **artigo 497**.

Essas são as responsabilidades que os trabalhadores deveriam assumir durante o processo de adequação à LOTTT e cotidianamente, participando das iniciativas e medidas cujo fim maior seria a construção de novas práticas sociais, compatíveis com um novo projeto de sociedade.

É importante destacar que estas mudanças são resultantes de um processo que se iniciou em 1992, quando do surgimento da liderança de Hugo Chávez à frente de uma insurreição militar que vai ao encontro da insatisfação e organização popular na luta por melhores condições de vida e de trabalho, numa tática marcada por movimentos rápidos e ações audazes.

Embora esta insurreição tenha sido derrotada inicialmente pelas forças conservadoras do governo, ela apontou alternativas e deu esperanças para o crescimento da organização popular e possibilidades para o atendimento das necessidades da população, especialmente daqueles segmentos mais explorados e pauperizados da classe trabalhadora.

Por isso mesmo se tornou possível, em 1999, a Hugo Chávez, apoiado pelo seu partido e por forças populares, vencer as eleições presidenciais, sob a promessa de avanços sociopolíticos radicais, vindo a configurar a proposta e a direção assumida pelo novo governo do “Socialismo do século XXI”, como já apresentado no item I deste capítulo e na Introdução.

Essa vitória eleitoral marca o início de um processo que se prolonga ao longo das três fases da revolução, desvinculando-se da estratégia anterior pontual, de poucos elementos interventivos, para se articular a um projeto de sociedade que promove lutas sociais por todo o território nacional, na qual tem relevância aquelas com potencial para afetar a relação capital-trabalho.

Estes acontecimentos históricos podem ser lidos à luz do pensamento gramsciano, especialmente se associados com as estratégias (categoriais) *guerra de movimento e guerra de posição*. Simionatto (2004) alude ao texto gramsciano sobre estes movimentos políticos que qualificam a estratégia de transição ao socialismo:

²² Os sindicatos são pertencentes a uma confederação maior que os integra e regula segundo o setor industrial ao qual se vinculam. Na Venezuela existem 39 setores²², dos quais 13 são integrados de forma regional, segundo informação de VENANCHAM (2015).

O embate girava em torno da conquista da hegemonia, a ser obtida no âmbito da sociedade civil. Esta estratégia, denominada por Gramsci “guerra de posição”, encerra em si um processo de luta para a conquista da direção político-ideológica e do consenso dos setores mais expressivos da população, como caminho para a conquista e conservação do poder. A “guerra de posição” supõe o consenso ativo, ou seja, organizado e participativo, implicando também unidade na diversidade, um movimento dialético e democrático. Da “guerra de movimento” à “guerra de posição” ocorre uma mudança de qualidade; é quando há a predominância do consenso sobre as forças coercitivas.

Dessa forma, a ideia de “guerra de movimentos”, de um “assalto ao poder”, apresentava-se como uma estratégia não adequada às sociedades onde a relação Estado/sociedade civil era mais equilibrada, menos desigual, onde a “sociedade civil” havia se tornado uma “estrutura muito complexa e resistente, com certa autonomia da esfera política, o que dificultava a emergência de crises revolucionárias” (SIMIONATTO, 2004, p. 41).

Como exposto, os movimentos denominados de guerra de movimento e guerra de posição, segundo Simionatto (2004), expressam em Gramsci duas estratégias possíveis, cuja escolha depende das características, das condições objetivas e do momento histórico no qual se vivencia e manifesta a luta política de cada sociedade. Ou seja, do peso que tem a organização e a ofensividade política das classes que vivem do trabalho e das estratégias que segmentos da classe dominante acionam no processo de correlação de forças e da parcela de poder que exercitam neste processo. A conquista de outra hegemonia ou a conservação da hegemonia existente é que define – ambas em confronto no processo de transição – o alcance e o conteúdo das pautas políticas, culturais e ideológicas, o que assegura o domínio de uma classe ou a luta pela aniquilação deste domínio.

Do apresentado neste capítulo, evidencia-se que a sociedade venezuelana é complexa e se acha distante de vivenciar uma revolução de uma forma clássica (jacobina), dadas as condições históricas concretas vigentes, especialmente a via legislativa e a existência de coalisões com setores que tinham apoiado o governo anterior a Chávez, ademais do significado político-econômico de ruptura de “um só país” à dependência do imperialismo norte-americano.

As forças políticas chavistas, mesmo convivendo com outras forças que ainda mantinham o poder (coalizão), avançam em direção a um projeto de sociedade cujo protagonismo do Estado e da direção que assume, cria as condições favoráveis para a sua construção, entre as quais a mais importante é a aprovação e a implantação da LOTTT.

Para garantir o devido cumprimento desta lei, o Estado delega poder e responsabilidades aos trabalhadores, como mecanismo democrático de inserção na luta política e defesa dos seus direitos, apesar de, contraditoriamente, a Constituição Venezuelana permitir a existência da propriedade privada, um princípio e um direito que confrontam a socialização da riqueza.

Esta conjuntura remete novamente ao pensamento de Gramsci, na interpretação de Benaya (2010), referindo-se às sociedades complexas, impossibilitadas da existência de revoluções de tipo tradicional/clássico, porque nestas as forças políticas não se alteram imediatamente. Para garantir autênticas mudanças sociais precisa-se de um desenvolvimento longo e difícil, que apresenta avanços e retrocessos, afetando assim os espaços de contrapoder aos quais pertence a ordem pública, judicial, cultural e midiática que assegura a reprodução da sociedade capitalista (BENAYA, 2010).

Para Gramsci *apud* Simionatto (2004), este desenvolvimento ao ser conquistado oferece maiores possibilidades de se manter no tempo, dada a sua forma de construção, que lhe permite o desenvolvimento de bases fortes para que ocorra uma verdadeira transição.

Desse modo se assegura o tipo de mudanças que a LOTTT propunha em favor dos direitos dos trabalhadores, um verdadeiro desafio com o qual se defrontava o Estado venezuelano. Para tal fim, assumiu a estratégia da “guerra de posição”, por considerar este como o mecanismo mais provável, ainda que arriscado, para consolidar tal processo de adequação legislativo.

No capítulo seguinte, descreve-se o conteúdo da LOTTT com o objetivo de destacar os aspectos em que a lei passa a interferir no âmbito das relações, processos e condições de trabalho com potencial para tensionar as relações entre capital e trabalho, ao incidirem sobre as práticas de exploração do trabalhador e, conseqüentemente, com potencial para afetar a produção do lucro.

3 OS DIREITOS DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS VENEZUELANOS NA LOTTT

A Legislação Orgânica do Trabalho (LOT) de 1990 foi uma resposta do Estado à luta dos sujeitos sociais trabalhadores, coletivamente organizados em seus sindicatos, pelo reconhecimento dos direitos do trabalho, assim como pelo acesso à educação e à seguridade social.

Como já assinalado, desde os anos de 1980 as leis associadas ao trabalho na Venezuela mantinham orgânica relação com as necessidades do desenvolvimento capitalista no marco do modelo neoliberal que vigia no País.

Segundo Graciani (2010), as reformas na Venezuela anteriores a 1980 revelam um processo no qual se identificam paulatinas reformas na definição do direitos dos trabalhadores²³, vindo a se consolidar com a instauração da LOT no ano de 1990.

Todavia, o desenvolvimento da indústria na Venezuela, no marco do modelo de substituição de importações nos anos 1990, colide com muitas das conquistas em razão dos processos de reestruturação da produção e das demandas para flexibilizar o trabalho.

Presencia-se uma nova forma de dominação e exploração do capital, na qual se intensifica o regime de acumulação por meio de novos experimentos produtivos internacionais que se espelham na acumulação flexível e no toyotismo.

Segundo Pinto (2010), por meio desta propagação se consegue um modo de produção mais enxuto, alta flexibilidade na forma de produzir e em um curto espaço de tempo; produtos de ótima qualidade e de custo de produção baixo; barateamento no produto final e entrega eficaz, que satisfaz às expectativas dos clientes, impulsionando assim o processo de reestruturação produtiva, sob o modelo toyotista.

Este modelo corresponde à filosofia de reposição imediata dos estoques, após os produtos terem sido adquiridos pelos clientes, e se caracteriza pelo uso de cartazes (método *Kaban*) que

²³ Os direitos associados ao trabalho venezuelano começaram a ser regulados pelo Código Civil; neste se fazia referência às relações de trabalho desenvolvidas sob as condições de contratação de serviços. Em 1928, promulgou-se a primeira legislação do trabalho, superando as disposições legais estabelecidas no código civil. Já no ano de 1936, a legislação é ampliada, incorporando um conjunto de normas que regulariam “os direitos e obrigações derivados do trabalho como fato social” (LOTTT, 2013, p. 5). Esta legislação se manteve vigente durante 55 anos, passando por reformas parciais nos anos de 1945, 1947, 1966, 1974, 1975 e 1983.

informam sobre a quantidade requerida a abastecer. A organização da produção se rege pelo sistema *Just in time* (Idem).

Assim, o modo de organização toyotista se adequou às transformações do mundo do trabalho, no contexto de crise e da falência do pacto taylorista-fordista, que durou por quase 60 anos e teve sua quebra com a crise do capital na década de 1970. Para Mészáros (2004), esta crise se configura diferentemente das demais, porquanto ocorre de forma estrutural, alterando toda a armação do sistema capitalista ao tempo que consegue atingir a toda a humanidade, tanto nas suas bases como nos seus processos civilizatórios.

Contudo, este movimento que se espalha pelo mundo não encontra um terreno fértil na Venezuela pelo baixo desenvolvimento tecnológico e das forças produtivas em geral, motivando uma fase de redefinição da produção capitalista sob bases neoliberais, com a coexistência dos modelos econômicos das fases anteriores, o taylorismo e o fordismo²⁴.

De La Garza (2001) acrescenta que a pressão a nível internacional de caráter macroestrutural condiciona enormemente o destino dos países de América Latina. Sociedades como a venezuelana, ao exibir certas particularidades como sua dependência da renda do petróleo, revelam dificuldades para se expandir na indústria mediante a reestruturação produtiva na inserção da globalização econômica e da competição.

Neste quadro, o Estado opta pelo modelo das privatizações, entregando diversos setores nas mãos do capital estrangeiro e delegando às empresas transnacionais o papel de empresas produtivas, como um mecanismo para compensar o déficit tecnológico existente. Todavia esta medida foi insuficiente, requerendo, para tornarem-se as empresas lucrativas e eficazes, reformas na Legislação Orgânica do Trabalho (LOT) no ano de 1997 (Idem).

Apesar das vitórias da classe trabalhadora venezuelana nas décadas de 70 e 80, expressas no reconhecimento de diversos direitos sociais, na década de 1990 passam a sofrer algumas

²⁴ No ano de 1911, o taylorismo aparece em cena e estabelece a divisão do trabalho no âmbito técnico e social, com o propósito de aperfeiçoar as linhas de produção ao homogeneizá-las. Esta lógica promoveu um ataque direcionado aos direitos dos trabalhadores submetidos a atividades específicas, derivadas da sua função e experiência trabalhista (BISPO, 2013). Completando a totalidade de um processo direcionado, concebido e controlado²⁴, dividido em partes que foram constituintes da série fordista, que se inicia no ano de 1914, com Henry Ford (ANTUNES, 2011). Segundo (Harvey, 1998), o fordismo foi mais do que uma forma de organização produtiva, pois conseguiu instaurar-se como uma verdadeira ideologia social que vigorou nos países de capitalismo central por quase cinco décadas, conseguindo expandir a disciplina da fábrica para a vida social. Deste modo, o controle de tempo no processo produtivo vigorava até no lar dos trabalhadores; estes, além de produtores, eram consumidores do que produziam.

derrotas que se caracterizam pelo desmonte de direitos sociais historicamente conquistados, inclusive aqueles estabelecidos na Carta Magna de 1961.

Este fato permite compreender a racionalidade proveniente das classes empresariais nacionais, isto é, a ênfase nas teorias neoliberais, que ao retirar direitos dos trabalhadores, outrora conquistados, expressam o processo de ajustamento da legislação do trabalho, justificada pela necessidade de expansão do capital para áreas que ainda não tinham sido controladas pela lógica mercantil.

Entre estas perdas, destaca-se a da *retroatividade*, que garantia o pagamento das prestações sociais em função do último salário e a eliminação do Instituto do Seguro Social Venezuelano (IVSS)²⁵ – instituição que garantia os benefícios de aposentadoria dos trabalhadores, a qual passaria a ser também privatizada.

Este movimento de desmonte das instituições e dos direitos do trabalho será, portanto, objeto de aversão com a emergência da era chavista, diante dos propósitos do projeto do “Socialismo do século XXI”, que reconhece a importância destes, tanto na retomada da economia nacional como no conjunto dos mecanismos de intervenção social.

Neste sentido, Coutinho (2000) acrescenta:

Não basta constatar o valor que continuam a ter para as forças do progresso social, nas sociedades capitalistas de hoje, a conservação e o desenvolvimento das instituições democráticas, os quais são assegurados em grande parte, e frequentemente em oposição à burguesia, pela luta organizada dos trabalhadores. Também é preciso afirmar que, tanto na fase de transição para o socialismo quanto no socialismo realizado, continuam a ocorrer situações que só a democracia política será capaz de resolver no sentido mais favorável ao enriquecimento do gênero humano (COUTINHO, 2000, p. 23-24).

Este foi o desafio da nova Legislação Orgânica do Trabalho e das Trabalhadoras e dos Trabalhadores (LOTTT): ir além da recuperação das instituições democráticas e tentar consolidar o próprio projeto político que a criou, reforçando assim a transformação da sociedade venezuelana desde a esfera social até a econômica, após a reeleição de Hugo Chávez em outubro de 2012.

²⁵ A eliminação do IVSS aconteceu no dia 23 de setembro de 1998.

Assim, ao fazer uso dos poderes especiais²⁶ que lhe foram outorgados como presidente da República pela Via Habilitante, em 2010, elegeu a comissão redatora da LOTTT, a qual tinha a missão de rever todas as alterações que sofreu o direito do trabalho venezuelano nos últimos quarenta anos. Esta Comissão foi integrada por deputados da Assembleia Nacional, representantes sindicais e por organizações políticas capazes de abordar o tema desta perspectiva e possibilitar o debate interno do conteúdo da LOTTT (NOTÍCIAS 24).

Iniciou-se assim um período que, segundo o meio de comunicação mais importante do setor oficialista do Governo, a rede Venezuelana de Televisão (2016), foram realizadas mais de 1.200 sessões no Parlamento Nacional para discutir a nova legislação do trabalho.

A direção destes debates esteve a cargo da comissão responsável, com base nas mais de 20 mil propostas de lei recebidas²⁷, das quais 90% correspondiam a posicionamentos da classe trabalhadora.

Segundo Rodriguez (2013), os seis meses posteriores a esta recepção transcorreram com contínuas reuniões por parte dos membros da comissão redatora. Os acordos estabelecidos nestas reuniões possibilitaram a entrega da proposta de lei por parte da comissão responsável ao presidente da República, Hugo Chávez, no dia 23 de abril de 2012. Este, depois de lê-la e fazer algumas modificações, aprovou-a em primeira instância.

Transcendendo a modalidade de aprovação clássica²⁸, a proposta da LOTTT foi consignada pelo Tribunal Supremo de Justiça (TSJ) para que este exercesse o papel de ente verificador e avaliador da constitucionalidade, como também aferisse o caráter orgânico da lei consignada. A inspeção possibilitou sua aprovação oficial, sendo impressa no dia 7 de maio de 2012.

²⁶ Nos quais lhe foi concedida a liberdade de atuar durante 18 meses, governando sem necessitar do controle do parlamento.

²⁷ No dia 17 de março de 2012, os trabalhadores foram convocados para se congregarem na Praça Bolívar, no centro da cidade de Caracas, para fazer propostas sobre a nova Legislação Orgânica do Trabalho dos Trabalhadores e Trabalhadoras (LOTTT), encontrando-se neste lugar representantes da Assembleia Nacional para recebê-las e discutí-las (CORREO DEL ORINOCO, 2012).

²⁸ Na qual se estabelece a participação do Senado de dois terços de seus integrantes, segundo o estabelecido na Constituição Nacional de 1999.

3.1 Mudanças legislativas promovidas pela LOTTT

Posteriormente a esta elucidação sobre a constituição da comissão redatora da lei, entes estes que intervieram na sua aprovação, foram consideradas as particularidades que apresentam as mudanças legislativas relativas às conquistas dos trabalhadores, no âmbito do trabalho e da proteção social, com incidência nas esferas econômico-produtivas e sociorreprodutivas.

Neste estudo, apresentam-se a seguir, através de tabelas, as mudanças realizadas de forma a sistematizar o conteúdo da LOTTT. Procede-se ao agrupamento destas, destacando os novos direitos que alteraram a legislação anterior (LOT de 1997). Utilizam-se cores diferentes: em laranja, o direito reivindicado; em amarelo, o direito modificado; em azul, o direito reafirmado; e em verde, a inclusão de um direito novo.

Como direito reivindicado compreende-se aquele que fora abolido no período dos governos neoliberais (com a reforma da LOT 1997) e reconquistado na LOTTT; por direito modificado, aquele direito que sofreu uma alteração em virtude da melhoria das condições dos trabalhadores; por direito reafirmado, o direito que permanece invariante; e por direito novo, o direito que foi acrescentado na nova legislação e que não existia anteriormente.

Classificam-se estes quatro momentos como reivindicado, modificado, reafirmado e novo, porque é destas ponderações que se podem identificar as mudanças legislativas, necessárias para posteriormente compreender o processo de adequação das empresas diante deste conteúdo legislativo, que por sua vez influi na dinâmica social dos trabalhadores, incidindo tanto na sua vida cotidiana como no seu grupo familiar.

Neste caso, considera-se oportuno compreender, primeiramente, como esses direitos estão definidos na LOTTT e as principais mudanças nela existentes.

3.1.1 Mudanças nas relações de trabalho

O Estado procede de forma contundente, iniciando este macroprocesso de adequação por meio da diminuição da jornada de trabalho, por ser este um direito de relevância histórica que promove o espírito de luta entre os trabalhadores, requerendo ajuste imediato e obrigatório.

Tabela 1 - Jornada de trabalho e seu limite

Artigos	Propósito do direito	Status do direito
167	Objetivo: estabelecer os limites da duração da jornada de trabalho, entendida esta como o tempo durante o qual o trabalhador(a) está à disposição para cumprir com as responsabilidades e tarefas do seu cargo no processo social de trabalho.	Modificado Reduz-se a jornada de trabalho de 44 horas para 40 horas semanais
168	Durante os períodos de refeições como de descanso, o trabalhador tem o direito de suspender suas atividades, contando com um período mínimo de 60 minutos diários, nos quais pode sair da área onde trabalha.	Modificado Anteriormente eram 45 minutos e não se considerava a saída do espaço da fábrica
168	Não se pode trabalhar mais de cinco horas contínuas.	Novo
173	Além da redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais, institui dois dias consecutivos, livres, para o descanso.	Novo
175	Em caso de horários de trabalho nos quais seja necessário trabalhar seis dias por semana, devem-se compensar com um dia adicional no tempo de férias, incluindo este no pagamento do salário e das férias. Ou seja, uma remuneração dupla que permita ao trabalhador ter um dia livre e, por sua vez, ser remunerado.	Novo

O horário da jornada de trabalho estabelecido pela empresa devia ser consignado à Inspetoria do Trabalho para sua avaliação e aprovação, com um prazo máximo de um ano para a adequação e a consignação de proposta; caso contrário, será motivo de sanção.

Nessa dinâmica é possível considerar na LOTT que os trabalhadores que se encontram na condição de terceirizados podem conseguir, por meio destas mudanças, o acesso aos mesmos benefícios e condições de trabalho que os trabalhadores em condição de assalariados fixos.

Os patrões ou empresários que mantinham trabalhadores terceirizados devem se ajustar à lei, incorporando uma nova modalidade de trabalho: a condição de contratados a tempo determinado, segundo o estabelecido na tabela 2. Os trabalhadores devem deixar de ser terceirizados para possuírem os mesmos benefícios dos trabalhadores regulares.

Tabela 2 - Contrato de trabalho

Artigos	Propósito do direito	Status do direito
47-48	Objetivo: estabelecer as obrigações das partes com o firme propósito de eliminar as relações fraudulentas associadas à terceirização.	Modificado Elimina-se a terceirização
47	A relação de trabalho de caráter provisório somente será permitida pela via do contrato de trabalho. Não serão aceitos intermediários nesta relação (entendidos estes como empresas de tipo <i>outsourcing</i>).	Novo
48	Outorga-se um prazo máximo de três anos para que seja erradicada a terceirização.	Novo

Tal necessidade de proteção ao trabalhador demanda mudanças nos tipos de contratos de trabalho, segundo as atividades que estes desenvolvem, permitindo abranger os que trabalham em tempo parcial numa empresa ou em obras civis, como também aqueles venezuelanos que comercializem seus serviços desde o exterior. Podem-se observar as principais modalidades de contrato de trabalho na tabela a seguir:

Tabela 3 - Modalidades do contrato de trabalho

Artigos	Propósito do direito	Status do direito
60	Objetivo: definir os tipos de contratos a serem considerados segundo as relações de trabalho venezuelanas.	Modificado Estabelece novos tipos de contratos
61	Contrato a tempo indeterminado, mas associado a um possível novo contrato no qual se manifesta a vontade das partes de possuir uma relação de trabalho contínua.	Reafirmado
62	Contrato por tempo determinado: associado àquele trabalhador que se encontra por um período determinado (segundo a lei, de 30 ou 90 dias). No caso de superar este prazo em mais um dia, entende-se estabelecida uma relação de contrato por tempo indeterminado entre a empresa e o trabalhador.	Modificado Estabelece o tempo do contrato
63	Contrato para elaboração de uma obra determinada: este contrato adquire validade para as empresas de construção civil. Destacam-se neste contrato as funções a desenvolver; considera-se que a obra está concluída quando finaliza a parte que corresponde ao trabalhador contratado.	Novo
64	Contrato para desenvolver serviços no exterior: este contrato adquire validade para aqueles trabalhadores que aportem seu conhecimento e serviços durante um projeto determinado realizado em um país diferente do seu país de origem.	Novo

No artigo 61, a reafirmação do contrato de trabalho por tempo indeterminado tem a garantia de tornar-se emprego estável, em favor do trabalhador (a). O artigo 62 passa a fixar prazos que antes eram inexistentes e que agora permitem que o trabalhador, após o período avaliativo, possa ser incorporado como trabalhador fixo da empresa.

Ao incluir os artigos 63 e 64, ampliam-se as modalidades de contrato relativas às relações de trabalho vigentes anteriormente e que não contemplavam a construção civil, da qual participam diversos trabalhadores que anteriormente trabalhavam sem ter reguladas suas atividades de trabalho, muitas vezes vinculados à terceirização.

A demissão somente é permitida em caso de três faltas consideradas graves, segundo o estabelecido na legislação que se sintetiza na tabela 4. Estas devem ficar estabelecidas por meio de atas de caráter descritivo, relatando o sucedido. Estas atas devem ser elaboradas pelo chefe que sanciona a irregularidade e o trabalhador deve assinar a ata, manifestando sua conformidade com a falta descrita (LOTTT, 2013).

Tabela 4 - Incursão de falta grave

Artigos	Propósito do direito	Status do direito
422	Objetivo: definir procedimentos quando da ocorrência de falta grave, entendida esta como fatos de violência.	Modificado
422	O chefe direto do trabalhador suspenderá o trabalhador de suas atividades por um período não superior a 48 horas, nas quais se procurará a figura de um representante das instituições competentes. Neste período de afastamento será pago o salário ao trabalhador ou à trabalhadora e serão mantidos os demais benefícios até terminado o prazo de afastamento e encerrado o conflito.	Modificado Considera-se a intervenção das instituições competentes na área

Incorrer em uma falta grave, como bem expõe a tabela 4, implica a suspensão do trabalhador das suas atividades, devendo ser considerados os motivos vinculados a este acontecimento, segundo o assinalado na tabela 5 (abaixo).

Tabela 5 - Motivos de suspensão provisória do trabalho

Artigos	Propósito do direito	Status do direito
72	Objetivo: estabelecer as situações sob as quais a suspensão provisória da relação de trabalho é justificada.	Modificado
72	Serão considerados como novos motivos justificados de afastamento da relação de trabalho: enfermidade ocupacional ou acidente no espaço físico do trabalho; enfermidade ou acidente ocorrido no trajeto residência-trabalho-residência; licença maternidade ou paternidade também concedida para casos de adoção; dever de cumprir serviço militar; permissão para o trabalhador realizar estudos pessoais na área de seu interesse. Será considerada também a existência do retiro temporário pela necessidade de cuidar de um familiar com relação de vínculo primário, seja este ascendente (pai/mãe/cônjuge) ou descendente (filhos).	Modificado Acrescentam-se novos tipos de permissão

No caso de ocorrer o fim da relação de trabalho por algum motivo alheio ao trabalhador, proceder-se-á segundo o **artigo 92**, pagando o valor duplicado das “prestações sociais”, superando o estabelecido na Legislação Orgânica Anterior (LOT), que condicionava o pagamento deste direito a um valor fixo segundo os anos trabalhados.

Segundo o **artigo 143** desta nova legislação, aqueles trabalhadores cujo salário seja dependente do ganho por “produtividade” – valor adicional por peça ou comissão por venda – deverão tê-lo incluído no seu salário, como também no pagamento final das prestações sociais.

O salário para o cálculo das prestações sociais será o valor correspondente ao último salário obtido pelo trabalhador, como estabelece o **artigo 142**, referente à retroatividade.

Neste sentido, a legislação assim define os tipos de salário:

Tabela 6 -Tipos de salário

Artigos	Propósito do direito	Status do direito
112	Objetivo: fixar as modalidades nas quais se deve estipular o salário.	Reafirmado
100	Eliminar o salário de eficácia atípica.	Novo
112	Apresentam-se as modalidades nas quais se estipula o salário.	Reafirmado
113	O salário por unidade de tempo: neste se considera o trabalho que se realiza durante um período determinado, sem usar como medida o resultado deste.	Reafirmado
114	O salário por unidade de obra: neste se considera a obra realizada pelo trabalhador, sem considerar o tempo empregado para ser elaborada.	Novo
115	O salário por tarefa: neste se considera a duração do trabalho, pois se avalia em função do rendimento determinado que se deve cumprir.	Reafirmado

Na tabela 6 observa-se que os salários por unidade de tempo, obra ou tarefa preservam os lineamentos da legislação anterior, mas o **artigo 100** exhibe uma *novidade* em comparação com a legislação anterior, ao incluir o “salário de eficácia atípica”²⁹. Este termo faz referência ao poder do presidente da República Bolivariana de Venezuela (outorgada pela Lei Habilitante de 2010) de decretar aumentos gerais do salário segundo considere oportuno, sem consultar o empresariado e seguindo os lineamentos³⁰ estabelecidos no **artigo 100** da LOTTT.

²⁹ A supressão da eficácia atípica significa que todos os(as) trabalhadores(as) devem perceber um salário suficiente que lhes permita viver com dignidade. Decisão nº PJ0022011000023 do Julgado Superior nº 4 do Trabalho. Porto Cabelo de Carabobo, 12 de abril de 2011, ditado pelo juiz Cesar Augusto Reyes Sucre.

³⁰ O artigo 100 estabelece: “Para fixar o montante do salário se terá em conta: 1) a satisfação das necessidades materiais, sociais e intelectuais do trabalhador ou trabalhadora, seus familiares e dependentes, que lhes permita uma vida digna; 2) a justa distribuição da riqueza como o reconhecimento do valor que apresenta o trabalho para o capital; 3) a qualidade e a garantia do serviço prestado; 4) o princípio de igualdade de salário por igualdade de trabalho; 5) a equivalência com os salários gerados pelos trabalhadores e trabalhadoras da localidade e daqueles e daquelas que realizem o mesmo serviço” (LOTTT, 2013, p. 51).

Na tabela 7 indicam-se as mudanças referentes ao período de férias:

Tabela 7 - Aquisição de férias

Artigos	Propósito do direito	Status do direito
189 até 203	Objetivo: estabelecer as condições sob as quais deve se dar o período de férias.	Modificado
190	O período de férias, que era de 15 dias sem remuneração na legislação do trabalho anterior, passará agora a manter os 15 dias livres de caráter obrigatório e acrescentará o direito a um pagamento equivalente aos 15 dias de salário.	Novo
190	No caso de terminar a relação de trabalho por qualquer motivo, o direito ao pagamento de férias deverá ser garantido, correspondendo a uma fração do valor.	Modificado Para garantir o pagamento das férias
192	Adiciona-se um dia livre por cada ano trabalhado. Este deve ser remunerado incrementando-se mais um a cada ano, até cumprir-se um máximo de 30 dias, como um reconhecimento pelo trabalho realizado.	Novo
192	A empresa deverá distribuir anualmente entre seus trabalhadores um valor igual ou maior aos 15% dos seus lucros totais, o que corresponde ao equivalente a um mínimo de 30 dias (décimo terceiro salário) e um máximo de 120 dias; este benefício será pago sob o nome de “utilidades”. O pagamento deverá ser feito dias antes de o trabalhador sair de férias.	Modificado Assina-se um valor de 30 dias
197	O direito deste período de férias não pode ser posposto a períodos de tempo que superem os três meses; na legislação anterior, consideravam-se períodos de seis meses.	Modificado Existe proibição de postergar por períodos maiores que três meses

Dos direitos anteriormente expostos, evidencia-se que a LOTTT se posiciona a favor do trabalhador, valorizando seu trabalho ao acrescentar um dia livre a suas férias por cada ano trabalhado, sendo estes remunerados. Também se destaca o direito de desfrutar férias nos períodos correspondentes, cuidando de seu devido cancelamento até mesmo diante de uma possível finalização da relação de trabalho.

Nos casos correspondentes a horas extras como feriados, destacados nas tabelas 8 e 9, acrescenta-se um valor de 50% ao valor usual de um dia de trabalho, como um estímulo ao trabalhador(a).

Tabela 8 - Horas Extras

Artigos	Propósito do direito	Condição do direito
178 até 183	Objetivo: estabelecer controle das horas de trabalho, cujo caráter seja eventual ou acidental por superar o limite regular estabelecido na jornada de trabalho.	Modificado Estabelece-se um novo tipo de controle
178	O valor correspondente a horas extras acrescentará um pagamento equivalente a 50% do valor de um dia da jornada de trabalho.	Novo
178 até 183	Fixa o limite máximo de dez horas extras semanais e 100 horas anuais.	Novo
	Estabelece a condição de não superar as duas horas extras diárias.	Novo
	Os trabalhadores vinculados a áreas de vigilância, segurança e supervisão em geral trabalharão 42 horas semanais durante oito semanas de trabalho, com descanso de dois dias consecutivos a cada semana.	Novo
	Deve existir um registro de horas extras semanais, mensais e anuais que sempre esteja na empresa, disponível ao trabalhador.	Novo

Tabela 9 - Feriados

Artigos	Propósito do direito	Status do direito
184-185	Objetivo: estabelecer as condições sob as quais acontecem os dias feriados para os trabalhadores.	Modificado
184	Decretam-se novos dias feriados que anteriormente não eram considerados.	Modificado Acrescentam-se novos dias
119	A lei estabelece um pagamento de 50% adicional ao valor usual de um dia de trabalho como valor pago para os dias feriados.	Novo

Deste modo, a legislação se apresenta como uma ferramenta que define os direitos dos trabalhadores nas relações de trabalho, estabelecendo mudanças na jornada de trabalho, contrato de trabalho, períodos de férias, feriados, horas extras, assim como um novo procedimento para suspender o trabalhador em caso de uma falta grave. Há ainda a salvaguarda da estabilidade das relações de trabalho, como ocorre na substituição do responsável pelo processo produtivo (patrão, no caso das pequenas empresas, ou gerente, para as médias e grandes empresas).

Em anos anteriores, as empresas substituíam o patrão ou gerente por motivos associados à venda e/ou à unificação de várias empresas pequenas em uma nova, de maior tamanho. Esta mudança de patrão/gerente sempre criava situações de instabilidade que afetavam os trabalhadores, pois são estes os que vivenciam diretamente a transição.

Esta reestruturação interna do processo produtivo geralmente implica demissões massivas e estabelece novas responsabilidades, intensificando o ritmo do trabalho. Diante desta situação, o propósito da LOTTT é estabelecer as condições sob as quais deve dar-se a entrega do cargo por parte do patrão/gerente, como também as responsabilidades que este deve assumir pelas decisões que tomou ao desempenhar seu cargo, embora já não esteja exercendo tais funções. Neste sentido, encontra-se:

Tabela 10 - Substituição do padrão

Artigos	Propósito do direito	Status do direito
66-70	Objetivo: contemplar os parâmetros a seguir no caso de uma substituição do padrão, para evitar alterações nas relações individuais e coletivas de trabalho.	Novo
69	Os trabalhadores e as trabalhadoras serão previamente informados da retirada do padrão por meio da figura do sindicato; posteriormente, o trabalhador terá o direito de relacionar-se com o novo padrão por um período de três meses.	Novo
70	Passado o prazo dos três meses e no caso de existir inconformidade por parte do trabalhador, este terá a liberdade de terminar a relação de trabalho e exigir o pagamento das suas prestações sociais e indenização conforme estabelece a lei.	Novo
69-70	A responsabilidade do padrão substituído se manterá por um período de cinco anos após a sua saída, no tocante à tomada de decisões deste no exercício das suas funções, como também para garantir a ordem interna dos processos e as atividades que se realizam.	Novo

3.1.2 Mudanças nos processos de trabalho

Destaca-se nestas mudanças a obrigação, por parte da empresa, de apresentar ao trabalhador, antes do seu ingresso na empresa como trabalhador fixo, todos “os processos, maquinaria e aparelhos, onde este deve trabalhar, inclusive conhecendo integralmente o processo produtivo do qual fará parte” (LOTTT, 2013, art. 312, p. 104), permitindo assim uma visão ampla da importância que tem sua função neste processo, ainda que não seja o responsável pelo seu desenvolvimento integral.

O estabelecimento de funções deve ser impresso em uma folha, a qual o trabalhador deverá ler e assinar quando estiver de acordo. Uma cópia desta deve ficar com a empresa, e o documento original com o trabalhador. Caso seja solicitada pela empresa a realização de uma função distinta das estabelecidas, o trabalhador tem o direito de se negar a realizá-la, manifestando, através da folha, que esta não consta nas suas competências.

Da mesma maneira, se por algum motivo o instrumento de trabalho apresenta falha que dificulte a realização das atividades, o trabalhador deve aguardar a reparação, ficando livre das

suas atividades; no caso de ser reconduzindo provisoriamente para outro lugar de produção que se encontre operativo, o supervisor da produção deve oferecer ao trabalhador atividades que estejam entre as funções que o trabalhador está acostumado a realizar e que se achem estabelecidas na folha de descrição do cargo. Caso contrário, o trabalhador terá o direito de se negar a realizar tais atividades.

Estas considerações apresentadas pela LOTTT esclarecem o que faz o trabalhador e acrescenta uma consideração especial em relação aos ritmos de produção nas empresas cujos trabalhadores dependem de ganho por produtividade. O **artigo 116** estabelece o seguinte:

Quando o salário seja dependente por uma unidade de obra, por peça, por tarefa, ou por comissão, o gerente responsável deverá manifestar o modo de ser calculado. Neste sentido se estabelecerão telas visíveis no interior da empresa, cuja explicação deverá chegar previamente tanto ao sindicato como aos trabalhadores (as) da empresa, de forma escrita (LOTTT, 2013, p. 53).

Considera-se relevante esta particularidade estabelecida pela LOTTT no ganho por produtividade, por ser uma novidade que gera alterações para os trabalhadores no processo produtivo. Esta será uma questão aprofundada no desenvolvimento deste estudo, retomada mais adiante, verificando-se como se dá a adequação desta mudança em uma PYME têxtil e de confecção.

Esta reestruturação, evidentemente, estaria relacionada às condições de trabalho. Busca-se compreender o conteúdo desta legislação a fim de considerar a parte da LOTTT que contempla as condições de trabalho que as empresas devem apresentar para garantir o bom desempenho do trabalhador, dos meios de trabalho e dos meios de produção.

3.1.3 Mudanças associadas a condições de trabalho

A formação associada às condições de trabalho deverá ocorrer de forma coletiva, integral, contínua e de caráter permanente para os trabalhadores e trabalhadoras inseridos no processo social de trabalho, “a fim de conseguir um desenvolvimento integral nos aspectos cognitivos, efetivos e práticos, superando a fragmentação do saber, do conhecimento e da divisão entre as atividades manuais e intelectuais” (LOTTT, 2013, art. 294, p. 101).

O Estado, em corresponsabilidade com a sociedade, deverá garantir as condições favoráveis “para a formação social, técnica, científica e humanística dos trabalhadores e das trabalhadoras, estimulando o desenvolvimento das suas capacidades produtivas” (LOTTT, 2013, art. 298, p. 101), em ambientes de trabalho “dignos, seguros e produtivos, que garantam o bem-estar do trabalhador, da trabalhadora, de suas famílias e comunidades, e o desenvolvimento integral da nação” (LOTTT, 2013, art. 299, p. 102) (ver tabela 11).

Tabela 11 - Sobre a capacitação coletiva

Artigos	Propósito do direito	Status do direito
311-316	Objetivo: cumprir com o dever de um processo de capacitação coletiva, garantindo a concepção de trabalho como um processo produtivo, solidário e libertador.	Novo
311	Estabelece-se a criação de centros educativos nas empresas.	Novo
311	As missões sociais de fins educativos, desenvolvidas pelo Executivo Nacional, devem contar com o apoio das empresas para fornecer o espaço e para desenvolver atividades formativas dirigidas aos trabalhadores e às trabalhadoras que se encontrem sob a dependência de uma empresa, sem interromper suas atividades produtivas.	Novo
316	A empresa deve conceder permissão ao trabalhador(a) que realize este tipo de estudos.	Novo

O trabalhador, segundo o **artigo 313**, tem o direito de uma autoformação coletiva, integral e permanente na empresa em que desenvolve atividades, devendo ser inserido nos programas nacionais de formação, como as missões educativas e as universidades nacionais, porque ambas foram criadas para promover atividades educativas.

Sob nenhum motivo a aprendizagem deve ficar limitada “ao conhecimento das técnicas ou destrezas necessárias para a operação de equipamentos, maquinaria, ou à preparação de matéria-prima para a produção” (LOTTT, 2013, art. 314, p. 104). Neste sentido, incentivam-se “as destrezas, técnicas e conhecimentos adquiridos durante sua participação no processo social de trabalho” (LOTTT, 2015, art. 315, p.104-105).

Qualquer invenção ou inovação realizada pelo trabalhador(a), estagiário ou aprendiz, que resulte numa melhora considerável na produção da empresa associada, esta deverá pagar ao trabalhador uma porcentagem do valor total do lucro que esta invenção trouxer para a empresa.

Este valor será fixado diante de um juiz da Inspeção do Trabalho e a empresa poderá fazer uso da novidade enquanto se mantiver a relação de trabalho; já a propriedade da invenção será do inventor(a), como estabelecem os **artigos 326 e 328**.

A empresa fornecerá ao trabalhador manual todos os instrumentos necessários para a realização de suas atividades, devendo estes se encontrar em perfeitas condições. Aqueles instrumentos que pela sua operabilidade impliquem um risco para o trabalhador devem previamente apresentar um processo instrutivo que será dado pela empresa antes que o trabalhador inicie as atividades, utilizando o material de segurança requerido para o bem-estar do trabalhador. Os objetos através dos quais se possibilita a sequência do processo não devem demandar esforço excessivo nem incorrer em desgaste físico. Estes devem contar com a disposição de amoladores ou a devida ferramenta para sua restauração, encontrando-se à disposição na própria área de trabalho, para que o do trabalhador ou a trabalhadora possam dispor deles quando considerarem oportuno.

As instalações, os meios de produção e tudo o que interfere no processo produtivo da empresa devem estar em perfeitas condições. No caso de não se encontrarem nas condições adequadas, os trabalhadores podem estabelecer acordos entre eles e solicitar através do seu sindicato o direito à “greve” de forma coletiva (direito este que não estava estabelecido na legislação anterior).

Nessa dinâmica surgem relações e associações naturais que o trabalhador estabelece na sociedade sob a figura de “família”. Estas relações também estariam consideradas na lei, sendo renovadas ao se inserir nos direitos que resguardam a vida digna da manutenção material básica, que inclui a moradia, a saúde e a proteção social, como também as necessidades sociais e intelectuais.

Com o propósito de promover o trabalho seguro e saudável, a lei determina as seguintes providências: incentivar e manter o bem-estar físico, mental e social no seu máximo nível; prevenir os acidentes de trabalho e as doenças associadas ao trabalho.

Segundo o **artigo 156**, “o trabalho se realizará em condições dignas e seguras, que permitam aos trabalhadores e às trabalhadoras o desenvolvimento de seus potenciais, capacidade criativa e respeito pelos direitos humanos³¹” (LOTTT, 2013, p. 67).

³¹ Entendendo entre estas: “a) o desenvolvimento físico, intelectual e moral; b) a formação e o intercâmbio de conhecimento no processo social de trabalho; c) o tempo para o descanso e a recreação; d) o ambiente saudável do

Estas incorporariam todos aqueles fatores que possuem influência sobre o processo de trabalho, associados a condições físicas do ambiente: iluminação, ventilação, ergonomia, entre outros. Efetiva distribuição do espaço fabril, delimitando áreas como refeitório, armários e banheiros. Como medidas de segurança: garantir o perfeito estado dos meios de trabalho e de produção, equipamentos de segurança segundo o tipo de trabalho, disposição de insumos de primeiros-socorros, práticas de desocupação do espaço fabril por possível emergência.

Tudo isso visa garantir direitos a partir de uma dimensão mais abrangente, sem, contudo, adentrar nos detalhes referentes às condições de trabalho e do meio ambiente, conforme estabelecido na LOCYMAT. Como fora apontado no capítulo 1, a LOCYMAT se insere na LOTTT como legislação complementar para a garantia de direitos em sua totalidade.

A seguir, passa-se a descrever o quarto e último aspecto delimitado para o estudo das mudanças da LOTTT que tratam sobre a proteção do trabalhador.

3.1.4 Proteção social ao trabalhador

Refere-se à restituição de direitos associados à retroatividade e que haviam sido abolidos. São os seguintes: direito de prestações sociais desde os primeiros 30 dias trabalhados e o controle sobre estas; eliminação de cobrança de taxas bancárias nas contas dos trabalhadores e dos aposentados; proteção social dos trabalhadores e das trabalhadoras, incluindo as suas famílias; direito de atividades recreativas; formação contínua do trabalhador e proteção ao salário mínimo. Inicia-se por considerar na tabela 12 os direitos reivindicados por retroatividade.

trabalho; e) a proteção da vida, da saúde e da seguridade do trabalho; f) a prevenção e as condições necessárias para evitar toda forma de incomodidade e o assédio sexual no trabalho” (LOTTT, 2013, art. 156, p. 67).

Tabela 12 - Restituição por retroatividade

Artigos	Propósito do direito	Status do direito
141-144	Objetivo: restituir o plano da retroatividade.	Modificado
141	Terminada a relação de trabalho, o pagamento final dos anos trabalhados deixa de ser nomeado como “prestações por antiguidade” para ser denominado “prestações sociais”.	Reivindicado
142	O pagamento se efetuará segundo o valor do último salário obtido como trabalhador da empresa, e não mais segundo o valor pago dos salários anteriores. Este pagamento corresponde a um valor de 30 dias por cada ano trabalhado – considera-se um ano de trabalho todo o período superior a seis meses.	Modificado Diminui-se o período de tempo

O dinheiro das “prestações sociais” era poupado durante os anos de trabalho, permanecendo em poder da empresa e somente era entregue ao trabalhador ao finalizar a relação de trabalho. Agora o trabalhador pode antecipar o uso destas prestações e estabelecer o lugar onde mensalmente sejam acumuladas, segundo estabelece o **artigo 144** da LOTTT (2013).

Esta lei se aplicará para todas as “prestações sociais” segundo o cálculo que corresponde no **artigo 136** e que foram acumuladas desde o dia 19 de junho de 1997, como medida protetiva ao trabalhador, por ser a data na qual entrou em vigor a anterior legislação. Nestes artigos também se consideram as instituições como os bancos, que obrigavam a manter um determinado valor na conta, inclusive recebendo uma porcentagem por serviços como abertura ou manutenção de conta na instituição. Estes passam a ser eliminados para todos os trabalhadores, trabalhadoras, aposentados e aposentadas.

Aos trabalhadores e trabalhadoras que estiverem na condição de contratados por tempo determinado, sendo este correspondente a períodos menores ou iguais a três meses de serviço, será efetuado um primeiro depósito de 15 dias como garantia correspondente ao pagamento de prestações sociais dos três meses de trabalho.

A reestruturação de direitos no que se refere ao período por maternidade inclui a extensão da permissão prévia e posterior ao nascimento da criança, aumentando o número de semanas, sendo extensivo este direito às mães adotivas (ver tabela 13). O homem, pai da criança, conta com um novo direito: um período de 15 dias posteriores ao nascimento (ou a adoção) da criança.

Tabela 13 - Período correspondente aos pais por nascimento ou adoção de crianças

Artigos	Propósito do direito	Status do direito
	Objetivo: incrementar o período de tempo prévio e posterior ao parto, extensivo aos pais adotivos.	Modificado
340	Estabelece-se um total de 182 dias, distribuídos da seguinte forma: 42 dias (seis semanas) para o período antes do parto e 140 dias (20 semanas) para o período pós-parto, diferentemente da legislação anterior, que estabelecia 126 dias, distribuídos em 42 dias (seis semanas) antes do parto e 84 dias (12 semanas) para o pós-parto.	Modificado Incrementa-se o período de tempo
340	A mulher em condição de mãe adotante de uma criança menor de três anos de idade tem direito a este estabelecimento, correspondendo de igual forma a um período de 26 semanas, com a diferença que neste caso começará a contar desde o primeiro dia da colocação da criança no novo lar. Tal situação não era considerada pela legislação anterior, por inexistir o vínculo de parentesco biológico.	Modificado Considera-se também os pais adotivos
340	Em ambos os casos, seja parto ou adoção de uma criança, será concedido também ao homem responsável contar com um período livre, para dar apoio à mulher e à criança, sendo este correspondente a 14 dias.	Novo

Promovem-se os programas recreativos a fim de incentivar o descanso e o turismo social no tempo livre, melhorando a qualidade de vida dos trabalhadores e das trabalhadoras, incluindo a suas famílias, como valor agregado ao trabalho, reforçando a proteção ao trabalhador, inclusive no tocante aos direitos apresentados na tabela 14, que estabelecem a proteção integral do trabalhador ante a possibilidade de discriminação pela presença de alguma doença.

Tabela 14 - Proibição às ações discriminatórias

Artigos	Propósito do direito	Status do direito
335	Objetivo: dar proteção aos trabalhadores e às trabalhadoras, evitando-se ações discriminatórias.	Modificado Sanciona-se a discriminação
335	Em favor da proteção dos trabalhadores e das trabalhadoras proíbe-se a exigência de exames médicos de saúde prévios à contratação que possam atuar como um fato discriminatório que prejudique o ingresso ao trabalho (exame de gravidez, teste de HIV, entre outros).	Modificado Elimina-se a realização de exames médicos prévios à contratação

Diante dessas mudanças, ressalta-se que o conteúdo da LOT e o da LOTTT guardam entre si certa similaridade, pois esta última surge como superação das lacunas existentes na legislação anterior. Este fato permitiu fazer uma abordagem do conteúdo da LOTTT, evidenciando neste as reivindicações, modificações e a incorporação de novos direitos para os trabalhadores e trabalhadoras venezuelanos.

O conteúdo da LOT tinha 647 artigos, enquanto o conteúdo da LOTTT se abrange 554 artigos. Na visão de Bastidas (2013), o estabelecimento desta síntese no conteúdo da LOTTT foi possível pela reestruturação do texto legislativo, que possibilitou a adjudicação do caráter orgânico, outorgado pelo Tribunal Supremo de Justiça (TSJ), tal como apreciado no início deste capítulo.

Deste modo, o conteúdo da Lei Orgânica do Trabalho das Trabalhadoras e dos Trabalhadores (LOTTT) incorpora as conquistas legislativas das três fases da revolução, como resultado de uma construção processual³² que se expressa na própria redação do texto, pois este rompe com a neutralidade³³ existente na redação das legislações associadas ao trabalho.

³² Na primeira fase da revolução, reconhece-se o trabalho como fato social, passando a ser um direito constitucional em 1999. Para Richter (2013), este direito é extensivo a todos aqueles que trabalham, inclusive os pertencentes à economia informal; na segunda fase da revolução, estabelece-se a regulação das condições de trabalho e do meio ambiente por meio da LOCYMAT (2005).

³³ “As opções ideológicas são normalmente o acompanhante oculto de qualquer ordenamento jurídico. (...) No caso particular da legislação do trabalho, o encobrimento ideológico é evidente, pois se regula um conflito entre classes sociais. A regulação jurídica usualmente se expressa de forma neutra, declarando uma proteção especial ao trabalhador por sua situação de vulnerabilidade socioeconômica ante ao empregador, sem declarar objetivos para uma transformação ou manutenção da dominação” (RICHTER, 2013, p. 17).

De acordo com Richter (2013), no caso particular da LOTTT existe uma ruptura com essa modalidade neutra, já que esta legislação promove em cada um dos seus artigos uma verdadeira transformação social associada ao trabalho, sempre em defesa do trabalhador. Destacam-se os seguintes direitos: a eliminação da terceirização, a redução da jornada de trabalho e o direito de dois dias obrigatórios para o descanso.

É neste direcionamento que a LOTTT, além de reafirmar o reconhecimento constitucional do trabalho como fato social, confere centralidade às condições de trabalho na perspectiva do processo social de trabalho, no qual se incluem as instituições que defendem este tipo de direitos.

Todos os propósitos desta legislação competem ao Estado como parte constitutiva da transformação da sociedade, a fim de assegurar a independência e a soberania nacional, bem como a soberania econômica, a seguridade e a soberania alimentar, a proteção ao meio ambiente e o uso racional dos recursos humanos, como estabelece o artigo 25 da Lei Orgânica do Trabalho das Trabalhadoras e dos Trabalhadores (LOTTT, 2013).

Estes pontos se fazem extensivos à modificação estrutural das relações de trabalho, com a qual deve existir uma justa distribuição da riqueza, pois é um produto social gerado pelos trabalhadores no processo social de trabalho considerado no artigo 96 da LOTTT. Assim, o processo de adequação das empresas à LOTTT se direciona para abolir a propriedade privada. Segundo Richter (2013), esta se entende “como a base de toda regulação protetora, pois a propriedade gera a situação de desigualdade social e econômica entre trabalhador e empregador” (RICHTER, 2013, p. 19).

Evidenciou-se no capítulo 1 que a desconstrução da propriedade privada progrediu por meio de diversos processos de estatização das empresas desde 2007, mas esta não acontece em sua totalidade. O Estado, ao se tornar sujeito revolucionário, assume a responsabilidade de lidar com estas desigualdades através de um novo ordenamento jurídico, defrontando-se com um sistema de produção que ainda se mantinha capitalista.

Conforme Palomeque e Álvarez (2010), a concepção de um direito de trabalho sem a consideração da propriedade privada dos meios de produção torna-se quase impossível, já que o centro da regulação normativa reside no conflito de interesses na disputa de classes sociais.

O próximo capítulo apresenta os mecanismos internos de adequação das empresas em face do estabelecimento das mudanças legislativas promovidas pela LOTTT no que se refere às relações, processos e condições de trabalho, como também à proteção ao trabalhador

venezuelano. Considera, entretanto, que as próprias necessidades dos empresários no seu desenvolvimento na sociedade não ocorrem de forma isolada, porquanto são influenciadas pela conjuntura internacional, na qual a Venezuela se destaca pelos fortes laços de dependência econômica, majoritariamente associada à renda do petróleo, por falta de modernização tecnológica associada à produção.

4 A IMPLANTAÇÃO DA LOTTT: O CASO DA PYME DO SETOR TÊXTIL DE CONFECÇÃO (PYME-STC)

Como informado na Introdução desta dissertação, a nossa condição de engenheira de produção de uma empresa do setor têxtil e de confecção na Venezuela no período de 2012 a 2015 foi o ponto de partida para a construção do objeto deste estudo que trata sobre a criação e implantação da LOTTT na Venezuela e aborda o processo de construção da lei e as contradições e paradoxos da sua adoção nas empresas de pequeno e médio portes (PYMEs).

As fontes dos dados expostos neste capítulo foram a minha experiência profissional, meus registros pessoais e técnicos e alguns dados institucionais de domínio público, complementados com visitas de observação à empresa e contatos informais com gerente, supervisoras e algumas trabalhadoras em 2016.

A Legislação Orgânica do Trabalho das Trabalhadoras e dos Trabalhadores (LOTTT), criada para regular as relações, os processos e as condições de trabalho, como também a proteção aos trabalhadores e trabalhadoras, tem como característica fundamental o estabelecimento de novos direitos do trabalho na Venezuela.

Foi a partir de 2012, com a aprovação da nova Lei, que se iniciou o processo de adequação das empresas à LOTTT. O governo entendia que as novas relações de trabalho e o ajustamento das empresas contribuiriam para a reativação da economia nacional como parte constitutiva do projeto de reestruturação da sociedade, no qual se incluem as políticas para o desenvolvimento das pequenas e médias empresas (PYME), com o objetivo de reativar o setor produtivo industrial na Venezuela e ampliar o emprego sob a supervisão do Estado, como parte das estratégias de transição ao “Socialismo do século XXI”.

Nesse processo de adequação das empresas (PYMES) está presente uma série de fatores que ultrapassam as questões técnicas relativas à otimização da produtividade; contudo, os dados e as observações feitas sobre o ajustamento das empresas às novas medidas de regulação das relações e dos processos de trabalho evidenciam as tensões que iriam marcar esse processo.

Trata-se, evidentemente, das contradições sociais em processo, determinadas pelo interesse dos empresários em manter a produtividade e o lucro, mas sendo obrigados a atender às exigências da LOTTT, que criava novos direitos para o trabalhador, com impactos na acumulação da riqueza e na geração de lucros.

Confrontavam-se os imperativos da exploração da força de trabalho³⁴ pelos donos das empresas com as medidas que interferiam diretamente na superação (ainda que parcial) das precárias e desprotegidas relações de trabalho vigentes até então no País.

É nesse contexto que será descrito neste capítulo o processo realizado em uma empresa tipo PYME, pertencente ao setor têxtil e de confecção (PYME-STC). Seja na condição de engenheira de produção, seja, agora, na condição de estudiosa deste processo, foi possível observar e sistematizar os procedimentos utilizados pela empresa para enfrentar as mudanças requeridas.

De um lado, observamos os impactos da nova legislação trabalhista na reestruturação da produção, demandando mudanças de caráter técnico no processo produtivo; de outro, os expedientes utilizados pela empresa apontaram para o estímulo ao desemprego, à intensificação do trabalho e ao crescimento dos contratos de trabalho temporários e de experiência, admitidos pela lei por um prazo de 30 a 90 dias.

Diante dessa dupla dimensão que adquiriu o processo, observou-se que embora a empresa reconhecesse o estabelecimento jurídico de novos direitos, não conseguia fazer o ajustamento sem afetar a produção; este fato, segundo os empresários, inviabilizaria a manutenção da empresa. O que se pode dizer é que por força da pressão do Estado, inclusive das sanções que seriam aplicadas às empresas, os empresários somente atenderam às exigências da LOTTT no limite de seus interesses capitalistas.

A maioria das trabalhadoras da PYME-STC são mulheres, chefes de família provenientes das classes subalternas e do precariado (BRAGA, 2013); do seu trabalho dependiam a sua sobrevivência e a de suas famílias. Entre as operárias, predominavam as costureiras, com domínio e especialização no manuseio das máquinas e que tinham, em geral, contrato de trabalho fixo. As demais operárias, sem especialização, desenvolviam atividades subsidiárias, tais como corte de fios, embalagem e empacotamento, mediante contratos temporários de trabalho.

³⁴ O capitalista usa a mais-valia como forma de acumulação na produção ampliada para aumentar seu capital; a mais-valia apropriada na produção vai ser convertida em capital e adicionada ao processo produtivo, pois a acumulação de capital lhe permite o desenvolvimento do modo de produção especificamente capitalista, gerando as seguintes conclusões: “Primeira: o valor ou preço da força de trabalho toma a aparência do preço ou valor do próprio trabalho, ainda que a rigor as expressões valor e preço do trabalho careçam de sentido. Segunda: ainda que apenas uma parte do trabalho diário do operário seja paga, enquanto a outra parte não é paga, e ainda que este trabalho não seja remunerado, ou sobre trabalho, é precisamente o fundo de que se forma a mais-valia ou lucro. Desse modo, fica parecendo que todo o trabalho é trabalho pago” (ANTUNES, 2013, p. 76).

Neste capítulo será exposto o processo de implantação da nova legislação na planta industrial da PYME-STC, destacando-se as estratégias utilizadas pelos empresários para assegurar a produtividade e os lucros em relação à gestão das relações, processos e condições de trabalho, assim como à proteção social das trabalhadoras.

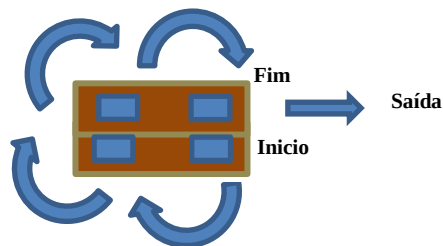
4.1 Mudanças técnicas prévias à implantação da LOTTT

A PYME-STC que foi objeto das observações e registros tinha conhecimento prévio de que haveria mudanças na legislação trabalhista e antecipou-se à nova lei, criando alguns controles para o seu reordenamento interno, a fim de prevenir-se de certas fraquezas presentes na sua dinâmica produtiva e que, com certeza, se veriam alteradas diante das exigências da LOTTT.

As mudanças dessa fase foram as seguintes:

1. Reorganização da posição das máquinas de modo sequencial (uma ao lado da outra): deste modo se conformariam módulos produtivos, fator que permitiria que a peça estivesse em processo contínuo de confecção até sua fase final, evitando porosidade nos tempos de trabalho. Um módulo era constituído por quatro ou cinco máquinas de diferentes funções, dependendo da peça que seria feita. O processo de trabalho foi estruturado em ciclos contínuos como se observa na Figura 2, fazendo com que, ao terminar uma operação, a costureira pudesse entregá-la a quem realizaria a atividade seguinte e assim sucessivamente, de modo a imprimir maior agilidade à linha de produção. Este processo somente era possível para aquelas peças que seriam produzidas em quantidade e com modelos estandardizados.

Figura 2 - Módulo de produção



Fonte: Registros pessoais da Autora. Elaboração Própria.

2. Diminuir o número de modelos oferecidos na temporada e incrementar a produção dos modelos selecionados: essa mudança faria aumentar a produção, pois ao oferecer maior quantidade de um mesmo modelo, permitiria à costureira uma maior da sequência de operações; deste modo, não perderia tempo na primeira etapa da costura, que é uma das que mais consomem tempo de trabalho no processo de confecção. Assim conseguia costurar as peças com maior destreza. Ao criar equipes e módulos de produção, embora reduzisse a diversificação de modelos produzidos, a empresa assegurava um ritmo mais acelerado da produção, ampliando a produção da mais-valia relativa³⁵ a ser apropriada.

3. Outra medida implementada foi a criação de uma *convenção* entre cores e grau de dificuldade de cada peça a ser produzida, como representado na Tabela 15, na qual o vermelho representa o modelo mais difícil de confeccionar por ter maior número de operações, sendo definido também com uma categoria numérica de valor 5; o laranja representa a categoria 4, o amarelo, a categoria 3, o verde-claro a categoria 2 e o verde-escuro a categoria 1, sendo este último correspondente aos modelos mais fáceis, de mais rápida confecção e de menor dispêndio de tempo para sua produção.

Utilizando-se da mesma técnica, foram também criadas *convenções* para identificar o cliente destinatário daquelas peças, incluindo as iniciais das grandes marcas, para transferir à trabalhadora a responsabilidade de atender às exigências dos compradores, tais como adicionar algum acessório ou detalhe especial às peças daquele cliente.

³⁵ “(...) a produção da mais-valia relativa revoluciona de alto a baixo os processos técnicos do trabalho e os agrupamentos sociais. Ela supõe um modo de produção especificamente capitalista com seus métodos, meios e condições (...)” (MARX *apud* TUMOLO, 2009, p. 6).

Tabela 15 - Convenções entre cores, modelos, grau de dificuldade e identificação do cliente.

Temporada	Referência N°	Descrição	Cliente	Dificuldade
SS12	49025	BIQUINE	PB	5
SS12	47025	MAIÔ	G	4
SS12	47023	MAIÔ FRANJAS	MCT	3
SS12	63037	CAMISA	C	2
SS12	62091	SHORT	PB	1

Fonte: Registros pessoais da Autora. Elaboração Própria.

4. Unificar o intervalo do almoço das trabalhadoras, que deixaria de ser realizado em grupos de três turnos de 45 minutos cada um, para ser um único intervalo para todas as trabalhadoras. A partir de então se faria um único turno, para se ter maior controle sobre as trabalhadoras manuais fixas, como também sobre as eventuais na hora da entrada e saída do restaurante, no horário entre 12h30 e 13h15.

Por meio destas mudanças a PYME-STC, conseguiu realizar algumas alterações substantivas na organização da produção e obter um aumento do controle dos processos e das condições de trabalho em pontos estratégicos da produção, incluindo aspectos objetivos e subjetivos, tais como o comprometimento com a qualidade do produto para as grandes marcas, o ritmo das equipes de trabalho e a informação visual do grau de dificuldade/tempo de cada peça da linha de produção. A essas iniciativas acrescentou-se o reforço à redução da porosidade dos tempos de interrupção do trabalho, estabelecendo um único intervalo de almoço para todas as trabalhadoras.

As PYMEs, de modo geral, são empresas de tipo familiar que iniciaram suas atividades fabricando uma determinada linha de roupa e se inserem na concorrência interna deste mercado. Algumas destas empresas desenvolvem atividades de forma improvisada e com precária infraestrutura. Essas pequenas e médias empresas se caracterizam por não possuírem uma divisão hierárquica do trabalho semelhante à das grandes transnacionais, com os seus diversos departamentos (comercial, administrativo, de recursos humanos, financeiro, de qualidade), nem políticas internas, sistemáticas, voltadas para o bem-estar dos trabalhadores e a proteção da sua integridade física, psicológica e profissional, como é o caso dos departamentos jurídico, de

pessoal, de orientação legislativa, apoio psicossocial ao trabalhador. Inexiste um setor que englobe as atividades de um departamento de Recursos Humanos³⁶.

Segundo o *site* das PYMEs venezuelanas³⁷, 51% destas empresas investem esporadicamente no desenvolvimento dos seus trabalhadores e somente 31% delas o fazem de forma sistemática.

De acordo com Lovera (2003), as principais características das empresas de tipo PYME na Venezuela podem ser assim descritas: são empresas familiares, com alto grau de informalidade e ausência de rigoroso planejamento dos procedimentos e das políticas; geralmente apresentam falhas na sua gestão administrativa, e em grande parte estabelecem contratações de força de trabalho que carece de especialização.

A mesma autora destaca que as PYMEs venezuelanas atravessam fortes dificuldades de liquidez e em alguns casos chegam a comprometer sua própria solvência, pois este tipo de empresa geralmente carece do apoio das instituições financeiras, recorrendo à criatividade e ao planejamento para continuarem inseridas no mercado (Idem).

O *site* oficial das PYMEs venezuelanas informa que em 70% dos casos os gerentes são os próprios donos da empresa, revelando que estas mantêm a prática do capitalismo concorrencial, em que o controle da produção e do negócio está concentrado no dono.

As PYMEs geralmente são constituídas por dois departamentos: engenharia e administração. O departamento de engenharia, responsável por garantir o processo de produção e melhoria contínua da produtividade, deve estabelecer inovações (não necessariamente de caráter tecnológico) para incrementar a produção. Com a aprovação da LOTTT este departamento passou a ser responsável pelas entrevistas de ingresso das trabalhadoras para o preenchimento das vagas, segundo critérios da “fábrica fordista”, ocasião em que a possibilidade de ingresso das trabalhadoras passou a ser avaliada pela sua destreza manual e pelas habilidades motoras que possuía, desconsiderando qualquer outro potencial que pudessem ter.

³⁶ Segundo Braverman *apud* Mota (2008), a complexidade da divisão social do trabalho, que o capitalismo desenvolveu (...) pretende manter massas imersas em equilíbrio e exige enorme quantidade de coordenação social, como nunca antes. Uma vez que a sociedade capitalista resiste e de fato não tem meios para desenvolver um mecanismo geral de planejamento social, muitas dessas funções públicas passam a ser assunto interno das empresas. O preenchimento de lacuna pela empresa (...) é movido simplesmente por motivações capitalistas.

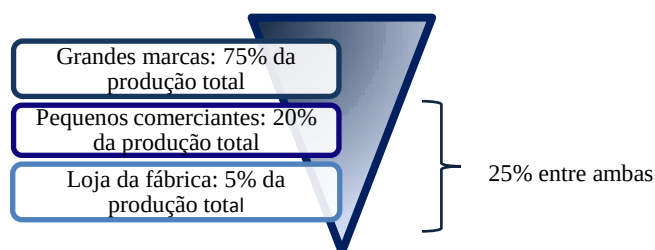
³⁷ Ver *site* de PYMEs venezuelanas.

O outro departamento, o administrativo, é destinado a garantir as operações de pagamento de salário, publicidade, *marketing* e logística de comercialização de mercadorias. A gerência deste departamento é exercida, em geral, pela esposa do dono da empresa.

A empresa em estudo dedica-se à confecção de roupa de banho de mulheres, homens e crianças, e destina a sua produção ao mercado nacional, voltado para três tipos de consumidores: grandes lojas e marcas, pequenos comerciantes e uma loja de fábrica. A produção geral da PYMES-STC é de aproximadamente 100 mil peças de roupa por ano, com um número médio de 100 trabalhadoras, sendo classificada como uma média empresa, de acordo com o decreto de criação e estímulo para a promoção e desenvolvimento das Pequenas e Médias Empresas (PYME), como estabelecido pela União Europeia.

Na Figura 3, está assim distribuído o destino final da produção da PYME-STC:

Figura 3 - Distribuição dos produtos realizados pela PYME-STC



Fonte: Registros pessoais da Autora. Elaboração Própria.

A dinâmica produtiva da PYME se dá mediante um plano geral de produção, no qual são considerados fatores internos e de mercado, a exemplo de: viabilidade da produção, quantidade de matéria-prima disponível, tempos de produção estimados, entre outros.

Nesse planejamento inicial, cerca de 75% da produção se destina às grandes marcas e o excedente desta produção é comercializado com os pequenos comerciantes (aproximadamente 20%); os restantes 5%, correspondem às peças que apresentam algum defeito no seu processo de confecção como também outras peças que, estando em perfeito estado, não conseguiram ser comercializadas na temporada correspondente, sendo vendidos na própria loja da fábrica³⁸ – as chamadas, no Brasil, lojas *de ponta de estoque*.

³⁸ Esta produção é administrada pela própria empresa; por tal motivo, estas peças têm um preço menor, cujo valor é até 40% menor que o valor original, pois ao serem comercializadas pela própria loja, não ocorrem gastos externos

Embora esteja muito distante da experiência toyotista, a PYME utiliza algumas estratégias que estão presentes naquele modelo, particularmente pela dependência e subordinação que têm dos compradores das grandes marcas, que absorvem 75% da produção que se destina a este mercado específico. Aqui merece destaque a questão da produção *just in time*, pois a PYME planeja sua produção de acordo com os pedidos realizados previamente pelas grandes marcas, através da apresentação prévia dos modelos da temporada. Assim, viabiliza um baixíssimo estoque e elimina o risco de não comercialização das mercadorias.

Predomina, portanto, a produção segundo o modelo taylorista, com algumas nuances do modelo fordista, além de adaptações do toyotismo. Segundo Alves (2014), este conjunto de estratégias configura o modelo “*Just in Time*”, já que permite diminuir os custos em todo o processo produtivo – eliminação de desperdício e tempos porosos de trabalho, menor requerimento de força de trabalho e aumento do tempo de trabalho excedente.

A comercialização destas peças por parte das grandes marcas com a PYME-STC se dá na modalidade de crédito, pagando 30% do valor total no momento do pedido das peças e os 70% restantes em parcelas que começam a ser pagas 45 dias após o primeiro pagamento. Já a comercialização da PYME-STC com os pequenos comerciantes acontece por meio de uma quota inicial e final que corresponde a um valor de 50% da soma total; portanto, para estes, não existe a modalidade de crédito.

Os prazos de entrega em ambos os casos são fixados a partir de acordos entre a fábrica e o comprador, ocasião em que são estabelecidas as datas para a entrega das mercadorias. As peças que não forem entregues no prazo estabelecido não serão posteriormente aceitas.

Em face do exposto, a questão dos prazos de entrega torna-se central para a manutenção da empresa, uma vez que no caso da PYME-STC, se ela não cumprir com as entregas no prazo estabelecido, não somente perderá a comercialização das peças já vendidas, como também comprometerá sua participação no mercado, podendo ser substituída por alguma outra empresa do setor que possa satisfazer a demanda dos clientes nos prazos pactuados.

Daí deriva a grande apreensão dos empresários com a adaptação da empresa à LOTTT e o consequente aumento do poder e dos direitos das trabalhadoras. Trata-se da possibilidade de

como transporte, empacotamento e comercialização com terceiros. Desse modo, a PYME-STC responde a um fim maior, suprimindo suas próprias possibilidades de comercialização para manter-se inserida na lógica do mercado.

colocar em risco os ritmos de trabalho necessários à produção das peças no prazo de entrega acordado.

Como normalmente ocorre nas pequenas e médias empresas, na PYME-STC o dono exerce a presidência da empresa, sendo o encarregado pelas decisões associadas à definição de maquinário, reposição de insumos, relações comerciais com novos clientes, como também por gerir as condições e os processos de trabalho.

A adequação da PYME-STC constituiu um processo que gerou no empresariado a incerteza de poder manter suas empresas em face das condições requeridas para atender às exigências da LOTTT.

Como afirma Mota (2008):

A empresa é conceituada como uma instituição cujo objetivo é gerenciar capital e trabalho na produção de bens e serviços que se transforma em mercadorias. Através desse gerenciamento, ela assegura a valorização do capital, acumulando-o e reproduzindo-o e tendo na produção de mais-valia um instrumento para a obtenção de lucros (MOTA, 2008, p. 51).

Considerando a natureza da empresa capitalista e o seu objetivo de obter lucros à custa da exploração do trabalho alheio, os direitos dos trabalhadores constantes da LOTTT se confrontavam com a finalidade e a razão de ser da empresa. Assim, a PYME-STC, após o dia 7 de maio de 2012, quando a LOTTT entrou em vigor, manteve inicialmente o propósito de evitar as sanções na fase inicial da adequação.

Como será visto a seguir, as estratégias utilizadas pela empresa são reveladoras do seu interesse em acatar a nova legislação no estrito limite dos seus interesses como empresa capitalista.

4.2 O processo e os mecanismos de adequação da LOTTT: uma abordagem a partir da lógica da fábrica

A dinâmica de adequação da LOTTT na PYME do setor têxtil de confecção (PYME-STC) ocorreu de forma gradual, segundo as particularidades do processo produtivo da empresa e tendo como principal preocupação não incorrer nas sanções legais.

Segundo Rodriguez (2013), para se adequarem ao novo cenário legislativo, estas empresas se acautelaram fazendo reuniões com advogados que explicavam os artigos da legislação e qual seria a melhor forma para executar a adequação, pois o custo dessa adequação incidia em 30% a mais nos custos com a força de trabalho, segundo estimativas feitas por especialistas na área do trabalho³⁹.

Assim, passariam a reduzir em aproximadamente 1/3 o seu faturamento, além do aumento do dispêndio semanal associado aos gastos com salários e demais pagamentos de serviços, matéria-prima, empréstimos aos bancos e demais gastos associados à dinâmica produtiva.

O início da adequação à LOTTT na PYME-STC foi marcado pelas seguintes mudanças:

1. Redução da jornada de trabalho e de horários especiais;
2. Pagamento de horas extras e a remuneração dos dias feriados;
3. Acesso antecipado às prestações sociais da Seguridade Social.

No tocante à redução do horário de trabalho de 45 horas para 40 horas semanais com direito a dois dias consecutivos para o descanso, esta foi uma medida que para a PYME-STC se traduziu na redução de 220 horas de trabalho por cada trabalhadora⁴⁰. No caso dessa empresa, isso significou a redução total de 19.800 horas, equivalente ao trabalho de noventa mulheres. Assim, cada trabalhadora ganhou o equivalente a três semanas de trabalho, quando teriam produzido o total de 8 mil peças de roupa, isto é, 12% da produção total da temporada. Antes da LOTTT as trabalhadoras trabalhavam 11 meses ininterruptos para obter um mês de férias ao ano. Com a LOTTT as trabalhadoras reduzem a quantidade de horas trabalhadas, fato que certamente resultou na melhoria das condições de vida e trabalho dessas mulheres.

Para esta nova repartição de horas, a empresa se baseou no **artigo 173** da LOTTT, que estabelece a jornada de 40 horas, mas não define a distribuição destas horas pela jornada diária ou semanal de trabalho. Por isso a PYME-STC teve a liberdade de definir uma padronização da jornada de trabalho de acordo com as suas necessidades de produção.

³⁹ O aumento de gastos para os empresários com a entrada em vigor da LOTTT dizia respeito, principalmente, aos custos com o repouso para a mulher grávida, de seis semanas antes da data do parto e vinte semanas de repouso adicional posteriormente ao nascimento da criança. Após o reingresso da trabalhadora no seu posto de trabalho, a empresa deve ser responsável pelo pagamento do auxílio creche nos três meses de vida da criança, até cumprir os seis anos de idade. O pai da criança também tinha direito a 15 dias após o nascimento do filho e a um período de dois anos de garantia do emprego, sem poder ser despedido do trabalho, com o propósito de proteger a manutenção da criança. Outro direito que gerou gastos para a empresa foi a obrigação de fomentar o turismo social, fazendo excursões para os trabalhadores com fins recreativos (LOTTT, 2013).

⁴⁰ Cada trabalhadora ganhou uma hora diária, portanto, cinco horas por semana com a diminuição da jornada de trabalho de 45 para 40 horas (LOTTT, 2013).

Antes da mudança, a PYME-STC apresentava um horário de segunda a sexta-feira de 8h até 17h30, das quais oito horas e 45 minutos eram destinadas a realizar as atividades manuais do trabalho, e 45 minutos destinados à refeição do almoço. Quando da adoção das 40 horas, ficaram assim distribuídos os horários: de segunda a quarta-feira, o horário seria de 7h até 16h30; às quintas-feiras, de 7h até 16h40, com dez minutos adicionais; e nas sextas-feiras, de 7h até 14h30.

Assim, de segunda a quarta-feira se tem um total de nove horas e meia, das quais se destinam 70 minutos da seguinte forma: 45 minutos para o almoço e 25 minutos para refeições e exercícios de alongamento – nestes, as operárias têm o direito de fazer atividades de forma individual ou coletiva, a fim de aliviar as tensões do corpo e dar mobilidade às articulações. Esta proposta foi apresentada pela empresa ao Ministério Inspetor do Trabalho (MINPPTRASS), que a aprovou.

A PYME-STC paga às trabalhadoras manuais que se encontram na condição de contratadas por meio de cheques, que são elaborados nas sextas-feiras para serem descontados no banco. Na Venezuela o horário bancário é de 8h30 até 15h30 e o horário das demais instituições é geralmente de 8h30 até 16h30. Este novo horário adaptado às necessidades da empresa evitou permissões para qualquer saída da fábrica, o que poderia prejudicar a produção. Ou seja, o tempo utilizado para receber o pagamento semanal passou a ser de exclusiva responsabilidade da trabalhadora.

Outra consideração que interferiu no fator tempo foi o estabelecimento de um horário especial para as trabalhadoras grávidas segundo o estabelecido no **artigo 340**.

Estas mudanças promovidas pela LOTTT repercutiram no âmbito do processo de exploração da força de trabalho, que se faz mediante a equação entre tempo de trabalho necessário e tempo de trabalho excedente, base para a extração da mais-valia.

A empresa, desde o primeiro momento da adequação, fez uso de mecanismos que permitissem o aumento da produtividade do trabalho das trabalhadoras, seja aumentando os controles/ inovações instaurados antes da adequação (ver item anterior), a fim de aproveitar os tempos da força de trabalho, seja redefinindo os horários e criando estratégias de intensificação do trabalho.

A maior elucidação do posicionamento anteriormente exposto pode ser apreendida na dinâmica de contratação das trabalhadoras manuais temporárias, na qual se evidencia uma

intervenção da PYME-STC que leva em conta suas necessidades internas, ainda que contemple as exigências da LOTTT:

- As contratações somente se efetuavam nas segundas e/ou nas terças-feiras porque não seria rentável para a empresa contratá-las nas quintas ou sextas-feiras, quando teria de pagar o repouso remunerado do sábado e domingo de uma semana que não foi trabalhada por completo.
- Nas terças-feiras são solicitados os exames admissionais e às quintas e sextas-feiras, as entrevistas de seleção, ocasião em que se comunicava às selecionadas que iriam iniciar as atividades de trabalho no início da semana, ou seja, na próxima segunda-feira.
- Os exames admissionais incluem os de laboratório, feitos de forma privada, pagos pela empresa, cujo resultado condiciona o ingresso da trabalhadora, especialmente a detecção de gravidez e de doenças. Neste caso, não cumpre o **artigo 335** da LOTTT, que protege o trabalhador de ações discriminatórias por algum condicionamento em seu estado físico. Esta iniciativa não se fazia com o conhecimento dos organismos competentes no momento de avaliar o avanço do processo de adequação da LOTTT na PYME-STC.

No que se refere ao reconhecimento de horas extras e à inclusão de dias feriados, a empresa acatou a legislação e optou por não realizar horas extras, fato que tem incidência sobre a mudança de estratégia de exploração do trabalho, que se afasta da extração da mais-valia absoluta para a relativa⁴¹.

Sobre o acesso antecipado às prestações sociais, cabe um esclarecimento a respeito das singularidades das prestações e benefícios da seguridade social. Os recursos do fundo, que ficam em poder das empresas, recolhidos durante os anos de trabalho e geridos por estas, somente eram liberados ao trabalhador ao finalizar a sua relação de trabalho. Agora, pelas novas regras da LOTTT, o trabalhador pode decidir antecipar o uso deste recurso e onde ele será gerido. Esta medida ocasionou a perda deste montante que a empresa usualmente tinha disponível nos bancos, sendo usado como referência econômica para a obtenção de crédito e outras inversões, estando agora à disposição do trabalhador.

⁴¹ “(...) processo histórico segundo o qual a subsunção formal do trabalho ao capital, expressa pela extração da mais-valia absoluta, criou a necessidade e as condições para a diminuição do valor da força de trabalho e, por isso, para a produção da mais-valia relativa, que exigia a subsunção real do trabalho ao capital, materializada pelo controle do processo de trabalho e que, por sua vez, implicou, contraditoriamente, a redução do preço da força de trabalho. De forma potencializada, este fenômeno, aliado ao domínio do capital sobre praticamente todas as atividades humanas, resultou, na contemporaneidade, numa subsunção da vida dos trabalhadores ao capital, ou melhor, numa subsunção real da vida social ao capital” (TUMULO, 2009, p. 1).

Estas mudanças alteraram a dinâmica produtiva da PYME-STC, essencialmente porque a principal mediação dos novos direitos dos trabalhadores e, conseqüentemente, de intervenção sobre os mecanismos de exploração da força de trabalho, remete ao fator “tempo”. O fator *tempo* é “*a alma*” do processo de produção da mais-valia e, portanto, da exploração ao trabalhador.

De acordo com Antunes (2013), nos propósitos do capitalista:

Primeiro, ele quer produzir um valor de uso que tenha um valor de troca, um artigo destinado à venda, uma mercadoria. Segundo, ele quer produzir uma mercadoria cujo valor seja mais alto que a soma dos valores das mercadorias exigidas para produzi-la, os meios de produção e a força de trabalho, para as quais adiantou seu bom dinheiro no mercado; quer produzir não só um valor de uso, mas uma mercadoria; não só valor de uso, mas valor; e não só valor, mas também mais-valia. (...) Sabe-se que o valor de toda mercadoria é determinado pelo *quantum* de trabalho materializado em seu valor de uso, pelo tempo de trabalho socialmente necessário à sua produção. Isso vale também para o produto que nosso capitalista obteve como resultado do processo de trabalho. De início, tem-se, portanto, de calcular o trabalho materializado nesse produto. (ANTUNES, 2013, p. 43).

Segundo Marx (2004), este tempo de produção se manterá em um valor que pode variar por meio das mudanças que se fazem nas forças produtivas do trabalho, nas quais se observam: a destreza do operário; o desenvolvimento tecnológico; a coordenação do processo produtivo; a eficiência dos meios de produção e até as condições naturais.

O aumento dessas forças produtivas do trabalho faz com que o tempo requerido para a produção de uma determinada mercadoria seja reduzido, e com ele, também, seu valor. Assim, pensar a questão tempo na PYME-STC após a adequação à LOTTT remete à proibição da extensão da jornada de trabalho, ao controle de horas extras e ao estabelecimento de horários especiais que diminuem a possibilidade de extração de mais-valia absoluta, para introduzir técnicas e inovações no processo de trabalho (convenção das cores e redistribuição das máquinas, por exemplo) que diminuem o tempo necessário e ampliam a extração de mais-valia relativa, conseguindo que as mulheres produzam mais peças de roupa sem que excedam as 40 horas semanais fixadas pela lei.

Na PYME-STC, como nas demais empresas capitalistas, é o fator tempo que determina a dinâmica de trabalho da fábrica: cada peça de roupa, antes de ser confeccionada, conta com um número determinado de operações (atividades de costura como fechar lateral, pespontear, fixar lycra etc.). A soma destas operações são as que permitem estimar o tempo que um modelo

consumirá para ser elaborado. Este tempo é contabilizado para cada modelo, permitindo, em uma escala geral, o conhecimento das horas necessárias a fim de produzir as mercadorias para uma temporada, que são a base do planejamento lucrativo da produção.

Uma vez que se considera viável a elaboração da temporada, passa-se a imprimir as operações que compõem cada modelo; estas se representam por meio de um adesivo, com o qual se estabelece o tempo que se deve empregar a fim de fazer uma mesma operação para um dado número de peças. Este recebe o nome de adesivo de produtividade.

Como se pode observar, é no processo de intensificação do trabalho e de produção da mais-valia relativa que a empresa encontra o aporte necessário para compensar o aumento dos custos de produção acarretados pela LOTTT.

A seguir, descreve-se o processo que tornou possível a adoção desta diretriz.

Para aumentar a produtividade do trabalho das trabalhadoras (quantidade de peças em menor tempo), a empresa instituiu um sistema baseado na criação de metas individuais e coletivas de produção de mercadorias. Estas metas viabilizaram um ganho de produtividade além do salário básico. Assim, criou-se um adesivo com um código de barra, onde se estabelece a *quantidade de peças x o tempo de produção*. Ou seja: informa-se a cada trabalhadora a quantidade de peças a ser produzida diariamente. No final do dia, a trabalhadora sabe quanto produziu e quanto irá ganhar. Seu ganho individual por produtividade depende da quantidade de peças produzidas a cada dia.

Cabe esclarecer que o ganho de produtividade é fundamental para os rendimentos das trabalhadoras, pois o salário mínimo não supre o atendimento das suas necessidades de sobrevivência. Esse aspecto, existente na maioria dos países dependentes da América latina, expressaria aquilo que Ruy Mauro Marini chamou de superexploração⁴² do trabalho, em alusão

⁴² Segundo Marini (2011), a superexploração se daria por uma determinação estrutural, resultante da relação de dependência econômica da periferia latino-americana com os países centrais de capitalismo industrial avançado, na qual a diminuição do lucro que emana da transferência de valor faz com que os capitalistas latino-americanos tentem compensar a troca desigual por meio da “a intensificação do trabalho, do prolongamento da jornada de trabalho e da expropriação de parte do trabalho necessário ao operário para repor sua força de trabalho (...)” (MARINI, 2011, p. 149). Do meu ponto de vista, na conjuntura do “Socialismo do Século XXI” não se aplicaria essa determinação sobre a transferência de valor da periferia para os países centrais, tendo em vista o processo e o projeto de desenvolvimento da indústria nacional venezuelana com o propósito de romper com a dependência comercial do País em relação às importações de produtos industrializados. Contudo, reafirma-se a existência de *mecanismos de superexploração* do trabalho para compensar o aumento de 30% nos custos adicionais da empresa ao cumprir as exigências da LOTTT. Sem dúvidas, dados os limites desta dissertação, este aspecto será apenas referido, mas mereceria um aprofundamento que não foi possível realizar. Para uma discussão mais aprofundada sugerimos a leitura de Dillenburg, do Nascimento e Sobral (2013).

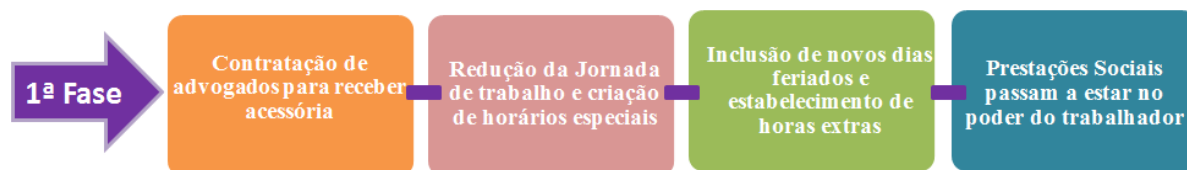
aos mecanismos que potenciam a exploração do trabalho, entre os quais são destacados a intensificação do trabalho, o prolongamento da jornada de trabalho e a expropriação de parte do trabalho necessário do operário (para repor a sua força de trabalho). De forma combinada ou individual, estes processos incidem sobre a reprodução biológica e social dos trabalhadores (MARINI, 2011).

Embora com a LOTTT o prolongamento da jornada de trabalho fosse proibido e, em consequência, a empresa não mais utilizasse deste mecanismo, a PYME-STC promoveu a intensificação do trabalho, condicionando os ganhos do trabalhador à sua capacidade produtiva, mediante uma radical reengenharia (reestruturação) da produção seja aumentando os investimentos em capital constante, com a aquisição de novas máquinas, seja mantendo ou até reduzindo o investimento em capital variável, mas aumentando a produtividade do trabalho a partir do uso de novos mecanismos de controle e de inovações na divisão socio-técnica do trabalho, ou, ainda, através da pressão explícita ou velada (persuasão) para envolver as trabalhadoras no cumprimento das metas de produtividade, especialmente em relação ao atendimento dos pedidos e aos prazos de entrega das mercadorias para as grandes marcas, com sérios impactos na saúde das trabalhadoras.

O plano de atividades que se materializava nas metas registradas em cada adesivo, visando incrementar a produtividade, permitia à empresa prescindir da contratação de mais força de trabalho, visto que a contratação de novos trabalhadores ampliava o gasto social da empresa. Na indústria têxtil e de confecção, onde a dependência da força de trabalho é vital, parece só haver um caminho possível: exigir mais das operárias, intensificando os processos de trabalho, ao lado de outros mecanismos de dinamização da produção e exploração do trabalho.

Desse modo se acrescentariam outras mudanças que respondiam ao processo de adequação à LOTTT, mas de uma forma gradual, para evitar possíveis riscos de sanções e/ou de a empresa falir. Sintetizam-se os mecanismos das PYME-STC nesta primeira fase da seguinte forma:

Figura 4 - Primeira linha de resposta da PYME-STC



Fonte: Registros pessoais da Autora. Elaboração Própria.

O processo de adequação da PYME-STC à LOTTT prosseguiu numa segunda etapa de adequação, quando outras mudanças foram realizadas para evitar possíveis sanções do Estado e impactos no lucro da empresa. Foram estas as mudanças:

1. Eliminação da terceirização

A PYME-STC, em face da nova legislação, cancelou a prática da terceirização, geralmente mediada por uma empresa do tipo *outsourcing* que subcontratava as trabalhadoras sem nenhuma garantia trabalhista, utilizando-se de mecanismos que fraudavam a legislação e obtendo ganhos⁴³ por cada subcontrato efetuado.

Em face da ruptura desse processo, surgiram duas novas situações: a primeira é que a PYME-STC passou a fazer diretamente a contratação das trabalhadoras temporárias; a segunda é que a empresa foi obrigada a se reestruturar para atender a esta exigência da LOTTT. Assim, incorporou atividades que eram externalizadas, determinando que os processos de seleção, contratação, admissão, supervisão e dispensa fosse realizada pelos departamentos de engenharia e administrativo.

Àqueles setores cabia conhecer as destrezas e competências que os novos trabalhadores precisam possuir, além de exercer maior controle sobre o pessoal, fatores esses que iriam permitir a redução dos gastos operacionais da empresa.

⁴³ A relação da PYME-STC com as empresas de tipo *outsourcing* consistia em uma comercialização contínua da força de trabalho das trabalhadoras manuais. A PYME-STC fazia a solicitação à empresa de subcontratação de um número determinado de mulheres que tivessem habilidades manuais e de costura; em troca, a empresa fornecedora de “mão de obra” estimava uma data para conseguir as trabalhadoras e cobrava pelo total da prestação do serviço, beneficiando-se financeiramente. A remuneração das trabalhadoras era de total responsabilidade da subcontratada.

2. Incorporação de um dia adicional de férias e atividades recreativas

A PYME-STC, inserida no processo de adequação à LOTTT, estabeleceu que o direito por parte das trabalhadoras fixas de desfrutar um dia adicional quando das suas férias, por cada ano trabalhado, seria um direito condicionado, ou seja, as trabalhadoras só poderiam fazer uso deste direito segundo os ritmos permitidos pela produtividade, e não no momento em que a trabalhadora desejasse. Da mesma forma, as atividades recreativas estabelecidas tanto na LOTTT como na LOCYMAT⁴⁴ (desenvolvimento físico, intelectual e moral; tempo para o descanso e a recreação; proteção à vida e à saúde) só eram planejadas segundo a produtividade da fábrica. Por esta razão era fixada a data da atividade para o último dia de trabalho da temporada, evitando alterar o ritmo de trabalho.

3. Condições de trabalho

Relativamente às condições de trabalho, foram renovados o mobiliário e a infraestrutura do refeitório, dos armários individuais e dos banheiros, acatando as medidas de segurança para garantir um ambiente de trabalho mais saudável, organizado e em perfeito estado de funcionamento; também foram adquiridos os meios necessários para a realização de primeiros socorros e práticas de evacuação do espaço fabril em caso de emergência. Além destes, houve uma renovação do ambiente de trabalho no que se refere à iluminação, distribuição e adaptação dos cabos de energia elétrica, novas cadeiras ergonômicas para as costureiras, ventiladores e criação de novos pontos para amolar as tesouras. As mudanças atenderam às exigências da LOTTT e da LOCYMAT.

⁴⁴ **Artigo 189.** O dono e/ou gerente da empresa promoverá atividades recreativas entre os trabalhadores, tais como: programas de turismo, esportivo, entre outros. **Artigo 349.** O dono e/ou gerente da empresa fortalecerá a prática esportiva, as atividades físicas e as recreativas segundo estabelece a lei. **Artigo 350.** O Estado conjuntamente com as organizações sociais dos trabalhadores e das trabalhadoras deve criar missões sociais para o turismo nacional, direcionadas em favor da cultura, visando contribuir para a saúde física das trabalhadoras e trabalhadores, como também para a da sua família (LOCYMAT, 2005).

4. Suspensão/proibição do salário de eficácia atípica e aumentos salariais

Por meio do estabelecido na LOTTT, a PYME-STC não podia mais realizar remuneração por modalidade de eficácia atípica⁴⁵, cujo propósito era eliminar as formas de trabalho precário. Sobre o valor dos salários, de acordo com os poderes conferidos pela Lei Habilitante a partir da efetivação da LOTTT, estava abolida a participação dos empresários na definição do valor do salário mínimo. Este passou a ser decidido pelo Estado, com base nas negociações com os trabalhadores, sendo esta uma prerrogativa do presidente da República Bolivariana da Venezuela, segundo lineamentos estabelecidos no **artigo 100**⁴⁶ da LOTTT.

Todas essas mudanças tiveram implicações nos lucros da PYME-STC, aumentando os seus investimentos e os custos da força de trabalho.

Sabe-se, pela Lei Geral de Acumulação capitalista⁴⁷, que ao se aumentar o salário ocorre uma diminuição quantitativa do trabalho não pago que o trabalhador realiza, mas neste caso a diminuição não poderia alcançar um ponto que ameaçasse o próprio sistema. Assim, apesar de estes aumentos decretados pelo Executivo nacional não serem capazes de trazer, por si sós, um colapso à dinâmica da PYME-STC, observou-se uma alteração na composição do capital constante, pelo aumento dos investimentos e, também, um aumento do capital variável por força dos aumentos salariais, o que pode ter incidência no tempo de rotação do capital e no lucro das empresas, em curto prazo.

Toda esta dinâmica, com base nas minhas observações, afetou o processo de acumulação do capital da PYME-STC, porque a empresa não conseguia produzir um lucro que lhe permitisse pagar os custos, investir na produção e ter parte destes lucros apropriada pelos proprietários para satisfazer os seus interesses materiais e financeiros. Para permitir a acumulação, o seu crescimento e a riqueza dos proprietários, seria preciso que a composição orgânica do capital

⁴⁵ Eficácia atípica significava o recebimento de uma remuneração decorrente da produtividade individual de cada trabalhadora, cujo valor poderia ser abaixo do salário mínimo nacional estabelecido pela lei. A sua suspensão implicou que todos os (as) trabalhadores (as) deveriam perceber um salário que lhes permitisse viver com dignidade. Decisão nº PJ0022011000023 do Julgado Superior número quatro do Trabalho. Porto Cabelo de Carabobo, 12 de abril de 2011, ditado pelo juiz Cesar Augusto Reyes Sucre.

⁴⁶ O artigo 100 estabelece: “Para fixar o montante de salário se terá em conta: 1) a satisfação das necessidades materiais, sociais e intelectuais do trabalhador, da trabalhadora, de seus familiares e dependentes, que lhes permita uma vida digna; 2) a justa distribuição da riqueza como o reconhecimento do valor que possui o trabalho para o capital; 3) a qualidade e a garantia do serviço prestado; 4) o princípio de igualdade de salário por igualdade de trabalho; 5) a equivalência com os salários dos trabalhadores e trabalhadoras da localidade e o daqueles e daquelas que realizem o mesmo serviço” (LOTTT, 2013, p. 51).

⁴⁷ Ver capítulo XXIII de *O Capital*, Marx (2013).

permanecesse inalterada, mediante a redução do capital variável à base da extração da mais-valia. Para tanto, seria necessário apropriar-se de uma parte da mais-valia transformada em lucro para ser acrescentado ao capital original, o que, segundo a lei geral de acumulação, permitiria a abertura de novos mercados e de novos investimentos, bem como de negócios que possibilitassem a acumulação e os lucros.

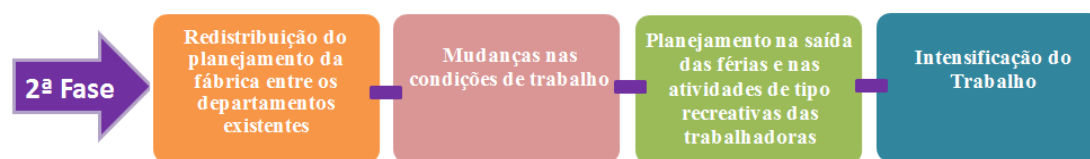
Visando elucidar a questão da relação entre salários e lucro, anota Antunes (2013):

(...) o máximo de lucro só se encontra limitado pelo mínimo físico dos salários e pelo máximo físico da jornada de trabalho. (...) O capitalista tenta constantemente reduzir o salário ao seu mínimo físico e prolongar a jornada de trabalho ao seu máximo físico, enquanto o operário exerce constantemente uma pressão no sentido contrário (ANTUNES, 2013, p. 95).

Entre os fatores que afetaram a lucratividade da empresa com as medidas contidas na LOTTT e na LOCYMAT, destacam-se a questão dos limites de contratação dos trabalhadores “precarizados” e a questão dos salários (proibição da eficácia atípica) e da definição da jornada de 40 horas semanais de trabalho, fatores esses que estavam fora do controle da empresa. Neste sentido, os novos direitos das trabalhadoras interferiram nos lucros da empresa.

É possível sintetizar esta segunda fase de adequação da seguinte forma:

Figura 5 - Segunda linha de resposta da PYME-STC



Fonte: Registros pessoais da Autora. Elaboração Própria.

Em face deste contexto marcado pela redução da jornada, proibição da subcontratação e dos salários vinculados estritamente à produtividade, a estratégia da empresa foi a intensificação do ritmo trabalho ao lado de outras medidas (vide item 4.1) relativas a inovações tecnológicas, organizacionais e de controle de ausências das trabalhadoras do local de trabalho. Também a empresa evitou novas contratações de trabalhadoras na modalidade de fixas, para não acrescentar mais custos à produção. Neste sentido, a empresa instaurou uma nova dinâmica nos ritmos de

produtividade, dando início a uma terceira fase de adequação e estabelecendo mecanismos para a extração de mais-valia relativa, da seguinte forma:

1. Diminuição dos tempos de confecção

Para diminuir os tempos de trabalho na área da costura, a empresa redefiniu todos os tempos de trabalho (de cada operação) para a confecção das peças. Como já dito, estes tempos eram adesivados nos lotes de peças que cada trabalhadora recebia para costurar. De acordo com os nossos registros, foram identificadas mais de 50 operações submetidas a esta redução do tempo de confecção e de intensificação do ritmo de trabalho: cerca de 30% de redução do tempo de fabricação. Este percentual foi obtido a partir do cálculo feito ao dividir a quantidade total de peças a serem produzidas pela quantidade de horas trabalhadas e comparar com o que vigia no período anterior à LOTTT.

A diminuição de tempo podia parecer imperceptível de forma individual, mas em quantidades massivas de roupa, o somatório total desta diminuição de tempos resulta numa diferença considerável, porque a redução de 20 e 30 segundos, em grande escala, transforma-se em minutos e em horas e dias, quando se afere a totalidade da produção.

2. Intensificação do ritmo das máquinas automáticas

As modernas máquinas de costura são de tipo automático, não manual, passíveis de ser programadas para um determinado tempo de operação, afetando diretamente o ritmo das pontadas da agulha. Vale dizer, oferecem a possibilidade de configurar o tempo no qual a agulha da máquina sobe e desce para fazer a pontada, o que obriga a trabalhadora manual a ter maior destreza com as mãos, movendo a peça com maior rapidez, de modo a não permitir a quebra da linha e a paralisação de todo o circuito do módulo contínuo de produção. Afora a quebra do fio utilizado na costura, existe, também, a possibilidade de a costureira não possuir a suficiente destreza para manusear o tecido (que é de tipo lycra), correndo o risco de deformar a peça. Se isso acontece, o valor da peça danificada é descontado do salário da costureira.

Observou-se, contudo, que o processo de intensificação afetava diretamente a saúde das trabalhadoras, vindo, contraditoriamente, a também incidir sobre a produção. Conhecemos por

Marx (2013) que existe um limite físico da força de trabalho e do fato de que o trabalhador precisa de tempo para satisfazer as necessidades intelectuais e sociais, de forma seguinte:

O trabalhador faz valer seu direito como vendedor quando quer limitar a jornada de trabalho a uma duração normal determinada. Tem-se aqui, portanto, uma antinomia, um direito contra outro direito, ambos igualmente apoiados na lei da troca de mercadorias. Entre direitos iguais, quem decide é a força (MARX, 2013, P.309).

Também segundo os meus registros, consta que essas medidas de intensificação do trabalho por parte da PYME-STC geraram um aumento de faltas das operárias ao trabalho nas sextas-feiras. O percentual de ausências passou de 2% para 16%, e em 85% dos casos a justificativa da falta estava relacionada a consultas aos médicos, geralmente associadas a queixas com problemas circulatórios, fisiológicos, traumatológicos, como também ao sistema nervoso e mental.

Este incremento de ausências à fábrica às sextas-feiras, embora fosse ocasionado por diferentes sintomas e tipos de doenças, resultavam de um mesmo fator: o de que todas as trabalhadoras se encontravam mais cansadas ao finalizar o trabalho nas quintas-feiras. Este denominador comum se apresentava em todos os informes médicos que chegavam à fábrica como justificativa das faltas.

Embora essas mulheres trabalhassem 30 minutos a menos a cada dia e nas sextas-feiras essa diminuição fosse de três horas, contando assim com maior tempo para o almoço e inclusive dois períodos de descanso, tais intervalos e tempos não eram suficientes para compensar a intensificação do ritmo de trabalho, muito menos com o tempo destinado à sua própria reprodução e de sua família.

De acordo com Antunes (2013):

Mesmo com uma jornada de trabalho de limites determinados, como existe hoje em dia em todas as indústrias sujeitas à legislação sobre as fábricas, pode-se tornar necessário um aumento de salários, ainda que somente com o objetivo de manter o antigo nível do *valor do trabalho*. Pelo aumento da intensidade de trabalho, pode-se fazer um homem gastar numa hora tanta força vital quanto antes gastaria em duas. É o que tem acontecido nas indústrias submetidas às leis sobre as fábricas, que aceleram, até certo ponto, a velocidade das máquinas e aumentam o número de máquinas que um trabalhador deve operar. Se o aumento da intensidade do trabalho ou da quantidade de trabalho despendida numa hora

se mantiver numa proporção justa com a diminuição da jornada de trabalho, o operário sairá então ganhando. Se esse limite for ultrapassado, perderá por um lado o que ganhar pelo outro, e 10 horas de trabalho serão tão fatigantes quanto as 12 horas de antes. Ao compensar essa tendência do capital pela luta por aumento de salário, correspondente ao crescimento da intensidade do trabalho, o operário resiste à depreciação do seu trabalho e à degradação de sua classe (ANTUNES, 2013, p. 90).

Na Venezuela houve a redução da jornada de trabalho, mas esta redução, por si só, não leva a um menor dispêndio de força de trabalho, como já evidenciado, o que revela o enorme desgaste da saúde das trabalhadoras. O aumento do ritmo de trabalho desgasta a trabalhadora e não a máquina, como assinala Antunes (2013): “(...) isso distingue o operário da máquina. A máquina não se desprecia exatamente na mesma proporção do seu uso. Ao contrário, o homem se consome numa proporção muito superior à que a simples soma numérica do trabalho acusa” (ANTUNES, 2013, p. 89).

A mera introdução da máquina automática não seria responsável pelo adoecimento destas mulheres; ao contrário, poderia minimizar seu esforço físico-motor. O adoecimento deveu-se às elevadas metas de produtividade e ao conjunto de controles e comandos associados à intensificação do trabalho e extração de mais-valia na PYME-STC. Inegavelmente, foram as modernas máquinas que permitiram o aumento da intensidade do trabalho.

Retomando a questão das faltas, estas geravam, segundo os meus registros, um déficit de 390 minutos de produtividade de cada trabalhadora, afetando a quantidade de peças produzidas⁴⁸ semanalmente. Embora a conjuntura do País favorecesse o processo de organização das trabalhadoras e existisse um aparato institucional para acatar suas denúncias e as questões relacionadas à legislação do trabalho, não houve registro de alguma iniciativa nesta direção por parte das trabalhadoras.

Minha experiência na área aponta para outra mediação: em primeiro lugar, a PYME-STC, por conhecer a importância do ganho por produtividade além do salário base, tinha total conhecimento da importância deste rendimento variável para a renda familiar dessas mulheres, na

⁴⁸ O informe de produtividade reporta-se ao não cumprimento da produtividade semanal, que deveria elevar-se de 1.000 peças diárias para um total de 5 mil na semana e 20 mil ao mês; atingir esse limite é impossível para as trabalhadoras. Em nosso estudo, nas duas temporadas anuais elas conseguiram produzir um valor médio de 600 peças diárias (3 mil peças por semana e 12 mil por mês), quantidade mais que suficiente para cumprir com os modelos vendidos na temporada, que no caso particular da temporada SS12 foi de 72.920, com o qual se oferece à empresa uma margem de erro de 11.080 peças; isso corresponde a um valor de 15%.

sua maioria, chefes de família. De forma semelhante, as trabalhadoras se submetiam à intensificação e às sanções da empresa, para atingir um valor maior quanto ao seu rendimento.

Todavia, a empresa criou mecanismos prejudiciais às trabalhadoras que faltavam ao trabalho. Passou a controlar e a subtrair os ganhos por produtividade de cada trabalhadora, descontando deste o ganho semanal daquela que faltasse algum dia ao trabalho no decorrer da semana, independentemente de se a falta era justificada ou não. A empresa negociou com as trabalhadoras o acatamento da falta justificada por meia jornada num único dia da semana.

3. Ganho de salário por peça de caráter coletivo

O estabelecimento de módulos proativos apresentado na figura 2, no início deste capítulo, permitiu à PYME-STC incentivar o ganho de produtividade por metas coletiva de produção de peças⁴⁹. Isso acirrou a competição entre os módulos (de produção), e se sustentou na modalidade de salário por peça, de acordo com o **artigo 116** da LOTTT (ver item 2.1.2 do capítulo 3).

Deste modo, a PYME adotou inovações para informar e contabilizar as peças confeccionadas por cada módulo em uma tela visível para todas no espaço da produção da fábrica. À medida que finalizavam as peças, numa espécie de *ranking* da produtividade diária estipulada pelos gerentes de produção, cada módulo tomava conhecimento do andamento da produção e de quanto iria ganhar naquele dia e, cumulativamente, na semana. Este mecanismo teve o propósito de intensificar o ritmo de trabalho para atingir a meta de produção diária, viabilizando um ganho coletivo adicional pela produtividade das que participaram daquele módulo.

A atualização contínua tinha o propósito de informar as cifras gerais da produtividade e quanto faltava para chegar à meta do dia. No término do primeiro turno de trabalho, indicava-se na tela o número de operárias ausentes; o dinheiro que corresponderia a essas trabalhadoras faltantes seria repartido pelas demais trabalhadoras sempre que estas conseguissem a produtividade das ausentes, ou seja, repor com seu trabalho a produção daquelas.

As três mudanças anteriores exemplificam o que Marx afirmou sobre a perversidade do trabalho por peça:

⁴⁹ “O gerente será o responsável por explicar às trabalhadoras o modo de calcular o ganho por produtividade, com a finalidade de que cada trabalhadora e trabalhador tenha conhecimento do seu ganho” (LOTTT, 2013, p. 53).

(...) para ganhar mais, o trabalhador ou leva a intensidade do trabalho ou prolonga a jornada de trabalho. Porém, ao aplicar mais intensamente a sua força de trabalho, permite ao capitalista elevar o grau normal de intensidade, rebaixando, assim, o preço do trabalho, com o que todos os trabalhadores serão prejudicados. Além disso, o trabalhador deve responder pela qualidade do produto, o que faz do salário por peça uma fonte mais fecunda de descontos salariais e de fraudes capitalistas. (MARX *apud* TAVARES, 2004, p. 146).

Todas essas iniciativas são reveladoras da racionalidade capitalista dos empresários, que acatarem as mudanças legais, mas encontraram meios para resguardar a lucratividade dos seus negócios, ofertando uma aparência fetichizada de adequação à LOTTT.

Segundo Mota (2008):

(...) Os problemas no trabalho possuem um tratamento distinto dos chamados “problemas sociais”. Aqueles são abordados de forma “técnica”, sendo objeto de “políticas de administração de pessoal”. Possuem, no seu manejo, um componente de repressão quando são caracterizados como comportamentos indisciplinados, passíveis de sanções. São também objetos de formulação de critérios de julgamento ao absorver um componente “moral” nas avaliações de desempenho, a saber, o bom empregado, o péssimo, o irresponsável. É mesmo comum, enquanto estratégia de intervenção, a empresa se utilizar de técnicas de envolvimento como gerência participativa, grupos de controle de qualidade, treinamento de lideranças etc. Ou, ainda, de estratégias para acirrar a competição, como prêmios de produtividade, promoções etc (MOTA, 2008, p. 67).

Os mecanismos de intensificação do trabalho sobre as trabalhadoras manuais que desenvolvem atividades na PYME-STC se deram com o uso da tecnologia, das estratégias de ganhos de produtividade individual e coletiva, assim como mediante o uso de mecanismos punitivos como os permitidos pelo **artigo 422** da LOTTT, que admitia a possibilidade de as trabalhadoras terem faltas graves, passíveis de demissão.

Deste modo, evidencia-se que as trabalhadoras manuais que desenvolvem atividades na condição de fixas encontram-se inseridas numa dinâmica de supervisão e avaliação contínua, na qual a empresa se coloca explicitamente numa posição oposta às estratégias reguladoras do Estado, intervindo, através de mecanismos jurídicos, na adequação da LOTTT e tornando-os favoráveis a seus interesses.

4. O contrato de trabalho

Além das estratégias anteriormente descritas, a empresa fez uso de um elemento permitido pela legislação, bastante conhecido pelos empresários: o contrato de trabalho temporário. A LOTTT somente admitia o contrato temporário pelo prazo de até 90 dias (conhecido no Brasil como contrato de experiência); ademais, eram feitas as seguintes exigências: detalhamento das funções que a trabalhadora deveria realizar e pagamento das cotas relativas às prestações sociais ao Instituto Venezuelano do Seguro Social IVSS⁵⁰ desde o primeiro dia de atividade na empresa. Note-se que na legislação anterior, para ter este direito era necessário já contar com três meses de experiência.

No caso dos contratos de trabalho da PYME-STC, a empresa possui dois tipos de contrato: o por tempo indeterminado, das trabalhadoras fixas; e o trabalho por tempo determinado. Ambos eram contemplados na LOTTT. Todavia, como os contratos temporários anteriormente existentes se confundiam com a terceirização e a subcontratação, fugindo das regras legais, a LOTTT criou condições sob as quais seria permitido o contato por tempo determinado, no **artigo 62**⁵¹, sem renovação pelo período de um ano. Ou seja, a empresa só poderá contratar novamente aquela trabalhadora temporária após o intervalo de um ano. Caso viesse a estabelecer uma nova relação de trabalho em menos de um ano ou imediatamente após os 90 dias, a trabalhadora passaria, automaticamente, à condição de trabalhadora contratada por tempo indeterminado (isto é, se tornaria fixa).

Posteriormente a 2013, observou-se que diante da nova regulação da LOTTT a respeito dos contratos temporários, as mulheres que trabalharam na empresa num determinado trimestre voltaram à empresa no ano seguinte, na mesma condição de trabalhadoras temporárias. Ante as dificuldades de encontrar postos de trabalho fixos, estas mulheres vivenciavam a condição de trabalhadoras avulsas e temporárias, achando-se entre o desemprego e o trabalho eventual.

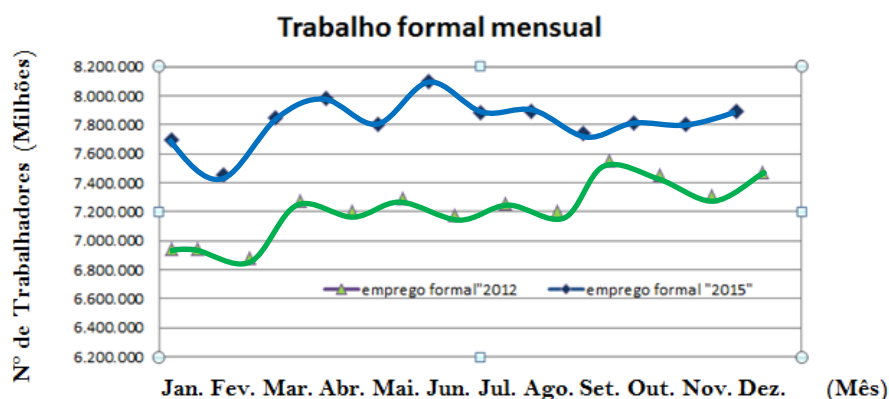
⁵⁰ Na Venezuela, o IVSS é uma instituição encarregada de garantir a seguridade social do trabalhador, cumprindo uma dupla função: os trabalhadores ativos e os aposentados podem dispor de uma rede hospitalar totalmente gratuita, que oferece consultas médicas de diferentes especialidades. Esta mesma instituição é a responsável pelo pagamento de aposentadorias uma vez por mês, sendo um direito de todas as trabalhadoras e trabalhadores a partir dos 55 e 60 anos, respectivamente. O aporte de que precisa esta instituição para a sua manutenção provém de um fundo público cujos ingressos são constituídos tanto pelo Estado como pela empresa.

⁵¹ Estabelece-se o contrato por tempo determinado num período de 30 ou 90 dias. No caso de se manter uma relação de trabalho em mais um dia, a relação entre a empresa e o trabalhador passará a constituir uma relação de contrato por tempo indeterminado. Esta forma de contratação existe nas PYMEs do setor têxtil e de confecção porque é a mais favorável para esse tipo de produção, pois numa empresa têxtil se trabalha por temporadas.

Assim, muitas dessas mulheres trabalhadoras, ao longo do ano, trabalhavam em quatro empresas diferentes, com contratos de 90 dias, tornando-se permanentemente trabalhadoras temporárias. Diferentemente das terceirizações e dos contratos clandestinos, essas trabalhadoras estariam assegurando seus direitos do trabalho estabelecidos na LOTTT, mas vivenciavam a instabilidade do emprego.

Com o propósito de aprofundar as consequências desta situação, relacionada à instabilidade dos vínculos de trabalho (relações de trabalho), identificou-se nos dados do Instituto Nacional de Estatística (INE), nos anos 2012 a 2015, o que é considerado como trabalho informal na Venezuela (Figura 6).

Figura 6 - Trabalho formal durante período mensal de 2012 e 2015



Fonte: Registros do INE. Elaboração própria.

Desta figura, pode-se constatar que tanto os períodos mensais como os trimestrais apresentam uma distorção relevante, cuja linha de tendência se manifestou durante os 12 meses do ano como uma função de tipo sinusoidal, isto é, em forma de ondas, o que indica a existência de flutuações, associadas às contratações e demissões contínuas nos períodos de 30 e 90 dias. Isso corrobora a informação de nossos registros sobre o emprego informal: as trabalhadoras encontram-se num estado de instabilidade e profunda incerteza.

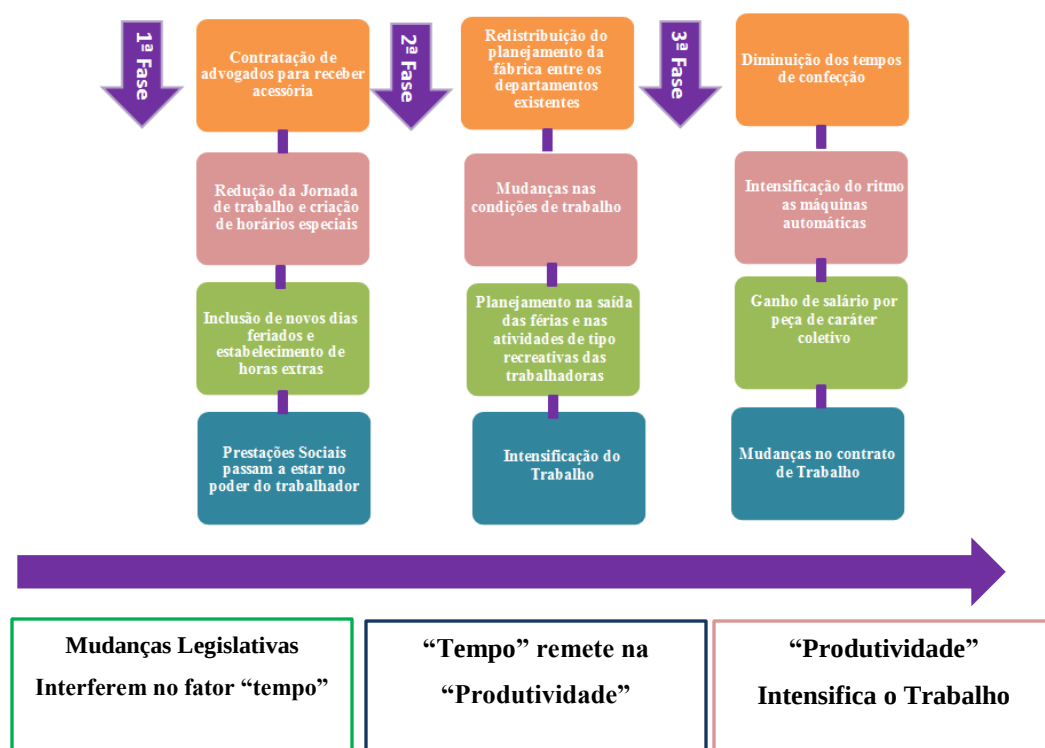
Esta situação de desesperança reforça a rivalidade entre as mulheres, atuando como agravante na fragmentação da própria classe trabalhadora. Isso, segundo Antunes (2012), ocorre entre aqueles que integram o exército de reserva, aspirando a ser inseridos na dinâmica de

emprego, assim como na modalidade de contrato temporário, reforçando a competição entre trabalhadores.

Em 2015 a PYME-STC recebeu a proposta de confeccionar 30% a mais da produção usual. Esperava-se que fossem abertas, em um primeiro momento, novas vagas para as trabalhadoras na condição de fixa, mas tal pressuposto revelou-se ilusório porque a PYME-STC optou por importar essa quantidade de peças já confeccionadas da China.

Abaixo, as fases de adequação da PYME-STC à LOTTT.

Figura 7 - Diagrama das fases de adequação da empresa à LOTTT



Fonte: Registros pessoais da Autora. Elaboração Própria

Em resumo, conclui-se que o processo de adequação da PYME-STC à LOTTT se insere no conjunto das reformas promovidas pela Revolução Bolivariana que apontam para um processo de transformações na sociedade, cuja garantia de novos direitos da classe trabalhadora se contrapõe aos ideais neoliberais e imperialistas que se espalham por todo o mundo, especialmente na América Latina. Estes se confrontaram com as estratégias capitalistas predominantes do subcontinente, de desmonte dos direitos conquistados e do avanço da exploração do trabalho

vivo, mas apresentam contradições, como é o caso da intensificação do trabalho, do acirramento e ampliação dos controles sobre as trabalhadoras, da persistência dos contratos temporários e, no limite, da importação de produtos industrializados da China, boicotando o esforço de recuperação da produção industrial venezuelana.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O conteúdo da Lei Orgânica do Trabalho e dos Trabalhadores e Trabalhadoras (LOTTT), criada em 2013, na Venezuela, quando da Revolução Bolivariana, sob a liderança de Hugo Chávez, revela o processo de conquista e a centralidade das necessidades dos trabalhadores e trabalhadoras venezuelanos na construção do projeto do “Socialismo do século XXI”. A LOTTT definiu novos direitos do trabalho, dos trabalhadores e das trabalhadoras, aos quais se juntaram as diretrizes legais da LOCYMAT, que também revelam a conquista de condições favoráveis à melhoria das condições de vida da população em geral e dos trabalhadores em particular.

A partir da adoção dessas diretrizes legais, pesquisou-se e se sistematizou o processo de adequação dessa lei em uma empresa de médio porte, no setor têxtil e de confecção, denominada no decorrer desta dissertação de PYME-STC. Identificaram-se as estratégias e os mecanismos utilizados por esta empresa para adequar-se à nova legislação, considerando a sua particularidade de empresa capitalista, com todas as consequências decorrentes desta sua condição, num País que vislumbrava a construção do socialismo e, nesta perspectiva, abraçava o projeto de socialização da riqueza produzida e a democratização do poder político, num explícito processo de enfrentamento das relações contraditórias entre capital e trabalho.

O processo de adequação da PYME, também revelador de uma tendência presente nas pequenas e médias empresas do setor têxtil e de confecção da Venezuela, exibiu significativas contradições, deixando à mostra o antagonismo dos interesses e propósitos dos empresários, das trabalhadoras e do Estado. Tais contradições têm origem na existência legal e constitucional da propriedade privada dos meios de produção – ou seja, no fato de as empresas serem privadas e buscarem o lucro através da exploração do trabalho; entretanto, por determinação da Lei Habilitante e da LOTTT, deveriam acatar os novos direitos dos trabalhadores, reduzindo parte dos seus lucros e contribuindo para a construção da economia nacional, bem como enfrentando o altíssimo grau de dependência da importação de produtos industrializados, especialmente dos Estados Unidos e países vizinhos, como foi o caso da Colômbia. Esta situação gerou embates jurídico-políticos entre o capital privado e o Estado, tendo por objeto as estratégias e saídas encontradas pelos donos das empresas para não aumentar o gasto social de produção dos lucros ao realizar a implantação de medidas decorrentes da nova lei.

Neste sentido, as reformas promovidas no âmbito da Revolução Bolivariana inegavelmente revelam um processo de profundas mudanças na sociedade, mediante a garantia e o exercício de novos direitos do trabalho, fundamentais para a classe trabalhadora e que, sem dúvidas, se contrapõem aos ideais neoliberais e imperialistas que o “Socialismo do século XXI” rompeu.

Pelo exposto nos capítulos 1 e 2, a postura do Estado desde o início deste projeto político revelou uma vigorosa determinação anticapitalista, favorecendo o poder dos trabalhadores e dos sindicatos para assegurar a instauração da LOTTT, na tentativa de estabelecer limites à acumulação capitalista a partir da instituição de novos direitos dos trabalhadores; assim como um conjunto de exigências que alteraram o ambiente e as condições de trabalho e o privilégio da autonomia do País ante o poder do imperialismo norte-americano.

Entretanto, a centralização do poder do Estado, ao desempenhar o papel de sujeito revolucionário, apresentou contradições e paradoxos como os observados no capítulo 2, tanto pela particularidade de uma revolução constitucional, pela via do voto, sob a liderança pessoal do Presidente Hugo Chávez, que pretendia realizar uma transição para o “Socialismo do século XXI”, a partir de reformas que privilegiavam as necessidades dos trabalhadores, com o fato de não existirem as condições objetivas para abolir a propriedade privada dos meios de produção.

Em razão de tais posturas, o Estado interveio nas empresas por meio das reformas legislativas promovidas pela LOTTT e de medidas e sanções que obrigaram a empresa a seguir a nova legislação, ainda que alguns artigos fossem mais radicais que outros, a exemplo dos que tratam da terceirização e da permissão para os contratos temporários de trabalho. Por sua parte, a PYME-STC adotou a nova lei, mas o fez redefinindo suas estratégias de obtenção do lucro, como descrito no capítulo 4.

Assim, a direção da PYME-STC obedeceu às novas normativas ao mesmo tempo em que criou mecanismos e estratégias para compensar as perdas (o aumento do custo da força de trabalho) e manter sua dinâmica de acumulação por meio de mecanismos favoráveis ao atendimento dos seus interesses. Evidente que esse acatamento da legislação não aconteceu por livre e espontânea vontade dos empresários, senão por reconhecer que o não cumprimento levaria à falência/fechamento da empresa por imposições legais do Estado e à luta organizada dos trabalhadores, caso seus direitos não fossem efetivados.

A instauração da LOTTT foi supervisionada e regulada pelo Estado através de ministérios e instituições demonstraram ser eficazes desde o seu início. De igual maneira, a empresa reconheceu a imperiosa necessidade de adequação, cercandose da contratação de advogados para dar cumprimento à implantação nos prazos legais estabelecidos, conforme lhe permitia sua dinâmica produtiva.

Descumprir os direitos de trabalho contidos na LOTTT, apresentados no capítulo 3, que foram divulgados massivamente na Venezuela antes, durante e depois da campanha e da vitória do Presidente Chávez, implicaria a luta imediata das trabalhadoras, e a empresa sabia das consequências que o não acatamento da lei poderia trazer. Portanto, a empresa apostou numa adequação gradual da LOTTT, mas sempre com a expectativa de encontrar brechas na legislação para torná-la favorável aos seus interesses.

Este desdobramento distanciou-se do propósito inicial, apresentando uma adequação que tão só aparentava a garantia de direitos, mediante formas fetichizadas de cumprimento da lei e que reconfiguravam as velhas formas de exploração do trabalho para atender às exigências de acumulação capitalista, como visto no capítulo 4.

Esse avanço fetichizado na garantia de direitos passa a exhibir suas maiores fragilidades após a morte de Hugo Chávez, em março de 2013. É então que a conjuntura socioeconômica do país muda radicalmente, sobretudo com a queda do preço do petróleo, suas repercussões na crise de abastecimento por falta de divisas e com a falência das pequenas e médias empresas que foram estatizadas por não conseguirem cumprir os **artigos 66 a 70** da LOTTT – a substituição do proprietário privado pelo Estado para manter a estabilidade da economia e o emprego dos trabalhadores.

Diante desta conjuntura, a PYME-STC viabilizou a existência de uma terceira fase de adequação à LOTTT, efetivada de forma mais interativa que as duas fases anteriores e baseada no controle da produtividade, traduzida na radical intensificação do trabalho das trabalhadoras por meio da diminuição do tempo das operações, pagamento salário por peça, reordenamento da linha de produção da fábrica etc.

Esta fase se fortaleceu diante da conjuntura nacional da Venezuela, fortemente influenciada pela pressão internacional, associada à queda nos preços do petróleo, o que repercutiu diretamente no processo de adequação em face dos fortes laços de dependência histórica do País, determinados por sua dinâmica rentista que acabou por esfacelar os próprios

mecanismos de controle executados pelo Estado, à proporção que outras áreas prioritárias de intervenção surgiram, a exemplo da recomposição da produção e distribuição de energia elétrica, afetada pela destruição ambiental provocada pelo fenômeno natural “El Niño”.

Entende-se que uma legislação, por si só, não consegue efetivar uma transformação radical da sociedade, mas sem ela seria impossível interferir no brutal processo de exploração do trabalho nas pequenas e médias empresas do setor têxtil e de confecções.

Diante desta conjuntura, a PYME-STC revela uma maior facilidade de progredir para uma adequação favorável a seus interesses, na qual a única supervisão ativa ficou a cargo dos trabalhadores e do sindicato da empresa. Esta possibilidade latente e conjuntural, detectada pela empresa, supunha o início de um processo de desarticulação política dos trabalhadores para garantir os direitos estabelecidos na LOTTT, visando escapar do aumento dos custos do trabalho com a implantação da lei.

Por meio dos mecanismos de controle para evitar tempos porosos de trabalho, bem como pela criação do pagamento dos salários por produtividade individual e coletiva, todos confluindo para uma brutal intensificação do trabalho, a PYME-STC consegue a manutenção da taxa de lucro, ao tempo que avança na adequação fetichizada da LOTTT.

Tais mecanismos de controle e intensificação do trabalho geraram ensimesmamento, cansaço, adoecimento e rivalidade entre as trabalhadoras fixas e entre estas e as temporárias, o que impediu a unidade necessária para lutar em favor da garantia dos direitos consagrados na LOTTT.

Esta impossibilidade vincula-se à forma pela qual se deu a Revolução Bolivariana no século XXI, já que mantém fundamento da sociedade capitalista, tal como a propriedade dos meios de produção, resultando num processo de transição “em que o velho não morreu e o novo ainda não nasceu”, com o qual tentaria superar o movimento anteriormente apresentado de uma construção processual – que nos termos de Gramsci se referia a uma “guerra de posição”.

Neste sentido, ressalta-se que a postura de Gramsci dos anos 30, que manifesta a complexidade do mundo, está hoje presente na América Latina, especialmente no caso particular da Venezuela, porquanto este processo de adequação das PYME-STC à LOTTT revela que houve avanços na radicalização de um processo revolucionário.

Este estudo demonstrou que as contradições emanadas do processo de adequação da PYME-STC à LOTTT precisam ser analisadas e discutidas por todos os que integram a luta pela

transformação social na Venezuela, incluindo a própria força de condução do processo, porque na construção do socialismo revolucionário se requer uma combinação teórico-política que permita ampliar as ideologias do consenso, como também reforçar as próprias conquistas.

É pertinente, portanto, ir além da conjuntura após o ano de 2013, a qual certamente favorece a intensificação de estratégias empresariais no seu processo de adequação, estratégias estas que envolvem uma situação de longo alcance para empresas do tipo PYME-STC, e com elas os impactos nas condições de vida das trabalhadoras manuais, tanto fixas como temporárias.

No interior do Estado venezuelano há luta de classes, e esta atravessa todos os níveis da vida social. Este processo de transformação ocorrido na sociedade venezuelana não somente deve ser olhado, segundo o pensamento de Gramsci, com otimismo da vontade, mas também precisa ser visto com o pessimismo da razão, porque o que verdadeiramente existe é um acúmulo de elementos que constroem e desconstroem as conquistas.

Diante das diversas transformações que as trabalhadoras manuais vêm experimentando, associadas ao processo de adequação à LOTTT, existem ainda possibilidades de revoltas e rebeliões. Com esta posição não se quer negar outras ações coletivas, pois se reconhece que o ser social possui valores, ideologias, gênero, raça e cultura, características que ultrapassam a dimensão do “trabalho” – porém não estão dele dissociadas. Há, é certo, uma diversificação das trabalhadoras: podem ser desempregadas, eventuais, fixas; porém todas precisam se unir na luta, identificando-se e mantendo-se ativas para confrontar a lógica destrutiva que lhes retira conquistas e direitos ganhos anteriormente.

Neste sentido, considera-se o conteúdo da LOTTT como revolucionário, por assegurar diversos direitos para as trabalhadoras e os trabalhadores venezuelanos; entretanto, estas conquistas vêm sendo afetadas pelos mecanismos de exploração do trabalho aos quais as trabalhadoras se submetem, tendo em vista a ausência de outras condições materiais que lhes garantam a sobrevivência. Como mulheres chefes de família, elas se acham subjugadas à gradual usurpação “real”, e não “formal”, dos seus direitos, a fim de garantir os poucos salários que recebem, com um enorme desgaste da sua saúde.

Sem dúvida, a LOTTT promove direitos do trabalho, interfere na igualdade de gênero e pode contribuir com a emancipação das mulheres trabalhadoras na sociedade venezuelana, mas não tem o poder de enfrentar e superar a exploração capitalista do trabalho e a astúcia do capital.

REFERÊNCIAS

ACANDA, Jorge Luis. **Sociedade civil e hegemonia**. Rio Janeiro: Editora UFRJ, 2006.

ÁLVAREZ, Ángel. “Venezuela 2007: los motores del socialismo se alimentan con petróleo”. **Revista de ciencia política**. Caracas: UCV, v. especial, 2007, p. 265-289.

ÁLVAREZ, Oscar Hernández e MILANO, Antonio Romero. **Temas relevantes de las relaciones laborales contemporáneas en Venezuela**. In: Revista Gaceta Laboral, Universidad del Zulia (LUZ): ISSN, v. 14, N°. 3, 2008.

ALVES, Giovanni. **A Precarização do Trabalho no Século XXI**. In. Trabalho e Neodesenvolvimentismo: Choque de capitalismo e nova degradação de trabalho no Brasil. 1ª Ed. Bauru: Canal 6, 2014.

AMIN, Samir; HOUTART François. **América Latina**. In: BORGIANNI, Elisabete e MONTAÑO Carlos (Orgs.). Coyuntura Actual Latinoamericana: Tendencias y movimientos. Biblioteca latino-americana de servicio social. Serie antologías; v.14. 1ª ed. São Paulo: Cortez, 2009, p.354-378.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do Trabalho**: Ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 21-27.

_____, Ricardo. **Fordismo Toyotismo e Acumulação Flexível**. In. Adeus ao trabalho: ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 15ª ed. São Paulo. Cortez, 2011.

_____. **As lutas sociais e o socialismo na América Latina no século 21**. In: GALVÃO, Andréia; AMORIM, Elaine; Gomes, Júlia; GALASTRI, Leandro (Org.). Capitalismo: Crises e Resistências. 1ª ed. São Paulo: Outras Expressões, julho, 2012, p. 165-187.

_____. **A dialética do trabalho: escritos de Marx e Engels**. 2ª ed. São Paulo: Expressão Popular, v.1, 2013.

ARCARY, Valério; DEMIER, Felipe Abranches e VARELA Raquel. **O que é uma revolução? Teoria História Historiografia**. 1ª ed. Lisboa: Edições Colibri, Outubro de 2015.

BENAYAS, Ignacio; **Las “guerras asimétricas” que Gramsci no conoció (y que Podemos no debió ignorar)**, 2016. Disponível em: <https://imuro.wordpress.com/2016/07/20/las-guerras-asimetricas-que-gramsci-no-conocio-y-que-podemos-no-debio-ignorar/>. Acesso em: 17 nov. 2016.

BIBLIOTECA AYACUCHO, **Os cinco motores da Revolução**. 2008. Disponível em: <http://www.bibliotecayacucho.gob.ve/fba/index.php?id=102>. Acesso em: 09 jun. 2015.

BISPO DOS SANTO NETO, Artur. **Trabalho e Tempo de Trabalho:** na perspectiva marxiana. 1ªEd. São Paulo: Instituto Lukács, 2013.

CHÁVEZ, Hugo. **Propuesta del Candidato de la Patria Comandante Hugo Chávez para la Gestión Bolivariana Socialista 2013-2019.** Venezuela. Programa de la Pátria, 2012.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista.** 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2013.

CALZADILLA, Agustín. **El carácter y las fases de la revolución bolivariana,** 2007. Disponível em: <http://www.aporrea.org/ideologia/a39736.html>. Acesso em: 17 Jan. 17.

CONFEDERACIÓN DE INDÚSTRIAS VENEZUELANAS (CONINDUSTRIA). Disponível em: <http://www.conindustria.org>. Acesso em: 20 abr. 2016.

CONSEJO NACIONAL ELECTORAL (CNE). Disponível em: www.cne.gob.ve. Acesso em: 10 abr. 2015.

CORREO DEL ORINOCO, **Cerca de 19.000 propuestas presentaron trabajadores para nueva LOTT.** Ciudad Bolívar, 2012. Disponível em: <http://www.correodelorinoco.gob.ve/nacionales/cerca-19-000-propuestas-presentaron-trabajadores-para-nueva-lot/>. Acesso em: 20 jan. 2016.

CORTEZ, Noé Hernández. **Venezuela: el Pacto de Punto Fijo y los derechos sociales,** unas notas. México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, 2011. Disponível em: <http://venezuelabynoehernandez.blogspot.com.br/2011/08/venezuela-el-pacto-de-punto-fijo-y-los.html>. Acesso em: 19 jun. 2016.

COUTINHO, Carlos Nelson. **Contra a corrente:** ensaios sobre democracia e socialismo. São Paulo: Cortez, 2000.

_____. Entrevista realizada por Sergio Granja para TV socialismo e liberdade, novembro de 2011. Disponível em: http://laurocampos.org.br/portal/images/stories/documentos/Entrevista_Carlos_Nelson_Coutinho.pdf. Acesso em: 04 maio 2016.

DE ALMEIDA, Lúcio Flávio. **Socialismo no século 21 & socialismo do século 21: convergências e divergências.** In: GALVÃO, Andréia; AMORIM, Elaine; Gomes, Júlia; GALASTRI, Leandro (Org.). **Capitalismo: Crises e Resistências.** 1ª ed. São Paulo: Outras Expressões, julho, 2012, p. 135-164.

DE LA GARZA, Enrique. **La formación socioeconómica neoliberal.** In: Debates teóricos acerca de la reestructuración de la producción y evidencia empírica para América Latina. México: PYV, 2001.

DILLENBURG, Fernando; DO NASCIMENTO, Carlos e SOBRAL Fabio. **Exploração e Superexploração da força de trabalho em Marx e Marini**. In: NIEMEYER, Almeida Filho. (Org.). Desenvolvimento e Independência: Cátedra Ruy Mauro Marini. Brasília: Ipea, 2013, p.99-124.

DIETERICH, Heinz. **Hugo Chávez y el socialismo del siglo XXI**. 2ª ed. Caracas: Monte Ávila, 2007.

DOS SANTOS, Theotonio. **Imperialismo e Dependência**. Colección Claves Políticas de América. Venezuela: Biblioteca Ayacucho. nº5, 2011.

FEDERACION DE CÁMARAS E ASSOCIACIONES DE COMERCIO Y PRODUCCIÓN DE VENEZUELA (FEDECAMARAS). Disponível em: <http://www.fedecamaras.org.ve>. Acesso em: 17 ago. 2016.

GRACIANI, Leticia. **Flexibilidad y regulación laboral en la industria manufacturera venezolana**, 2010.

HARVEY, David. **La condición de la posmodernidad**: Investigación sobre los orígenes del cambio cultural. 1ª ed. Buenos Aires. Talleres Gráficos color Efe, 1998.

IAMAMOTO, Marilda. **Prefácio**. In: O Direito Social e a Assistência Social na Sociedade Brasileira: uma equação possível? COUTO, Berenice Rojas (Orgs.). 4ª ed, 2ª Reimpressão. São Paulo: Cortez, 2010, p. 19-28.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICAS (INE). Disponível em: www.ine.gob.ve/. Acesso em: 20 nov. 2015.

LOVERA, María de Lourdes. **Factores que intervienen en el desarrollo de la pequeña y mediana empresa, y su impacto en la economía venezolana:1.998-2003**, 2003.

MANIGLIA, Teresa. **Cronología de una implosión: La década final de la IV República**. Caracas: Ministerio del Poder Popular para la Comunicación e Información, 2013.

MARÍN, L. **La construcción sociopsico-política del trabajo como hecho social**. In: Revista de Ciencias Sociales de la Universidad del Zulia. v. IX, N° 002, 2003. p. 205-214.

MANZANO, Jean Carlos. **Chávez aprobó o reformó 215 leyes por la vía Habilitante**, 2013. Disponível em: <http://www.elmundo.com.ve/noticias/economia/politicas-publicas/chavez-aprobo-o-reformo-215-leyes-por-la-via-habil.aspx>. Acesso em: 10 dez. 2015.

MARINI, Ruy. **Dialéctica de la dependencia y En torno a la dialéctica de la dependencia**. In: América Latina dependencia e Globalización. Bogotá: CLACSO, 2008.

_____. **Vida e Obra**. In: TRASPADINI, Roberta e STEDILE, João (Org.). 2ª Ed. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

MARX, Karl. **O processo de trabalho e o processo de produzir mais-valia**. In: O capital: Crítica da economia política. São Paulo: Boitempo, v.1, 2013.

_____. **A jornada de trabalho**. In: O capital: Crítica da economia política. São Paulo: Boitempo, v.1, 2013.

MÉSZAROS, István. **A Crise Estrutural do Capital**. In: Revista Outubro de 2004.

_____. **Bolívar e Chávez: o espírito da determinação radical**. In: A crise Estrutural do Capital. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2011, p. 91-114.

MICHELENA, Héctor. **Capítulo V: Desarrollo, subdesarrollo y dependencia**. In: EL Pensamiento Económico Venezolano en el siglo XX: Un postigo con nubes. UCV, Caracas, 2007.

MINISTÉRIO DO PODER POPULAR PARA A PARTICIPAÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL (MPS). Disponível em: http://www.inces.gob.ve/wrappers/leyes_habilitantes/descargables/14-57.pdf. Acesso em: 10 nov. 2016.

MOLINA, Luis Bonilla; EL TROUDI, Haiman. **Historia de la Revolución Bolivariana, pequeñas crónicas 1940-2004**. 1ª ed. Caracas, 2004. Disponível em: <http://www.haiman.com.ve/Archivos/Libros%20publicados/Historia%20de%20la%20Revolucion%20Bolivariana.pdf>. Acesso em: 24 Jul. 2016.

MOTA, Ana Elizabete. **O feitiço da ajuda: As determinações do Serviço Social na Empresa**. 5ª ed. São Paulo: Cortez Editora, 2008.

MUÑOZ, Roberto. **La Revolución de Octubre y la concepción leninista**, 2013. Disponível em: http://www.druzhba.eu/articulos_131107.html. Acesso em: 10 dez. 2016.

NOTICIAS 24, “**CHAVEZ CUMPLIÓ SU PALABRA: Ya firmó la nueva Ley Orgánica del Trabajo**”, 30 de abr. 2012. Disponível em: <http://www.noticias24.com/venezuela/noticia/104883/en-consejo-de-ministros-del-mediodia-de-hoy-el-presidente-podria-aprobar-nueva-lot/>. Acesso em: 07 set. 2016.

PALOMEQUE Manuel e ÁLVAREZ Manuel. **Derecho del Trabajo**. Madrid: Editorial universitaria, 2010.

PETRAS, James; VELTMEYER, Henry. **Dinámica del Poder Político en América Latina**. In: BORGIANI, Elisabete e MONTAÑO Carlos (Orgs.). Coyuntura Actual Latinoamericana: Tendencias y movimientos. Biblioteca latino-americana de servicio social. Serie antologías; v.14 1ª ed. São Paulo: Cortez, 2009, p.441-471.

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

PLAN NACIONAL SIMÓN BOLÍVAR (PSNB), 2007-2013. Disponível em: http://situacional.lara.gob.ve/plan_de_desarrollo_del_estado_lara/index.php?option=com_content&view=article&id=513:plan-nacional-simon-bolivar-2007-2013&catid=123:noticias-sala&Itemid=819. Acesso em: 07 ago. 2015.

PYMES DE VENEZUELA. Disponível em: <https://revistapymesvenezuela.com/>. Acesso em: 12 maio 2015.

QUINTERO, Rodolfo. **La cultura del petróleo**. UCV, Caracas, 1968.

RANGEL, José. **La ideología bolivariana**. Caracas, 2008. Disponível em: www.Aporrea.com. Acesso em: 11 mar. 2016.

RICHTER, Jacqueline. **Las relaciones de trabajo socialista en la nueva ley del trabajo**. In: Observatorio Laboral Revista Venezolana, v. 6, Nº 12, jul.-dic., Valencia: Universidad de Carabobo, 2013, p. 11-64.

ROJAS, Armando Daniel. **Revolución Bolivariana, Ruptura Progresiva: De la Democracia Inestable a la Democracia Participativa y Protagónica**. Maracay, 2009.

RODRIGUEZ, Dulce María. **Adecuación a la ley del trabajo elevó 30% costos de las empresas**, 2013. Disponível em: http://www.el-nacional.com/economia/Adecuacion-trabajo-elevo-costos-empresas_0_112190919.html. Acesso em: 20 nov. 2015.

SANCHEZ, Roberto. **Vicisitudes de la identidad y el desarrollo nacional**. Disponível em: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S101215872008000200009. Acesso em: 02 Jan. 2016.

SIMIONATTO, Ivete. **A trajetória intelectual de Gramsci**. In: Gramsci: Sua teoria, incidência no Brasil, influência no Serviço Social. 3ª ed. São Paulo: Cortez Editora, 2004.

TAVARES, Maria Augusta. **Os fios (In)visíveis da produção capitalista: Informalidade e precarização do trabalho**, outubro, 2004.

TUMOLO, Paulo Sergio. **Da subsunção formal do trabalho à subsunção real da vida social ao capital: apontamentos de interpretação do capitalismo contemporâneo**. Santa Catarina: Universidade Federal de Santa Catarina, 2009.

VENANCHAM. CAMARA VENEZOLANO AMERICANA DE COMERCIO E INDUSTRIA. Disponível em: <http://www.venamcham.org/>. Acesso em: 22 Jun. 2016.

VENEZUELA. **Ley Orgánica del Trabajo (LOT)**, Republica de Venezuela, Caracas: Bloque de Armas, 1997.

_____. **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**, Gaceta Oficial N° 5.908E, Caracas: Bloque de Armas, 19 Jan. 2009.

_____. **Ley de Seguridad Industrial (LOCYMAT)**, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 38.236, Caracas: Bloque de Armas, 2005.

_____. **Ley de Protección al ambiente**, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 31.004, Caracas: Bloque de Armas, 2006.

_____. **Ley de la Defensa del Niño y Adolescente (LOPNA)**, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 5.266, Caracas: Bloque de Armas, 2007.

_____. **Ley Orgánica de la Defensa para Mujer**, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 38.770, Caracas: Bloque de Armas, 2007.

_____. **Ley de las Comunas**, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 6.011, Caracas: Bloque de Armas, 2010.

_____. **Ley Orgánica del Trabajo para las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT)**, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 8.938, Caracas: Bloque de Armas, 2013.