



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
INSTITUTO DE ECONOMIA**

JULIE GOROSPE IBUAN

**NEOLIBERALISMO NAS FILIPINAS: OS IMPACTOS
NAS POLÍTICAS PÚBLICAS E NA REGULAÇÃO
SOCIAL DO TRABALHO**

**DISSERTAÇÃO DE MESTRADO APRESENTADA
AO INSTITUTO DE ECONOMIA DA UNICAMP
PARA OBTENÇÃO DO TÍTULO DE MESTRE EM
DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, NA ÁREA DE
ECONOMIA SOCIAL E DO TRABALHO.**

PROF. DR. ANSELMO LUIS DOS SANTOS – ORIENTADOR

**ESTE EXEMPLAR CORRESPONDE À VERSÃO FINAL DA
DISSERTAÇÃO DEFENDIDA POR JULIE GOROSPE
IBUAN E ORIENTADA PELO PROF. DR. ANSELMO LUIS
DOS SANTOS.**

A handwritten signature in blue ink, written over a horizontal line. The signature is stylized and appears to be "Anselmo Luis dos Santos".

CAMPINAS, 2010

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA POR
Maria Teodora Buoro Albertini – CRB8/2142 –
CEDOC/INSTITUTO DE ECONOMIA DA UNICAMP

G683n Gorospe Ibulan, Julie, 1959-.
Neoliberalismo nas Filipinas: os impactos nas políticas públicas e na regulação social do trabalho / Julie Gorospe Ibulan. – Campinas, SP: [s.n.], 2010.

Orientador: Anselmo Luis dos Santos.
Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia.

1. Política de trabalho – Filipinas. 2. Mercado de trabalho. 3. Neoliberalismo. I. Santos, Anselmo Luis. II. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Economia. III. Título.

11-040-BIE

Informações para Biblioteca Digital

Título em Inglês: Neoliberalism in the Phillipines: impacts on labour public policies and social labour regulation

Palavras-chave em inglês:

Labor policy - Phillipines

Labour market

Neoliberalism

Social labour regulation

Area de Concentração: Economia Social e do Trabalho

Titulação: Mestre em Desenvolvimento Econômico

Banca examinadora:

Anselmo Luis dos Santos

Magda Barros Biavaschi

Cassio da Silva Calvete

Data da defesa: 01-10-2010

Programa de Pós-Graduação: Desenvolvimento Econômico

Dissertação de Mestrado

Aluna: JULIE GOROSPE IBUAN

**“Neoliberalismo nas Filipinas: os impactos nas políticas
públicas e na regulação social do trabalho”**

Defendida em 01 / 10 / 2010

COMISSÃO JULGADORA



Prof. Dr. ANSELMO LUIS DOS SANTOS
Orientador – IE / UNICAMP



Profa. Dra. MAGDA BARROS BIAVASCHI
Pesquisadora Colaboradora IE / UNICAMP



Prof. Dr. CASSIO DA SILVA CALVETE
PUC / RS

Resumo

A flexibilização das regras de proteção social do trabalho, uma das expressões do movimento mais geral do capitalismo em sua feição neoliberal, iniciou seu processo de institucionalização nas Filipinas a partir de 1990. Esse é o marco de um processo por meio do qual as Filipinas vêm progressivamente abandonando suas aclamadas políticas trabalhistas informadas pelo princípio de proteção aos trabalhadores, na incansável busca para alcançar a competitividade internacional segundo prescrita pelo ideário Neoliberal. A Nação Filipina, necessitando atrair investimentos externos diretos, tem sido vulnerável às pressões das forças neoliberais e das finanças, lideradas por agentes não estatais como o Fundo Monetário Internacional (FMI), o Banco Mundial, BID, e as corporações transnacionais. Inspirada nessas forças, vem promovendo reformas estruturais que incluem: ajuste nas políticas econômicas e sociais, reformas trabalhistas, desregulamentação de indústrias tradicionalmente protegidas, privatização de estatais e flexibilização do mercado de trabalho. Nesse cenário, empregadores fazem uso da flexibilização de várias formas, impactando a remuneração e as horas de trabalho, o leque da proteção social, as formas de contratação e a organização dos trabalhadores, em meio à indução de massiva migração de trabalhadores do setor formal para o informal. Cada vez mais o mercado de trabalho filipino se desestrutura, expondo os trabalhadores à precarização, ao subemprego e ao desemprego, num cenário de grandes inseguranças.

O presente trabalho analisa a regulação social do trabalho filipina no período de 1990-2009 mostrando como a onda liberal tem impactado o mundo do trabalho, o Judiciário, com reflexos no seu até então tradicional viés protetor, bem como a constituição das políticas sociais e a regulação pública do trabalho. Ainda, busca desnudar o mito de que a flexibilização do mercado e das normas de proteção ao trabalho é um antídoto ao desemprego, garantindo e maior participação da força de trabalho e melhor estruturação do mercado de trabalho. Para tanto, apresenta um balanço das políticas filipinas voltadas ao trabalho, das leis trabalhistas flexibilizadoras e das algumas decisões do Judiciário em casos relacionados ao tema.

Abstract

Labor flexibilization, one of the expressions of capitalism general movement in the era of neoliberalism, has become institutionalized in the Philippines from 1990 onwards. The Philippines has steadily abandoned its once acclaimed pro-worker labor policies, in its quest to achieve the international competitiveness prescribed by neoliberalists.

The Philippines, desperate for foreign direct investments, has been vulnerable to pressure from the forces of neoliberalism and financialization led by non-state actors like the International Monetary Fund, the World Bank and transnational corporations. Thus, the Philippines has adopted structural reforms prescribed by these forces. These reforms include the amendment of key economic and labor laws and policies, the deregulation of once protected industries, the privatization of state enterprises and assets, and the flexibilization of the labor market.

As a result, employers resort to flexibilization in its various forms, impacting on working hours remuneration, social protection, ways of contracting, unionization and security of tenure, and inducing a massive migration of workers from the formal to the informal sector. More and more workers have become exposed to precarization, underemployment, and unemployment.

In this study of the Philippine situation during the period 1990-2008, the author discusses how, against this tide, the judiciary's sympathy for workers is being reduced by neoliberalist laws and flexibilization policies.

The neoliberalist myth that labor flexibilization guarantees higher participation of the labor force as an antidote to massive unemployment is thus exposed, mainly through the author's enumeration of new laws and policies as well as judiciary decided cases.

ÍNDICE

Introdução.....	1
Capítulo I - NEOLIBERALISMO E A ECONOMIA FILIPINA	5
1.1 O contexto neoliberal.....	5
1.2 Neoliberalismo e Flexibilização no Mercado de Trabalho das Filipinas... ..	18
Capítulo II - FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO NAS FILIPINAS COMO CONSEQUENCIA DA NEO-LIBERALIZAÇÃO	27
2.1 Arcabouço normativo-constitucional, trabalho e flexibilização nas Filipinas ..	28
2.2 A Estrutura do Mercado de Trabalho nas Filipinas	32
2.3 O Custo do Trabalho	34
2.4 Produtividade e Trabalho: alguns dados	36
2.5 Horas Trabalhadas.....	38
2.6 O Subemprego	39
2.7 O Desemprego	40
2.8 Remuneração	42
2.9 Informalidade.....	44
2.10 Greves e Lockouts.....	50
2.11 Sindicatos e Acordos Coletivos	52
2.12 Redução e fechamentos de empresas	58
2.13 Idade de aposentadoria	58
2.14 Taxas de rotatividade	59
2.15 Acordos de programas para aprendizes	60
2.16 Proteção social	61
2.17 Formas de contratar.....	62
2.18 Cumprimento da Lei Trabalhista	69
Capítulo III - NEOLIBERALISMO: AS LEIS E AS POLÍTICAS DIRIGIDAS AO TRABALHO NAS FILIPINAS	71
3.1 Leis que criaram condições para: a abertura da economia, a financeirização, as privatizações e, ainda, que alteram as normas trabalhistas	71
3.1.1 Leis mais gerais, com impacto na economia e na estruturação dos mercados	71
3.1.2 Políticas governamentais dirigidas ao trabalho	81
3.1.3 Alterações no Código do Trabalho	86
Capítulo IV - ALGUNS CASOS: A JURISPRUDÊNCIA.....	89
4.1 O Caso Nestlé	110
V. CONSIDERAÇÕES FINAIS	117
BIBLIOGRAFIA	123

Índice de Gráficos, quadros e tabelas

Tabela 1 – Emprego nas Filipinas por Setor	34
Tabela 2 – Produtividade do Trabalho	37
Tabela 3 – Produtividade Média do Trabalho por Indústria 1990-2008.....	38
Tabela 4 – Desemprego.....	41
Tabela 5 – Formal e Informal (%)	45
Tabela 6 – Greves/Lockouts.....	51
Tabela 7 – Organizações Trabalhistas e membros	52
Tabela 8 – Média de membros por organização trabalhista, Filipinas, 1980-2006.....	54
Tabela 9 – ABCs e Trabalhadores Cobertos	55
Tabela 10 – Número Médio de Empregados cobertos por ABC	57

Neoliberalismo nas Filipinas: os impactos nas políticas públicas e na regulação social do trabalho

Introdução

Em junho de 2010, dois importantes eventos marcaram o processo de precarização e flexibilização do mundo do trabalho nas Filipinas, sob a égide do neoliberalismo. Em um deles, o Governo confirmou prerrogativa gerencial à Philippine Airlines, com spin-off de unidades não essenciais, legitimando, dessa forma, a despedida de 2.600 trabalhadores cujas funções passaram, a partir de então, a ser terceirizadas. O outro consistiu no fatode que cerca de 1.000 empregados da empresa de difusão de ABS-CBN foram despedidos ao rejeitarem a formalização da situação de empregados condicionada à renúncia ao pagamento dos salários atrasados e à retirada de suas acusações contra a gestão da empresa. Essas demissões em massa demonstraram a fragilidade dos trabalhadores, estes à mercê dos empregadores, com chancela do Governo.

Inicia-se com esses casos para ilustrar tanto o processo de enfraquecimento do outrora poderoso movimento trabalhista filipino, quanto para exemplificar, dentre outros tantos, o impacto do movimento neoliberal nas políticas de governo voltadas ao mundo do trabalho e na regulação social do trabalho nas Filipinas, objeto deste estudo, justificando a pergunta que se lança ao debate: o que aconteceu na sociedade filipina que possibilitou esse cenário de flexibilização e contribuiu para com o inegável enfraquecimento da organização dos trabalhadores, outrora forte e consistente? Trata-se de processo que, na Nação Filipina, iniciou sua institucionalização de 1990 em diante, em meio ao qual o País vem progressivamente abandonando suas antes apregoadas políticas de proteção ao trabalho, na propalada busca de alcançar competitividade internacional trilhando o caminho prescrito pelos neoliberais.

A incorporação do ideário neoliberal, o neoliberalismo - compreendido com expressão do movimento mais capitalismo em sua atual versão financeira e globalizada – é

realidade nos anos 1980 e 1990. Insere-se nessa complexidade o fenômeno das Empresas Transnacionais (ETs) capitalistas competindo a partir de interesse comum: valorizar seus capitais visando ao lucro, movidas por um desejo insaciável de acumulação de riqueza abstrata [Belluzzo, 2007].

Sob os impactos provocados pelo capitalismo com essa feição, os donos do capital exercem grande autonomia e poder na organização e no uso do trabalho, contando geralmente com um Estado garantidor de seus direitos de propriedade. Já ao trabalhador assalariado resta a venda da força de trabalho, em situação de extrema desigualdade e de restrito poder individual e coletivo, valendo registrar, a respeito, o que comentaram Tilly Charles and Tilly Chris: o capitalismo foi o grande veículo da industrialização, porém às custas da desigualdade generalizada, da exploração e do desperdício. (Tilly Charles and Tilly Chris, 1997)

As Filipinas são um país capitalista. Como aconteceu com a grande maioria dos países diante da crise que se aprofundou nos anos 1980 e 1990, sua economia e sua produção normativa e de políticas sociais públicas, marcadamente a partir dos anos 1990, foram dinamizadas pelo neoliberalismo, com expressão na: liberalização comercial; privatização de empresas e de bens estatais; e desregulamentação de todos os mercados, inclusive o do trabalho. Daí a questão trabalhista, fundamentada na flexibilização das relações e das normas de proteção ao trabalho.

O impacto desse movimento mais geral do capitalismo, em sua versão financeirizada e neoliberal, é o foco deste estudo que o observará tanto nas políticas sociais trabalhista quanto na regulação social do trabalho e na forma como o Poder Judiciário dialogou com esses fenômenos. Há extensa literatura enfrentando o tema do capitalismo, da globalização ou da mundialização do capital em sua feição neoliberal. No entanto, nas Filipinas, evidencia-se uma lacuna nas análises sobre as conseqüências desse movimento na estruturação do mercado de trabalho e construção de políticas regulatórias trabalhistas. E é exatamente essa lacuna que o presente estudo busca, em parte, suprir. Assim, essas e outras questões, tendo como pressuposto o efeito das políticas neoliberais no mundo do trabalho nas Filipinas, desembocam na questão que se pretende abordar, sem qualquer pretensão de esgotar tão complexo tema: por que as leis trabalhistas foram flexibilizadas no sentido das

exigências de instituições como o Banco Mundial, o FMI e outras instituições financeiras? É um dos desafios a que este estudo se propõe.

Grosso modo, este estudo, preocupado com os impactos do movimento do neoliberalismo no mercado de trabalho filipino, apresentará a estrutura do arcabouço trabalhista nas Filipinas, focando nas políticas sociais e nas normas dirigidas ao trabalho impactadas com o processo de flexibilização, buscando trazer elementos para que se discutam tais mudanças, sobretudo nos seguintes aspectos: formas de contratação; remuneração; horas de trabalho; organização sindical, trabalho informal e segurança da posse. Igualmente importante é a apresentação que faz de decisões Judiciais ilustrativas, em casos relacionados com a flexibilidade, com destaque final ao paradigmático caso da Nestlé.

O estudo parte das seguintes hipóteses:

1. A flexibilização que o movimento neoliberal provocou no mundo e nas relações de trabalho corroeu os direitos dos trabalhadores nas Filipinas, importando maior precarização e mais insegurança.
2. Leis, políticas públicas e, mesmo, decisões judiciais, vistas como tradicionalmente protecionistas, foram suprimidas, alteradas ou adaptadas por constituírem obstáculos ao avanço do movimento neoliberal nas Filipinas. Novas normas e políticas passaram a ser constituídas impulsionadas pelo avanço do capitalismo em sua expressão pura, via: desregulamentação de indústrias chave; privatização de Estatais essenciais; abertura para o capital externo; liberalização dos padrões de trabalho, resultando em crescente flexibilização do mercado e impactando na regulação do trabalho.

Quanto à metodologia, o estudo revê, de forma crítica, textos filipinos sobre trabalho e flexibilização; procede a um inventário das modificações introduzidas nas leis e nas políticas dirigidas ao trabalho nas Filipinas. As informações secundárias foram obtidas de diversas Instituições internacionais e de Agências Governamentais, bem como pela pesquisa na Internet. Proceder-se-á, ainda, uma análise crítica das contribuições teóricas e factuais que resultarão nas conclusões.

Ainda, procede à análise da história econômica e do trabalho nas Filipinas no período 1990-2008, bem como são enfatizados alguns marcos históricos relevantes, com ênfase a alguns casos nos Tribunais.

Por fim, objetivando ilustrar as incursões e os impactos do neoliberalismo nas Filipinas, destaca como referência a disputa trabalhista envolvendo a Nestlé, ainda que outros casos sejam relevantes, sendo igualmente citados. Foca-se a Nestlé como caso paradigmático, ranqueada que foi em 2007 pela UNCTAD como sendo a primeira empresa em transnacionalidade e tendo sido sua disputa trabalhista nas Filipinas descrita como, talvez, insuperável em termos de violência. (Jimenez 2005:16).

O estudo está organizado em 04 capítulos, além das considerações finais. O primeiro discute o movimento mais geral do capitalismo em sua expressão globalizada e seus impactos na economia e na estrutura do mercado de trabalho filipino durante o período foco do trabalho. Como pano de fundo, apresenta-se a "imagem" da economia mundial durante os chamados Anos Dourados (1946 até o início dos anos 70). Ainda, há referência às agências multinacionais e às empresas transnacionais, visando a mostrar sua força em relação ao tema objeto do estudo, como operam e quais as funções que cumprem.

O segundo, que prepara o seguinte em que se procederá a um levantamento das novas regras trabalhistas e políticas governamentais dirigidas ao trabalho nas Filipinas, busca mostrar como o neoliberalismo impacta essa produção. Ainda, para uma melhor compreensão do cenário, apresenta-se a estrutura de trabalho das Filipinas e enumeram-se as mudanças nas leis econômicas e trabalhistas de 1990 a 2008.

O terceiro procede a um levantamento das certas leis mais gerais que contribuíram para com o processo de abertura da economia e das finanças, com reflexos no mercado e nas relações de trabalho, e de algumas normas e de políticas dirigidas ao trabalho provocando supressão, redução ou adaptação de direitos.

No quarto, apresentam-se alguns casos judiciais cujas decisões, em face à ação do movimento mais geral do capitalismo em sua feição neoliberal, sofreram alterações de foco, buscando, assim, evidenciar a força desse movimento. Por fim, encontram-se as considerações finais.

Capítulo 1

Neoliberalismo e a Economia Filipina

1.1 O Contexto Neoliberal

O período de quase três décadas após a Segunda Guerra Mundial, os chamados Anos Dourados, apresentou extraordinário crescimento econômico e grande transformação social, porém, os efeitos desse período virtuoso não ultrapassaram a década de 70, como notou Eric J. Hobsbawm (Hobsbawm, 2003). Depois da Segunda Guerra Mundial, nos países desenvolvidos ocidentais, os sindicatos fortaleceram-se e estruturou-se um mercado de trabalho mais bem organizado. Trabalhadores e seus sindicatos conquistaram importantes benefícios e relevantes direitos sociais via negociação coletiva. Grandes corporações adotaram uma perspectiva de longo prazo nas relações trabalhistas, pois desfrutavam de lucros estáveis e a competição era limitada. Durante os anos gloriosos os trabalhadores conquistaram maior proteção trabalhista, melhores salários e benefícios universais como Seguro Saúde (Mohamed, 2008).

No entanto, os Anos Gloriosos entraram em crise. Como descreveu Hobsbawm, a última parte do século 20 foi uma era de decomposição, de incertezas, de crise. Como assinala em *A Era dos Extremos*, nos anos 1980 e 1990 o mundo capitalista viu-se novamente no escalonamento do desemprego em massa, depressões cíclicas severas, aumento de mendigos e sem teto em meio à abundância do luxo e do gasto ilimitado face à receita limitada do Estado. A humanidade vivenciou, no período, uma crise mundial no sentido econômico e o caos no sentido político.

Nesse cenário, a mudança das políticas econômicas keynesianas para as de livre mercado foi a marca¹. Mohamed descreveu essas transformações, caracterizadas por toda uma gama de operações no âmbito econômico, político e social². O papel intervencionista

1 Seeraj Mohamed (2008). Global University Working Paper No 1, “Economic Policy, Globalization and the Labor Movement (2008): Changes in the Global Economy from the Golden Age to the Neoliberal Era.

2 Os trabalhos de August von Hayek e Milton Friedman contribuíram para ampliar a aceitação, pelos policymakers, da proposição que o papel do Estado na economia deve ser limitado. Hayek e Friedman propuseram uma ideologia econômica anti-Estado, substituindo a ideologia de John Maynard Keynes e Karl

do Estado foi visto por essa perspectiva liberal com o potencial de distorcer os resultados da alocação de recursos e dos mecanismos de mercado, até mesmo reduzindo o potencial de crescimento das economias capitalistas. Essa compreensão desemboca na defesa do capitalismo de livre mercado, com ênfase nas propostas de liberalização, desregulamentação, globalização do comércio, supremacia do mercado como lócus prevalente da regulação, dando espaço a que os mercados financeiros passassem à condição de forças preponderantes. A década de 1970 marca o fim das condições econômicas definidas no acordo de Bretton Woods (1944), com a crescente crise do dólar, o fim do padrão-ouro dólar e das taxas de câmbio fixas, chegando a elevação unilateral da taxa de juros americana, num momento que vai se afirmando as mudanças políticas com abertura da era do "Tatcherismo" no Reino Unido e no "Reganismo" nos Estados Unidos. Não muito tempo depois, o mundo assiste o colapso do comunismo real. O dogma do livre mercado aparece como reencarnação do *laissez faire*³.

No século XX, já em meio à crise do Estado de Bem Estar Social, o ideário liberal que durante os Anos Gloriosos não encontrou na materialidade social condições para se afirmar, reaparece com força sob o rótulo de neoliberalismo, muitas vezes oculto na expressão “globalização”, uma filosofia política do fim do século 20; na realidade, a retomada do liberalismo clássico, com suporte nas teorias econômicas neoclássicas. Seus maiores defensores afirmavam, por exemplo, que o objetivo era “*derrubar as barreiras ao comércio e investimento internacionais, para que todos os países possam se beneficiar de melhores padrões de vida através do aumento dos fluxos de comércio e investimento.*”(Câmara Internacional de Paris).

Polanyi onde as economias capitalistas, por sua instabilidade e por seus efeitos perversos em termos de criação de pobreza e desigualdade, inerentes ao livre mercado, requeriam a intervenção e a regulação do Estado,

³ Em 1776, Adam Smith, em *A Riqueza das Nações*, defendia o livre comércio. Smith passou a ser reconhecido como o "pai" da economia de livre mercado, argumentando que o comércio liberalizado traria equalização de preços, ou seja, o preço do trabalho e capital tenderiam a ser os mesmos no mundo inteiro (Reinert 2007). O principal objetivo da "engenharia social", originada na Inglaterra, era libertar a vida econômica do controle social e político por meio de uma nova instituição, rompendo as estruturas tradicionalmente e socialmente mais enraizadas. Com o livre mercado apostava-se em um tipo de economia em que os preços de todos os bens e serviços – inclusive do trabalho – , assim como as possibilidades de produção e comercialização fossem livremente definidos pelos indivíduos livres. A estruturação da sociedade do Século XIX, em tempos de capitalismo constituído na sua etapa liberal, no pressuposto da supremacia do mercado autoregulado foi muito bem analisada por Karl Polanyi em *A Grande Transformação* (Gray, John 1998).

O neoliberalismo como teoria e prática econômicas parte do pressuposto de que o bem estar humano pode ser concretizado quando asseguradas as liberdades individuais e afirmadas as competências empreendedoras em um quadro institucional caracterizado pelo livre mercado, livre comércio e por fortes direitos de propriedade privada⁴. O papel do Estado é criar e preservar o quadro institucional adequado para tais práticas, devendo garantir a integridade do dinheiro e configurar a polícia e as instituições legais para assegurarem os direitos privados de propriedade e garantir o funcionamento dos mercados. Suas principais características - o chamado "mantra neoliberal" - são: desregulação; privatização e afastamento do Estado de diversas áreas de prestação social (Harvey, 2005). Segundo Harvey, trata-se de um processo que implica em destruição criativa, não somente dos quadros institucionais e dos poderes anteriores, mas, também, da divisão de trabalho, das relações sociais, das disposições sociais e dos modos de vida, com ênfase colocada nas relações contratuais gestadas no mercado. A idéia síntese é a de que o bem social será maximizado trazendo todas as ações humanas para o domínio das operações de mercado (Harvey, 2005).

As prescrições do Banco Mundial e do FMI afinadas com esse ideário incluem: mobilidade comercial e financeira⁵; altas taxas de juros; agressiva abertura da economia; redução do tamanho e do papel do setor público; privatizações; reformas no mercado de trabalho reduzindo os custos de trabalho, no suposto de que os sindicatos e a regulação são barreiras indesejáveis; reformas dos gastos na área social; políticas monetárias e fiscais restritas; por fim, política financeira responsável (Gabel, 2000)⁶.

4 O neoliberalismo se intensificou nos anos 1980 e 1990, orientado pela Rodada do GATT no Uruguai, a qual integrou os 110 países participantes através de comunicação e comércio em um só "global village". O neoliberalismo, através da liberalização de comércio promovida pelo FMI e pelo Banco Mundial, é na prática uma integração econômica dinâmica, mas os argumentos para a globalização através da liberalização são econômicos em sua essência (Reinert, 2007).

5 Foi após o abandono da ordem dos acordos de 1944 de Bretton Woods que a globalização financeira se tornou parte da nova ordem mundial. Uma das características mais importantes dos mecanismos de Bretton Woods foi a centralidade do dólar dos Estados Unidos, que foi a moeda de referência usada pelo mundo durante e após a II Guerra Mundial. Em 1971, os Estados Unidos romperam com a paridade dólar-ouro.

6 A agenda liberal do Consenso de Washington – o pacote de prescrições de políticas de reforma empurradas pelo FMI, pelo Banco Mundial e pelo Departamento do Tesouro americano principalmente para os países da América Latina – tinha o objetivo de legalizar o neoliberalismo. Os neoliberais identificaram as causas prevalentes para a ineficiência da velha ordem, como o tamanho massivo do setor público e economias fechadas que produziam efeitos inflacionários. O Consenso de Washington pregou que a inflação deveria ser combatida promovendo desenvolvimento econômico e social da seguinte maneira: pagando as dívidas, melhorando a competitividade econômica através da integração produtiva e financeira com o resto do mundo.

O regresso ao livre mercado foi um caminho planejado. Com suposto na liberdade negativa, possibilita que os capitalistas financeiros globais movimentem seus capitais fácil e rapidamente, com auxílio dos avanços tecnológicos, em especial dos computadores e dos sistemas móveis por meio dos quais as transações são realizadas. Forte nesse suposto, os capitalistas globais, especialmente os do setor financeiro, passaram a demandar por reformas estruturais via alterações legais.

A remoção do sistema de controle de capitais, a criação de novos instrumentos financeiros e avanços tecnológicos em sistema de comunicação e de informática possibilitaram a constituição de um sistema financeiro altamente integrado. Gilpin estimou que o volume de negociação de divisas no fim dos anos 1990 era por volta de US\$ 1.5 trilhões por dia, ou um aumento de quase 8 vezes desde 1986. Em contraste, o volume mundial de exportações de bens e serviços em 1997 foi de US\$ 6.6 trilhões, ou US\$ 25 bilhões por dia. Já o volume de capital de investimento buscando retorno mais elevado cresceu enormemente na década de 1990; consistuindo-se, essencialmente, de fundos de pensões, mútuos e outros, no total de US\$ 20 trilhões. Tais fundos foram caracterizados como fundos emprestados para utilização em investimentos. Outros ativos financeiros ou derivativos também passaram a ter papel vital na finança internacional, impactando a política econômica global.

O economista e líder trabalhista Thomas Palley, fundador da *Washington-based Economics for Democratic and Open Societies* descreveu:

Financeirização é um processo pelo qual os mercados financeiros, instituições e elites financeiras obtêm maiores ganhos com a política econômica e seus resultados. A financeirização transforma o funcionamento do sistema econômico tanto em nível macro quanto micro. Seus principais impactos são 1) elevar a significância da esfera financeira, relativamente à esfera do real; 2) transferir renda da esfera real para a esfera financeira e 3) aumentar a desigualdade de renda e contribuir para a estagnação de salários (Palley, 2007:2).

A financeirização tem sido associada à desconexão dos salários com o aumento de produtividade, levantando preocupações sobre a estagnação dos salários e larga desigualdade de renda (Mishel et all 2007). A financeirização se faz sentir por parte dos trabalhadores de maneira direta via empregador e de maneira indireta por meio da política

econômica. Os bancos centrais aumentaram as taxas de juros em economias com alta densidade sindical sob o argumento da necessária redução da inflação (Palley, 2007:24). Altas taxas de juros induziram os empregadores a terceirizar e reduzir a escala, com decorrentes reflexos na organização dos trabalhadores. Nesse sentido, segundo Palley, a via eleita pelo capitalismo financeirizado pode ser vista como sendo uma agenda para enfraquecer a organização sindical e corroer os suportes do mercado de trabalho como salário mínimo, seguro-desemprego, proteção ao empregado e benefícios ao empregador.

Se a revolução financeira, segundo Gilpin (2000), tem ligado economias nacionais fechadas, levando ao aumento da disponibilidade de capital para países em desenvolvimento, o que permitiu que a maioria das economias emergentes do leste asiático acelerasse seu desenvolvimento, por outro lado a natureza da finança internacional é de curto prazo, sujeita à especulação e à volatilidade, fazendo com que a maior parte dos governos seja vulnerável às mudanças repentinas. A eliminação do controle de capitais e o movimento em direção a um sistema financeiro global, juntamente com a remoção das barreiras ao Investimento Direto Estrangeiro, IDE, aceleraram o movimento de fundos globais e integração de serviços regionais.

A elevada abertura de economias nacionais resultou, entre outros aspectos, em: crescente número de exportadores de bens manufaturados; rápido aumento do comércio; e, na internacionalização dos serviços. A competição intensificou-se com a participação de países subdesenvolvidos, que passaram de exportadores de alimentos e commodities para exportadores de bens manufaturados e serviços (Gilpin 2000). Essa competição intensificada impactou o trabalho e causou crescente insegurança no emprego, desemprego e desigualdade de renda, levando a clamores pelo regionalismo econômico.

Com o livre movimento do capital ocorreu um aumento drástico no grau de intermediação financeira e o desenvolvimento de novos instrumentos financeiros, desencadeado pela liberalização legal (nacional e internacional) e pelo desenvolvimento da tecnologia da comunicação. Esse último tem sido associado a investimentos de instituições financeiras como bancos comerciais em negócios não financeiros geridos por empresários. Essas instituições são apontadas por diversos economistas como ameaça, não somente à estabilidade do sistema capitalista, mas também ao mundo do trabalho.

Os Programas Estruturais de Ajustamento impostos pelas *instituições financeiras internacionais*, IFIs⁷, em vez de tornar os países receptores mais competitivos economicamente, resultaram em um rápido declínio econômico, como o caso da Argentina e da Turquia no fim dos anos 2000. No Chile, país freqüentemente apontado pelos IFIs como um modelo de políticas de livre mercado, a taxa de desemprego cresceu de 6% em 1998 para mais de 10% (*American Center for International Labor Solidarity*, 2003). Em 2001, o Banco Mundial recomendou que o México eliminasse as associações sindicais obrigatórias, os direitos de negociação coletiva, obrigação de participação nos lucros, indenizações, pagamentos da empresa para segurança social, além de eliminar a responsabilidade para os empregadores dos trabalhadores terceirizados/subcontratados e as restrições nos contratos de trabalho não-padrão, essencialmente revogando a lei trabalhista federal (IBID).

A supervisão do FMI e a execução das reformas com 'condicionalidades' impostas pelos Programas de Ajustamento Estrutural constituíram-se como um meio crescentemente aceito de transmitir credibilidade aos investidores privados. O FMI e o Banco Mundial agem como monitores e reforçadores dos programas de reforma. Simultaneamente, o FMI age como um tipo de agência repressiva, que minimiza o risco do investidor com alterações nas políticas econômicas e ajuda a estabelecer a credibilidade das opções políticas escolhida vis-a-vis os interesses dos investidores (Gabel, 2000).

Em termos de validação externa da credibilidade das Nações, no tocante às reformas liberalizantes implementadas, os investidores externos estrangeiros recorrem às prescrições das instituições multilaterais como o FMI e o Banco Mundial. Estes supervisionam as reformas determinadas impondo condicionalidades nos programas de ajustamento. Tais imposições asseguram aos investidores que o governo não se renderá a pressões populares para abandonar as políticas "corretas" ditadas por tais Agências. As penalidades para mudanças nas políticas abarcam revogação do suporte financeiro e técnico por parte do FMI e remoção dos fluxos privados de capital (Gabel, 2000). Impondo

7 Os Programas de Ajustamento Estrutural são um conjunto de políticas econômicas e mudanças institucionais impostas pelo FMI e pelo Banco Mundial a países em desenvolvimento como condição para refinanciamentos de dívidas e empréstimos de médio prazo. Esses programas freqüentemente incluem a privatização de empresas públicas e desregulamentação de políticas de comércio, finanças e trabalho (*American Center for International Labor Solidarity*, 2003).

reformas estruturais, a metodologia chamada "terapia de choque" é favorecida pela hegemonia do pensamento dos economistas neoliberais. A terapia de choque é vista como eficiente porque os reformadores tem a oportunidade de implementar alterações radicais já nos estágios iniciais do novo regime, antes que a oposição se reúna para obstar a agenda.

Credibilidade e reforma política são evocadas por instituições multinacionais em países em desenvolvimento, na medida em que se coloca a implementação de reformas estruturais. A noção clássica de credibilidade veio cimentar o caso pela desejabilidade e inevitabilidade da reconstrução econômica segundo o ideário neoliberal. O mantra neoliberal consiste da privatização de empresas de propriedade estatal, redução na oferta de serviços por parte do Estado, eliminação do envolvimento estatal na definição de preços e severa restrição na manipulação estatal fiscal e monetária, para a "boa" governança econômica (Gabel 2000).

Ex-dirigente do Banco Mundial⁸, Joseph Stiglitz, observou que os supostos benefícios desse tipo de liberalização incluem decréscimo na taxa de desemprego e aumento na geração de empregos (devido aos salários mais baixos). Porém, ressaltou que a evidência na América Latina não sustenta tais conclusões; a flexibilidade salarial não resultou em criação de empregos ou taxa de desemprego mais baixa; e a flexibilidade do mercado de trabalho, ao invés de extrair as pessoas de trabalhos com baixa produtividade, repetidas vezes simplesmente as movia para o desemprego. Segundo Stiglitz, as decisões do Banco Mundial foram por vezes baseadas em ideologia e questões políticas. Durante seu período no Banco Mundial, Stiglitz viu os efeitos devastadores da globalização nos países em desenvolvimento e, em particular, sobre as massas trabalhadoras e os segmentos mais pobres.

Relatório das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento de 1995 confirmou tal fenômeno, indicando que os trabalhadores nos países vinculados aos programas de ajustamento do FMI e do Banco Mundial usam essencialmente qualquer flexibilidade nas leis trabalhistas para descartar trabalhadores e reduzir, em vez de adicionar, capacidade produtiva e criar empregos (IBID).

8 Stiglitz foi economista-chefe do Banco Mundial de 1997 a 2000.

Nessa perspectiva da afirmação dos preceitos neoliberais deve-se também destacar que os esforços neoliberais para proteger o mercado da interferência política incluem a criação de bancos centrais e *currency boards* independentes do estado: a independência do banco central impacta o grau de credibilidade das políticas monetárias – tal grau não pode ser alcançado quando a política é desenvolvida por políticos eleitos.

Países em desenvolvimento vêem o IDE como vital para seu crescimento e desenvolvimento sob a ordem neoliberal. A globalização neoliberal proporciona uma visão onde todos os países são abertos ao investimento e onde o comércio e as finanças são integrados. O IDE, como Kevin Gallagher e Lyuba Zarsky notaram, é central no paradigma *mainstream* de desenvolvimento global. Eles dizem que a prescrição padrão é "deixar os mercados livres" removendo obstáculos institucionais e políticos aos influxos de IDE e operações de multinacionais. Eles acrescentaram que as multinacionais e o IDE estimulam o desenvolvimento econômico e reduzem a pobreza, e que o IDE é visto como rota para a melhora da gestão ambiental da indústria nos países em desenvolvimento.

Nessa perspectiva, o IDE traria potencialmente dois tipos de benefícios econômicos: renda nacional e emprego. A promessa de empregos é o que atrai suporte público para os subsídios - muitas vezes exorbitantes - usados tanto por países desenvolvidos quanto em desenvolvimento para atrair IDE. Outra promessa é que o IDE representa a entrada de recursos externos, que é vista pelos governos dos países em desenvolvimento como menos volátil do que os empréstimos, logo providenciando um contrapeso tanto para problemas na conta corrente ou relativos a instabilidade e/ou fortes desvalorizações na taxa de câmbio. Outro incentivo seria por meio da capacidade que o IDE teria em alimentar o crescimento sustentável nos países receptores através da transferência de tecnologia e avanço do conhecimento. É dito que o efeito sustentável é que os países em desenvolvimento se beneficiem do uso de um grande número de ativos escassos de propriedade das empresas multinacionais – principalmente tecnologia –, como expertise em gestão e sistemas, canais globais de marketing, capacidade de pesquisa e desenvolvimento e nomes de marca. Gallagher e Zarsky afirmam que, em teoria, esse pacote de ativos fazem o IDE mais produtivo que o investimento doméstico. Observando, no entanto, que essa teoria encontra limitado suporte na realidade, eles escreveram: "Embora a noção de que o IDE implica em bônus adicional ao desenvolvimento econômico

seja teoricamente coerente, a evidência para tal é pouca. Por mais de 20 anos, pesquisas buscando evidência positiva do IDE para firmas domésticas em países em desenvolvimento encontraram que essa ligação é tão provável de ser negativa quanto neutra".

Países em desenvolvimento acreditam que as empresas multinacionais irão aprovisionar suas firmas domésticas com acesso ao marketing e distribuição globais; no entanto, tal acesso é fechado e protegido. Proponentes da globalização neoliberal insistem que os países em desenvolvimento, para serem habilitados a receber os benefícios do IDE, deveriam aderir às políticas neoliberais (privatizar, desregular, abrir mercados). Adicionalmente, é pedido aos países em desenvolvimento que baixem os impostos e implementem rígidas políticas monetárias e fiscais, mas estas redundam em benefícios para as corporações multinacionais, na forma de acordos extremamente onerosos para os países hospedeiros (Mohammed, 2008)⁹.

Em escala global, as empresas transnacionais consideram dois fatores de maior importância na determinação da efetivação do IDE: o conhecimento e o acesso ao trabalho. O significado do local do trabalho como fator de produção é considerado bastante importante. Alguns grandes atributos do trabalho são o conhecimento e as habilidades, custos de salário, produtividade do trabalho e controle do trabalho. No que diz respeito às multinacionais, Peter Dicken afirmou: "As corporações multinacionais preferem realizar novos investimentos onde os sindicatos são maleáveis". A OIT, em 1999, observou que "políticas de liberalização econômica alteraram o relacionamento entre o Estado, o trabalho e os negócios". Os resultados econômicos são agora mais influenciados pelas forças de mercados do que por mediação através dos agentes sociais, normas legais ou o Estado.

Uma economia livre, segundo Polanyi, promove centralização, concentração, desigualdade, exploração, marginalização e exclusão. Essa visão foi fortemente apoiada por Erik Reinert. Pois como poderia um país pobre – com sua vantagem comparativa limitada a produtos de qualidade inferior, e muitas vezes não são nem subsidiados nem mecanizados –

⁹ As corporações multinacionais em geral ganham renda através do investimento nos países em desenvolvimento. Eles são levados a fazer seus investimentos nos países em desenvolvimento pelas seguintes razões: a oportunidade de explorar recursos como minérios, petróleo e outros materiais primários, e também mão de obra, custos mais baixos de produção, incluindo salários ajustados para a produtividade do trabalho, acesso a mercados domésticos e regionais.

competir com países industrializados e desenvolvidos, cujos bens comercializáveis são de alta qualidade, produzidos com tecnologias de ponta? Segundo Reinert, os países pobres se especializam em três atividades que basicamente tem uma ou mais das seguintes características: bens e atividades com retorno que diminui, em vez de aumentar; atividades desprovidas de potencial de aprendizado; e/ou os frutos do aprendizado, em vez de produzir riqueza local, são passados para os clientes dos países ricos através de preços mais baixos (Reinert, 2007). E elucida:

A principal diferença entre países ricos e pobres é que os ricos todos passaram por uma fase sem o livre comércio. Somente um público confiante e determinado nos países ricos pode assegurar que os governos dos países pobres sejam livres para tomar decisões em benefício de seu próprio povo.

Insistindo no debate, Reinert explica que os países ricos se tornaram ricos porque seus Estados e elites dominantes construíram, subsidiaram e protegeram indústrias dinâmicas e serviços por décadas ou séculos. Eles trouxeram suas estruturas tecnológicas para as áreas onde a mudança tecnológica era o foco. Dessa forma, os países ricos criaram renda que se espalhou para os capitalistas em forma de lucros mais altos, para o trabalho sob a forma de salários mais altos e para os governos como impostos mais altos. Isso evoca a idéia de colonialismo, sistema que busca prevenir que tais tipos de eventos se reproduzam nas colônias¹⁰. O "jogo" do comércio adotado não foi uniforme.

No livro *Kicking Away the Ladder: Development Strategy in Historical Perspective*, o professor de economia da Universidade de Cambridge, Ha-Joon Chang, revela que a história das superpotências econômicas do mundo (por exemplo, Estados Unidos, Alemanha e Suíça) apresenta proteção massiva dos mercados domésticos para dar suporte à industrialização. A retórica econômica dos países ricos e do ideário liberal é para "exportação", somente para os países pobres e colonizados, pois os países ricos como os Estados Unidos adotam decisões pragmáticas, revelando a lacuna entre retórica e realidade.

10 No artigo *Why We Are, Where We Are*, o embaixador filipino na Grécia Rigoberto Tiglao, em 2001, observou que a economia colonial criou estruturas de subdesenvolvimento que bloquearam a adoção do capitalismo e tecnologias modernas nos países pobres.

Os Estados Unidos tem tradicionalmente usado duas máximas – uma refletindo as políticas ativistas de Alexander Hamilton (primeiro secretário do tesouro, 1789-1795) e a outra de Thomas Jefferson (presidente, 1801-1809) que diz que "o governo que menos governa, governa melhor". Hamilton foi uma figura chave no estabelecimento do banco central dos Estados Unidos enquanto Jefferson contribuiu para seu fechamento.

Portanto, com o típico pragmatismo notado por Reinert, os Estados Unidos estão usando os 'Jeffersonianos' para a retórica e os 'Hamiltonianos' para a política. Para resumir o discurso sobre livre comércio, Reinert mostrou que países que dominaram o mercado global preferem o livre mercado, enquanto países que buscam construir suas indústrias precisam de proteção antes de poder competir com competidores estabelecidos há muito tempo. Tal idéia foi exposta por Keynes: o comércio aberto pode ser contraproducente a estabilidade das economias nacionais. Keynes e outros economistas com convicções similares insistiram que países deveriam abrir o comércio somente para bens que eles não têm a possibilidade de produzir. Keynes sugeriu que antes de buscar a abertura econômica, o comércio bilateral e acordos de capital entre economias nacionais devem ser incentivados.

A expansão do capitalismo em seu viés neoliberal trouxe grandes desafios e ameaças às esferas econômicas e sociais dos estados nacionais. Em todo o mundo, houve impactos no emprego, na informalização e na redução da capacidade de o Estado regular e melhorar os padrões sociais e de trabalho, com aumento da desigualdade social entre países e dentro deles (Pillay, 2007). A promoção do "trabalho decente", slogan da OIT, tem sido imensamente desafiada. Também, a riqueza das nações é concentrada em um núcleo de poucos países, ricos e desenvolvidos, com as corporações transnacionais ocupando o topo da pirâmide, tanto em termos de riqueza como de poder, enquanto trabalhadores informais, trabalhadores rurais e os pobres das regiões urbanas permanecem na base (Pillay 2007; Dumenil e Levy, 2005).

A OIT, em Relatório de 2005, observou que nas últimas três décadas, os níveis de crescimento econômico declinaram, a taxa de desemprego média cresceu e o número de pessoas vivendo na pobreza não diminuiu. Nesse Relatório, Werner Sengerberger constata que a competição global e o nacionalismo econômico aumentaram. O Relatório mostra

também que o desemprego global nos anos 1990 aumentou de 100 para 160 milhões de pessoas naquela década. Em 2003, a OIT estimou esse desemprego num total de 186 milhões. Atualmente, estima-se que cerca de um terço da força de trabalho mundial, ou seja, um bilhão de pessoas sejam desempregadas ou subempregadas¹¹.

Muitos países em desenvolvimento estão enfrentando baixo crescimento, com poucas elites cosmopolitas aproveitando os frutos do desenvolvimento enquanto a grande maioria das pessoas sofre com o desemprego massivo, trabalho informal, salários baixos e condições precárias de trabalho e de vida. A globalização neoliberal deslocou os empregos do centro para a periferia, porém com redução relativa de novos empregos em indústrias de alta tecnologia, como telecomunicações e fabricação de equipamentos. A competição crescente por empregos e investimentos levou à corrosão da capacidade regulatória dos estados nacionais e a capacidade dos sindicatos de defender as conquistas sociais. A maioria dos países do mundo tem experimentado diminuição em suas leis trabalhistas e provisão de bem estar social (Pillay, Devan, 2007).

O Brasil é um dos países em que a flexibilização do mercado de trabalho, incluindo a emergência de formas não padronizadas ou atípicas de contratos de trabalho, expandiram-se de forma expressiva, aspectos documentados em farta literatura. José Paulo Zetano Chahad observou em artigo de 2004 para a OIT:

[...] A questão do impacto da flexibilização das relações trabalhistas em níveis de emprego, ou mesmo no mercado de trabalho, tem sido altamente controversa para o Brasil e em nível internacional. Para alguns, o ponto é importante para promover o emprego e/ou limitar o papel do crescimento do desemprego. Para outros, contudo, essa flexibilização é nada mais que um expediente para remover os direitos de trabalho, com isso buscando satisfazer a necessidade de lucros corporativos sem

11 Em 1986, o secretário geral da OCDE Jean-Claude Paye declarou: "Não há necessariamente uma contradição entre flexibilidade e proteção. De fato, reduzir a incerteza pode contribuir com a melhoria da flexibilidade e da segurança". Em seu relatório de 1995 - o World Development Report, intitulado Trabalhadores em um Mundo Integrado -, o Banco Mundial avisou que "excessiva proteção no trabalho através da regulação pode proteger aqueles que tem emprego às custas dos desempregados e daqueles nos setores rurais e informais", e recomenda que "regulação restrita de proteção trabalhista seja adotada". O Banco Mundial foi crítico em relação a regulamentação do trabalho: "em muitos países Latino Americanos, Sul-asiáticos e do Oriente médio, as leis trabalhistas estabeleceram regulação de proteção ao trabalho onerosas, fazendo com que decisões de contratação sejam praticamente irreversíveis".

impacto positivo algum sobre o nível de emprego. Além disso, a flexibilização tenderia a aumentar a precariedade do trabalho em vez de gerar novos empregos [...]

No Brasil, entre os que questionam a flexibilização do mercado de trabalho como elemento de promoção de mais postos de trabalho e/ou atenuante do desemprego. José Dari Krein (2004) mostrou que nos anos 90 o Brasil passou por um forte *processo de desestruturação do mercado de trabalho, com crescente aumento do desemprego, do trabalho autônomo e assalariado sem registro e de ocupações em condições ilegais e precárias, que alcançaram parcela expressiva da classe trabalhadora brasileira*. Ele observou ainda, que no Brasil as medidas de desregulamentação do mercado de trabalho, associadas a política econômica e aos ajustamentos estruturais realizados nos anos 1990, não concretizaram os resultados alardeados pelos proponentes neoliberais, não resultando no aumento do emprego e da formalização e melhorias das relações de trabalho, mas na expansão de contratos temporários, no aumento do trabalho aos domingos, na ampliação de contratos a tempo parcial e a prazo determinado, na promoção de cooperativas de trabalho fraudulentas. Ele mostrou também que – num país já marcado historicamente por formas de contratação, de demissão, de remuneração e de definição do tempo de trabalho muito flexíveis, dado seu largo excedente de mão de obra - as medidas de desregulamentação que tinham como objetivo aumentar a flexibilidade do trabalho não se constituíram na variável principal explicativa da desestruturação do mercado de trabalho, mas não obstante contribuíram para o aumento da precariedade e da insegurança no trabalho, sem impactos positivos sobre a geração de emprego, a redução do desemprego, a elevação dos rendimentos e a formalização das relações trabalhistas. Ao contrário, esses aspectos caminharam todos no sentido da desestruturação do mercado e das relações de trabalho no Brasil (Krein, 2004)¹².

12 Nesse sentido, mencionamos também, entre outros, Pochmann (1997), Mattoso e Pochmann (1995), Mattoso (1995), Crivelli (1997), (Chahad 2004).

1.2 Neoliberalismo e Flexibilização no Mercado de Trabalho das Filipinas

Na literatura filipina, não há consenso sobre quando exatamente o neoliberalismo começou a fomentar as mudanças domésticas no País. Gerardo Sicat, Chefe de Planejamento Econômico do Governo de 1972 a 1980, sugere o fim dos anos 80 como um possível ponto de demarcação; foi durante aquele período que a fixação do salário mínimo passou de uma política nacionalmente centralizada para uma descentralizada, regional (Sicat 2004:5)¹³. Também foi na década de 80 que as Filipinas passaram por uma série de reformas políticas e Programas Estruturais de Ajustamento.

Grandes alterações de política econômica ocorreram quando o governo Aquino assumiu o controle, em 1986. Nesse período foram realizadas reformas estruturais na economia, como a liberalização do comércio, liberalização cambial, mudanças no marco regulatório dos investimentos e do sistema bancário; privatização de empresas e ativos estatais, alterações em funções governamentais. A implementação dessas reformas foi intensificada nos anos 1990, projetando-se para a primeira década do século XXI (Cororaton, 2005:100).

Quando a economia filipina, por meio dos Programas Estruturais de Ajustamento, deslocou-se da substituição de importações para se concentrar na promoção das exportações, o sistema de administração trabalhista definido pelo Código do Trabalho foi colocado em questão, como estrutura capaz de responder de forma adequada as transformações econômicas.

Bach Macaraya observou que essa mudança de paradigma econômico forçou as empresas domésticas, desafiadas pela competição global, a submeterem-se a uma reengenharia que, mesmo em indústrias em que os sindicatos eram fortes, resultaram em

13 A consultora da OIT Sandra Yu, por outro lado, chama atenção para a crise econômica da década de 1980 que causou muitas demissões (Yu 1999). No entanto, Yu também retorna ao passado da industrialização dos anos 1960, que ela acredita que foi o que fez o setor informal ascender. Também influente foi o relatório da OIT/UNDP Ranis Report de 1974 (*Sharing in Development: A Programme of Employment, Equity and Growth for the Philippines*), que advogou em favor da promoção de atividades intensivas em trabalho e então, sugeriu um relaxamento das leis trabalhistas filipinas. No fim dos anos 1960, a renda per capita nas Filipinas era US\$ 612, muito mais alta do que a da Indonésia (US\$196) e Tailândia (US\$329). No entanto, o crescimento do país foi dificultado desde a década de 1980.

demissões em massa; os negócios começaram a segregar atividades centrais e não-centrais, com as não-centrais sendo terceirizadas, com contratação de empreiteiros independentes ou de cooperativas de trabalho. A subcontratação foi introduzida majoritariamente pelas Corporações Multinacionais (CMNs) objetivando explorar mão de obra barata. Segundo esse autor:

O impacto líquido de todos esses fenômenos foi que eles forçaram uma mudança nas relações de trabalho, mesmo sem alterar o Código do Trabalho. Empregadores foram forçados a exercer relações empregatícias atípicas para sobreviver e continuar a prover emprego para os trabalhadores filipinos.

E essas formas de contratação, antes atípicas, passaram a ser a regra, aparecendo como típicas (Macaraya, 2005:5), seguindo o movimento mais geral do capitalismo globalizado. Nesse processo, o Código de Trabalho passou a ser criticado por ser arcaico e excessivamente doméstico (IBID, 30).

Em tempos em que a Constituição filipina de 1987 era reformada, o País tornou-se grandemente endividado junto ao Banco Mundial e a outras instituições financeiras, em especial em decorrência do débito de US\$ 2 bilhões herdado do regime Marcos (1965-1986) e dos novos empréstimos que estavam sendo obtidos para financiar a recuperação econômica. No fim do mandato do Presidente Aquino, em Junho de 1992, a dívida externa estava em torno de 30 bilhões de dólares. Seu sucessor, Fidel Ramos, adicionou 15 bilhões de dólares a essa dívida, durante seu mandato de seis anos (1992-1998). Em seguida, Joseph Estrada acrescentou mais US\$ 7 bilhões, em menos de três anos e antes que fosse deposto em 2001. O problema da dívida externa - cujo maior valor foi alcançado em 2007 (cerca de US\$ 62,5 bilhões) -, deixou o País mais vulnerável aos ditames do FMI e do Banco Mundial, e aos seus draconianos programas de "ajustamentos" estruturais.

Tais ajustamentos, propostos pelo FMI e pelo Banco Mundial, continham os seguintes elementos: redução do gasto do governo para controlar inflação; liberalização das importações, removendo restrições ao investimento externo e fazendo a indústria local mais eficiente através da exposição à competição internacional; privatização das empresas estatais, com desregulamentação radical para promover mais eficiência alocativa e uso dos

recursos produtivos de acordo com mecanismos de mercado em vez de decretos governamentais; desvalorização da moeda doméstica para tornar as exportações mais competitivas, resultando em maior reserva estrangeira para o serviço da dívida externa; redução da demanda por capitais externos; cortes ou contenção dos salários visando a eliminar ou a enfraquecer os mecanismos de proteção ao trabalho (por exemplo, o salário mínimo), que eram vistos como barreiras artificiais à mobilidade de capital local e estrangeiro (Bello, *The Iron Cage*).

Nos anos 1980 e 1990, os Programas de Ajustamento Estrutural de cunho liberal impostos pelo FMI e pelo Banco Mundial fundamentavam-se na liberalização dos mercados e nos programas de ajuste fiscal e monetário¹⁴. Nas Filipinas, a Ordem Executiva 264 reduziu as tarifas para a faixa de 0% a 5%, para todos os produtos, exceto alguns poucos considerados muito sensíveis (Bello, 2008). Anteriormente, pressões dos credores internacionais resultaram na Ordem Executiva 292, com destinação ao orçamento anual de quantia necessária para o custeamento da dívida externa e dos juros. Bello descreveu esse modelo como “sufocante” (Ibid; ver também Beja, 2009:2).

Certos eventos ajudaram a definir a economia filipina nos anos 1990. Uma série de golpes de Estado contra a Presidente Corazon Aquino no fim dos anos 80, foi seguida de crise de energia elétrica, alimentando incertezas que tiveram como resposta a contração da economia em 0,1% no conjunto do período 1991-1993. Durante a presidência de Fidel Ramos, no entanto, a economia se recuperou e gerou um crescimento do PIB de 4,9% em média no período 1994-1997. No período 1998-2000, o crescimento foi menor, em função dos impactos da crise financeira asiática, mas mesmo assim o PIB cresceu numa média de 3,5% ao ano.¹⁵

14 Em meados de 1980, os ajustamentos estruturais impostos pelo FMI e pelo Banco Mundial se tornaram via para o programa de liberalização de mercado que foi imposto para as economias do terceiro mundo que sofrem com grandes problemas de endividamento. O Acordo Geral em Comércio em Serviços, por exemplo, foi uma forma indireta de alterar a Constituição de 1987 sem a necessária ratificação popular por meio de plebiscito. A constituição do país reserva aos cidadãos e empresas filipinas a gerência da mídia de massas, o controle e administração das instituições de educação, e a prática de todas as profissões.

15 Em valor bruto adicionado, a proporção da agricultura no PIB declinou de 21,5% em 1991-1993, para 20,7% em 1994-1997 e 17,2% em 1998-2000. A proporção da manufatura também caiu, de 33,2% em

Edsel Beja Jr., em artigo de 2006, discutiu a liberalização econômica da economia filipina na década de 1990, mostrando como as políticas neoliberais sustentaram a fuga de capitais financiada por influxos de capital de modo similar a uma “porta giratória”. Ele assinalou que a liberalização financeira criou mais oportunidades para a tomada de empréstimos externos e para a fuga de capitais, que resultou em esvaziamento da economia filipina, atribuindo a responsabilidade desse movimento aos equívocos, erros e a má administração das políticas macroeconômicas, que juntamente a corrupção e ao comportamento *rent-seeking* dos investidores foram responsáveis por afugentar o capital estrangeiro. Porém, observou que os influxos de capital, em surtos, também trouxeram instabilidade econômica e crises financeiras. Por seus cálculos, a fuga de capital das Filipinas aumentou de US\$ 16 bilhões nos anos 80 para US\$ 43 bilhões na década de 1990, chegando a US\$ 36 bilhões somente no período 2000-2002. Como resumiu Beja Jr. “apesar de seguir as políticas neoliberais – de fato as Filipinas são um bom exemplo de país que seguiu rigorosamente as prescrições neoliberais (ver Pritchett 2003; Bello et al. 2004) – podemos observar que as fugas de capital e endividamento externo aumentaram com a desregulação e liberalização financeira” (Beja 2006:58).

Portanto, os influxos de capital tiveram impacto limitado na criação de postos de trabalho, por causa da saída líquida de capital. Isso sugere que o principal resultado primário dos influxos financeiros foi a geração de lucros especulativos de curto prazo, que foram remetidos como saída de capital; tendo sido a criação de empregos, quando ocorreu, meramente uma casualidade.

O professor Benjamin Diokno, em Setembro de 1992, publicou um artigo sobre as políticas macroeconômicas Filipinas. Ele observou que o governo filipino havia adotado um “programa de ajuste” para o período 1987-1992 com o FMI, para ser elegível para obter um novo acordo estendido para três anos. No entanto, o crescimento relativamente rápido do fim dos anos 80 tornou-se insustentável; no período 1990-1991, com o orçamento de 1990 tendo déficit quase dobrado - se comparado com ao ano anterior -, a estratégia de

1991-1993 para 32,2% em 1994-1997 e 30,9% em 1998-2000. Em contraste, a proporção de serviços aumentou de 45,4% em 1991-1993, para 47% em 1994-1997 e 52,0% em 1998-2001. A proporção de empregados nesses três setores espelhou o declínio da agricultura e a ascensão dos serviços, com a manufatura mostrando um pequeno aumento (Cororaton 2005: 99).

gestão econômica mudou seu foco do crescimento econômico para a estabilização. Na realidade, resultou em estagnação. Naquele momento, Diokno argumentou que seriam necessárias medidas que completassem as reformas e as políticas de ajustamento neoliberais:

[...] falta muito para ser feito nas seguintes áreas: privatização, desregulamentação e racionalização do setor de energia, remoção das restrições quantitativas remanescentes no comércio (...), reformas do setor financeiro incluindo um programa para reabilitar e reestruturar o Banco Central e a liberalização do mercado de câmbio" (Diokno 1992:3).

Todas essas questões foram, desde então, enfrentadas e novas políticas neoliberais implementadas. Outra importante reforma neoliberal envolveu o desmonte de mecanismos que alocavam recursos, definiam preços e direcionavam os resultados da economia. Assim, nas Filipinas, ao longo dos últimos anos, houve privatização contínua de empresas e indústrias do Estado ou por ele controladas. A venda de companhias públicas - consideradas "inchadas", não funcionando ou "doentes" -, para investidores privados mostram a observância do governo as condicionalidades impostas por tais reformas.

No tocante ao IDE, estimativas preliminares do *Bangko Sentral Pilipinas* mostram que no primeiro trimestre de 2008, seu volume alcançou US\$434 milhões. O influxo de IDE líquido foi mais baixo do que no mesmo período de 2007, dada a desaceleração econômica global, particularmente nos Estados Unidos¹⁶. Grandes investidores vieram dos Estados Unidos, Japão, Malásia e Coreia do Sul. Ganhos reinvestidos foram registrados em US\$ 118 milhões de Janeiro a Março de 2008, 10,6% menor do que o nível realizado durante o mesmo período em 2007 (Conselho Nacional de Coordenação Estatística - CNCE). A endividada Filipinas não foi isentada da crise da dívida, submetendo-se a uma série cruel de novos ajustamentos estruturais. Novo empréstimo teve como objetivo impulsionar o programa de ajustamento, que deveria contemplar toda a economia filipina, com impactos negativos sobre o mercado e as relações de trabalho nas Filipinas.

16 Os fluxos de IDE para as Filipinas, em 2007, alcançaram uma base relativamente elevada, em função da concentração do investimento estrangeiro em um empreendimento local de larga escala.

Nos anos 1990, mudanças chave em leis e políticas abriram as Filipinas como nunca antes para os IDEs e as empresas transnacionais. A principal entre essas foi a Lei do IDE (LIDE) de 1991 (Lei da República nº 7042 de 13 de Junho de 1991) que permitiu 100% da participação estrangeira em virtualmente todos os setores da economia, incluindo aqueles que costumavam ser pesadamente protegidos. Em 1996, a LIDE foi reforçada, particularmente nos setores anteriormente banidos. Observa-se que a LIDE não foi uma abertura puramente unilateral do país, mas também um resultado da subscrição a uma das modalidades da globalização, a Cooperação Econômica da Ásia e do Pacífico.

Nas listas de 2003 e 2004, das 50 maiores empresas multinacionais de países em desenvolvimento da UNCTAD, não houve empresa nenhuma empresa listada tendo as Filipinas como seu país de origem. Em 2003, entre os países em desenvolvimento, as Filipinas alcançaram somente a 19ª posição entre as localidades preferidas pelas 100 maiores empresas transnacionais para realizar IDE; o Brasil foi o primeiro da lista da UNCTAD. Isso não significa, entretanto, que as corporações transnacionais não estiveram ativas nas Filipinas¹⁷.

Em artigo de 2007, Jorge V. Sibal, Reitor da Faculdade de Trabalho e Relações Industriais da Universidade das Filipinas, notou certos padrões: as multinacionais ou empresas influenciadas de modo geral são mais dispostas a exigir flexibilização do que as empresas de propriedade filipina; em empresas com sindicatos trabalhistas, os empregadores das multinacionais são mais inclinados a "arrendar" trabalho para contratantes de mão de obra e agências, do que diretamente contratar trabalhadores que podem aumentar as fileiras de membros de sindicatos (Sibal 2007:16-17).

Apesar da readequação das leis e políticas para atrair mais IDEs, as Filipinas tiveram menos sucesso do que seus vizinhos, Indonésia e Malásia. A UNCTAD, em seu "Relatório de Investimento Mundial: Corporações Transnacionais e Competitividade"

17 Dr. Edberto Villegas, presidente do Programa de Estudos em Desenvolvimento da Universidade das Filipinas, identificou algumas Corporações Multinacionais (CMNs) notáveis nas Filipinas: Benguet Corp., San Miguel Corp., Caltex, Shell, Del Monte, Procter & Gamble, Philippine Sinter Corp. (subsidiária da Kawasaki, heavy Industries, e Kawasaki Metal Corp.), Purefoods, e Texas Instruments. San Miguel Corporation foi ranqueada como vigésima pela UNCTAD em sua lista do TOP 25 das CMNs baseadas em economias em desenvolvimento, ranqueadas por ativos estrangeiros. Era a única empresa de base filipina na lista. Em 2008, no entanto, San Miguel acabou na 85ª posição da lista do top 100. Ainda assim, era a única empresa filipina na lista.

(1995) não incluiu as Filipinas entre os países na Ásia nos quais abundam oportunidades lucrativas para investimentos em busca de mercados; a UNCTAD enumerou somente a Índia, Indonésia, Malásia e Tailândia (Report Overview, p.9).

A influência das transnacionais sobre o trabalho nas Filipinas tem sido particularmente forte nas zonas econômicas orientadas para exportação. A entrada de IDE foi defendida por importantes expoentes da academia¹⁸, que criticaram as restrições protecionistas que barrariam o IDE de áreas específicas da economia, como as exigidas para a exploração de recursos naturais, nas atividades de mídia de massa, nos serviços de utilidades públicas, de propriedade imobiliária e na pesca (Sicat, 2004:6). Defenderam também a desregulamentação do trabalho, particularmente no tocante aos benefícios dos trabalhadores, para que fossem criadas melhores condições de atração de IDE que pudessem entrar e ficar no país (Sicat, 2004:11).

Nas zonas de processamento de exportação e outras zonas econômicas especiais muitas empresas multinacionais são conhecidas por reforçar um acordo não escrito, nos termos "não aos sindicatos, não à política de greves", embora a Constituição formal reconheça o direito dos trabalhadores de formar sindicatos e realizar greves. Por exemplo, na zona de processamento de exportação de Cavite, o maior "estado industrial" do país, há apenas 20 empresas com sindicatos organizados, de um total de 227 empresas operando, sendo que 7 delas eram afiliadas a federações sindicais conservadoras, em 2000 (Eiler, 2001).

Em artigo de 2004, "Reformando o Mercado de Trabalho Filipino", Sicat argumentou contra as leis e regulações do governo que favorecem aqueles já regularmente empregados, dizendo que tais leis aumentaram o custo unitário da mão de obra, com isso limitando a entrada de IDEs que poderiam criar empregos para os desempregados.

Em 2003, o Centro Americano para Solidariedade Internacional do Trabalho apontou que *"nas zonas exportadoras ao redor do mundo, trabalhadores são impedidos de unir-se aos sindicatos e exercer seus direitos de greve e barganha coletiva. Tais zonas são zonas ou setores industriais segregados com incentivos especiais para atrair investimento*

18 Como por exemplo, o Professor Sicat, professor emérito de desenvolvimento econômico da Faculdade de Economia da Universidade das Filipinas, prematuro e sonoro expoente do neoliberalismo. A esse respeito, veja principalmente Sicat 2004.

estrangeiro. Em 1975, as zonas de processamento de exportações operavam em 29 países. Atualmente, 166 países abrigam 3000 zonas, empregando mais de 67 milhões de trabalhadores, dos quais 30 milhões somente na china – são majoritariamente jovens, a maioria mulheres pobres" (Centro Americano para Solidariedade do Trabalho, 2003, xiv). Mas a privação dos direitos de trabalhadores de formar sindicatos e realizar greves não está limitado as zonas de processamento de exportações nas Filipinas.

Muitas políticas que o FMI impôs nos seus programas de “ajustamento” contribuíram para a instabilidade da economia das Filipinas. A liberalização do mercado de capitais foi apressada, embora houvesse falta de evidências que isso fosse um impulso para a "decolagem" econômica de um país. Forçar um país em desenvolvimento a se abrir para importações que competem com produtos locais apresentaram conseqüências sociais e econômicas desastrosas. Postos de trabalho foram sistematicamente destruídos, assim como o conjunto de políticas macroeconômicas e de reformas institucionais tornou inviável a maior geração de empregos e estruturação do mercado e das relações de trabalho. Com a liberalização comercial muitos trabalhadores filipinos perderam seus empregos e foram empurrados para a situação de miséria; outros que não perderam perderam seus empregos foram também empurrados para situações de maior precariedade das condições de trabalho, menores rendimentos e proteção social e maior insegurança social (IBID).

Capítulo II

Flexibilização do trabalho nas Filipinas: consequência da Neo-Liberalização

As condições econômicas e políticas das Filipinas descritas no capítulo precedente impactaram o mercado de trabalho, as políticas e a regulação social do trabalho. Walden Bello oferece um bom resumo:

A liberalização do comércio era, em teoria, supostamente para revigorar a indústria filipina através do fim do monopólio, entre outros aspectos. Em vez disso o que aconteceu foi que a monopolização aumentou com a intensificação da liberalização da economia. Por quê? É muito provável que a monopolização surgiu porque firmas mais fracas saíram dos negócios com a liberdade de comércio – um resultado compreensível, dentro do paradigma neoliberal. A Liberalização do comércio nas Filipinas não foi brincadeira. A taxa efetiva de proteção para a manufatura foi rebaixada de 44% para 20%. Isso foi alcançado graças às múltiplas falências e perdas massivas de emprego – resumindo, desindustrialização. A lista de perdas incluiu produtos de papel, têxteis, cerâmicas, produtos da borracha, móveis e utensílios, petroquímicos, bebidas, madeira, sapatos, petróleo, óleos, roupas, acessórios e bens de couro. A indústria têxtil foi praticamente extinta pela combinação de cortes de tarifas e abuso de privilégios de isenção de impostos, com o número de firmas diminuindo de 200 em 1970 para menos de 10 ao fim do século (Bello, 2008).

Segundo Aniceto C. Orbeta¹⁹, tese não chanceladas pelo presente estudo, para os países em desenvolvimento a globalização foi, em muitos casos, acompanhada por medidas macroeconômicas de estabilização com o objetivo de restringir pressões inflacionárias e tornar o crescimento sustentável, com efeitos negativos no nível de emprego. Chega a afirmar que as empresas para poderem melhor competir em nível mundial necessitariam melhorar seus níveis de produtividade; para tanto, reduzem o emprego (Orbeta, 2002). Não concordo com Orbeta. Seu foco é estreito e os pressupostos são equivocados. Aliás, sequer estava habilitado a analisar os impactos nos salários, nos contratos e nas políticas e leis trabalhistas, em setores onde o comércio não criou emprego de maneira significativa.

Para analisar o processo de flexibilização das políticas e das normas de proteção ao trabalho nas Filipinas, compreendido como uma das expressões do movimento mais geral do capitalismo em sua versão financeirizada e neoliberal, é importante que se olhe,

¹⁹ pesquisador sênior no Instituto de Estudos em Desenvolvimento das Filipinas.

inicialmente, o arcabouço jurídico institucional trabalhista então vigente das Filipinas para, a partir de então, mapear o movimento de flexibilização como decorrência do neoliberalismo. É o que se fará a seguir.

2.1 Arcabouço normativo-constitucional, trabalho e flexibilização nas Filipinas

A Constituição de 1987 declara no Artigo II, Seção 8 que: *o Estado afirma o trabalho como uma força social e econômica primária. Ele deve proteger os direitos dos trabalhadores e promover seu bem estar.* O Artigo XVIII, Seção 3, encarrega o Estado de providenciar proteção total à mão-de-obra filipina, tanto localmente quanto no exterior, organizados e não organizados, e de promover o pleno emprego. Como parte desse sistema de proteção está a tela de direitos assegurados aos trabalhadores, tais como:

- Direito à proteção/manutenção do trabalho – trabalhadores podem ser despedidos somente por justa causa e nas condições definidas em lei. Pelo artigo 279 do Código do Trabalho somente os trabalhadores regulares desfrutam desse direito. Entretanto, como a Constituição não limita a condicionante da despedida apenas aos regulares, oferece bases para uma interpretação judicial que inclui os contratos por tempo determinado e os causais;
- Direito a salário mínimo – ao trabalhador é assegurada contraprestação justa e equitativa ao trabalho executado. Esse direito garante, pelo menos em teoria, que o salário do trabalhador deve ser suficiente para permitir que ele e sua família tenham uma vida razoavelmente decente. Formalmente significa que o trabalhador tem o direito a uma remuneração condizente com o valor de seu trabalho;
- Direito à própria organização – esse é o direito dos trabalhadores de formar sindicatos ou se filiar ao sindicato de sua escolha para proteger seus interesses. Trata-se de direito fundamental, consagrado na Carta dos Direitos (Bill of Rights);

- Direito à negociação coletiva – é o direito de os sindicatos negociarem coletivamente (ABC). Os ABCs contêm obrigações mútuas dos representantes dos empregadores e dos empregados de negociar em boa fé nos temas referentes aos salários, ao tempo de trabalho e às condições de trabalho. Adicionalmente a esses direitos constitucionais básicos, há direitos estatutários assegurados no Código do Trabalho e na legislação social.

As normas de proteção ao trabalho são conquistas históricas dos trabalhadores. Compreende-se aqui seu processo de constituição como um fenômeno cultural imbricado ao solapamento da ordem liberal, É uma reação às profundas desigualdades causadas pelo modo de produção capitalista (Biavaschi, 2007). À crise que se instala no início do século XX a humanidade respondeu de forma antiliberal. A constituição das normas de proteção ao trabalho insere-se nessa complexidade, compreendida como uma intervenção entra mercado²⁰.

Antes de 1936, a política filipina relacionada ao trabalho era de não interferência. Os trabalhadores eram totalmente desprotegidos. O marco da proteção estatal foi constituído em outubro de 1936. Nesse momento, a Assembléia Nacional promulgou a Lei da Arbitragem do Trabalho, criando a Corte das Relações Industriais, com poderes para fixar salário mínimo e sujeitar disputas industriais à arbitragem compulsória. Em 1938, com a primeira lei do salário mínimo, os trabalhadores conquistaram o direito a um salário diário em projetos de obras públicas. Depois, foi reconhecido como legítimo o direito de organização e mobilização dos trabalhadores. A seguir, a lei trabalhista das oito horas foi aprovada. Esse processo culminou com a codificação das normas de proteção ao trabalho em um documento denominado de Código do Trabalho (Decreto Presidencial N° 442, 1° de maio de 1974). Ainda hoje é a mais importante legislação trabalhista das Filipinas. Essa consolidação se deu no período em que o Presidente Ferdinand Marcos detinha poderes executivos e legislativos. Tratou-se de uma consolidação de várias leis trabalhistas e

²⁰ Não é correto afirmar que as tentativas de o empregador opor-se contra as normas de proteção ao trabalho teve espaço apenas em tempos neoliberais. O Direito do Trabalho nasce da luta dos trabalhadores visando à conquista de melhores condições de trabalho em tempos de capitalismo constituído, no século XIX. A Professora Magda Barros Biavaschi identificou a fonte material da lei trabalhista para, entre outros, as insurreições proletárias em Paris em 1848 e a revolução russa de 1917 (Biavaschi, “*The suppression of Law as a primary source of rights: times of regression?*”, página 3).

sociais²¹, aplicável ao setor privado. Já os servidores do governo são protegidos pela Lei do Serviço Civil.

O Código do Trabalho é um extenso documento contendo um título preliminar e sete capítulos ou “livros”. O primeiro dirige-se ao pré-emprego (recrutamento e colocação dos trabalhadores, regulação das atividades de recrutamento e colocação, emprego de estrangeiros não residentes). O capítulo II trata do desenvolvimento de Recursos Humanos (incluindo treinamento e emprego de trabalhadores especiais como aprendizes e portadores de deficiências); o terceiro observa as condições de emprego (condições de trabalho e períodos de descanso, salários, condições para grupos de empregados especiais como mulheres, menores de idade, empregados domésticos); o IV trata de saúde, segurança e benefícios sociais. O V trata de relações de trabalho (a Comissão Nacional para Relações de Trabalho, organizações trabalhistas, práticas injustas de trabalho, ABCs, mecanismos para reclamações, arbitragem voluntária, greves e piquetes); o caderno VI dispõe sobre o pós-emprego (rescisão do emprego, aposentadoria). Por fim, o sétimo capítulo trata de disposições transitórias e finais, incluindo disposições penais. Destaques de algumas alterações são enumerados no capítulo III.

As Filipinas são signatárias das seguintes Convenções da OIT: nº 87 (Liberdade de Associação e Direito de Organização), 89 (Trabalho Noturno de Mulheres); nº 90 (Trabalho Noturno para Jovens), 93 (Salários, Horas de trabalho e pessoal); nº 98 (Direito de Organização e negociação coletiva); nº 100 (Remuneração Equitativa); nº 105 (Abolição do Trabalho Forçado); nº 110 (Condições de Emprego para Trabalhadores da Lavoura); e nº 111 (Emprego e Discriminação Ocupacional). E, por último, houve a ratificação da Convenção nº 168 (Promoção do Emprego e Proteção contra o Desemprego), que passou a integrar o sistema jurídico filipino a partir de 17 de Outubro de 1991. No entanto, não apresenta eficácia no mercado de trabalho das Filipinas.

Junto com a aprovação da Convenção 168, o país adotou uma “resposta flexível à mudança”, ao introduzir novos padrões internacionais que ofereceriam ‘proteção’ contra os efeitos adversos do desemprego involuntário. Ao mesmo tempo em que legitima

²¹ Tais como a Lei das oito horas de trabalho, a Lei da segurança industrial, a Lei de Registro no sindicato, a Lei do salário mínimo, a Lei do pagamento de rescisão, A lei do trabalho de mulheres e crianças a Lei do Blue Sunday, a Lei da Paz Industrial, a Lei do Piquete pacífico, Lei anti "fura-greve". Desde então, o Código do Trabalho foi alterado pelo menos 39 vezes até 2006.

internacionalmente a flexibilização do trabalho, ela contribuiu para promover o seguro desemprego. De fato, somente sete países até hoje ratificaram a Convenção 168: Albânia, Brasil, Finlândia, Noruega, Romênia, Suécia e Suíça. As Filipinas não possuem esquemas de financiamento público que garantem renda aos desempregados (Brooks, 2002:11).

A Constituição de 1987 obriga o Estado a: *regular as relações entre trabalhadores e empregadores, reconhecendo o direito da mão de obra participar dos frutos da produção e o direito das empresas de obter retornos razoáveis nos investimentos.* No entanto, foi promulgada em meio a profundas mudanças no ambiente político, social e econômico do País, num cenário de precarização e de crescentes inseguranças.

Em 1995, o presidente Ramos, ambicionando fazer das Filipinas um NIC (*Newly Industrializing Country*) até o ano 2000, apresentou um projeto a OMC, comprometendo-se a abrir as fronteiras do País ao comércio internacional, buscando reduzir custo da mão-de-obra de 90 para 25 centavos por hora, com a finalidade competir com a China (25 centavos por hora) e até com a economia vietnamita (15 centavos). O projeto é tornar as Filipinas um país que iria competir com uma mão-de-obra mais barata que da Índia, de Bangladesh e do Paquistão.

Diante do desemprego crescente, o Plano de Desenvolvimento das Filipinas de Médio Prazo (2004-2010) colocou como objetivo a criação de 1,5 milhão de empregos ao ano no período. Por enquanto, os seus resultados ficaram aquém do proposto. Mesmo no ano eleitoral de 2004, foram criados somente 977 mil novos empregos. Um número abaixo do crescimento da PEA (1,3 milhão de pessoas ativas) e do número de desempregados, (312 mil trabalhadores que se juntaram às massas desempregadas) no ano (Felipe e Lanzona, 2006). Depois do ano eleitoral, em 2005, a criação de empregos caiu drasticamente para 455 mil, grande parte ocorreu no setor de serviços.

A parcela de empregados no setor de serviços aumentou significativamente entre 1990 e 2005, pulando de 38,9% para 48,1%. A indústria de Terceirização de Processos Empresariais (TPE) tem sido notável na criação de empregos no setor de serviços. No fim de 2005, o setor de TPE empregou 163 mil trabalhadores, com um crescimento anual de 38%, entre 2005 e 2010. O setor de TPE já comporta um milhão de trabalhadores em 2010. , *A Business Processing Association of the Philippines (BPAP) –*

que propagandeia a elevação do emprego industrial - “um dos mais baixos em custo de mão-de-obra’ - de 100.500 em 2004 para 235.000 em 2006. Porém, considera como industrial os empregos terceirizados. Mesmo assim, os dados são muito otimistas. Em 2008, o emprego na indústria se manteve em 300 mil. Em 2009, o BPAP afirmou que 74 mil empregos foram criados durante o ano, muito abaixo dos 100 mil esperados. É importante ressaltar que o emprego em TPE é de baixa proteção, de alta taxa de rotatividade, de piores condições de salários e menor remuneração. São geralmente empregos de curta duração. A taxa média de rotatividade da indústria em 2008 foi de 15%, dentre os quais há empregados contratados e outros transferidos entre empresas industriais (Magtibay-Ramos, et al. 2008:21).

Em 2007, outro ano eleitoral, a criação de postos de trabalho cresceu novamente, atingindo 924 mil empregos. No ano seguinte, houve nova queda no número de empregos criados (530 mil). É uma dinâmica que há interferência dos fatores políticos no processo de criação de postos de trabalhos. Não é um processo determinado pelo chamado mercado. O Departamento do Interior e Local do Governo criou o programa OYSTER, sigla em inglês que significa *jovens fora da escola trabalhando em direção à recuperação econômica*. É um exemplo típico de um programa de criação de empregos com inspiração política, lançado em 2002. Isso proporcionou a milhares de jovens fora da escola e com idade suficiente para votar um emprego de seis meses. Postos de trabalho, geralmente, criados para a limpeza de estradas e a manutenção da drenagem, o que dificilmente podem ser considerados como empregos diretamente relacionados com a dinâmica econômica.

No Plano de Desenvolvimento de Médio Prazo das Filipinas 2004-2010, há um componente trabalhista, que tem como meta formal a melhoria dos postos de trabalho existente nos país, o que deveria incluir a proteção do trabalhador e seu bem-estar, mas aparentemente não prevê nada sobre a manutenção do trabalho regular.

2.2 A Estrutura do Mercado de Trabalho nas Filipinas

No atual sistema filipino de estatística nem todas as pessoas em idade de trabalhar e capazes de exercer trabalho são consideradas integrantes da PEA. Excluídos da conta estão os trabalhadores em desemprego por desalento (a mais de seis meses

desempregados e sem procurar um trabalho) e os não disponíveis para o mercado de trabalho no momento da realização do levantamento. Estas pessoas são consideradas como população não economicamente ativa, pois não exercem pressão sobre o mercado de trabalho, na visão oficial (Melissa C. Pascua, Who are the unemployed in the Philippines?, NSCB, 11 de Abril de 2005).

Segundo a Pesquisa da Força de Trabalho para o último trimestre de 2008, haviam 34,5 milhões pessoas ocupadas. Naquele momento, a força de trabalho total das Filipinas era estimada em 37 milhões, com uma taxa de participação da força de trabalho em 63,7%. De acordo com o Bureau de Estatísticas de Trabalho e Emprego do DTE, a estrutura etária da força de trabalho ocupada estava dividida da seguinte forma: os ocupados entre 25 e 54 anos (denominada por trabalhadores em sua idade ativa principal) representaram 67,28%; os jovens, entre 15 e 24 anos significavam 19,23%; e o outro grupo, com mais de 55 anos agregavam 13,49%. A força de trabalho empregada era composta majoritariamente por homens (61,61%). Em termos de educação, 26,99% possuíam diploma de graduação, 38,74% possuíam educação secundária, 32,40% somente possuíam o nível elementar e 1,86% não tinham nenhum tipo de educação formal.

Nas Filipinas, na composição da força de trabalho tem crescido a participação das mulheres. Durante o período 1996 a 2002, taxas de desemprego entre as mulheres foram consideravelmente maiores em comparação a dos homens, exceto em 1999 e 2000. Em 2002, foi observada uma diferença mínima de 0,1%. Mais que um terço, ou 36%, das trabalhadoras era assalariada e não qualificada, em 2002. Destas, 17% das mulheres trabalhavam no serviço público e/ou como executivas e gerentes, enquanto que 12% trabalhavam com serviços.

A agricultura (com 29%) foi a ocupação mais comum entre os homens. As trabalhadoras, por sua vez, as atividades predominantes foram os serviços domésticos (lavadeiras, criadas, cozinheiras, babás, etc.), na educação e nos setores de saúde e trabalho social, em 2002. Quase todos os trabalhadores na construção, transporte, pesca, mineração, e indústrias de eletricidade e água eram homens (Conselho Nacional de Coordenação Estatística – CNCE - Fact Sheet No. 1, Series of 2003, “Higher Unemployment Rates for Women Than Men”).

Em Janeiro de 2010, segundo informações da pesquisa trimestral sobre força de trabalho da CNCE mostram que a taxa mais alta de emprego foi alcançada em outubro de 2007 (93,7%); A mais baixa foi em abril de 2000 e 2002, de 86,1%. Nos 61 trimestres, de Janeiro de 1995 a Janeiro de 2010, a participação da força de trabalho alcançou ou excedeu os 90% 36 vezes, e estava na casa dos 80% por 25 vezes. Na tabela abaixo, é possível observar maiores detalhes sobre o emprego por setor nas Filipinas,

Tabela 1 – Emprego nas Filipinas por Setor

Ano	Agricultura	Indústria	Manufatura	Serviços
1960	61.2	12.6	12.1	26.2
1965	56.7	11.3	10.9	31.5
1970	53.7	12.6	11.9	32.1
1975	53.5	12.1	11.4	34.1
1980	51.4	11.6	10.6	36.5
1985	49.0	10.7	9.7	44.0
1990	45.2	5.9	9.7	40.5
1995	43.4	5.9	10.2	40.5
2000	37.1	6.2	10.0	46.7
2005	35.9	10.0	9.7	53.9
2007	36.1	9.5	9.1	54.4
2007	35.1	6.1	9.1	49.6
2008	35.2	6.3	8.5	49.9
2009	34.3	6.3	8.2	51.1

Fontes: Anuário Estatístico das Filipinas e Indicadores-chave ADB, 2008; últimos 3 anos computados da Pesquisa da Força de Trabalho, 2007 Outubro 2009.

2.3 O Custo do Trabalho

De acordo com a Resolução adotada pela 11ª Conferência Internacional de Estatísticos, em Outubro de 1966, o custo do trabalho consiste em: 1) salários diretos e vencimentos; 2) remuneração por tempo não trabalhado; 3) bônus e gratificações; 4) auxílio

alimentação, combustível e outros tipos de benefícios; 5) custo de serviços de bem estar; 6) custos não classificados em outra categoria; e 7) taxas relacionadas ao custo do trabalho.

O custo total de mão de obra nas Filipinas em 2007 ficou 615,6 bilhões de Peso Filipino. Em 2002 era PHP 459,9 bilhões. Os bônus e as gratificações correspondem a 9,6% da remuneração do trabalho, constituindo-se no segundo maior componente do custo do trabalho, perdendo somente para os salários diretos (Bureau de Estatísticas de Trabalho e Emprego, Março de 2010).

Para alguns estudiosos do mercado de trabalho filipino, opinião da qual este estudo não compartilha, o grande problema para as empresas transnacionais e para outros empregadores é o custo do trabalho. Essa visão é expressa por Sicat (2004), que enfatiza o alto custo unitário do trabalho em sua argumentação contra a definição em lei de um salário mínimo nacional e outros benefícios sociais fixados pelo governo. É a visão neoclássica de o principal problema do mercado de trabalho é a excessiva regulação. Uma regulação que aumenta artificialmente, por meio de decretos governamentais, o custo unitário do trabalho. Na mesma visão, o custo também é majorado pela jurisprudência nas questões trabalhistas. Assim, conclui que as políticas e os direitos trabalhistas tornaram difícil empregar novos trabalhadores em função do alto custo unitário da mão-de-obra regularmente empregada.

É um fato que as Filipinas têm uma regulação do trabalho mais ampla do que os outros países da região asiática. A legislação e a política na área do trabalho são instrumentos que não permitem que a definição do nível salarial e outros aspectos da relação de emprego sejam realizados no âmbito do mercado. É uma regulação histórica, que vem dos anos 1950 com a introdução da legislação do salário mínimo.

Outro componente singular é o 13º salário, que inicialmente tinha a função de dar suporte temporário a grupos de trabalhadores com baixos salários, durante a crise dos anos 1970, caracterizada pela relativa turbulência na renda das pessoas. Depois, em 1987, tornou-se um direito de todos os trabalhadores assalariados.

Ainda existe um subsídio de subsistência (CSS), que é definido por decretos governamentais. É concedido em conjunturas econômicas e políticas específicas. É um valor pouco expressivo, que poderia ter algum impacto adicional caso tivesse uma política similar a do salário mínimo.

Apesar da existência de leis e políticas que interferem no mercado de trabalho, a análise de Sicut (2004), de inspiração liberal, de que houve comprometimento da produtividade e perda de dinamismo na criação do emprego formal não se comprovou na prática.

Trata-se de um argumento que pode ser classificado como neoclássico por assumir que a redução da remuneração pode ter reflexos positivos na geração de empregos. É a afirmação da tese de defesa da flexibilização como “alternativa” para os problemas do mercado de trabalho.

O pressuposto do presente estudo é outro. A partir do paradigma keynesiano pode se compreender que a redução salarial não leva necessariamente ao aumento do emprego. Pelo contrário, a redução dos rendimentos pode levar a uma queda da demanda, deixando um contingente maior de pessoas desempregadas (Herr, 2009).

Além disso, o argumento de Sicut (2004) sobre redução de salários/custos como fator para impulsionar o crescimento do emprego e dos lucros pode também ser ambíguo. A redução de custo pode contribuir para o aumento dos lucros pela fórmula básica: o total dos lucros é igual à diferença entre a renda total e custo total ($LT = RT - CT$), desde que os outros fatores sejam constantes, o que não é uma realidade. Nesse sentido, o presente estudo parte do pressuposto de que o aumento da base salarial é fundamental para dinamizar a economia e, em decorrência, melhorar a estruturação do mercado de trabalho. A elevação dos salários pode, caso haja incremento de produtividade, aumentar o poder de compra para os empregados, com reflexos na formação de um ciclo virtuoso para a economia.

2.4 Produtividade e Trabalho: alguns dados

Nas Filipinas continua ocorrendo ganhos de produtividade do trabalho, como pode ser observado na tabela 2 abaixo. (preços constantes, em pesos filipinos, 1985=100):

Tabela 2 – Produtividade do Trabalho

Ano	Filipinas	Ano	Filipinas
1990	31, 985	2000	35, 442
1991	31, 269	2001	33, 957
1992	30, 340	2002	34, 399
1993	30, 111	2003	35, 419
1994	30, 616	2004	36, 513
1995	31, 243	2005	37, 491
1996	31, 234	2006	39, 103
1997	32, 226	2007	40, 718
1998	33, 345	2008	41, 625
1999	33, 096		

Fonte: Bureau de Estatísticas de Trabalho e Emprego, DTE, Filipinas

Benedicto Ernesto Bitonio Jr, em Agosto de 2008 escreveu para a OIT um artigo sobre governança no Mercado de trabalho das Filipinas. Enquanto crítico da fraca aplicação dos padrões de trabalho, ele argumentou a favor de maior flexibilidade, mas sintonizado com a produtividade e não com a financeirização.

Em preços constantes (1985=100), a produtividade do trabalho em todos os grandes grupos industriais cresceu de 1990 até 2008, embora esse crescimento não tenha sido uma curva uniforme. De 1990 a 1993 houve uma queda, em seguida um crescimento em 1994-1995, outra queda em 1996, elevação em 1997-1998, queda em 1999, elevação em 2000, queda em 2001 e novamente elevação de 2002 a 2008, o mais longo período de crescimento sustentado. O ponto mais baixo foi em 1993 e o mais alto ocorreu em 2008 (conferir tabela 2).

Entre os grupos industriais, houve largas disparidades. No setor da agricultura, silvicultura e pesca foi muito baixa. Enquanto no setor da eletricidade foi o mais expressivo, como pode ser observado na tabela 3. Abaixo da média nacional estão os serviços comunitários, sociais e pessoais e o comércio. Acima da média encontram-se a manufatura, serviços financeiros e a mineração.

Tabela 3 – Produtividade Média do Trabalho por Indústria 1990-2008

Agricultura, silvicultura e pesca	17, 732.05
Serviços comunitários, sociais e pessoais	20, 551.05
Comércio (atacado e varejo)	33, 373.63
Construção	33, 579.10
Transporte, armazenagem e comunicações	36, 824.84
Manufatura	85, 976.05
Serviços financeiros, imobiliários e empresariais e Seguros	93, 950.89
Mineração e Extração	113, 059.84
Eletricidade	258, 667.10

Fonte: Departamento do Trabalho e Emprego (DTE), Filipinas

2.5 Horas Trabalhadas

O relatório do Bureau de Estatísticas de Trabalho e Emprego indicou, em março de 1997, que a média de horas semanais trabalhadas declinou ligeiramente, entre 1995 e 1996, passando de 42,0 horas para 41,2 horas. O declínio nas horas de trabalho foi provocado pela queda da proporção de emprego em tempo integral (empregado trabalhando 40 horas ou mais), de 64,8% para 62,6% e pelo correspondente aumento na proporção de emprego de meio expediente (empregado trabalhando menos de 40 horas), que foi de 34,0% para 36,2% em 1996.

Outro componente é o alto patamar de do subemprego, que passou de 20% para 21% no mesmo período.

O declínio na média de horas trabalhadas sublinha o fato de que a maior parte do incremento de 1,5 milhão de empregados criados durante o período foi largamente representado pelo setor agrícola (498.000 ou 33,0%) e pelo de serviços (729.000 ou 48,3%), em que o emprego é normalmente caracterizado por poucas horas de trabalho, por ser por natureza sazonal, instável e baixa produtividade. O setor industrial, que tende a criar empregos mais estruturados, somente alcançou um quinto (19,5%) do total de postos de trabalho adicionalmente gerado no período (“Labor Market Profile of the Philippines,” Bureau of Employment Statistics, Labstat Updates, Março de 1997, pg 1-2).

Em 2007, baseado no dado do DTE e do Escritório Nacional de Estatísticas, 62,97% do total de pessoas empregadas, tinham uma jornada maior do que 40 horas

semanais. Em 2008, no entanto, esse número aumentou para 64,46%, evidenciando o aumento da jornada no período de melhor dinamismo econômico. Em 2009, reflexo da crise, o número de pessoas que trabalhavam 40 horas ou mais, caiu para 62,47%.

Os assalariados com uma jornada menor do que 20 horas semanais de trabalho compreendiam 13,05% do total de empregados em 2007. Essa porcentagem caiu para 12,54% em 2008, mas subiu para 13,54% em 2009.

2.6 O Subemprego

O CNCE define a "taxa de subemprego" como a proporção do número total de pessoas subempregadas em relação ao total de empregados. Não é computada no cálculo a porção de desempregados da força de trabalho. A taxa de subemprego alcançou um pico de 26,1% em Abril de 2005. O menor número foi em 2002 (outubro), quando a taxa ficou em 15,3%. Nos 61 trimestres cobertos pela pesquisa trimestral da força de trabalho, entre 1995 e 2010, o subemprego alcançou 20% ou mais, em 31 oportunidades.

Sobre o subemprego, o Bureau de Estatísticas do Trabalho e Emprego escreveu em 1997 que o subemprego é um problema sério nas Filipinas, atingindo todas as faixas etárias da população, mas concentrando-se na agricultura e nas atividades informais. Por exemplo, em 1996, 61,3% dos subempregados estavam nas áreas rurais, em atividades de baixa renda na agricultura, silvicultura e pesca. A maioria dos subempregados era homens (69,8%) e com baixo nível de escolaridade (51,4% possuíam nível elementar completo ou incompleto, ou analfabetos) ("Labor Market Profile of the Philippines," Bureau of Labor and Employment Statistics, Labstat Updates, Março de 1997, pg 3). Portanto, o Subemprego é basicamente um fenômeno rural. Enquanto que o desemprego concentra-se nos jovens e nos trabalhadores, especialmente nas mulheres, não qualificados.

Em 2009, o Banco Asiático de Desenvolvimento (BAD), sediado nas Filipinas, afirmou que as taxas de subemprego se mantiveram relativamente altas nos últimos 15 anos, variando entre 16% e 22%. Os dados são consistentes com os resultados da Pesquisa do Setor Informal de 2008, que mostrou a existência de cerca de 10,5 milhões de ocupados no setor informal no país, sendo que quase 90% são autônomos. Hasan e Jandoc (2009)

descobriram que o emprego na manufatura está estagnado. Crescem as ocupações no setor de serviços, especialmente na terceirização, que está absorvendo os expulsos da agricultura. Na mesma pesquisa, os autores destacam que o emprego por prazo determinado cresce num ritmo mais acentuado do que o permanente. Além disso, há uma contenção dos salários para os trabalhadores em geral (BAD, 2009:43-44).

2.7 O Desemprego

O Panorama do BAD, em 2008, indicou que as taxas de desemprego nas Filipinas, com base em dados do governo, foram as seguintes: 2003: 11,3%; 2004: 11,8%; 2005: 11,5%; 2006: 8,0%; e 2007: 7,3%. A queda da taxa a partir de 2006 é explicada pela mudança na metodologia, com a redefinição de quem é considerado desempregado. Em contraste, baseado em sua pesquisa trimestral de dezembro de 2008, a instituição independente (Social Weather Stations) estimou que há 11 milhões de desempregados, correspondente a uma taxa de desemprego de 27,9% (BAD, 2009:43)

Em um documento para o FMI em 2002, Ray Brooks notou que o desemprego nas Filipinas era quase o dobro do nível de seus países vizinhos, devido ao rápido crescimento da população e a alta taxa de participação da força de trabalho. O autor aponta que a taxa de desemprego cresceu constantemente de 8,4% em 1990 para 9,5% em 1995, 9,8% em 1999, 11,2% em 2000, e 11,1% em 2001. Ela foi mais expressiva entre as mulheres, com 10,1% em 1990, 10,7% em 1995, 9,9% em 1999, e 11,6% em 2000 e 2001 (para os homens: 7,4% em 1990, 8,8% em 1995, 9,5% em 1999, 10,8% em 2000 e 2001). Isso apesar de a taxa de participação na força de trabalho ser mais baixa entre as mulheres.

Os números do governo sobre desemprego, no entanto, não computam com os dados precedentes. De acordo com o CNCE, as taxas de desemprego por sexo para o período 1996-2003 foram as seguintes:

Tabela 4 – Desemprego

SEX	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Both Sexes	7.4	7.9	9.6	9.4	10.1	9.8	10.2	10.1
Male	7.0	7.5	9.5	9.5	10.3	9.4	10.1	10.0
Female	8.2	8.5	9.8	9.2	9.9	10.3	10.2	10.3

Fonte: CNCE

O banco de dados da fundação filipina IBON apontou que o desemprego oficial passou de 10,4% em abril de 1997 para 13,3% em abril de 2008. A IBON também relatou um aumento do fechamento de firmas entre janeiro e maio de 2008, comparado ao ano anterior, e um aumento de 88% no número de trabalhadores afetados adversamente.

Em outro estudo, Roger Daenekindt, usando dados do DTE de Setembro de 1995, indicou que 62% dos 29,2 milhões na força de trabalho estavam ou desempregados ou subempregados. Somente 10% da força de trabalho recebiam um salário mínimo ou mais, o que deixa as pessoas abaixo da linha da pobreza. Enquanto os salários nominais aumentaram mais de 200% entre 1983 e 1993, os salários reais para todos os trabalhadores, baseados nos preços de 1978, diminuíram em 14%. Daenekindt também observou alterações significativas no local de trabalho, em direção a um regime de trabalho mais flexível. A flexibilização do mercado de trabalho deu aos trabalhadores menos chances de obter o status de empregado regular. Isso forçou os trabalhadores a competir mais ferozmente pelo número relativamente pequeno de empregos disponíveis. Fato que tornou muito mais difícil formar e manter sindicatos, sem os quais os trabalhadores se tornaram praticamente sem poder de demandar melhores condições de trabalho.

Mais de dois milhões de filipinos trabalham no exterior. Eles não contam no cálculo do emprego e desemprego das Filipinas. Lanzona explica: "o efeito total do emprego no exterior não é aumento do emprego nem a queda do desemprego. Tais conceitos não dizem respeito ao emprego fora do país, mas dentro da economia doméstica e seu efeito no PIB. Uma vez que esses trabalhadores saem do país, eles não são mais parte da força de trabalho do país, e não tem mais impacto no PIB". No entanto, ele considera o

fenômeno de trabalhadores filipinos no exterior como evidencia do desemprego estrutural, que não é aliviado em circunstâncias econômicas mais favoráveis (Lanzona, 2004).

2. 8 Remuneração

O Código do Trabalho prescreve padrões mínimos em relação à remuneração, tais como: a) o salário dos empregados não deve ser menor do que o salário mínimo regional aplicável no local do emprego; b) o pagamento regular de férias; c) cinco dias de licença remunerada de incentivo de trabalho por ano; e d) o décimo terceiro salário.

O pagamento regular de salários é um dos fatores reconhecidos pelo poder judiciário para determinar a existência do vínculo de emprego entre empregador-empregado. Isso se tornou um fator depois que as Cortes notaram a crescente prática de empregadores de canalizar salários e ordenados por meio de agentes (subcontratados, intermediários), para obscurecer a identidade do verdadeiro empregador.

Até meados de 1989, o salário mínimo nas Filipinas era fixado nacionalmente e garantido pela legislação. Deste modo, os sindicatos freqüentemente pressionavam o governo por aumentos no salário mínimo por lei. Esse regime foi extinto com a aprovação da Lei de Racionalização dos Salários, em 9 de junho de 1989. A partir de 1990, a definição dos salários mínimos não era mais realizada nacionalmente pelo Congresso, mas regionalmente, especialmente com a participação de comitês tripartite e de produtividade. A justificativa foi para supostamente aumentar a relação entre salários, melhoria da produtividade e divisão de ganhos. Em vez disso, configurou a possibilidade de flexibilização da remuneração na perspectiva de dificultar a incorporação dos ganhos de produtividade nos salários. Além disso, foi permitido que os novos empreendimentos não precisassem pagar o aumento do salário regionalmente definido por dois ou três anos.

Bitonio observou que em setembro de 2007, as 17 secretarias de salários regionais emitiram 190 ordens de aumentos salariais ou a ajuda de subsistência (Bitonio, 2008:37). Porém, devido ao enfraquecimento dos sindicatos, o aumento tem sido pequeno e o não cumprimento da ordem, por parte dos empregadores, continua alto (18,7% em 2005). A contenção nos salários reflete também nos benefícios a ele vinculados, tais como o décimo terceiro, as horas extraordinárias, as férias, o dia de descanso remunerado, a licença

remunerada e as contribuições para a seguridade social. O salário mínimo também exerce pressão para diminuir a diferenciação da remuneração entre os que trabalham.

Sob a égide da globalização financeira, sob hegemonia do neoliberalismo, os salários cresceram menos do que a economia, orientada para o comércio exterior. A ordem econômica, dominada pela financeirização, tendeu a provocar uma desconexão entre salários e produtividade. O setor financeiro e especuladores tenderam a apropriar-se dos ganhos de produtividade. Em um mercado de trabalho com excedente estrutural da força de trabalho contribuem para o rebaixamento dos salários (Bitonio, 2005:10).

A configuração de políticas descritas pelos neoliberais desafia os trabalhadores de todos os lados, colocando pressão contínua para baixo sobre os salários. Isso ajuda a compreender porque se acentuou a separação entre aumento de produtividade e os salários, provocando uma maior desigualdade no conflito distributivo entre capital e trabalho. Os trabalhadores do setor privado são desafiados pela agenda globalizante dos neoliberais. Os trabalhadores do setor público são confrontados pela agenda limitada do governo. Assim, todos os trabalhadores são desafiados pela agenda de flexibilização do mercado de trabalho e o abandono do pleno emprego como prioridade da política macroeconômica (Palley, 2007).

O salário mínimo deixou de ser item na dedução da redução de salários pelo empregador. O trabalhador que ganha salário mínimo é também isento de impostos sobre rendimentos, exceto se o trabalhador concomitantemente tem dois ou mais empregos no ano fiscal. O valor recebido a partir do salário é isento de pagar taxa sobre a renda, o período de férias, o pagamento de hora extra, a diferença do turno de trabalho noturno e o pagamento adicional por risco, caso seja aplicável. Tais auxílios foram garantidos na Lei da República N° 9504 de 17 de junho de 2008. Entretanto, os beneficiários correspondem a somente um fragmento do total da força de trabalho, na medida em que somente 2,6 milhões de trabalhadores recebem o salário mínimo (Bitonio, 2008:37).

Com a regionalização da fixação de salários, o Conselho Nacional Tripartite de Salários foi reduzido a um corpo administrativo de apelação, em que a isenção do pagamento de taxas salariais regionais pode ser garantida por empregadores aflitos.

Brooks, em estudo realizado para o FMI em 2001, relacionou um aumento de 10% no salário mínimo a uma queda de 5 a 6% no emprego gerado no decorrer da década 1990 (Brooks, 2002:12). Ele recomendou a moderação do aumento salarial para reduzir o desemprego (IBID, 21).

De acordo com o Código do Trabalho, os valores do salário mínimo se aplicam a todos os trabalhadores que recebem salários, trabalham por resultado ou com base em tarefas, desde que não exceda às oito horas diárias. Para os chamados trabalhadores especiais (aprendizes e portadores de deficiência), os salários não podem, em nenhum caso, ser menor do que 75% do salário mínimo da região.

Uma lei especial (Lei da República, Ato 7655) definiu nacionalmente o valor do salário mínimo mensal para ajudantes domésticos. Ele é de P800 na capital nacional e região, de P650 nas grandes cidades e de P550 para os demais municípios. Os domésticos que recebem até P1000 por mês têm direito de cobertura pelo Sistema de Seguridade Social.

A forma dos empregadores burlarem a legislação da remuneração é fazer o empregado assinar duas folhas de pagamento: uma expressando os salários baixos realmente recebidos e a outra, em branco, que o empregador preenche. O caso de um trabalhador que processou a Blancaflor (G.R. 155034, 22 de maio de 2008) sobre essa prática não teve sucesso, o que pode significar mudanças de tendências.

2.9 Informalidade

Nas Filipinas, a informalidade do trabalho e de segmentos significativos da economia foi formalmente reconhecida pelo Estado na aprovação da Reforma Social e de Alívio da Pobreza, em 1998 (Lei da República 9485). Essa lei define o setor informal como sendo o formado por empreendedores *pobres que operam pequenos negócios em escala e não são registrados em nenhuma agência governamental e trabalhadores vinculadas a tais iniciativas, que vendem seus serviços em troca de salários de subsistência ou outras formas de compensação*. É uma definição que vem tardiamente, pois já em 1985 a OIT havia introduzido o conceito de setor informal.

A CNCE elaborou a seguinte definição: *o setor informal consiste em 'unidades' engajadas na produção de bens e serviços, que tem a finalidade principal de gerar emprego e renda para pessoas preocupadas em ganhar seu sustento.*

Em 2007, o reitor Jorge Sibal da Universidade das Filipinas²² descreveu as unidades típicas do setor informal como as que *funcionam com um baixo nível de organização, com pouca ou nenhuma divisão entre o trabalho e o capital.* Segundo ele, nesse setor, as relações de trabalho, quando existem, são baseadas no emprego casual, no parentesco ou nas relações pessoais. Ainda, há empresas com trabalhadores informais ou operadas por trabalhadores conta própria. Notou, também, a partir da definição de 1993 da OIT sobre o setor informal, que há variações e dificuldades na própria classificação, o que o levou a incluir no setor informal todos os trabalhadores não regulares. Apesar da observação de que o setor formal não foi historicamente retratado em estatísticas oficiais, Sibal, com base nos números do DTE e Escritório de Estatísticas Nacionais, ofereceu os seguintes dados:

Tabela 5 – Formal e Informal (%)

Ano	Todos os setores	Formal (%)	Informal (%)
1980	17, 154	42.4	57.6
1984	19, 638	44.9	55.1
1989	21, 908	46.1	53.5
1997	27, 715	48.6	52.1
1998	27, 911	49.3	50.7
1999	29, 055	48.3	51.5
2000	-	50.7	49.3
2001	-	49.0	51.0
2002	-	48.3	51.7
2003	-	50.9	49.1
2004	-	51.7	48.3
2005	-	50.4	49.6

Fonte: Sibal, 2007 *apud* DTE e Escritório Nacional de Estatísticas

22 16 Distribuiu na 10ª Convenção Nacional de Estatísticas um artigo sobre mensuração do setor informal das Filipinas.

Estimativas realizadas por Leogardo e Macaraya, citadas abaixo, se diferenciam a das apresentadas por Sibal. Os dados mostram que o setor informal tende a ter mais expressão do que o formal. Sibal estabelece uma relação, ainda que parcial, da informalidade como conseqüência da flexibilização, observando:

O número de trabalhadores irregulares nas Filipinas aumentou, pois as firmas utilizaram várias formas de contratação flexível. Em uma pesquisa em estabelecimentos que empregavam 10 ou mais trabalhadores em 1991-1997, o número de trabalhadores irregulares aumentou de 20,5% em 1991 para 28% em 1997. Em outra pesquisa do DTE em 2004 cobrindo 2,4 milhões de trabalhadores em estabelecimentos com mais de empregados, 26% (ou 628.500) eram irregulares. Destes, 47% eram contratados por projeto ou atividades específicas. Outros 22,5% eram trabalhadores informais e 19,5% 'estagiários' (Sibal, 2007).

No setor manufatureiro, 25% dos 894.932 trabalhadores eram irregulares (ou informais, de acordo com a definição expandida), em 2004. Esses 25% foram discriminados da seguinte forma: trabalhadores em projetos ou contratos específicos, 9,4%; informais 6,7%; experimentais (estágios e etc.) 4,1%; aprendizes 3,1% e sazonais 1,8%. Já no setor de comércio de atacado e varejo, 25% dos 367.703 trabalhadores em 2004 eram irregulares.

Em 2003, 17,6% dos estabelecimentos não agrícolas praticavam a terceirização para a execução de trabalho ou serviço específico, por períodos determinados. O interessante é que o fenômeno não somente se estendeu fortemente para empresas sindicalizadas. 30% das empresas de grande porte (com 200 trabalhadores ou mais) foram mais intensivas na prática da terceirização do que as empresas de médio porte (entre 100 e 199 trabalhadores). Nelas, 25,8% terceirizadas. Nas pequenas empresas (entre 20 e 99 trabalhadores), a terceirização atingiu 15,2% dos empreendimentos. A terceirização é uma realidade mais expressiva nas empresas multinacionais com 45% de incidência e nas com participação de estrangeiro (36,6%). O índice de subcontratação nas firmas locais é mais baixo (14%). A terceirização está mais presente nas empresas voltadas para a exportação e expostas à concorrência externa. Aquelas voltadas somente aos mercados locais, a está presente em 15% dos casos. Enquanto que 32,6% das empresas voltadas tanto para o mercado local e como para as exportações utilizaram a subcontratação. Por exemplo, a

terceirização é uma realidade muito presente na maioria das indústrias de semicondutores, em que os componentes são basicamente importados e a montagem é realizada nas Filipinas. Outro dado impressionante é a maior presença da terceirização nas empresas sindicalizadas (25%) do que nas não sindicalizadas (16%) (Sibal, 2007).

Uma das formas de terceirização é a relação emprego triangular, por meio da contratação de trabalho temporário via agência de emprego, especializada em intermediar mão-de-obra. É uma realidade que tem aumentado e contribui para ampliar a flexibilização do mercado de trabalho no País. Esses trabalhadores são contratados pela agência e trabalham em empresas, em regime diferenciado. Ou seja, não são considerados empregados da empresa na qual trabalham. Normalmente são contratados por tempo limitado, geralmente por um período menor do que seis meses. Ele também não tem os mesmos direitos dos trabalhadores regulares. Essa forma de contratação é expressiva e crescente. Por exemplo, em junho de 2003, os trabalhadores contratados por agência compreendiam a 10,8% (316 mil trabalhadores) do total de pessoas envolvidas em estabelecimentos não-agrícolas com 20 ou mais pessoas. O número médio de trabalhadores contratados por estabelecimento via agência foi de 21. Essa forma de contratação estava difundida nos seguintes setores econômicos: nos serviços de segurança (37%), na produção e montagem industrial (23%), na zeladoria (15%), no marketing/vendas (10,6%), na administração geral (3,3%), nos serviços de transporte (3%) e outros (7,5%).

As empresas de maior porte contrataram mais temporários do que as de menor porte. É também uma prática mais presente nas companhias com capital externo e nas sindicalizadas. Repete a mesma situação da terceirização em geral, como visto acima. (Sibal, 2007:16, 17).

Em síntese, a terceirização está mais presente nas empresas multinacionais e nas com presença de sindicatos organizados, o que configura uma clara tentativa de ampliar a flexibilização do mercado de trabalho e de reduzir o poder dos sindicatos, pois o temporário tem maior dificuldade de construir uma identidade comum com os demais trabalhadores da empresa para uma ação coletiva.

Sandra O. Yu (1999), em um artigo para a OIT, defendeu a tese de que os sindicatos podem aglutinar e representar os trabalhadores do setor informal. Afinal, muitos

trabalhadores do setor informal tiveram experiência de ser do setor formal, com emprego regular e como membro de um sindicato.

Como a experiência dos anos 1980 mostrou, a perda de empregos no setor formal é acompanhada de uma expansão do setor informal, onde as condições são, para a maioria, instáveis e desprotegidas. É uma situação que causa muita apreensão aos movimentos organizados dos trabalhadores, pois claramente fragiliza as categorias profissionais, com a crescente subcontratação e a 'contratualização'. Por exemplo, no âmbito da construção civil, a atual tendência está provocando uma reavaliação sobre as respostas sindicais para enfrentar as mudanças nas formas de contratação dos trabalhadores.

Yu é mais cautelosa do que Sibal sobre a magnitude do setor informal. De acordo com a sua posição, o tamanho exato do setor informal ainda não pode ser captado pelas pesquisas realizadas nas empresas. As estimativas variam largamente, conforme a pesquisa. Em pesquisa realizada a domicílio, em 1998, o setor informal corresponde entre 85 e 90% do emprego no setor privado. Yu não comentou com a precisão essa abordagem.

Estrella Domingo (1994), em artigo sobre a medição da "economia invisível" - apresentado em um workshop sobre melhorar a qualidade da base estatística, sob o patrocínio da UNESCAP, OECD e BAD – afirma que o sistema de dados estatísticos começou a incluir, em 1993, a contribuição do setor informal no cálculo do PIB, estimada em 44%. São consideradas informações pertencentes do setor informal, as que não foram fornecidas pelos estabelecimentos (Censo dos Estabelecimentos). Ela explica: "A metodologia geral para a medição da contribuição do setor informal para o PIB basicamente aplica uma estimativa indireta como abordagem, chamada o método 'trabalho-entrada' (labor-input) que é similar ao desenvolvido pelo Instituto Italiano de Estatísticas de 1980 e proposto por Hussmanns e Mehran (1989). No caso da economia filipina, a característica dominante do setor informal é o emprego.

Domingo (2004) também notou que tal abordagem estatística não resolve o problema conceitual, que é a falta de consenso e consistência na definição do setor informal ou desorganizado:

"Apesar da definição da OIT, os usuários têm problemas em aceitar o que realmente constitui o setor informal da economia. O envolvimento em

atividades informais como uma fonte secundária de renda não é abrangida. Atividades domésticas que são visíveis, mas engajadas na produção informal são contadas como estabelecimento e desta forma, são organizadas (Domingo, 2004:14)".

Em 2004, Leogardo fez uma comparação entre os setores formal e informal nos anos de 1999 e 2003, mostrando que o setor informal, em ambos os anos, foi três vezes maior do que o setor formal. A partir de sua definição, em 1999, o setor formal abarcava 6.013.688 trabalhadores, enquanto que o informal contava com 18.069.322. Em 2003, o setor de trabalho formal reduziu para 5.706.460 trabalhadores e o informal ampliou para 20.013.540. Os dados mostram que houve uma forte transferência de ocupações formais para informais (Leogardo, 2004).

Macaraya (2005) notou que o número de trabalhadores no setor formal, que são também aqueles protegidos pelo Código do Trabalho, diminuiu de 21,68% em 1999 para 18,63% em 2003 do total da força de trabalho. No mesmo período, a porcentagem de trabalhadores não cobertos pelo Código do Trabalho aumentou de 65,13% para 65,32%.

O BAD indicou, em março de 2009²³, que a proporção de autônomos caiu de 53% em 1994 para 47% em 2006 do total dos ocupados. Comentando essa reversão, Clarence Pascual notou que a mudança de autônomo para assalariado foi "acompanhada por um aumento de trabalho não-padrão ou informal". Com base numa pesquisa integrada do DTE de 2003-2004 sobre o setor informal, 37% - 855 mil - eram empregados irregulares e 214 mil eram temporários. Comparado ao empregado regular, o trabalhador informal tende a ter menor salário, benefícios e proteção. Além disso, não usufrui da cobertura da negociação coletiva.

Em um fórum conduzido pelo Supremo Tribunal das Filipinas em 2008, sobre o crescente acesso à justiça por parte dos pobres, Daniel Edralin, presidente da Aliança do Trabalho Progressivo e da Rede de Educação e Pesquisa do Trabalho, afirmou que o direito

23 Conferir em "Quality Jobs in the Philippines: Comparing Self Employment with Wage Employment", de Rana Jasan e Karl Robert L. Jandoc, ADB Economic Working Paper, Series No. 148.

constitucional de garantia de trabalho está hoje praticamente sem sentido em face da crescente informalização. De acordo com Edralin, isso tem amplo impacto porque a segurança de manutenção do emprego assegura outros direitos constitucionais, tais como o da organização sindical e da negociação coletiva.

Dada a porção reduzida da força de trabalho se beneficiando do Código do Trabalho, tem havido propostas recorrentes para revogá-lo. O argumento é que o Código do Trabalho não somente fracassou em proteger um número suficiente de trabalhadores, mas também falhou em criar emprego adicional.

Do ponto de vista das políticas, no entanto, Macaraya acredita que a melhor opção não é revogar o Código do Trabalho, mas, ao contrário, expandir sua cobertura para incluir outros tipos de relação de trabalho. (Macaraya, 2005:13). Um exemplo seria a possibilidade de os Sindicatos terem permissão para organizar os empregados irregulares no setor informal. Assim, esses trabalhadores poderiam aderir ao sindicato. Alguns sindicatos se opõem a essa idéia sob o argumento de que pode aumentar a pulverização dos sindicatos (Macaraya, 2005:20).

Outro exemplo: mudar a unidade de medida do Código de Trabalho de diário para horário, eliminando os conceitos de hora extraordinária e diferencial do turno da noite (IBID, 27-29).

2.10 Greves e *Lockouts*

As greves e os *lockouts* são declinantes depois de 1994. Elas não são muito expressivas na realidade filipina.

De acordo com estatísticas do DTE, menos de um quarto das notificações de greves e *lockouts*, entre 1998 e 2009, resultaram em paralisações. Nesse período, das 7.437 notificações, o DTE conseguiu evitar 5.491 (73,83%) greves e *lockouts*, a partir da promoção de conciliações. Com a conciliação preventiva, a média anual de greves e *lockouts* foi de 162,17 nos últimos 12 anos. As greves/*lockouts* que se materializaram envolveram em média de 371,48 trabalhadores. De acordo com dados do governo, as greves têm drasticamente caído nos anos recentes, como apresentado na tabela 6.

Tabela 6 – Greves/Lockouts

Ano	Nº de notificações de greve/ lockout	Greve lockout de fato	ou Trabalhadores envolvidos	Homem-dia perdido (000)
1972	1, 043	69	33, 396	1, 004
1980	362	62	20, 902	105
1981	784	260	98, 585	796
1982	743	158	53, 824	1, 670
1983	705	155	33, 638	395
1984	960	282	65, 306	1, 908
1985	1, 175	371	111, 265	2, 458
1986	1, 613	581	169, 479	3, 638
1987	1, 715	436	89, 574	1, 908
1988	1, 428	267	75, 848	1, 525
1989	1, 518	197	56, 541	955
1990	1, 562	183	68, 412	1, 345
1991	1, 345	182	55, 390	1, 140
1992	1, 209	136	47, 797	724
1993	1, 146	122	35, 119	710
1994	1, 089	93	48, 849	568
1995	904	94	54, 412	584
1996	833	89	32, 322	519
1997	932	93	51, 531	673
1998	811	92	34, 478	557
1999	849	58	15, 517	229
2000	734	60	21, 442	319
2001	623	-	7, 919	206
2002	761	36	18, 240	358
2003	606	38	10, 035	150
2004	558	25	11, 197	53
2005	465	26	8, 496	123
2006	353	12	1, 415	44
2007	340	6	-	-
2008	362	5	-	-
2009	233	4	-	-

Fonte: Bureau de Estatísticas do Trabalho e Emprego; Bureau de Relações de Trabalho; Conselho Nacional de Conciliação e Mediação; Escritórios regionais do DTE

Em geral, as greves foram menos numerosas do que na era pré-neoliberal, quando o trabalho gozava de maior proteção e os sindicatos representavam um número mais significativo de trabalhadores. De 1947 a 1955, houve uma média de 34 greves por ano.

Entre 1957 e 1961, a média anual saltou para 56 greves. Já entre 1965 e 1968, o número cresceu para 108 greves ao ano. Nos anos 1980, especialmente depois de 1985, e o início dos anos 1990 há um incremento substantivo do número de greves e de trabalhadores envolvidos. Depois 1993, a tendência é uma queda do número de paralisações e dos grevistas (Shalom, 1986:164).

2.11 Sindicatos e Acordos Coletivos

O número de organizações trabalhistas é crescente e a representatividade das entidades classistas é decrescente com a pulverização das organizações sindicais e a queda dos membros presentes em cada sindicato, como mostra a tabela 2.

Tabela 7 – Organizações Trabalhistas e membros

Ano	Organizações trabalhistas		Setor Público		Setor Privado	
	Nº	Membros	Nº	Membros	Nº	Membros
1980	1, 747	1, 920, 623	-	-	1, 747	1, 920, 623
1981	1, 890	2, 220, 528	-	-	1, 890	2, 220, 528
1982	1, 813	2, 239, 369	-	-	1, 813	2, 239, 369
1983	1, 659	2, 057, 803	-	-	1, 659	2, 057, 803
1984	1, 804	2, 086, 511	-	-	1, 804	2, 086, 511
1985	1, 996	2, 117, 023	-	-	1, 996	2, 117, 023
1986	2, 353	2, 167, 881	-	-	2, 353	2, 167, 881
1987	2, 865	2,119,352	29	29,407	2,836	2,089,945
1988	3,468	2,180,437	79	51,272	3,389	2,129,165
1989	4,084	2,972,427	139	72,624	3,945	2,899,803
1990	4,636	3,055,091	192	95,670	4,444	2,959,421
1991	5,236	3,112,993	238	108,141	4,998	3,004,852
1992	5,710	3,142,031	295	113,513	5,415	3,028,518
1993	6,340	3,196,750	345	122,499	5,995	3,074,251
1994	7,274	3,511,084	382	129,264	6,892	3,381,820
1995	7,882	3,586,835	431	135,551	7,451	3,451,284
1996	8,250	3,612,353	468	144,076	7,782	3,468,277
1997	8,822	3,634,638	499	146,134	8,323	3,488,504
1998	9,374	3,686,778	558	150,253	8,816	3,525,690
1999	9,850	3,731,076	621	161,088	9,229	3,569,988

2000	10,296	3,788,304	691	177,194	9,605	3,611,110
2001	10,924	3,849,976	943	208,563	9,981	3,641,413
2002	15,444	1,469,328	1,150	236,566	14,294	1,232,762
2003	16,091	1,516,862		253,355	14,809	1,263,507
2004	16,723	1,572,289	1,382	270,704	15,341	1,301,585
2005	17,132	1,910,166	1,469	282,686	15,663	1,627,480
2006	16,778	1,854,772	1,539	291,654	15,239	1,563,119

Fonte: Bureau de Estatísticas do Trabalho e Emprego, DTE, Filipinas

Os números mostram um enfraquecimento do movimento trabalhista organizado nas Filipinas. Até 1985, o sindicato possuía em média mais de mil membros. A partir de 2004, essa média caiu brutalmente, ficando em 111 membros por entidade sindical. É um quadro de grande pulverização e de redução da representatividade e do poder de barganha dos sindicatos. Bitonio descreve com clareza o declínio da adesão aos sindicatos:

Em 2005, o total de sindicalizados era 1,9 milhão, que representava 11,7% dos trabalhadores assalariados. Na última década, a tendência é o declínio da taxa de sindicalização e da queda de negociação coletiva das entidades classistas. Esse declínio foi mais intenso entre 2005 e 2007. A cobertura das negociações coletivas caiu fortemente. O número de contratos coletivos (ABCs) passou de 2.793 para 1.573. A queda dos trabalhadores protegidos pelos contratos coletivos foi também muito expressiva: de 556, em 2005 para 222, em junho de 2007. A explicação dos líderes sindicais é de que houve o fechamento de empresas, particularmente no setor manufatureiro, onde os sindicatos têm, tradicionalmente, maior presença (Bitonio, 2008:30).

Bitonio (2008) observou que a flexibilização trabalhista e a liberalização econômica diminuíram o poder dos sindicatos na determinação dos salários e das condições de uso e contratação da força de trabalho. É um contexto em que há uma queda no poder de barganha das entidades trabalhistas, tendendo a perder representatividade. A fragilização do sindicalismo também fica evidente na menor incapacidade de influenciar a conformação das políticas sociais e econômicas.

Tabela 8 – Média de membros por organização trabalhista, Filipinas, 1980-2006

Ano	Total	Setor Público	Setor Privado
1980	1,099.38	-	1,099.38
1981	1,174.88	-	1,174.88
1982	1,235.17	-	1,235.17
1983	1,240.39	-	1,240.39
1984	1,156.60	-	1,156.60
1985	1,060.63	-	1,060.63
1986	921.33	-	921.33
1987	739.74	1,014.03	739.74
1988	628.73	649.01	628.26
1989	727.82	522.47	735.06
1990	658.99	498.28	665.94
1991	594.54	454.37	601.21
1992	550.27	384.79	559.28
1993	504.22	355.07	512.80
1994	482.69	338.39	490.69
1995	455.07	314.50	463.20
1996	437.86	307.85	455.68
1997	412.00	292.85	419.14
1998	393.30	269.27	399.92
2000	367.94	256.43	375.96
2001	352.43	221.17	364.83
2002	95.14	205.71	86.24
2003	94.27	197.62	85.32
2004	94.02	195.88	84.84
2005	111.50	192.43	103.91
2006	110.55	189.51	102.57

Tabela obtida dividindo-se (por ano) o número de membros pelo número de organizações públicas e privadas.

Pelos números do DTE, de 1997 a setembro de 2009, foram totalizados/registrados 5.522 contratos coletivos (ABCs), cobrindo 897.929 trabalhadores. O número médio anual de novos ABCs registrados foi 424,77, protegendo 60.071 trabalhadores em 2006, conforme pode ser observado no quadro abaixo.

Tabela 9 – ABCs e Trabalhadores Cobertos

Ano	ABCs Existentes		Novos ABCs registrados	
	Nº	Trabalhadores cobertos	Nº	Trabalhadores cobertos
1963	544	152,864	-	-
1964	607	149,322	-	-
1965	488	116,652	-	-
1966	574	113,652	-	-
1967	624	124,800	-	-
1968	520	97,760	-	-
1969	584	131,400	-	-
1970	598	157,274	-	-
1971	738	154,242	-	-
1972	852	165,288	777	-
1973	787	153,465	740	-
1974	1,784	337,354	1,038	159,962
1975	1,763	273,355	817	129,235
1976	2,016	261,501	878	132,266
1977	2,033	216,066	696	109,769
1978	1,961	286,873	692	178,646
1979	1,715	287,450	779	128,217
1980	1,720	321,661	773	139,158
1981	1,852	332,511	920	141,883
1982	1,729	285,394	809	105,483
1983	1,779	271,015	931	108,637
1984	1,785	242,342	818	94,856
1985	2,029	262,090	1,086	110,897
1986	2,347	313,244	1,128	144,002
1987	3,112	354,658	1,459	146,165
1988	3,644	377,430	1,434	115,857
1989	4,098	374,631	1,874	146,807
1990	4,982	497,317	2,481	230,025
1991	4,409	537,747	1,457	155,995
1992	4,537	571,056	950	91,395
1993	4,983	608,876	1,084	83,885
1994	4,497	532,185	762	56,942
1995	3,264	363,514	990	109,38
1996	3,398	410,777	818	131,446

1997	2,987	525,007	532	92,149
1998	3,106	551,021	432	68,616
1999	2,956	529,078	413	64,703
2000	2,687	484,278	419	73,109
2001	2,518	461,559	386	70,752
2002	2,700	528,029	588	114,412
2003	2,842	556,374	415	66,824
2004	2,798	555,000	399	63,529
2005	2,793	556,000	459	82,925
2006	1,742	251,796	536	60,670

Fontes: Bureau de Estatísticas de Trabalho e Emprego; Statistical and Performance Reporting System (1988-2000); Bureau of Labor Relations, Statistical Reporting System (2001-2006).

A cobertura da negociação coletiva apresenta um salto expressivo depois de 1973, mesmo com o banimento da lei sobre Greves, entre 1972 e 1974. É o início do período da lei marcial, que formalmente perdurou até 1980. Isso sugere que apesar das limitações para o exercício, a greve foi a principal arma para ampliar a proteção social e bem estar dos trabalhadores. A introdução da lei marcial e o banimento do exercício das greves não tiveram efeito na redução da confiança nos ABCs no período. Mas, a partir de 1992, os ABCs começaram a declinar em número e cai o nível de cobertura dos trabalhadores protegidos pela ação sindical. Os níveis de 1993 jamais foram alcançados, apesar de uma retomada do crescimento da cobertura a partir de 1996, mas com uma redução no número de contratos assinados (ou de unidades de contratação coletiva). A partir de então, diversos ABCs expiraram a sua vigência, mas não foram renovados. Ou seja, a tendência é de redução dos contratos coletivos de trabalho assinados pelos sindicatos.

Usando a mesma informação da tabela abaixo é possível perceber que depois de 1996 até 2006 há uma pequena elevação do grau de cobertura dos contratos coletivos, que não retornam aos níveis anteriores, mas mostram que em um contexto mais favorável há maiores possibilidades de retomada da atividade sindical.

Tabela 10 – Número Médio de Empregados cobertos por ABC

Ano	ABCs existentes	Novos ABCs
1963	281.000	-
1964	246.000	-
1965	239.000	-
1966	198.000	-
1967	200.000	-
1968	188.000	-
1969	225.000	-
1970	263.000	-
1971	209.000	-
1972	194.000	-
1973	195.000	-
1974	189.100	154,106
1975	155.051	158,182
1976	129.713	150,645
1977	106.279	157,714
1978	146.289	258,159
1979	167.609	164,592
1980	187.012	180,023
1981	179.542	154,221
1982	165.063	130,387
1983	152.341	116,688
1984	135.766	115,961
1985	129.172	102,115
1986	133.466	127,661
1987	113.965	100,182
1988	103.576	80,793
1989	91.418	78,339
1990	99.823	92,715
1991	121.966	107,066
1992	125.866	96,205
1993	122.191	77,385
1994	118.342	74,727
1995	111.370	110,485
1996	120.888	160,692
1997	175.764	173,212
1998	177.405	158,833
1999	178.984	156,666
2000	180.230	174,484

2001	183.304	183,295
2002	195.566	194,578
2003	195.768	161,022
2004	198.356	159,220
2005	199.069	180,664
2006	144.544	113,191

Os dados mostram que embora o número de novos ABCs e trabalhadores cobertos declinou em termos absolutos depois de 1991, o número médio de trabalhadores cobertos por contratação coletiva teve uma pequena recuperação relativa.

Em síntese, prevalece um processo bastante descentralizado e pulverizado de negociação coletiva.

2.12 Redução e fechamentos de empresas

O Código do Trabalho permite que os empregadores reduzam seus empregados e fechem seus negócios, completa ou parcialmente, por razões econômicas. Sujeito a provas, eles estão autorizados a dispensar ou demitir seus empregados. Segundo informações do DTE, em 2007, 2.468 estabelecimentos foram fechados ou reduzidos, desempregando 51.125 trabalhadores. Em 2008, menos estabelecimentos (2.436) foram fechados ou reduzidos, mas mais trabalhadores foram desempregados (52.863). Em 2009, 2.490 estabelecimentos foram fechados ou reduzidos, deixando 54.976 trabalhadores sem emprego. Estes números do DTE, entretanto, foram baseados somente nos relatórios de demissão mensais dos empregadores. Também não foi indicado a fidelidade dos empregadores de seguirem a norma de cumprir com o envio de relatórios.

2.13 Idade de aposentadoria

A idade de aposentadoria definida por lei contribui para ajudar a explicar a alta taxa de rotatividade, mas apenas em regimes em que os trabalhadores estão regular ou permanentemente empregados até que cheguem a esta idade. Em uma situação em que os trabalhadores não têm a segurança de manutenção do emprego, eles obviamente não adquirem as condições para ter o benefício da aposentadoria. Esta última situação está se tornando generalizada nas Filipinas: as leis de trabalho que fornecem as idades e benefícios

de aposentadoria têm se tornado cada vez mais irrelevante e não aplicáveis a grande número de trabalhadores.

As leis filipinas permitem que os empregadores tenham seus próprios planos de aposentadoria para seus funcionários, desde que estes planos não forneçam menos benefícios que o mínimo definido por lei. Há empresas que tornam a aposentadoria obrigatória depois de 35 anos de serviço, independentemente da idade do trabalhador. Em outras, é estabelecido uma idade mínima, não inferior a 60 anos. São definições que podem estar acordada em negociação coletiva. O Código de Trabalho estabelece que a idade de aposentadoria opcional seja de 60 anos. Aos 65 anos, ela se torna compulsória. O direito é garantido aos trabalhadores que realizaram pelo menos cinco anos de serviço. A lei faz uma exceção para os trabalhadores de minas subterrâneas, para os quais a idade opcional é aos 50 anos e a compulsória é aos 60 anos.

As provisões do Código do Trabalho sobre aposentadoria se aplicam quando o empregador não possui um plano de aposentadoria aprovado pela DTE (e a Secretaria de Receita Federal, para fins de imposto) ou quando não há ABC (contrato coletivo) entre o empregador e os empregados. O Supremo Tribunal decidiu em 2007 que um empregador é livre para impor uma idade de aposentadoria menor que 65, desde que tenha consentimento dos funcionários. Se este consentimento, forçar um empregado a se aposentar é equivalente a demissão ilegal (Jaculbe contra Silliman University, G.R. No 156934, 16 de Março, 2007).

2.14 Taxas de rotatividade

O DTE ainda está no processo de melhorar a medida da taxa de rotatividade do trabalho, o que é a diferença entre a taxa de admissão e a de demissão, a cada mil pessoas empregadas em um estabelecimento. Até 2007, o DTE dependia de 500 amostras das 500 maiores corporações em termos de faturamento. A partir de 2008, o tamanho da amostra aumentou para 737 grandes empresas. As informações da pesquisa não eram mais taxas de amostra, mas eram ponderadas para que se chegasse a uma estimativa da população ocupada.

Uma análise das informações sobre taxa de rotatividade do trabalho do DTE, entre 2007 e 2009, mostra que novos contratados, sejam temporários ou permanentes,

foram, em sua maioria, para substituir trabalhadores e não para aumentar os ocupados. No componente da taxa de demissão, por outro lado, a demarcação entre rescisões iniciadas pelo empregado e pelo empregador foi menos pronunciada.

Devido ao fato de que as pesquisas trimestrais do DTE foram limitadas a grandes empresas, as quais, com frequência, são mais estáveis, as taxas de rotatividade do trabalho de 2007-2009 foram bastante baixas. Não houve trimestre em que a taxa de demissão foi igual ou superior à taxa de admissão, fazendo demonstrar que mais trabalhadores tinham sido empregados e não perdido seus empregos.

As limitações da medida da taxa de rotatividade do DTE têm deixado o assunto aberto para debate. Em 2008, Clarence Pascual da Labor Education and Research Network, no encontro anual da Sociedade Econômica Filipina, expôs que a globalização (mudança econômica e reformas políticas) tem acelerado a taxa de rotatividade na indústria. Também identificou alguns fatores que podem aumentar a taxa de rotatividade do trabalho, entre eles se destacam: o crescimento do trabalho temporário, de curto prazo; as demissões devido ao fechamento de empresas, a diminuição do tempo de permanência no trabalho.

2.15 Acordos de programas para aprendizes

Segundo Roger Daenekindt, coordenador do programa Labor Rights and Democracy, Inc., o Código do Trabalho tem sido modificado para acomodar a flexibilização do trabalho. Um aspecto por ele citado foi a extensão da possibilidade de contratação de aprendizes de seis meses para três anos. É uma modificação realizada no Artigo 61 do Código do Trabalho. O mesmo autor também colocou que o Código do Trabalho legalizou horas extras sem pagamento adicional e, adicionalmente, abriu a possibilidade de a empresa reduzir os dias de trabalho. Isto é a jornada semanal foi realizada em menos dias, provocando um prolongamento da jornada no dia trabalhado. Portanto, deu maior liberdade para as empresas organizarem a jornada de acordo com as suas necessidades no decorrer da semana. (Daenekindt, Roger e Rosero, Mary Alice Gonzáles 2003).

Enquanto Daenekindt está tecnicamente errado ao dizer que o Código do Trabalho foi modificado em respeito ao programa para aprendizes, há algum fundamento em sua afirmação. Sob o Artigo 61 do Código do Trabalho, a Secretaria do Trabalho tem o

poder de emitir regras que governem acordos de programas para aprendizes. Enquanto as regras emitidas pela Secretaria são legalmente não classificadas como emendas ao Código do Trabalho, não obstante elas podem modificar os efeitos das provisões envolvidas. Infelizmente, Daenekindt não citou a regra específica emitida pela Secretaria que teria legalizado a extensão do período do programa para aprendizes. A impressão é que o caso de extensão que Daenekindt citou foi uma violação das regras e não o resultado, porque a Secretaria não pode substituir a limitação expressa no Artigo 61 que diz que: “o período do programa para aprendizes não deve exceder seis meses”. É básico na lei que a autoridade delegada pela legislação para uma entidade quase legislativa não pode ser usada para substituir o limite imposto pela legislação.

2.16 Proteção social

Sem trabalho estável e regular, os trabalhadores que querem ser cobertos pelo Sistema de Previdência Social (SPS) têm que mudar o status para autônomo. Devido ao fato de que não há a contrapartida da contribuição de 60% do empregador para o SPS. Há efetivamente uma redução na magnitude dos benefícios de que o membro autônomo do SPS pode tirar proveito. Para continuar tendo o direito de receber o benefício integral, o trabalhador tem a opção de continuar pagando a contribuição anterior total.

A Lei do SPS também não cobre empregos puramente a termo. Os trabalhadores temporários e outros empregados podem ser excluídos pelo regulamento da Comissão de Previdência Social; assim como os empregados com mais de 60 anos de idade; e ajudantes domésticos com uma renda mensal menor de P 1.000.

A cobertura do SPS de um trabalhador autônomo só tem efeito quando ele faz seu registro. Um membro que pagou pelo menos 120 contribuições mensais antes da aposentadoria e que atingiu a idade de 60 anos e já está desligado do trabalho ou deixou de ser autônomo, ou chegou à idade de 65 anos, terá direito à pensão mensal por toda sua vida. Tal trabalhador habilitado tem a opção de receber suas primeiras 18 pensões mensais em um montante fixo, descontado uma taxa de juros preferencial a ser determinada pelo SPS. Pelo menos 36 contribuições mensais são exigidas para se qualificar para os benefícios de morte ou de invalidez permanente.

Seguindo as regras do SPS, é evidente que trabalhadores que têm somente trabalho intermitente ou esporádico terão dificuldade para cumprir as condições que lhes possibilite o acesso dos benefícios da previdência social.

2.17 Formas de contratar

Geralmente, desde que os padrões mínimos prescritos por lei sejam cumpridos, e nenhuma lei seja violada, o governo deixa os empregadores e empregados livres para estipular os termos e condições dos contratos de trabalho. Entretanto, há casos em que o governo prescreve aspectos ou termos específicos que os contratos de trabalho devem ou podem não conter.

O Artigo 61 do Código do Trabalho prescreve o conteúdo e a duração de contratos de programas de aprendizes, como discutido acima. O artigo 75 enumera os aspectos mínimos que o contrato de aprendizado deve conter. Ele precisa ser renovado a cada três meses. O Artigo 80 lista o conteúdo mínimo do contrato de trabalho quando se trata de contratação de deficientes. Embora não haja limite para a duração do contrato, a duração do período de trabalho deve ser especificada. Tanto nos contratos dos programas para aprendizes, quanto nos acordos de aprendizado e nos contratos de trabalho para deficientes, a taxa salarial não deve ser menos que 75% do salário mínimo aplicável.

O trabalho de menores de 15 anos de idade é normalmente proibido, sendo, porém, permitido sob certas condições, desde que seja registrado e aprovado pelo DTE. A sua assinatura deve ter o aval dos pais ou responsáveis legais e a concordância expressa da criança contratada.

Para os ajudantes domésticos, o Art. 142 do Código do Trabalho determina apenas que o contrato original do serviço não deve exceder a dois anos, mas pode ser renovado desde que as partes assim concordarem.

Os empregadores de marinheiros filipinos para trabalhar a bordo de embarcações marítimas têm que cumprir o Contrato de Emprego Padrão formulado pela POEA. A POEA tem outro Contrato de Emprego Padrão para diversas habilidades profissionais.

A Ordem do Departamento do DTE N° 10 (1997) enumera os detalhes em que o contrato entre um contratante/subcontratante e um empregado contratual deve necessariamente conter: a) a descrição específica do empregado, trabalho ou serviço a ser realizado pelo empregado; b) o local de trabalho e termos e condições do emprego, incluindo a taxa de salário aplicável ao empregado; e c) o tempo ou duração do contrato, o qual deve ter a mesma extensão do contrato entre o principal e o contratante/subcontratante, ou da fase específica para a qual o empregado foi contratado. O requisito que estes termos sejam incluídos nos contratos de trabalho continua em vigor.

A Ordem de Departamento do DTE N° 14 (2001) requer que o contratante de serviço de segurança e o principal estipulem o seguinte em seu contrato: a) a garantia de que a agência de segurança e/ou o empregado deve receber não menos que o salário mínimo e outros benefícios previstos pela legislação vigente; b) uma cláusula que possibilite rediscutir os salários caso há alteração na natureza do serviço prestado; c) uma garantia de que serão respeitadas as leis da Previdência Social, da política de remuneração dos empregados, da Corporação Filipina de Seguro de Saúde e do Fundo Mútuo de Desenvolvimento Doméstico a respeito da cobertura ou adesão dos empregados; d) o tipo ou natureza do serviço de proteção; e e) o agendamento do pagamento do 13° salário e do salário de aposentadoria.

O cumprimento das formas descritas, entretanto, não é suficiente, pois podem ser mais formais do que reais. O Supremo Tribunal em muitos casos anulou contratos de trabalho que, na aparência, são válidos, mas, na realidade, mascaram os termos e as condições da relação estabelecida, violando os padrões mínimos exigidos. Por exemplo, o caso de *Tomas Lao construction, et al. contra a Comissão Nacional de Relações de Trabalho (1997)*, em que os empregadores tentaram diminuir o status do contrato de empregados regulares, pressionando para que estes assinassem contratos de trabalhadores de projeto muitos anos depois de terem ganhado o status de regulares. Outro exemplo, ocorrido em 2006, a *DOLE Philippines*, realizou um contrato de serviço de seis meses com uma cooperativa de trabalhadores que ela ajudou a formar, composta por antigos empregados, sem estabelecer um novo contrato escrito. Um terceiro exemplo, a *San Miguel Corporation contra Aballa, et al. (2005)*, fez um contrato de serviços de um ano entre a SMC e a *Sunflower Multi-Purpose Cooperative*, em que estipulava a extinção da relação

empregador-empregado entre a empresa e os membros da cooperativa. Em todos os casos acima citados, o poder judiciário decretou que a mera linguagem do contrato não é determinante do relacionamento real entre as partes.

A troca ou substituição de contratos é outra maneira de contornar o cumprimento das leis de trabalho. Os contratos originais, muitas vezes elaborados com o propósito de obter aprovação do DTE, não são implementados. Ao invés disso, o empregador faz com que o trabalhador assine outro contrato, com termos e condições inferiores. Quando o trabalhador é exposto, a defesa comum é que as partes envolvidas livremente concordaram que o segundo contrato deve suplantar o primeiro. Assim, na visão empresarial, o trabalhador está impedido de desafiar a validade do segundo contrato e que o governo não pode anular o segundo contrato porque fazê-lo seria violar o decreto constitucional contra as prerrogativas das obrigações de contratos (Seção 10 do Artigo III, a Carta de Direitos). Esta defesa raramente funciona, porque o judiciário geralmente adere ao princípio da primazia da realidade sobre a forma formal dos contratos. Portanto, decretando nulos os que tentam burlar a lei.

Artigo 34 do Código do Trabalho faz da substituição de contratos aprovados pelo DTE uma prática proibida. No entanto, “contratos suplementares” que agregam maiores benefícios aos trabalhadores, mesmo que não sejam submetidos ao DTE para aprovação, são considerados válidos (Poquiz, 2005:113, citando Seagull Maritime Corp. contra Balatongan, G. R. Nº 82252, 28 de fevereiro, 1989).

As formas limitadas de monitoramento estatal dos contratos de trabalho acima descritos fornecem pouca proteção contra a flexibilização e precarização do trabalho, como observado por Bitonio: “A flexibilidade do mercado de trabalho é caracterizada pelo relaxamento de controles estatais e legais sobre os contratos de trabalho e outros termos e condições do emprego. Nas Filipinas, a área mais controversa são os contratos de trabalho de curto prazo. Isto inclui arranjos como trabalho temporário ou trabalho por um período fixo, trabalho casual, trabalho de meio período, trabalho sazonal, trabalho sob contratos de programas de aprendizes, e trabalho realizado sob sistemas de subcontratação. Empregos casuais, emprego por uma duração fixa envolvendo um contrato bilateral, assim como emprego por uma duração fixa sob um sistema de subcontratação ou contratos trilaterais

são formas de contratação flexíveis. Há evidência que estas formas de contratação flexíveis estão aumentando. As estimativas do BITS de que a incidência de trabalho não regular ou temporário em estabelecimentos com 20 ou mais trabalhadores é 25% da força de trabalho total. Pela pesquisa, não parece haver distinção entre o trabalho sendo realizado pelos trabalhadores regulares e pelos não regulares. Além disso, as estatísticas sugerem que não há correlação nem positiva nem negativa entre a incidência de trabalho não regular e crescimento nos níveis de emprego” (Bitonio, 2008:43).

Da passagem acima se pode inferir que a flexibilização não resultou em mais empregos; ao contrário, resultou em precarização, em que trabalhadores regulares são transformados em não regulares que, no caso das Filipinas, não gozam do direito ao emprego.

Bitonio apontou as maneiras normais pelas quais os empregadores burlam as normas de proteção ao trabalho. As práticas principais, descritas pelo autor como “universais”, envolvem o uso de um contrato de trabalho de cinco meses ou a contratação via cooperativa em que os trabalhadores são remunerados com dividendos, na condição formal de membros da cooperativa, e não salários (Bitonio, 2008:43-44). Ele observou que essas práticas parecem estar aumentando apesar da lei, evidenciando que a lei é ineficaz na medida em que em determinadas circunstâncias os compradores da força de trabalho, os empregadores, estariam forçando os vendedores da força de trabalho, os trabalhadores, a aceitarem contratos de curto prazo para poderem obter trabalho, sem que os empresários arquem com os custos e os riscos inerentes às contratações regulares de trabalho.

A maioria dos casos envolvendo contratos ilegais e violações de contratos decididos pelo Supremo Tribunal se referem a controvérsias em relação à interpretação do Artigo 106 do Código do Trabalho, que diz respeito à subcontratação (ou terceirização). Neste último caso, estabelece-se uma relação triangular em que uma empresa recorrer a outra intermediadora de mão-de-obra, para contratar trabalhadores necessários para a realização dos serviços. Ou seja, a discussão sobre a legalidade ou não da terceirização.

Esse Artigo 106 do Código do Trabalho dispõe principalmente sobre o pagamento dos salários do trabalhador, definindo as responsabilidades do tomador e do subcontratado. Entretanto, esse artigo tem sido utilizado como instrumento para impedir

que os trabalhadores tenham os direitos e privilégios de empregados regulares do empregador principal. Quando se analisar os casos judiciais se verá como essa questão está presente, de forma bastante expressiva, nas discussões travadas.

Desde 1976, apenas dois anos depois do decreto do Código do Trabalho, o Supremo Tribunal já havia observado que empresários, com a ajuda de advogados, têm tentado evitar a criação de uma relação empregador-empregado em algumas empresas porque a relação jurídica cria obrigações relacionadas à remuneração, previdência social, atendimento médico, salário mínimo, pagamento de rescisão e sindicalização dos trabalhadores (Mafinco Trading Corporation contra Ople, 1976, citado em Ecal et al. contra NLRC, G. R. N° 92777, 13 de macro, 1991). Em muitos dos casos discutidos nestes casos – Philippine Fuji Xerox Corp contra a Comissão Nacional de Relações de Trabalho (1996); Vionya contra a Comissão Nacional de Relações de Trabalho, et al (2000); San Miguel Corporation contra MAERC Integrated Services (2003); Manilla Water Co., Inc. contra Pena (2004); DOLE Filipinas, Int contra Esteva (2006); San Miguel Corp contra Aballa (2005) – as terceiras subcontratadas foram na realidade instrumentalizadas como meros agentes da burla, evitando a contratação de trabalhadores regulares. Em todos esses casos, o Supremo Tribunal decidiu que os verdadeiros empregadores eram os tomadores principais e não as subcontratadas, como se verá. .

O que se observa é que os empregadores têm tentado burlar direitos, impedindo que trabalhadores adquiram status de regular ou permanente. No caso de Tomas Lao construction contra Comissão Nacional de Relações de Trabalho, em 1997, os trabalhadores regulares, com sete ou mais anos de serviço, foram pressionados a assinar contratos de trabalho pré-datados que os reverteriam para empregados não regulares. No caso de Vinoya contra a Comissão Nacional de Relações de Trabalho, em 2000, um trabalhador regular foi “realocado” com formal extinção do contrato, ocasionando, na prática, sua dispensa. No caso de Capitol Industrial Construction Groups contra a Comissão Nacional de Relações de Trabalho, em 1993, os trabalhadores foram obrigados a assinar contratos temporários, por projetos, e, ao invés de serem alocados em projetos com a duração de seus respectivos contratos, foram mantidos nas instalações centrais da empresa por anos. No caso da Capitol Industrial, os contratos estipulavam que o emprego era

temporário, findando na conclusão do projeto, e que sua renovação não conferiria ao trabalhador o status de empregado regular.

O que os empregadores têm feito é ajustar contrato por período fixo, normalmente inferior a um ano. Ao final do período, entretanto, sem renovar ou estender formalmente o contrato, ou entrar em um novo contrato, o trabalho é mantido. No caso de Manila Water Co. contra Pena, em 2004, os trabalhadores foram contratados por três meses, mas permaneceram por 15 meses. No caso de Magslain and Coca-Cola Bottlers Philippines Inc. contra National Organization of Working Men, em 2003, 58 homens tinham inicialmente contratos de cinco meses, após os quais eles foram recontratados por dia. Neste e em casos similares, o Supremo Tribunal decidiu que os trabalhadores, tendo permanecido por um período de mais de um no mesmo trabalho, se tornaram empregados regulares com direito à proteção da manutenção do emprego. Por exemplo, o Tribunal explicou no caso da Coca-Cola:

Embora o trabalho a ser realizado seja somente para um trabalho específico ou sazonal, onde uma pessoa envolvida tem realizado o trabalho por pelo menos um ano, mesmo se o desempenho não é contínuo ou é meramente intermitente, a lei considera que a necessidade repetida e continuada deste desempenho é suficiente para indicar a necessidade daquela atividade para o negócio ou ofício do empregador. O emprego de tal pessoa também deve ser considerado como sendo regular, com a manutenção do trabalhador enquanto tal atividade persistir.

A prática comum nas Filipinas de empregar via contratos de curto prazo, com período fixo e para certo projeto fez cunhar o termo “contratualização”, que atualmente é muito difundido no País. O ex-senador e líder trabalhista Ernesto Herrera, em 2008, apontou que não há “lei de contratualização” nas Filipinas, mas que essa forma de contratar tornou-se abundante depois que o Secretário do Trabalho Leonardo Quisumbing emitiu a Ordem de Departamento N° 10 em 1997, permitindo arranjos de trabalho flexíveis por meio de contratos e subcontratos que, na sua visão, abriram “as portas para a contratação de apenas trabalho”:

A ordem de departamento [O.D. 10] se tornou a justificativa para reprimir os sindicatos. O número de trabalhadores regulares diminuiu e foram substituídos por trabalhadores casuais ou contratuais. A adesão a sindicatos diminuiu exponencialmente já que trabalhadores contratuais, é claro, não podem integrar sindicatos já que estão à mercê de seus

empregadores. Muitas leis que protegem os trabalhadores aqui só protegem os trabalhadores regulares. Hoje, o número total de membros de sindicatos é cerca de apenas 5% da força de trabalho de 33 milhões, o que mostra quanto dos trabalhadores não estão organizados e de certa forma prova as conseqüências que a “contratualização” causou. A Ordem de Departamento 10 foi revogada em 2001 pela Ordem de Departamento N° 3 do DTE, mas este honrava contratos contratuais existentes. Porém, em 2002 a Ordem de Departamento foi efetivamente restaurada por outra ordem do DTE, a Ordem de Departamento N° 18-02. (Ernesto F. Herrera, “Contractualization is illegal,” Manila Times, 19 de agosto de 2008).

A subcontratação nas Filipinas apresenta dimensões tanto internacionais quanto nacionais. A indústria do vestuário começou basicamente como uma indústria de subcontratação e re-exportação, em que os materiais brutos eram trazidos do exterior para processamento (corte, bordado, costura etc.) e então re-exportados. Parte do processo de produção ocorre nas fábricas. No entanto, a maior parte é subcontratada para produtores domésticos ou familiares, nas áreas rurais. Às vezes, o processo de subcontratação fora do sistema de fábrica possui muitas etapas (Ofreneo e Barriatos, *Employment Security and Labor Flexibility in the Philippines*, p. 42).

Sob a contratação de serviços, donos de fábricas e estabelecimentos tentam dividir ou decompor suas operações entre as que necessitam de gerenciamento central e as que podem ser preenchidas por agências de emprego. Isto levou alguns deles a se beneficiar da contratação de agências ou de somente trabalho, fora da proteção assegurada aos trabalhadores regulares.

Agências de emprego de subcontratação de mão de obra tradicionais são os da área de segurança, zeladoria e de *buffet*. Estes são considerados essenciais ao processo real de produção. Segundo Ofreneo e Barriatos, a contratação de agências tem sido expandida para incluir manutenção de equipamento, gerenciamento de escritório, empacotamento/engarramento, marketing, transporte, entre outros. Eles também notaram que os trabalhadores de agência ou aqueles fornecidos pelas agências de serviço excedem em número os trabalhadores de fábrica regulares, contratados diretamente pela fábrica (Ofreneo e Barriatos Nicolas, *Ibid.*). Muitos empregadores acreditam que os serviços de mensageiro ou zeladoria não fazem parte de seu negócio regular e que trabalhadores contratuais podem ser seguramente contratados para realizar estas atividades sem que eles

se tornem trabalhadores regulares. Embora estes empregadores estejam utilizando a lei, a jurisprudência estipulou um limite de um ano que, se ultrapassado, transformaria os mensageiros e zeladores contratuais em empregados regulares. Os zeladores e mensageiros possam ser considerados desnecessários para o negócio principal de determinada empresa, no momento em que seus serviços excedem um ano, seja contínuo ou não, eles têm direito ao status de empregados regulares e ao salário e benefícios desfrutados pelos empregados regulares da empresa (Coca-Cola Bottlers Phils., Inc. contra a Comissão Nacional de Relações de Trabalho, G.R. N° 120466, 17 de maio, 1999; San Miguel Corporation contra Aballa, et al., G.R. N° 149011, 28 de junho, 2005).

2.18 Cumprimento da Lei Trabalhista

A responsabilidade pela fiscalização do cumprimento das leis trabalhistas nas Filipinas é realizada pelo Estado, empregadores e empregados, seja colaborativamente ou através de iniciativas independentes. Os empregadores cumprem as leis por meio da participação voluntária. O Estado por meio do exercício de seu poder de visitar e inspecionar os locais de trabalho e exigir correções ou restituições baseadas nas violações detectadas. Os trabalhadores por meio dos mecanismos para reclamações em seus ABCs e/ou através da Comissão Nacional de Relações de Trabalho e/ou dos tribunais superiores.

Baseado em informações do DTE, números significativos de empregadores não cumprem as leis de trabalho. O DTE não é capaz de inspecionar regularmente todos os locais de trabalho. Particularmente, durante a época do Natal é tradição suspender e proibir inspeções para evitar a suspeita de assédio com o propósito de conseguir presentes dos empregadores. As inspeções do DTE estão em duas categorias: padrões gerais de trabalho e padrões técnicos de segurança. Na categoria de padrões gerais de trabalho, o DTE, em 2007, conseguiu inspecionar 24.832 estabelecimentos, e em 2008, apenas 16.169. Destes números, violações foram encontradas em 44,65% em 2007, e em 44,60% em 2008. Em ambos os anos, apenas 80% dos estabelecimentos inspecionados cumpriam o salário mínimo.

No que diz respeito aos padrões técnicos de segurança, o DTE inspecionou bem menos estabelecimentos: 5.350 em 2007, e apenas 3.180 em 2008. As taxas de cumprimento na inspeção foram 82.8% em 2007 e 88.3% em 2008.

Capítulo III NEOLIBERALISMO:

As leis e as políticas dirigidas ao trabalho nas Filipinas

Neste capítulo se fará um mapeamento das principais leis e políticas envolvendo a abertura da economia e sua financeirização, bem como de normas de proteção ao trabalho que acabaram sofrendo impactos do movimento liberal nas Filipinas, com redução, supressão ou alteração de seu foco, importando medidas que criaram, por um lado, condições para a abertura da economia e o avanço no País do movimento neoliberal e, por outro, impactaram a estruturação do mercado de trabalho e importaram em supressão, redução, afrouxamento ou adaptação das políticas dirigidas ao trabalho e das normas de proteção social, evidenciando um processo de flexibilização (Uriarte, 2006).

3.1 Leis que criaram condições para: a abertura da economia, a financeirização, as privatizações e, ainda, que alteram as normas trabalhistas

No período de 1990 a 2008, leis foram postas pelo Estado informadas pelo ideário liberal e para satisfazer tais exigências e que ou constituem do ponto de vista do sistema vigente as condições para que, abrindo-se os diques e reduzindo-se os obstáculos, o movimento do capitalismo em sua feição neoliberal tivesse condições de se instalar no País. Algumas são referidas a indústrias particulares até então altamente reguladas ou dominadas por monopólios; outras, ao processo de privatização e financeirização da economia; outras, ainda, dialogam mais especificamente com as questões do trabalho. Segue mapeamento em ordem cronológica e que se propõe ser mais completa do que as já apresentadas em outros estudos sobre o tema, primeiro as gerais, depois as específicas:

3.1.1 Leis mais gerais, com impacto na economia e na estruturação dos mercados

1. A Lei da República 6957 (9 de julho de 1990): a Lei Construir-Operar-Transferir (COT). Essa lei autorizou financiamento, construção, operação e manutenção de projetos de infra-estrutura pelo setor privado. Devido ao fato de que tais projetos requerem muito capital, incentivos são oferecidos aos investidores; e devido ao fato de que os investimentos são normalmente

grandes, os investidores os financiadores são muitas vezes estrangeiros. Mais tarde, a lei foi alterada pela Lei da República 7718 (8 de maio de 1994). A Emenda dá direito ao proponente do projeto, em caso de terminação sem culpa sua, a recuperar não só seus gastos reais mas, também, uma “taxa razoável de retorno” não excedendo àquela estipulada no contrato. As tarifas, taxas, aluguéis e cobranças que o proponente do projeto pode coletar durante a vida do contrato, com um máximo de 50 anos, podem estar sujeitas a ajustes. A lei também foi alterada para incluir regulamentações governamentais mínimas como parte do pacote de incentivos para o setor privado.

2. A Lei da República 6877 (24 de janeiro de 1991): A Magna Carta para Pequenas Empresas. Prescreve apenas uma regulação mínima por parte do governo, incluindo o DTE, para encorajar o empreendedorismo. Até 40% do capital ou ações pendentes da empresa pode pertencer a estrangeiros. A lei se aplica a empresas de pequeno a médio porte. Uma empresa com bens no valor total de até P5M foi genericamente categorizada de “pequena”; uma empresa “média” pode ter bens no valor de até P20M. Estes tetos foram erguidos em 6 de maio de 1997 pela Lei da República 8289: pequena, até P15M e média, até P60M. O teto para empresas médias foi aumentado novamente em 23 de maio de 2008 pela Lei da República 9501, para P1B. A Lei da República 9501 também expandiu a cobertura para “micro” empresas com bens totais não excedendo P3M. Empresas de serviço estão incluídas na cobertura da lei.
3. A Lei da República 7042 (13 de junho de 1991): a lei dos Investimentos Estrangeiros. A lei afirma em parte: “De modo geral, não há restrições na medida em que as empresas de exportação podem ser propriedade estrangeira. Em empresas do mercado doméstico, estrangeiros podem investir até 100% do equity exceto nas áreas incluídas na lista negativa.” A tal lista enumera áreas de atividade econômica onde a propriedade estrangeira é limitada a um máximo de 40% do capital de equity da empresa; a lista pode ser alterada uma vez a cada dois anos. Essa lei permitiu aos estrangeiros investir na Petron Corporation (a maior empresa de petróleo do país), Philippine National Bank (o maior banco

local na década de 1980), e a National Steel Corporation (a única siderúrgica semi-integrada do país).

4. A Lei da República 7181 (17 de janeiro de 1992): essa lei fez a primeira extensão na existência do Comitê de Privatização e a Sociedade de Privatização de Ativos criados pela Proclamação Presidencial Nº 50 (8 de dezembro de 1986) pela privatização de corporações possuídas ou controladas pelo governo. As existências do Comitê de Privatização e da Sociedade de Privatização de Ativos teriam acabado em 8 de dezembro de 1991; a Lei da República 7181 os estendeu até 31 de agosto de 1992, e deu ao presidente o poder de fazer mais uma extensão de não mais que 16 meses. Ao fim do período de extensão, todas as propriedades e responsabilidades não privatizadas devem ser revertidas para o Governo Nacional. A Lei de República 7181 as estendeu até 31 de agosto de 1992, e deu ao Presidente o poder de fazer mais uma extensão de até 16 meses. Ao fim do período de extensão, todas as propriedades e responsabilidades não privatizadas devem ser revertidas para o Governo Nacional. A Lei da República 7181 assegurava que na disposição de ativos corporativos, não deve haver movimentação indevida de trabalho a não ser que todos os benefícios prescritos pela lei ou ABC sejam cumpridos. Subsequentemente, o Comitê de Privatização e a Sociedade de Privatização de Ativos foram novamente estendidos pela Lei da República 7661 (23 de dezembro de 1993) para 30 de julho de 1995, e pela Lei da República 7886 (20 de fevereiro de 1995), para 31 de dezembro de 1999. A Lei da República 7661 assegurava que os antigos funcionários qualificados devem receber preferência na contratação de novos funcionários pelos novos donos dos ativos governamentais privatizados. A Lei da República 7886, por outro lado, assegurava que no caso de ativos físicos ou indivisíveis, o Comitê de Privatização, quando fosse possível, deve exigir que o comprador ofereça aos empregados pelo menos 10%% do valor dos ativos adquiridos, para os quais os empregados devem receber empréstimos do SPS ou do Sistema de Seguro de Serviço do Governo. Rene Ofreneo, em Fórum sobre economia política de privatização, em agosto de 2000, apontou que a Proclamação 50 tinha provisões

explicitamente antitrabalhistas que as leis subseqüentes não rescindiriam ou revogaram completamente: para aumentar a descartabilidade dos ativos que serão privatizados, a Sociedade de Privatização de Ativos recebeu o poder de exigir que a corporação governamental reduza o quadro de funcionários; funcionários remanescentes devem ser considerados rescindidos, pela operação da lei, por ocasião da privatização da corporação estatal, sem qualquer direito garantido de recontração por parte do novo dono. A Proclamação 50-A proibiu os Tribunais e as Agências Administrativas de emitirem ordens judiciais ou concederem liminares contra a Sociedade de Privatização de Ativos. Essa lei integrou o programa de abertura da economia aos ditames neoliberais, tendo Ofreneo notado que: “O programa de privatização, que é uma parte integral do Programa de Ajuste Estrutural apoiado pelo Banco Mundial, foi concebido e implementado sem qualquer consulta aos trabalhadores, organizados ou não” (Ofreneo, “Labor and Privatization: Philippine Experience”, 5 de agosto de 2000).

5. A Lei da República (9 de dezembro, 1992): essa lei alterou o Código do Trabalho, ao providenciar salário de aposentadoria para os empregados do setor privado na ausência de qualquer plano de aposentadoria de quem os emprega. Embora à primeira vista represente custo adicional aos empregadores, contribuiu para com o declínio do movimento trabalhista, tornando tolerável que não houvesse ABCs somente para fins de aposentadoria, ou que não houvesse a questão de salário de aposentadoria das negociações de ABC. Esta lei também possuía uma cláusula de escape/isenção inclusa: não era aplicável aos estabelecimentos de varejo, serviços, agricultura e para empreendimentos com menos de 10 empregados.
6. A Lei da República 7721 (18 de maio de 1994): a liberalização da entrada e do escopo de operações de bancos estrangeiros nas Filipinas. O Conselho Monetário pode autorizar bancos estrangeiros a adquirir até 60% das ações votantes de um banco existente, ou criar filiais com total autoridade bancária.

Somente aqueles entre os maiores 150 bancos estrangeiros do mundo ou entre os maiores cinco bancos em seu país de origem recebem permissão de entrada.

7. A Lei da República 7875 (14 de fevereiro de 1995): a Lei do Seguro de Saúde Nacional de 1995, como foi chamada pela alteração feita pela Lei da República 9241 em 10 de fevereiro de 2004. Embora seus objetivos declarados tenham sido fornecer serviços de saúde de qualidade por preços razoáveis para “todos os filipinos” ou “cobertura universal e obrigatória”, a lei não cobre todos os trabalhadores, mas apenas os do setor formal e os registrados que pagam contribuições como autônomos. Serviços de saúde pessoal também têm exclusões. Contribuições mensais devem ser tiradas pelos empregadores dos salários dos empregados e remetidas, junto com as partes dos empregadores, para o Fundo Nacional de Seguro de Saúde. Os autônomos não devem contribuir mais que 3% de sua renda líquida estimada do ano anterior. Não remeter contribuições é punível por lei, mas também sujeita os empregadores a acusações criminais por desvio de dinheiro.

8. A Lei da República 7877 (14 de fevereiro de 1995): a Lei Anti-Assédio Sexual. Assédio sexual relacionado ao trabalho, educação ou treinamento é cometido por um empregador, empregado, gerente, supervisor, agente do empregador, professor, instrutor, treinador, ou qualquer outra pessoa que, tendo autoridade, influência ou ascendência moral sobre outra em um ambiente de trabalho ou treinamento ou educação, exige, pede ou de outra maneira requer qualquer favor sexual do outro, independentemente de se esta exigência, pedido ou requerimento por submissão é aceito. Em um ambiente de trabalho ou emprego, o assédio sexual é cometido quando: (1) O favor sexual é feito como uma condição na contratação, recontração ou manutenção do emprego de tal indivíduo, ou ao dar a tal indivíduo compensação favorável, termos de condições, promoções ou privilégios; ou se a recusa de favores sexuais resultar na limitação, segregação ou classificação do empregado que de qualquer modo discriminaria, privaria ou diminuiria as oportunidades de emprego ou de afetar

negativamente de qualquer maneira tal empregado; (2) Os atos acima prejudicariam os direitos ou privilégios do empregado sob as leis trabalhistas existentes; ou (3) Os atos acima resultariam em um ambiente intimidante, hostil ou ofensivo para o empregado. Ainda que se trata de uma lei que coíbe abusos e beneficia os trabalhadores, se a relaciona porquanto evidencia como o mundo e as relações de trabalho, em tempos de corrosão dos laços de solidariedade que costuravam o Estado de Bem Estar Social, tem sido impactado e como o movimento mais geral de um capitalismo desregulado reperte em todas as esferas da sociabilidade humana, demandando a constituição de uma lei que coloque certos freios a esses comportamentos.

9. A Lei da República 7916 (21 de fevereiro de 1995): a Lei da Zona Econômica Especial. A lei estabeleceu sistema e mecanismos legais para o desenvolvimento de zonas econômicas especiais. Ela atrai investimentos ao dar a estas zonas o status de um território alfandegário separado, e fazendo-as sujeitas a somente o mínimo de intervenção governamental e a zero de impostos (exceto 5% da renda bruta). Empresas em uma zona de proteção ecológica podem ser totalmente controladas por estrangeiros, com proteção para seus ativos, lucros e outros interesses legítimos.
10. A Lei da República 7925 (1 de março de 1995): a Lei da Política Pública de Telecomunicações. A lei promoveu uma política de competição na provisão de serviços de telecomunicação, os quais costumavam ser um monopólio da Philippine Long Distance Telephone Company, que pertencia a americanos. A lei suspendeu os impedimentos legais para investimentos no setor. Também previa um período de três anos para a privatização das instalações de telecomunicação para uso público proprietárias do governo ou operadas por ele.
11. A Lei da República 8041 (7 de junho de 1995): a Lei Nacional da Crise da Água de 1995. A lei autorizou o Presidente, por um ano, a negociar contratos para financiamento, construção, conserto, reabilitação, melhoria e operação de

instalações e projetos de água, para aumentar o fornecimento e distribuição de água. Usando esta lei, o Presidente Ramos, em 20 de março de 1996, emitiu a Ordem Executiva 311, encorajando a participação do setor privado no Sistema Metropolitano de Águas e Esgotos. Isto causou a privatização do Sistema Metropolitano de Águas e Esgotos em 1997 e permitiu a entrada de gigantes globais na indústria de água filipina. A Manila Water Corporation, titular da concessão leste, conduzida pelo grupo Ayala, trouxe a United Utilities, a Mitsubishi Corporation e a International Finance Corporation. Maynilad Water Services, Inc., titular da concessão da zona oeste, fez Benpres Holding Corporation se aliar a Onda Water Services, Inc. (antiga Suez Lyonnaise de Eaux); em 2007 houve uma troca de donos, mas a Lyonnaise Asia Water, Ltd. Continua a ter 16% de participação.

12. A Lei da República 8188 (11 de junho de 1996): alterando a Lei da República 6727 (Lei da Racionalização de Salários de 1989). A alteração aumentou a pena e dobrou a indenização para a violação de ajustes salariais prescritos, devido ao excesso de violações. O não pagamento de qualquer aumento ou reajuste prescrito no salário será punido por uma multa de não menos que 25.000 pesos e não mais de 100.000 pesos, ou prisão de não menos que dois anos e não mais que quatro anos, ou ambos, multa e prisão, conforme julgar o tribunal. O empregador em questão deverá pagar uma quantia equivalente ao dobro dos benefícios não pagos aos empregados, sem ser absolvido das responsabilidades criminais. As medidas punitivas adotadas são importantes, mas revelam que no campo das relações capital e trabalho são reiteradas as lesões empresariais, sobretudo quanto à não observância dos ajustes salariais.
13. A Lei da República 8293 (6 de junho de 1997): o Código da Propriedade Intelectual das Filipinas. Essa lei incorpora por referência acordos internacionais relacionados como o ADPIC (Acordo Relativo aos Aspectos do Direito da Propriedade Intelectual Relacionados com o Comércio).

14. A Lei da República 8366 (21 de outubro de 1997): liberalizando a indústria filipina das casas de investimentos, aumentando a participação de equity estrangeira e o mínimo de capitalização necessária das casas de investimento. A liberalização permitiu que os estrangeiros detivessem até 60% das ações votantes e se tornassem membros da diretoria. O mínimo de capital contribuído de 300 milhões de pesos pode ser angariado pelo Conselho Monetário.
15. A Lei da República 8756 (23 de novembro de 1999): alterando o Código de Investimentos Abrangentes de 1987 (Ordem Executiva 226). Essa lei aumentou os incentivos para o estabelecimento nas Filipinas de sedes regionais ou de área, sedes operativas regionais e armazéns regionais de empresas multinacionais.
16. A Lei da República 8762 (7 de março de 2000): a Lei de Liberalização do Comércio de Varejo. Empresas com um mínimo de capital contribuído equivalente a US\$ 2,5 milhões, mas com menos de US\$ 7,5 milhões, podem ser completamente adquiridas por estrangeiros exceto nos dois primeiros anos de existência da lei, quando a participação estrangeira não deve exceder 60% de equity total. Empresas com um capital contribuído equivalente a US\$ 7,5 milhões ou mais podem desde logo ser totalmente adquiridas por estrangeiros. Empresas especializadas em produtos de alto nível ou luxuosos com um capital contribuído equivalente a US\$ 250.000 por loja podem ser totalmente possuídos por estrangeiros.
17. A Lei da República 8791 (23 de maio de 2000): a Lei Bancária Geral. Permitiu que entidades estrangeiras, como uma agregação, possuíssem até 40% das ações votantes de um banco doméstico; também permitiu que um banco estrangeiro possuísse até 100% das ações votantes de um banco doméstico existente dentro de sete anos a partir do começo da efetividade desta lei em 13 de junho de 2000.
18. A Lei da República 8975 (7 de novembro de 2000): proibindo os Tribunais, exceto o Supremo Tribunal, de emitir mandados de segurança temporários, suspensões preliminares, suspensões preliminares obrigatórias sobre a

implementação de projetos de infra-estrutura governamentais. Essa proibição de aplica a todos os projetos cobertos pela Lei Contruir-Operar-Transferir, como alterada, e a contratos de serviço entre o governo e entidades privadas.

19. A Lei da República 9178 (13 de novembro de 2002): a Lei das Micro Empresas Comerciais de Barangay de 2002. A lei isenta as Micro Empresas Comerciais de Barangay da cobertura da Lei do Salário Mínimo. A Ordem de Departamento do DTE 45-03, emitida pela Secretária de Trabalho Patrícia Sto. Tomas em 15 de maio de 2003, reiterou esta isenção, dado que todos os empregados cobertos pela Lei das Micro Empresas Comerciais de Barangay tenham direito aos mesmos benefícios dados aos empregados regulares, como previdência social e benefícios de seguro de saúde.
20. A Lei da República 9231 (19 de dezembro de 2003). Essa lei providencia a eliminação das piores formas de trabalho infantil e dá proteção mais forte à criança trabalhadora. Ela proíbe o emprego de crianças abaixo de 15 anos de idade com apenas duas exceções que requerem permissões do DTE. Ela alterou a Lei da República 7610 (a Lei de Proteção Especial das Crianças contra Abuso, Exploração e Discriminação Infantil). Ainda que a lei introduza medidas punitivas para o trabalho infantil, abre exceções mediante permissão do DTE, além de evidenciar a precarização do mundo de trabalho em que o trabalho infantil é uma realidade avassaladora.
21. A Lei da República 9295 (15 de abril de 2004): a Lei do Desenvolvimento da Frota Doméstica. Essa lei ofereceu incentivos para atrair investidores estrangeiros a tomar posse de até 40% do capital de um operador ou dono doméstico de navios, sendo também aplicada à construção, reparo e desmanche de navios.
22. A Lei da República 9422 (10 de abril de 2007): alterando a Lei dos Trabalhadores Migrantes de 1995 (Lei da República 8042) dando mais forças às funções regulatórias da Administração Filipina de Empregos no Exterior.

23. A Lei da República 8481 (25 de maio de 2007): alterando o Código do Trabalho dando mais forças ao direito constitucional dos trabalhadores de auto-organização. Um sindicato independente pode solicitar registro se seus membros forem pelo menos 20% de todos os empregados da unidade de barganha onde ele procura operar, e se existe há pelo menos um ano. Uma federação registrada ou sindicato nacional pode criar uma seção emitindo um certificado de licença; a seção então adquire personalidade legal para o propósito limitado de criar uma petição para a eleição de certificação. Essa lei limita os motivos para o cancelamento do registro.

Algumas dessas leis contrariam as políticas de Estado consagradas na Constituição. No entanto, a maioria delas, questionadas junto ao Supremo Tribunal filipino, foi considerada como não tendo intenção de serem princípios auto-executáveis prontos para serem aplicados pelos tribunais, mas como meros “apoios ou guias” para o sistema judiciário e para a legislação (Bernas 2010:37). Entre as políticas efetivamente desviadas de seus rumos primeiros estão as que se dirigem à regulamentação da economia nacional e seu processo de desnacionalização; à redução ou diminuição da proteção aos filipinos quanto ao controle da economia; às concessões que cubram a economia e patrimônio nacionais; ao afrouxamento da regulação de investimentos estrangeiros segundo as prioridades nacionais; e à ampliação dos limites à participação do capital estrangeiro em 40% das ações de qualquer utilidade pública e instituição educacional, e a 30% das entidades envolvidas com propaganda. E essa redução das medidas de proteção ao capital nacional e aos filipinos foi adotada sob a égide de uma Constituição que deixou a porta aberta ao neoliberalismo.

As novas leis e políticas trabalhistas a seguir enumeradas, constituídas em meio à forte pressão dos organismos internacionais para a adoção das medidas para obter competitividade global e maiores retornos do investimento, estimularam e impulsionaram as possibilidades da flexibilização. Ainda, importaram oportunidades e espaço para agências administrativas e quase legislativas, particularmente o DTE, legitimar modos alternativos de cumprimento no curso da formulação de leis executivas, regulamentos, ordens e notificações.

Várias medidas legislativas, é verdade, têm sido constituídas no Congresso com o objetivo de propiciar uma resistência ou um melhoramento das condições dos trabalhadores, diante do aprofundamento da precarização. Entre elas estão Resoluções do Senado sobre despedida em massa de trabalhadores, políticas governamentais sobre trabalho visando a enfrentar o aumento de trabalhadores no setor informal e a coibir, de certa forma, os abusos do processo de terceirização e enfrentar as dificuldades no campo da saúde e das doenças ocupacionais. No entanto, a preocupação central deste trabalho é mostrar, no bojo do processo flexibilizador, como as leis e as políticas se foram permeando pelo ideário neoliberal e contribuindo para constituir um mercado de trabalho mais desigual.

3.1.2 Políticas governamentais dirigidas ao trabalho

A seguir relacionam-se algumas políticas constituídas no âmbito do DTE com reflexos nas relações de trabalho filipinas:

1. Ordem de Departamento Nº 40, Série de 1994: revisando as orientações para o cálculo do salário mínimo e outros benefícios relacionados ao salário de trabalhadores de contratantes de serviços (agências de segurança, firmas de trabalho de zeladoria e outros contratantes de empregos de serviço).
2. Ordem de Departamento Nº 10, Série de 1997 (30 de maio de 1997): essa Ordem foi emitida pelo Secretário do Trabalho Leonardo A. Quisumbing, mais tarde juiz do Supremo Tribunal. Expressamente reconhece o princípio de que “a flexibilidade para o propósito de aumentar a eficiência e simplificar as operações é essencial para todo negócio crescer em uma atmosfera de competição livre; contudo, qualquer forma de flexibilidade que tenha intenção de contornar ou evadir os direitos dos trabalhadores não deve jamais ser tolerada”. Trata-se de Ordem de Departamento persistentemente culpada por permitir a “contratualização” do trabalho, em grande parte por declarar “permissível” que contratante principal contrate os serviços de um contratante ou subcontratante para o desempenho de qualquer um dos itens a seguir: (1) trabalhos ou serviços necessários temporária ou ocasionalmente para atender o aumento anormal de demanda por produtos ou serviços, desde que a

capacidade de produção normal ou força de trabalho regular do principal não possa razoavelmente lidar com tais demandas; (2) trabalhos ou serviços temporária ou ocasionalmente necessitados pelo principal para tarefas que requerem especialistas ou trabalhadores altamente técnicos para melhorar o gerenciamento ou operações de uma iniciativa; (3) serviços temporariamente necessários para a introdução ou promoção de novos produtos, somente pela duração do período introdutório ou promocional; (4) trabalhos ou serviços não diretamente relacionados ou não integrantes do negócio ou operação do principal, incluindo trabalho casual, de zeladoria, segurança, paisagismo e serviços de mensageiro, e trabalho não relacionado aos processos de manufatura em estabelecimentos de manufatura; (5) serviços envolvendo a exibição pública dos produtos dos fabricantes que não envolvem o ato de venda ou a emissão de recibos e faturas; (6) trabalhos especializados envolvendo o uso de alguma habilidade, conhecimento, ferramenta ou equipamento particular, não usual ou peculiar, cujo uso está além da capacidade da força de trabalho ou capacidade de produção regular do principal; e (7) a não ser que um sistema de alívio esteja instaurado entre a força de trabalho regular, serviços de substituição de empregados regulares ausentes, dado que o período de serviço deve ser o mesmo que o período de ausência e que o mesmo esteja claro para o empregado substituído na hora do contrato. A frase “empregados regulares ausentes” inclui aqueles que cumprindo suspensões ou outras medidas disciplinares não equivalentes à despedida, mas exclui os em greve quando todos os requisitos formais para a legalidade da greve foram, à primeira vista, cumpridos com base nos registros arquivados com o Conselho Nacional de Conciliação e Mediação.

3. Ordem de Departamento Nº 03-01 (8 de maio de 2001): revogando a Ordem de Departamento Nº 10, Série de 1997, continua a proibir a sub contratação de somente trabalho. Essa Ordem dispôs haver contratação de somente trabalho quando o contratante ou subcontratante meramente recruta, fornece ou coloca os trabalhadores para realizar uma tarefa, trabalho ou serviço para um principal, presentes os seguintes elementos: (a) O contratante ou subcontratante não possui capital ou investimento substancial para de fato realizar a tarefa, trabalho ou serviço por sua própria conta e responsabilidade; e (b) Os empregados recrutados,

fornecidos ou colocados por tal contratante ou subcontratante estão realizando atividades que estão diretamente relacionadas com a área de atuação do principal. A definição de contratação de somente trabalho usada na Ordem de Departamento 03 de 2001 foi a mesma da OD 10 de 1997. Assim, o que a OD 03 aparentemente revogou foram as formas "permissíveis" ou flexíveis de contratação e subcontratação enumeradas sob a OD 10 de 1997. Mas como Antonio Abad Jr. notou em sua análise da nova Ordem, enquanto a OD 03 de 2001 fez *parecer que alguns arranjos de contrato e terceirização não são mais modos legítimos de relação de emprego, a situação assim criada não está além da reparação legal.*

4. Ordem de Departamento Nº 14, Série de 2001 (18 de dezembro de 2001): diretrizes que governam as condições de emprego e trabalho de seguranças e funcionários de trabalho semelhante na indústria de segurança privada.
5. Ordem de Departamento Nº 18-02, Série de 2002 (21 de fevereiro de 2002): suplantou a Ordem de Departamento Nº 10, Série de 1997. Removeu qualquer referência à flexibilidade, mas reiterou a proibição contra contratação de somente trabalho. Introduziu a exigência de que os contratantes e subcontratantes se registrassem no DTE, como a OD 10 de 1997 fazia. No entanto, foi além ao especificar que o não registro dá margem para que se presuma que o contratante está envolvido em contratação de somente trabalho. Ela reiterou os termos e condições, definidos anteriormente pela OD 10 de 1997, que devem ser incorporados em todos os contratos entre o empregado contratual e o contratante ou subcontratante. Os direitos dos empregados contratuais também foram enumerados, dando-lhes direito aos seguintes itens: condições seguras e saudáveis de trabalho; normas de trabalho (licença de incentivo de serviço, dias de descanso, pagamento por hora extra, pagamento de férias, 13º salário e pagamento de rescisão); benefícios de assistência social; auto-organização, barganha coletiva e ações combinadas pacíficas; e segurança de manutenção do emprego durante o termo do contrato. Certas práticas foram proibidas, entre elas: (1) a contratação de uma tarefa, trabalho ou serviço quando não feita em boa me e não justificada pelas exigências do negócio, e os mesmos resultados na demissão de empregados regulares e redução de horas de

trabalho ou redução ou separação da unidade de barganha; (2) a contratação de um “cabo” (uma pessoa, grupo de pessoas ou grupo de trabalho que, disfarçados de organização trabalhista, fornece trabalhadores para um empregador, seja como um agente do empregador ou um aparentando um contratante independente); (3) requerer que um empregado contratual realize funções sendo realizadas no momento pelos empregados regulares do principal; (4) requerer que um empregado contratual, como uma pré-condição para o emprego com para a manutenção do emprego, uma carta de demissão pré-datada, uma folha de pagamento em branco, uma declaração de desistência de normas trabalhistas, ou uma declaração liberando o principal, contratante ou subcontratante de qualquer responsabilidade quanto ao pagamento de reivindicações futuras; e contratar para uma tarefa, trabalho ou serviço através de uma agência possuída, gerenciada ou controlada pelo principal, e que opera somente para o principal. Algumas destas práticas já estavam proibidas sob a OD 10 de 1997. Ainda que ofereça tais proibições, acaba legitimando e legalizando a terceirização, acirrando a precarização no mundo do trabalho.

6. Notificação de Departamento 02-04 (2 de dezembro de 2005): para guiar empregadores e trabalhadores que possam optar por adotar um esquema de semana de trabalho comprimida (STC) mutuamente aceitável apropriado para os requerimentos da firma. Por uma questão de políticas, e levando em consideração o aparecimento de novas tecnologias e a constante reestruturação e modernização dos processos de trabalho, o DTE encoraja empregadores e trabalhadores a entrar em acordos voluntários que adotem esquemas de STC. Um esquema de STC é um acordo alternativo segundo o qual a semana normal de trabalho é reduzida para menos que seis dias. No entanto, o número total de horas normais de trabalho continua em 48 horas. O dia de trabalho normal é aumentado para mais de oito horas sem remuneração correspondente de hora extra. Esse conceito pode ser ajustado de acordo com os casos em que a semana normal de trabalho é de cinco dias. Qualquer trabalho realizado acima de 12 horas por dia ou 48 horas por semana está sujeito à remuneração de hora extra. A adoção do esquema de STC em nenhum caso deve resultar na diminuição dos benefícios.

7. Ordem de Departamento 85-07 (12 de setembro de 2007): o Programa de Medidas de Ajustes (PMA) do DTE para a prevenção de perda de empregos e assistência a trabalhadores desempregados. Como um programa de rede de segurança, o PMA do DTE deve dar prioridade a intervenções e iniciativas para melhorar a competitividade e empregabilidade dos trabalhadores e ajudar as empresas, particularmente as que estão em dificuldades, a adotarem políticas de reestruturação de força de trabalho socialmente responsáveis e medidas de ajuste de força de trabalho positivas voltadas para a prevenção e/ou minimização da perda de empregos. O programa deve ser implementado em toda a Nação e deve cobrir qualquer um ou uma combinação dos casos a seguir: (1) Trabalhadores ameaçados ou demitidos pelas seguintes razões econômicas: reestruturação, excesso de funcionários, concorrência nas importações, introdução de dispositivos de mudança tecnológica e economia de trabalho, e outras causas análogas direta ou indiretamente causadas pela liberalização do comércio; (2) Empresas em risco, particularmente aquelas com desejo de implementar reestruturação responsável da força de trabalho; e (3) Comunidades com demissão em grande escala da força de trabalho local. Os “ajustes” incluem esquemas de licença; mudanças de horário de trabalho; trabalho de curto período; e demissões temporárias.

O ambiente da política também contribuiu para com a flexibilização do trabalho e de suas normas de proteção a partir do Plano Filipino de Desenvolvimento de Médio Prazo (2004-2010). Esse Plano explicitamente reconhece a necessidade por certo grau de flexibilidade ao afirmar:

Para apoiar esforços pela criação de empregos, o governo deve emitir orientações administrativas e propor emendas legislativas para o Código do Trabalho para reconhecer arranjos de trabalho flexíveis (por exemplo, subcontratação, flexibilidade de horários, flexibilidade de salários) especialmente na terceirização de negócios e cooperativas.

Ou seja, abre e amplia as possibilidades da flexibilização em vários planos: quer do ponto de vista das formas atípicas de contratar, ampliando as vias de flexibilização externa (tipologia de Uriarte, 2005); quer pela adoção de horários e remunerações mais flexíveis, ampliando as possibilidades da flexibilização interna.

Os elementos acima referidos sugerem que para proteger os trabalhadores regulares da perda da segurança de manutenção do emprego, o DTE mudou sua prioridade para a criação de mais empregos, mesmo se estes não são necessariamente o que o BAD chama de “empregos de qualidade” – “qualidade” em termos de segurança de manutenção do emprego e melhores salários e benefícios (BAD 2009:40).

3.1.3 Alterações no Código do Trabalho

O Código do Trabalho filipino desde que passou a vigor, em 1974 e até 2006, sofreu várias alterações. Essas mudanças vão desde ajustes nos textos e reforço de conceitos, incluindo a reorganização do então Ministério do Trabalho e Emprego, até algumas emendas sobre várias provisões vitais, discutidas e apresentadas, tendo como foco disposições do Código do Trabalho.

Algumas dessas modificações estão indicadas neste trabalho no item Neoliberalismo e Leis Filipinas, especificamente subitens nº 5, 7, 8, 20, 31 e 33. Para evitar redundância, renovam-se aquelas referências para, a seguir, serem destacadas as emendas que, alterando aspectos da relação de trabalho, acabaram por impactar a própria vida dos trabalhadores:

Como define o Código do Trabalho, no Livro III – Condições de Emprego, Artigo 99, o salário mínimo para empregados e trabalhadores agrícolas e não agrícolas em todas as regiões das Filipinas deve ter seus valores definidos pelos Conselhos Regionais Tripartidos de Salários e Produtividade (como alterado pela Seção 3, Lei da República Nº 6727, junho de 1989). Porém, há aspectos a serem destacados, como segue:

3.1.3.a Com a **Lei da República Nº 9178** (13 de novembro de 2003) e;

3.1.3.b Com a **Lei das Micro Empresas Comerciais de Barangay de 2002**, Seção 8, as microempresas ficaram isentadas da observância ao Salário Mínimo.

Essa isenção abre espaço para a exploração e discriminação de trabalhadores, que restam ainda mais cindidos, quer do ponto de vista dos direitos, quer do ponto de vista de suas organizações. Os salários não podem ser deixados ao critério do mercado em uma economia de trabalho excedente como as Filipinas. O salário mínimo define um patamar civilizatório, importando um mínimo universal de segurança.

No que diz respeito ao trabalho, tem-se argumentado que uma lei geral como a Lei da República 9178 injustamente prejudica uma lei específica, que é a Lei da República 6727 sobre o Salário Mínimo. A Lei da República 9178 viola a Constituição Filipina, especificamente Artigo XIII, Seção 3 que fala a favor da proteção dos trabalhadores pelo Estado, dos direitos dos trabalhadores à segurança de manutenção do trabalho além de um salário mínimo e que o Estado garante a regulação entre trabalhadores e empregadores.

Hoje a posição dos trabalhadores tem sido manifestada no sentido da luta pela revogação da Seção 8 da Lei das Micro Empresas Comerciais de Barangay que isenta as Micro Empresas Comerciais de Barangay de cobertura pela Lei do Salário Mínimo.

CAPÍTULO IV:

Alguns Casos: a Jurisprudência

Os impactos das novas leis e políticas trabalhistas, discutidas no capítulo anterior, não foram sentidos imediatamente e por completo pelos trabalhadores filipinos, principalmente porque o sistema judiciário das Filipinas tem uma tradição de decidir segundo os Precedentes, com uma linha de jurisprudência informada pelos princípios que fundamentam o Direito do Trabalho, favorecendo o trabalho. Aliás, essa é a origem e a razão de ser desse ramo do Direito. É o próprio Código do Trabalho filipino que, em seu artigo 4, incorporando de forma expressa o princípio da Proteção, dispõe quaisquer dúvidas *na implementação e interpretações das provisões deste Código, incluindo as regras e regulamentos que implementa, devem ser resolvidos em favor do trabalho*. No mesmo sentido, o Código Civil, em seu artigo 1.702, define que: *todas as legislações trabalhistas e todos os contratos de trabalho devem ser interpretados a favor da segurança e vida decente do trabalhador*.

No entanto, apesar dessa normatização, mesmo as decisões Judiciais têm sofrido o impacto da ação flexibilizadora que o movimento neoliberal provocou. É que este estudo parte do pressuposto de que o Estado é uma relação, é uma condensação material de forças. Assim, as tensões e os movimentos que se dão nas sociedades em um determinado momento histórico repercutem e têm incidência sobre a forma de dizer o direito para o caso concreto. Os casos a seguir relacionados expressam essa dinâmica de certa forma contraditória, evidenciando que, por vezes, o Judiciário se mantém fiel aos princípios que fundam o Direito Social do Trabalho, mas que, em outros momentos se circunstâncias, não resiste à avalanche liberal, com reflexos na norma de decisão, que é a sentença.

É digno de nota que na jurisprudência trabalhista filipina as palavras “flexibilização” e “precarização” ainda não apareceram expressamente, apesar de comumente usadas por acadêmicos e ativistas filipinos. Subconceitos dessas palavras, particularmente “casualização” e “contratualização”, aparecem na jurisprudência, mas não como parte da terminologia dos Tribunais, mas como acusações contra os empregadores.

Os casos a seguir ilustram como empresas nas Filipinas, grandes e pequenas, prestam pouca atenção à garantia de segurança de manutenção do emprego dos trabalhadores presente na Constituição de 1987. Por outro lado, mostram o descaso das empresas em relação às normas e aos princípios que compõem o sistema jurídico filipino; por outro, ainda, revelam, positivamente, a importância da instância Judicial, dada à forma como os Tribunais se comportaram diante das situações do desrespeito por elas impostos:

1. Uma família envolvida na indústria da construção constituiu três empresas que, livremente, emprestavam uma para outra os seus trabalhadores. Depois de sete ou mais anos no emprego, os trabalhadores eram forçados a assinar contratos de trabalho pré-datados que os definia como empregados de um projeto cujo contrato ajustado era por período definido. Assim, o *status* desses trabalhadores era rebaixado da condição de empregados regulares para contratados por projetos, por tempo determinado. Os salários daqueles que se recusavam a assinar tais contratos eram retidos; finalmente, eles foram despedidos. Sete anos depois de suas despedidas, esses trabalhadores conquistaram na Justiça o que pretendiam, quando o Supremo Tribunal concluiu que a tentativa das empresas de reclassificar seus empregados regulares como trabalhadores por projeto era mero subterfúgio para negar-lhes a segurança de manutenção do emprego (Tomas Lao Construction, et al. contra CNRT, et al., G.R. N° 116781, 5 de setembro de 1997).
2. Um empreiteiro disse a um empregado por projeto que seus serviços de motorista não seriam mais necessários, porque a fase do projeto para a qual ele fora contratado fora completada. Junto ao DTE, buscando autorização para rescindir os contratos de seis destes trabalhadores de projeto, a empresa justificou a redução de seu pessoal contratado na redução das atividades, daí as despedidas. É que pela lei, se de fato a redução das atividades tivesse sido o verdadeiro motivo das despedidas, os trabalhadores despedidos teriam direito apenas ao aviso prévio, até porque os empregados por projeto têm a garantia da manutenção do trabalho pelo período de duração do projeto. Nesse caso, o empregador não logrou provar nem a redução das atividades e nem o término da fase do projeto para o qual o motorista alegadamente, segundo a empresa, havia sido contratado. Dessa forma, o Judiciário

entendeu que a despedida era ilegal e, apesar dessa decisão positiva o motorista levou seis anos para obter a reparação efetiva (Archbuild Masters and Construction, Inc. and Joaquin C. Regala contra CNRT e Rogelio Cayanga, G.R. Nº 108142, 26 de dezembro de 1995).

3. De 1990 a 1993, uma empresa transnacional dedicada à produção de abacaxis enlatados despediu um número substancial de empregados sob o argumento de serem redundantes. Então, induziu esses empregados a formarem cooperativas, com as quais contratou os mesmos serviços pelo período de seis meses. Esses contratos de serviço foram a maneira disfarçada de permitir que as cooperativas formalizassem contratos de trabalho, o que o Código do Trabalho proíbe. Os contratos de serviço eram renovados por anos, mas não de maneira escrita. Na realidade, as cooperativas serviam como Agências de Recrutamento para a Transnacional. Segundo a lei vigente, esses trabalhadores são considerados empregados da Transnacional. Depois de dez anos de trâmite da ação, o Supremo Tribunal responsabilizou a Transnacional (Dole Phillipines, Inc. contra Medel Esteva, et al., G.R. Nº 161115, 30 de novembro de 2006). Ainda que o processo tenha demorado, a decisão pronunciada representou um espaço de resistência e de concretização de direitos, que a vida da relação de trabalho e a ação do empregador havia sonogado.

4. A San Miguel Corporation formou contrato de prestação de serviços por um ano com a Sunflower Multi-Purpose Cooperative, a ser renovado mês a mês após o fim de 1993 até ser encerrado por qualquer uma das partes. A Sunflower fornecia serviços de mensageiro/zelador, colheita/recebimento de camarões e higiene/lavagem/armazenamento refrigerado para a planta de processamento de camarão da SMC. O contrato estipulava que nenhuma relação de empregador-empregado devia ser formada entre a SCM e os membros “autônomos” da Sunflower. Depois que o contrato venceu, foi renovado mês a mês. Em julho de 1995, os trabalhadores que a Sunflower forneceu para a SMC exigiram que fossem declarados como empregados regulares da SCM. Depois que o contrato não foi mais

renovado, no início de setembro de 1995, os trabalhadores apresentaram sua reclamação fundada em despedida ilegal. Enquanto a demanda estava pendente, a SCM fechou a planta de camarão, citando sérias perdas de negócios. Em 1997, o juiz do trabalho julgou improcedente a ação, concluindo que o emprego dos trabalhadores com a SCM era um contrato permissível de emprego que não constituía a relação empregador/empregado. A sentença do Juiz do Trabalho foi confirmada, sob o argumento que a Sunflower era uma contratante independente. O Tribunal de Apelações, no entanto, reformou essa decisão, determinando que a SCM assegurasse aos trabalhadores direitos rescisórios com pagamento de salários retroativos, subsídios e benefícios, diferenciais de salário e outros benefícios. O Supremo Tribunal confirmou a decisão do Tribunal de Apelações, concluindo que a Sunflower era uma contratante de somente-trabalho e que deixou de existir depois que a planta de camarão da SCM fechou, desconstituindo a tese da sua independência. Trata-se de decisão do superior que, alterando a sentença do Juiz, em parte resiste ao processo desconstituído de direitos. É que, ao entender que os trabalhadores não tinham sido ilegalmente despedidos, os salários retroativos não foram assegurados, mas apenas os direitos da rescisão (San Miguel Corporation contra Aballa, et al. G.R. N° 149011, 28 de junho de 2005).

5. Em 1998, a San Miguel Corporation ajustou com a MAERC contrato de serviços de um ano em base não exclusiva. Cláusula ajustada permitia a renovação automática mês a mês depois do período de dois anos. Esse contrato foi renovado por dois anos em 1989. Em maio de 1991, a SCM informou a MAERC que o contrato de serviço seria finalizado em junho de 1991 devido à instalação de equipamentos que economizam trabalho e custo. Os 291 trabalhadores que a MAERC havia colocado na SCM foram impedidos de realizar seus trabalhos. Insatisfeitos, eles processaram a SCM e a MAERC por despedida ilegal, sub-remuneração, não pagamento de remuneração de licenças de incentivo de serviço e outros benefícios das normas trabalhistas, bem como pleiteavam o pagamento das verbas rescisórias. Argumentavam que muito antes de a SMC contratar os serviços da MAERC, grande parte já trabalhava para a SMC, utilizado o disfarce de serem empregados

de outro contratante, Jopard Services. Informaram, ainda, que o contrato com a Jopard foi encerrado um dia antes da formalização do contrato com a MAERC. Em 1995, o juiz do trabalho decidiu que a MAERC era uma contratante independente, não acolhendo a tese da despedida ilegal. Em 1997, a CNRT alterou essa decisão, concluindo que a MAERC era uma contratante de somente-trabalho e que os trabalhadores eram empregados da SMC, com direito a todos os benefícios decorrentes da despedida, indenização e custos do advogado. Em 2000, o Tribunal de Apelações ratificou a decisão da CNRT. O Supremo Tribunal manteve, com alguma modificação, a decisão do Tribunal de Apelações, concluindo que a MAERC era uma contratante de somente-trabalho e, assim, responsável, juntamente com a SMC, ao pagamento dos reclamantes das parcelas decorrentes da despedida e diferenças salariais, além de uma taxa de indenização. Em síntese, a decisão do Tribunal concluir que: A SMC teve um papel grande e indispensável na contratação dos trabalhadores da MAERC; a maioria deles já trabalhava para a SMC muito antes da assinatura do contrato de serviços entre a SMC e a MAERC em 1988; os incorporadores da MAERC admitiram ter fornecido e recrutado trabalhadores para a SMC mesmo antes da MAERC ter sido criada; quando o a MAERC se tornou uma corporação, em fevereiro de 1988, os reclamantes que já estavam trabalhando para a SMC foram forçados a se registrar para trabalho com a MAERC por instrução da SMC e por meio de seus supervisores para que parecessem contratados pela MAERC; a MAERC foi constituída para atender especificamente as necessidades urgentes da SMC, que estava com problemas relacionados ao trabalho em sua divisão de segregação; nenhum de seus trabalhadores jamais havia sido atribuído a nenhum outro estabelecimento, ficando claro ter sido criada para servir as necessidades da SMC (San Miguel Corporation contra MAERC Integrated Services, Inc., 2003). De certa forma, ainda que não declarada a ilegalidade e decorrente nulidade da despedida, foi reconhecida a responsabilidade das duas empresas quanto ao pagamento das rescisórias e diferenças salariais pela fraude assinalada.

6. Alexander Vinoya entrou para a Regente Food Corp em maio de 1990 como representante de vendas. Em julho de 1991, foi transferido pela RFC para a

Península Manpower Company, PMC, Agência que fornece trabalhadores contratuais à RFC mediante contrato de serviço. A PMC o encaminhou à RFC. Esses serviços foram encerrados pela RFC em novembro de 2001, quando venceu o contrato entre a RFC e a PMC. Insatisfeito, o trabalhador ajuizou processo em que requeria a declaração de despedida ilegal, afirmando, ainda, não ter sido pago o 13º salário. Em 1994, o juiz do trabalho decidiu em favor de Vinoya, concluindo que a RFC era a real empregadora porquanto Vinoya: (1) estava originalmente trabalhando para a RFC, tendo sido apenas transferido via PMC, sendo usado r como trabalhador de agência e, depois, atribuído à RFC como representante de vendas; (2) a RFC tinha controle e supervisão direta sobre ele; (3) a RFC na realidade pagava seus salários ainda que por meio da PMC; e (4) ele foi despedido por orientação da RFC. Ainda, o Juiz reconheceu a ilegalidade da despedida, responsabilizando a RFC e determinando que o recolocasse em sua antiga posição, com pagamento dos salários retroativamente. Em 1996, a CNRT reformou em parte a decisão do juiz do trabalho e, considerou que a PMC era uma contratante independente, era ela a única responsável pela despedida. O Supremo Tribunal anulou a decisão da CNRT, restabelecendo a do juiz do trabalho, afirmando, em síntese: como afirmao Contrato de Serviço, o único propósito da PMC era fornecer à RFC força de trabalho temporária capaz de realizar qualquer serviço que pudesse ser necessário; nenhum outro emprego, trabalho ou serviço era requerido da PMC; com tal arranjo, a PMC agia meramente como Agência de Recrutamento para a PMC; o trabalho da PMC não envolvia o desempenho de um emprego específico, mas apenas fornecimento de mão de obra; a PMC claramente se conduzia como uma contratante de somente-trabalho; em contatos de somente-trabalho, os empregados recrutados, fornecidos ou alocados pelo contratante realizam atividades que estão diretamente relacionadas à área de atuação de seu principal; o trabalho de Vinoya como representante de vendas é diretamente relacionado ao negócio da RFC; quando alocado pela PMC para a RFC, a PMC agiu meramente como contratante de somente-trabalho e, como tal, não pode ser considerada a empregadora; o Contrato de Emprego entre reclamante e PMC foi de 1 de julho de 1991; por outro lado, o cartão de identificação dado a ele pela RFC era de 26 de

maio de 1990, o que leva à pergunta de se ele foi de fato recrutado pela PMC como seu próprio empregado em 1 de julho de 1991, na medida que já tinha um cartão de identificação da RFC de um ano antes; enquanto o Contrato de Emprego indica a palavra “renovação”, presumivelmente uma tentativa de mostrar que ele já havia assinado previamente um contrato similar com a PMC, nenhuma evidência de um contrato anterior entre ele e a PMC foi jamais apresentada pela RFC; o Contrato de Serviço deu à RFC o direito de despedir os trabalhadores a ela atribuídos pela PMC, sem a aprovação da mesma; a RFC pediu que a PMC despedisse Vinoya; em resposta, a PMC o despediu; essa despedida foi feita sob instrução da RFC à PMC; daí que há relação empregador-empregado entre Vinoya e a RFC; como Vinoya, devido à duração de seu serviço, já possuía o *status* de empregado regular, tem direito à segurança de manutenção de emprego providenciada pelas leis trabalhistas; a RFC nunca apontou nenhuma causa válida ou autorizada pelo Código do Trabalho que permitisse o encerramento de seus serviços; sua única alegação quanto à despedida foi a de que se deveu à expiração ou término do contrato, não sendo tal um dos motivos permitidos por lei; um empregado ilegalmente despedido tem direito ao seu emprego, sem que isso importe qualquer perda de direitos de senioridade, fazendo jus aos salários retroativos completos correspondentes ao período de sua demissão ilegal até seu restabelecimento. Portanto, as decisões contraditórias entre os diversos graus de jurisdição mostram as diversas posições que foram sendo adotadas diante do mesmo caso concreto, evidenciando a tese de que o Estado é uma relação e de que é importante como espaço de concretização ou de afirmação de direitos que estão sendo sonegados (Vinoya contra CNRT, et al., G.R. N° 126586, 2 de fevereiro de 2000).

7. Em maio de 1977, Fuji Xerox (FX) entrou em um acordo sob o qual Skillpower fornecia trabalhadores para operar máquinas de cópias FX em escritórios de vendas FX. Pedro Garado foi alocado como operador principal na filial FX em Makati, no ano de 1980. Em fevereiro de 1983, ele saiu em licença; em seu lugar, ficou um substituto. Quando retornou, e deparou-se com a perda de mais de 600 cópias. Com medo de que fosse considerado culpado, pediu a um técnico da FX que parasse o

medidor da máquina. O técnico recusou-se. O fato chegou ao conhecimento da FX que reportou o ocorrido para a Skillpower. A Skillpower exigiu que Garado explicasse; enquanto isso, o suspendeu do trabalho. Garado ajuizou ação requerendo reconhecimento da despedida ilegal patrocinada por FX. O juiz de trabalho decidiu ser ele empregado da Skillpower, não da FX, julgando improcedente a demanda. Em apelo, a CNRT reformou a decisão, entendendo que Garado, empregado da FX, fora ilegalmente despedido, na medida em que essa pena era muito drástica e desproporcional à ofensa. A CNRT considerou que embora a Skillpower tivesse ativos de capital substancial, as máquinas copiadoras que Garado operava pertenciam à FX e, conquanto tenha sido suspenso pela Skillpower, esta agiu a partir da FX, que era quem controlava e supervisionava o trabalho de Garado, atuando a Skillpower apenas como agente-tesoureiro da FX; assim, Garado teria sido contratado diretamente pela FX, independente do acordo entre a FX e a Skillpower. Dessa forma, determinou à FX que restabelecesse o emprego, com pagamento dos salários retroativos aos três anos. O Supremo Tribunal confirmou essa decisão, afirmando, em síntese: desde 1980, quando Garado foi atribuído para trabalhar na FX pela primeira vez, nunca trabalhara para nenhuma outra companhia; em 1984, já integrava o Sindicato que pedida à FX sua regularização; foi recrutado pela Skillpower para trabalhar para a FX; embora o contrato ajustado definisse que a Skillpower forneceria serviços “temporários” à FX, na verdade forneceu-lhe trabalho permanentemente necessário e indispensável ao Projeto Xerox Copier por sete anos, de 1977 a 1984; em 1 de janeiro de 1983, Garado assinou contrato titulado “Designação como Trabalhador de Contrato”, no qual era registrado seu status de trabalhador, com contrato por período definido de 1 de janeiro de 1983 a 30 de junho de 1983; esses fatos revelam tentativa grosseira de contornar a lei e prejudicar a segurança de manutenção de trabalho empregando trabalhadores por contratos de seis meses que mais tarde são estendidos indefinidamente via renovações. Assim, a decisão do Judiciário restabeleceu direitos que haviam sido lesados, expressando a importância dessa instância estatal como locus à reparação de danos impostos pelos empregadores (Philippine Fuji Xerox Corporation, et al. contra CNRT, et al., G.R. N° 111501, 5 de março de 1996).

8. Rodrigo Basarte e cinco outros eram empregados regulares da indústria de vidro Unicorn; haviam trabalhado para ela entre 5 a 21 anos, normalmente durante seis dias por semana, de segunda a sábado, sendo pagos semanalmente. Eram dirigentes sindicais. Em março de 1998, a Unicorn informou-os que seus dias de trabalho seriam reduzidos devido às questões econômicas (queda em vendas, aumento no custo de produção, desvalorização do peso e aumento do salário mínimo). Protestaram por escrito. Suspeitavam que a administração os estivesse perseguindo por integrarem o Sindicato. Mais tarde, a Unicorn anunciou uma rotina de rotação de trabalho que reduziria seus dias de trabalho para três por semana. Em 13 de abril de 1998, ao invés de irem ao trabalho, ajuizaram demanda contra a Unicorn denunciando atitudes do empregador (*constructive dismissal*) e prática de trabalho injusta (repressão anti-sindical); pediram a reintegração, com pagamento dos salários retroativos completos. A Unicorn mandou a cada um deles um telegrama oferecendo o trabalho; os reclamantes responderam informando que haviam apresentado demanda, informando denúncia do contrato (*constructive dismissal*) e que, em face do ambiente de trabalho a que estavam sujeitos não se apresentariam. Em janeiro de 1999, o Juiz do Trabalho concluiu que os autores não haviam sido despedidos, recusando a acusação de prática de trabalho injusta, determinando, porém, à Unicorn, que pagasse o salário de licença de incentivo de serviço. Em outubro de 2000, a CNRT confirmou a sentença. O Tribunal de Apelações, entretanto, a reformou, concluindo que os reclamantes haviam sido despedidos ilegalmente, determinando, assim, fossem reintegrados, com pagamento dos salários de forma retroativa e integral; e que, se a reintegração não fosse mais possível, então deveriam receber as parcelas decorrentes da rescisão. O Supremo Tribunal manteve essa decisão, afirmando:

Em muitos casos, nós julgamos que um ato de clara discriminação, insensibilidade ou desdém por um empregador pode se tornar tão insuportável pelo empregado que não o deixa nenhuma escolha exceto a demissão de tal emprego. Isto constitui auto-demissão por atitudes do empregador (*constructive dismissal*). As puras afirmações da Unicorn sobre o motivo alegado para o plano de rotação assim como sua incapacidade de refutar os argumentos dos trabalhadores de que eles

havia sido escolhidos por suas atividades sindicais causaram a reversão da decisão do juiz de trabalho. Era responsabilidade da Unicorn provar que o esquema de rotação era uma necessidade de negócio genuína e não tinha como intenção subjugar a organização sindical. Os motivos enumerados pela Unicorn eram fatores muito genéricos para substanciar na realidade a necessidade pelo esquema. A postura inflexível da Unicorn sobre a implementação do esquema de rotação foi uma indicação de que o plano de rotação estava sendo implementado por razões que não a necessidade do negócio. Nós julgamos que a administração é livre para regular, de acordo com seu próprio critério e julgamento, todos os aspectos do emprego, incluindo contratação, atribuições do trabalho, métodos do trabalho, horário, lugar e maneira de trabalho, processos a serem seguidos, supervisão de trabalhadores, regulamentos de trabalho, transferências de empregados, supervisão de trabalho, demissão de trabalhadores, disciplina e anulação de trabalhadores. Além disso, a administração retém a prerrogativa, sempre que as exigências do serviço assim requererem, de mudar as horas de trabalho de seus empregados. Entretanto, a prerrogativa da administração deve ser exercida em boa fé e com a devida consideração pelos direitos trabalhistas. Enquanto devemos conceder que a administração sabe melhor suas necessidades operacionais, o exercício da prerrogativa da administração não pode ser utilizada como uma maneira de contornar nossas leis ou oprimir empregados. A maneira pela qual a Unicorn expressou a prerrogativa da administração parece ser um contorno dissimulado da lei. A Unicorn foi perspicaz ao implementar rapidamente o plano de rotação, obviamente isolando os trabalhadores que eram oficiais do sindicato. A aparente falta de interesse da administração em ouvir o que eles tinham para dizer criou uma situação incerta onde se apresentar para o trabalho seria equivalente ao consentimento com uma situação injusta. Não se pode considerar que os trabalhadores abandonaram seus empregos quando a causa raiz de seu protesto era precisamente sua exigência de manter suas horas regulares de trabalho.” (Unicorn Safety Glass, Inc. contra Basarte, et al., G.R. N° 154689, 25 de novembro de 2004). Mais uma decisão por meio da qual o Supremo Tribunal repõe o direito lesado, constituindo instância importante de concretização de direitos, sobretudo em tempos liberais.

Trata-se de decisão paradigmática e que expressa tanto a resistência do Judiciário às medidas precarizadoras quanto às distintas posturas que as instâncias do Judiciário adotam diante do mesmo caso concreto.

9. Henry Monte e seus outros trabalhadores foram contratados pela Capitol Industrial Construction Groups em datas diferentes para trabalhar em vários projetos. Cada um assinou contrato de emprego titulado: *Designação como um Trabalhador de Contrato de Projeto*”, com as seguintes estipulações:

Seu status é aquele de um trabalhador de contrato para o projeto JO #1172 CS e outros projetos a que a Empresa pode designar e limitado ao período aproximado dos requerimentos do projeto. A Empresa exercerá sua prerrogativa, entre outras sua transferência ou atribuição para algum lugar de trabalho e em algum turno que possa ser necessário. Como um trabalhador de contrato para um projeto específico, seu emprego é temporário e termina na ocasião da conclusão do projeto sem qualquer necessidade de aviso verbal ou escrito e você não tem direito a salário de rescisão ou encerramento. A conclusão deste contrato ou qualquer extensão ou renovação do mesmo não lhe dá direito de se tornar um empregado regular da Empresa. Do mesmo modo, a Empresa não possui nenhuma obrigação de designar você um empregado regular não obstante a duração total deste contrato e/ou qualquer extensão ou renovação [...]

Ao invés de lhes serem atribuídos seus locais de obra, foram colocados para trabalhar como soldadores, empregado em inventário, ajudantes de caminhão, maquinistas, encarregados pelas baterias ou em armazém, isso tanto na Loja Central da Empresa quanto no Armazém Central quanto no Escritório Central. Em novembro de 1990, a Capitol encerrou seus serviços simultaneamente. Eles ajuizaram demanda invocando despedida ilegal. Em 1991, o Juiz do Trabalho, considerou-os trabalhadores contratados por obra específica, não reconhecendo a despedida ilegal, mas apenas o direito de receberem as parcelas rescisórias e a licença de serviço. A CNRT reformou a sentença concluindo que se haviam tornado empregados regulares, sendo ilegais suas despedidas, com direito à reintegração e aos salários retroativos, porquanto não estavam submetidos a contrato específico, independente do que estava registrado formalmente. O Supremo Tribunal confirmou essa decisão, concluindo que:

Os sete empregados trabalhavam para a Capitol não somente por um período específico de tempo, mas muito depois de seus supostos projetos terminarem em 1986 e 1989. Eles nem sempre trabalharam em locais de projetos. Eles foram algumas vezes alocados no Escritório Central que tomava conta da administração, engenharia, auditoria e finanças, ou na Loja Central, que era responsável pela manutenção e conserto de caminhões ferramentas e equipamentos da empresa, e pela transferência de materiais para os locais de projetos. Eles também trabalharam no Armazém Central onde os materiais da empresa eram armazenados e de onde eram expedidos. Claramente, eles realizavam tarefas vitais e indispensáveis para a administração e conclusão eficiente dos vários projetos da empresa, portanto, eles eram empregados regulares, isto é, empregados que realizam trabalho “geralmente necessário e desejável no negócio ou comércio normal do empregador”.” (Capitol Industrial Construction Groups contra CNRT, G.R. N° 105359, 22 de abril de 1993).

10. Coca-Cola Bottlers contratou 58 homens como “ajudantes de rota de venda” por período limitado de cinco meses, findos os quais passaram a remunerados por dia, sendo substitutos de empregados regulares sempre que estes estivessem indisponíveis ou quando houvesse escassez inesperada de mão de obra ou volume anormal de trabalho. Mais tarde, os 58 homens pediram para serem reconhecidos como trabalhadores regulares, o que lhes foi negado. Em 1997, eles entraram como uma queixa pela regularização de status. Quando a Coca-Cola encerrou seus serviços, apresentaram aviso de greve, alterando a queixa para a de ocorrência de despedida ilegal. Em 1998, o juiz voluntário decidiu contra os trabalhadores. No entanto, em 2000 o Tribunal de Apelações reverteu a decisão, reconhecendo que se haviam tornado trabalhadores regulares, declarando a despedida ilegal. Reiterando a jurisprudência prevalente, o Tribunal declarou:

[...] embora o trabalho a ser realizado seja somente para um trabalho específico ou sazonal, onde uma pessoa então envolvida tem realizado o trabalho por pelo menos um ano, mesmo se o desempenho não é contínuo ou é meramente intermitente, a lei considera que a necessidade repetida e continuada deste desempenho é suficiente para indicar a necessidade ou desejo daquela atividade para o negócio ou ofício do empregador. O emprego de tal pessoa é também então considerando como sendo regular com respeito a tal atividade e enquanto tal atividade existe. A prática perniciosa de ter empregados e trabalhadores contratados por um período fixo de alguns meses, abaixo do período probatório normal de seis meses de trabalho, e, após isto, contratá-los dia a dia zomba da lei. Qualquer contorno óbvio da lei não pode ser tolerado. O fato de que os trabalhadores concordaram em ser empregados de tal maneira e em renunciar à proteção dada a eles pela segurança de manutenção do trabalho demonstra nada mais que o problema sério de empobrecimento de muitos do nosso povo e a desigualdade resultante entre trabalho e capital. Um contrato de trabalho está marcado de interesse público. As provisões de estatutos aplicáveis estão escritos no contrato, e as partes não têm liberdade para separar a si mesmos e a seus relacionamentos do impacto das leis e regulamentos trabalhistas pelo simples contrato um com o outro. (Magsalin e Coca-Cola Bottlers Phils., Inc. contra a Organização Nacional de Homens Trabalhadores, et al., G.R. Nº 148492, 9 de maio de 2003).

11. Rogelio Caramol era um de muitos milhares de trabalhadores contratados pela AG&P na forma de projeto a projeto. Esses contratos de projeto foram renovados 44 vezes de 1983 a maio de 1986 quando ele, como membro de sindicato, participou de greve após a qual ele não foi readmitido no trabalho. A AG&P alegou que o projeto ao qual ele estava atribuído por último havia sido concluído, resultando na expiração de seu último contrato de emprego. O Supremo Tribunal concordou com o juiz de trabalho, contra a CNRT, que a AG&P era responsável por despedida sem justa causa (*constructive dismissal*), assegurando a reintegração com pagamento dos salários retroativos. Disse o Tribunal:

[...] O suposto período fixo de emprego por via de contrato projeto a projeto foi imposto impedir a aquisição de segurança de manutenção de emprego por Caramol. Tal arranjo deve ser derrubado por ser contrário à política pública. Com os contratos sucessivos de trabalho onde ele continuou realizando o mesmo tipo de serviço (como armador) ao longo de seu período de emprego, é claro que suas tarefas eram normalmente necessárias ou desejáveis no negócio ou comércio normal da AG&P. Não se poder, portanto, fugir da conclusão de que ele é um empregado regular. (Caramol contra CNRT e Atlantic, Gulf & Pacific Co., Manila, Inc., G.R. N° 102973, 24 de agosto de 1993).

12. Jimmy Calambra foi empregado como pedreiro, jardineiro e lavador de louça pelo Baguio Country Club por três períodos quebrados, totalizando mais de um ano, de outubro de 1979 a janeiro de 1981; o mais longo dos períodos foi 10 meses e o mais curto de um mês. Ele ofereceu reclamação por despedida ilegal, assim que seus serviços foram encerrados. O Juiz do Trabalho entendeu que ele se havia tornado um empregado regular, havendo despedida ilegal, com direito à reintegração e ao pagamento dos salários retroativos. A CNRT e o Supremo Tribunal confirmaram a decisão. O Supremo considerou que:

[...] Recontratação repetida e a contínua necessidade por seu serviço são evidências suficientes da necessidade e indispensabilidade de seu serviço ao negócio ou comércio do suplicante. Devido à duração do seu serviço, ele se tornou um empregado regular, pela operação da lei, um ano depois de ter sido contratado. Em nenhum momento quando ele foi contratado lhe disseram que seu emprego seria somente “na base do dia a dia por um período temporário” e poderia ser encerrado a qualquer hora a critério do suplicante. A lei substitui tais condições que são

prejudiciais ao interesse do trabalhador. Evidentemente, os contratos de emprego em que ele entrou com o suplicante têm o propósito de contornar a segurança de manutenção do emprego do empregado”. (Baguio Country Club Corp. contra CNRT, G.R. N° 71664, 28 de fevereiro de 1992).

13. A produtora e montadora de semicondutores Philips, que atende a fabricantes nacionais e estrangeiros de computadores, equipamentos de telecomunicação e carros, contratou trabalhadores via modalidade de dois a três meses, renováveis ou extensíveis pelo empregador por mais dois ou três meses, sem limite do número total de renovações ou extensões. Eloisa Fadriquela foi uma das contratadas pelo período de três meses, em 1992, como operadora de produção. Seu contrato inicial foi prorrogado por dois meses, depois por mais dois, depois por três, depois por três meses novamente. Do 11° ao 13° mês ela teve 12 ausências ao trabalho, todas autorizadas. Não obstante, após o 13° mês, seu contrato não foi mais renovado. O Juiz do Trabalho, na sentença entendeu que ela não havia adquirido o status de empregada regular, reconhecendo que seu último contrato expirou, acolhendo, ainda, a justificativa de que um trabalhador contratual somente se qualificaria como um empregado regular quando concluídos 17 meses de serviço. A CNRT confirmou a decisão do Juiz. No entanto, tanto o Tribunal de Apelações quanto, mais tarde, o Supremo Tribunal reformaram essa decisão. O Supremo Tribunal entendeu que o Artigo 280 do Código do Trabalho foi feito para pôr fim à prática perniciosa de fazer trabalhadores “casuais permanentes” via recurso de contratação temporária ou de prova *ad infinitum*. Segundo o Supremo, Fadriquela, contratada pela Philips como operadora de produção, desenvolvia trabalho necessário ao negócio ou comércio da Philips, para quem desenvolveu suas atividades sem qualquer interrupção até 4 de junho de 1993. Assim, o contrato foi renovado quatro vezes, para a mesma posição, com o exercício das mesmas tarefas. Nesse sentido, argumentou que houve necessidade contínua de seus serviços, evidência de sua indispensabilidade para a Philips, reconhecendo o status regular do emprego com a Philips. Daí o reconhecido direito à manutenção do trabalho. E afirma o Acórdão:

[...] Nós rejeitamos a declaração genérica e abrangente da Philips de que sua política para um período específico ou limitado na base do “surgimento da necessidade” não é proibida por lei ou

abominada pela Constituição; e que não há nada essencialmente contraditório entre um período definido de trabalho e a natureza das tarefas do empregado. (Philips Semiconductors (Phils.), Inc. contra Fadriquel, G.R. Nº 141717, 14 de abril de 2004).

14. Nelson Paras foi contratado pela Mitsubishi Motors como um soldador-construtor pelo mês de outubro de 1994, então seu contrato foi renovado por um curto período de cinco meses. Após uma pausa de um mês, foi contratado novamente, desta vez como *trainee* de fábrica, em caráter probatório; após seis meses, seu superior imediato deu-lhe classificação média. Gerentes mais altos, entretanto, classificaram seu desempenho como insatisfatório, opinando que não poderia ser regularizado. Em 26 de novembro de 1996, Paras recebeu aviso datado do dia anterior dizendo que seus serviços estavam encerrados por não conseguir atender aos padrões para sua regularização. Por meio do sistema de reclamações, o sindicato exigiu sua reintegração, alegando que como ele havia sido demitido no 183º dia de emprego, ou três dias depois do período de emprego probatório máximo de seis meses, tornara-se um empregado regular. O Juiz Voluntário em novembro de 1997 julgou-a improcedente. No entanto, tanto o Tribunal de Apelações quanto o Supremo Tribunal reformaram a decisão. O Supremo Tribunal considerou que segundo o Código Civil, o período probatório de seis meses deve ter 180 dias. Quando da despedida Paras já era empregado regular, não podendo ser despedido exceto quando evidenciada justa causa enumerada no Código do Trabalho e reconhecida em devido processo. É que pelo Código do Trabalho desempenho insatisfatório pode ser justa causa para a despedida somente quando evidenciada negligência flagrante e habitual, fato que a empresa não conseguiu provar. Daí reconheceu a Despedida ilegal, sem justa causa evidenciada em processo devido, declarando o direito à reintegração e aos salários retroativos. No entanto, inviável a reintegração, na medida em que a empresa adotou programa de redução que entrou em efeito em fevereiro de 1998 para demitir 700 trabalhadores, a decisão do Supremo reconheceu motivo válido para não reintegrar, limitando a condenação aos salários retroativos completos (Mitsubishi Motors Phils. Corporation contra Chrysler Phils. Labor Union e Nelson Paras, G.R. Nº 148738, 29 de junho de 2004).

15. Oitenta indivíduos trabalharam para a P&G como *merchandisers* por vários períodos, desde início de 1982, sob contratos de trabalho individuais com a Promm-Gem ou Sales & Promotions Services (SAPS). Os salários eram pagos pela Promm-Gem e SAPS; eles estavam sujeitos às medidas disciplinares destes. Em 1991, eles entraram com uma queixa contra a P&G por regularização, pagamento de licença de incentivo de serviço e outros benefícios, com indenizações. Mais tarde, foi alterada para incluir os direitos decorrentes da despedida em 1993. Em 1996, o Juiz do Trabalho decidiu que não havia relação empregador-empregado entre a P&G e os reclamantes, considerando que o empregador era ou a Promm-Gem ou a SAPA, contratantes independentes. A CNRT, em 1998, confirmou essa decisão do juiz, bem como o Tribunal de Apelações em 2003. O Supremo Tribunal, porém, a reformou. Entendendo que os 50 trabalhadores fornecidos pela SAPS à P&G na realidade eram empregados desta, a tomadora, declarou ilegal a despedida. Quanto às indenizações, concluiu que a Promm-Gem não de má fé, fraude ou opressão que teria justificado indenizações, responsabilizando, no entanto, a P&G pela opressão que ocasionou ao despedir seus empregados por meio da SAPS sem causa válida, responsabilizando-a por danos morais e taxas de advogado. Como todos os trabalhadores foram ilegalmente despedidos, foi-lhes reconhecido o direito à reintegração com salários retroativos completos. (Aliviado, et al. contra Procter & Gamble Phils., Inc. e Promm-Gem, Inc., G.R. N° 160506, 9 de março de 2010).

Embora o Supremo Tribunal nos casos acima tenha sido total ou parcialmente protetor dos trabalhadores, a persistência de atos do empregador que sujeitam os trabalhadores à perda do emprego e dos melhores salários e benefícios associados indica que a jurisprudência não tem sido um impedimento eficiente a essa ação precarizadora. Ainda, o exame desses casos revela a demora da tramitação até que o Supremo Tribunal decida. Ainda, em muitos casos, trabalhadores ofendidos que não podem esperar a demora do processo acabam aceitando acordos lesivos. Mas de qualquer maneira, mesmo que com essas dificuldades, são decisões que mostram a importância do Judiciário como instância garantidora dos direitos sociais.

Seguem, agora, os casos em que as decisões dos Tribunais, contrariando outras das mesmas Cortes, têm julgado contrariamente aos pleitos dos trabalhadores, afirmando a precarização. Seguem algumas decisões do período de 1990-2008 apoiando as prerrogativas gerenciais:

1. Manila Electric Company contra CNRT, et al. (G.R. Nº 60054, 2 de julho de 1991): nesse caso, o Supremo Tribunal disse “Nos procedimentos administrativos e quase judiciais, provas além da dúvida razoável não são requeridas como base para um julgamento sobre a legalidade da demissão de um empregado por parte de um empregador, nem mesmo preponderância de evidência, sendo suficiente evidência substancial. É de absolutamente nenhuma consequência que o mau comportamento de que um empregado pode ser acusado também constitui uma ofensa criminal: roubo, fraude, ataque a outro empregado ou funcionário da empresa, incêndio culposo, estragos maliciosos etc. Sendo os procedimentos administrativos, a quantidade de prova é governada pela regra da evidência substancial”.
2. Benquet Electric Cooperative contra Fianza (G.R. Nº 158606, 9 de março de 2004): aqui o Supremo Tribunal decidiu: “A deleção da posição de Fianza deve ser aceita e validada como um bom exercício da prerrogativa gerencial, com a qual este Tribunal não deve interferir. Em casos em que a posição de um empregado é abolida devido a reestruturação corporativa, a lei, em geral, permite o corte da relação empregador-empregado, dado que certos requerimentos sejam atendidos. Fianza não sofreu demissão de seu emprego, mas transferência para outro departamento. A prerrogativa da administração de transferir ou realocar empregados de uma área de operação para outra a fim de atender os requerimentos do negócio é geralmente não constitutiva de demissão sem justa causa (*constructive dismissal*). A recusa de Fianza de obedecer a ordem de transferência constitui desobediência voluntária de uma ordem legítima de seu empregador sancionada sob o Artigo 282 do Código do Trabalho e, portanto, justifica demissão. Sancionar o desprezo ou desobediência de empregados de uma regra ou ordem razoável colocada pela administração seria desastroso para a disciplina e ordem dentro da

empresa. Desprezo deliberado de regras empresariais ou desafio da prerrogativa da administração não pode ser tolerado.”

3. GTE Directories Corporation contra Sanchez (G.R. N° 76219, 27 de maio de 1991):
Disse o Supremo Tribunal: “Deve ser concedido que sua adoção de uma nova “Política de Avaliação de Vendas e Produção” estava dentro da prerrogativa da administração para regular, segundo seu próprio critério e julgamento, todos os aspectos do emprego, incluindo a maneira, procedimento e processos pelos quais atividades particulares do trabalho devem ser feitas. Sancionar o desprezo ou desobediência por parte dos empregados de uma regra ou ordem colocada pela administração, na teoria defendida de que a regra ou ordem na é razoável, ou é ilegal ou de outra forma irregular por um motivo ou outro, seria desastroso para a disciplina e ordem que é do interesse tanto do empregador quanto dos seus empregados para preservar e manter no estabelecimento de trabalho e sem as quais nenhuma operação e progresso significativos são possíveis. Até que ou a não ser que as regras ou ordens sejam declaradas ilegais ou impróprias pela autoridade competente, os empregados as ignoram ou desobedecem por seu próprio risco. Não é permissível reverter o processo: suspender o cumprimento das ordens ou regras até que sua legalidade ou propriedade tenham sido objeto de negociação, conciliação ou arbitragem.”

4. Westin Philippine Plaza Hotel contra CNRT (G.R. N° 121621, 3 de maio de 1999):
aqui o Supremo Tribunal decidiu: “Este Tribunal reconheceu e apoiou a prerrogativa da administração de transferir o empregado de um escritório para outro dentro do estabelecimento do negócio, dado que não há demissão na categoria ou diminuição de seu salário, benefícios e outros privilégios. Este é um privilégio inerente no direito do empregador de controlar e manejar sua empresa eficientemente. Isto é a prerrogativa do empregador, baseado na sua avaliação e percepção das qualificações, aptidões e competência de seu empregado, de movê-lo pelas várias áreas de suas operações de negócios para verificar onde o funcionário funcionará com máxima eficiência e máxima produtividade ou benefício para a

empresa. O direito de manutenção do emprego de um empregado não o dá um direito de manter sua posição que privaria a empresa de sua prerrogativa de mudar sua atribuição ou transferi-lo para onde ele seria mais útil. O direito do suplicante de transferir é expressamente reconhecido no ABC entre a administração do hotel e o sindicato dos empregados assim como no manual dos funcionários do hotel. Rodriguez foi lembrado repetidamente não somente pela administração mas também pelo seu sindicato de se apresentar para o trabalho, mas sem êxito. Sua contínua recusa em seguir uma ordem legal trouxe a justa consequência de demissão de sua posição pela qual a administração não pôde ser justamente culpada.”

5. Sime Darby Pilipinas, Inc, contra CNRT (G.R. N° 119205, 15 de abril de 1998): O ato por parte da administração de revisar os horários de trabalho de seus empregados e descartar suas pausas de almoço remuneradas constitui de prática de trabalho injusta? O Supremo Tribunal respondeu negativamente. O Tribunal considerou: “O direito de arrumar os horários de trabalho dos empregados pertence principalmente com seu empregador. Nós concordamos com o juiz de trabalho que os novos horários de trabalho totalmente cumpre o período de trabalho diário de oito horas sem violar o Código do Trabalho. Além disso, os novos horários se aplicam a todos os empregados da fábrica de posição semelhante independente de serem membros de sindicato. Toda empresa de negócios busca aumentar seus lucros. No processo, ela pode divisar meios para atingir este objetivo. Mesmo se a lei é preocupada com o bem-estar dos empregados, ela também deve proteger o direito de um empregador de exercer o que são claramente prerrogativas administrativas. Assim, a administração é livre para regular, segundo seu próprio critério e julgamento, todos os aspectos do emprego, incluindo contratação, atribuições do trabalho, métodos do trabalho, horário, lugar e maneira de trabalho, processos a serem seguidos, supervisão de trabalhadores, regulamentos de trabalho, transferências de empregados, supervisão de trabalho, demissão de trabalhadores, disciplina e anulação de trabalhadores. Além disso, a administração mantém a prerrogativa, sempre que as exigências do serviço requererem, de mudar os

horários de trabalho de seus empregados. Desde que a prerrogativa seja exercida em boa fé para o avanço do interesse do empregador e não parece o propósito de vencer ou contornar os direitos dos empregados sob leis especiais ou acordos válidos, este Tribunal vai apoiar tal exercício. Enquanto a constituição está comprometida com a política de justiça social e a proteção da classe trabalhadora, não se deve supor que toda disputa será automaticamente decidida a favor do trabalhador. A administração também possui direitos que, como tais, devem ser respeitados e cumpridos em nome do simples jogo limpo. Embora este Tribunal tenha inclinado com mais frequência a favor do trabalhador e tenha apoiado sua causa em seus conflitos com o empregador, tal favoritismo não cegou o Tribunal à regra de que a justiça é em todos os casos para o merecedor, a ser dada à luz dos fatos estabelecidos e da lei e doutrina aplicável.”

6. Philippine Telegraph and Telephone Corp. contra Laplana (G.R. Nº 76645, 23 de junho de 1991): aqui o Supremo Tribunal considerou: “O Tribunal não pode aceitar a proposição de que quando um empregado se opõe à decisão do empregador de transferi-lo para outro local de trabalho, não havendo má fé ou motivos ocultos por parte de qualquer um dos lados, são os desejos do empregado que devem se fazer prevalecer.”

7. Union Carbide Labor Union contra Union Carbide Phils. Inc. (G.R. Nº 41314, 13 de novembro de 1992): aqui o Supremo Tribunal decidiu: “Verdadeira e sabiamente [através do novo ABC], a administração reteve a prerrogativa de, sempre que as exigências do serviço assim requererem, mudar os horários de trabalho de seus empregados. E desde que tal prerrogativa seja exercida em boa fé para o avanço do interesse do empregador e não para o propósito de vencer ou contornar os direitos dos empregados sob leis especiais ou acordos válidos, este Tribunal apoiará tal exercício.”

Assim, no exame da ordem de 2008 para aqueles que querem ser advogados, o Complexo de Direito da Universidade das Filipinas (UF) produziu “respostas sugeridas”

contrastantes para um problema envolvendo a contratação de trabalhadores em ciclos de cinco mês. Esta é a situação:

A Loja de Departamento Savoy (LDS) adotou uma política de contratar vendedoras em ciclos de cinco meses. Ao fim do contrato de cinco meses outra pessoa é contratada como substituta. As vendedoras atendem clientes nas lojas, vestem uniformes da LDS, se apresentam para o trabalho em horas específicas e estão sujeitas às regras e regulamentos do local de trabalho da LDS. Aquelas que recusam o contrato de emprego de cinco meses não são contratadas.

No dia seguinte ao vencimento de seu contrato de cinco meses, Lina vestiu seu uniforme da LDS e se apresentou para o trabalho, mas negaram-lhe entrada à loja. Agitada, iniciou uma greve de fome em frente a um dos portões da LDS. Outras empregadas, cujos contratos de cinco meses haviam vencido, juntaram-se à greve de fome de Lina em frente a um dos portões da LDS.

Lina e outras 20 vendedoras entraram com uma queixa por despedida ilegal, afirmando serem empregadas regulares da LDS para quem realizavam atividades normalmente necessárias aos negócio ou comércio normal da LDS; assim, o direito de manutenção de emprego foi violado quando despedidas em causa válida, justa ou autorizada. A LDS, em defesa, alegou que Lina et al. concordaram, antes do engajamento, com um período fixo de emprego abrindo mão do direito ao emprego. Decida a disputa.

A primeira resposta sugerida pelo Centro de Direito da UF citou a decisão do caso Purefoods contra CNRT (G.R. N° 122653, 12 de dezembro de 1997), declarando que a contratação de ciclos de cinco meses impedia que trabalhadores “casuais” obtivessem status de trabalhadores regulares. A segunda e terceira respostas sugeridas, entretanto, uma das quais citava Brent School contra Zamora (G.R. N° L-48494, 5 de fevereiro de 1990) considerou que estes empregos de período fixo são válidos desde que sejam livremente aceitos pelos trabalhadores de antemão; assim, os trabalhadores não poderiam ser ilegalmente demitidos simplesmente porque seus contratos de cinco meses passou.

De fato, Brent tem sido repetidamente invocado por empregadores para justificar o uso de contratos de emprego de período fixo, mesmo que o Supremo Tribunal tenha decidido que a Brent deve ser entendida em sua totalidade, não seletivamente. Várias vezes

o Tribunal enfatizou que no caso de Brent, em que as circunstâncias fazem parecer que os períodos foram impostos para impedir a aquisição da segurança do emprego, contratos de período fixo deveriam ter sido rejeitados por contrários às políticas e morais públicas. Portanto, parece que contratos de emprego de períodos fixos são válidos a não ser que se prove que tal período foi utilizado para obstar a segurança na manutenção do trabalho.

Nesse cenário, trabalhadores podem ser privados de status de permanentes ou regulares pela administração de “circunstâncias” para evitar qualquer aparência de intenção de contornar a lei. Alguns dos casos judiciais antes apresentados evidenciam certos dispositivos adotados pelos empregadores como propósito de impedir a aquisição pelos trabalhadores do status de regular e estimular a rotatividades de trabalhadores “contratuais”. Mas como reiteradamente o Supremo Tribunal tem decidido contra esses dispositivos, a “criatividade” dos empregadores os leva a adotar novas formas de contratação visando a impedir o aumento do lucro. De qualquer maneira, os casos citados mostram uma dinâmica na decisão dos Tribunais e evidenciam a tese de que o Estado é uma relação, uma condensação material de forças. Daí a relevância deste estudo que tem como uma de suas finalidades olhar como o movimento mais geral do capitalismo e a sua versão neoliberal têm impactado o mundo do trabalho, em especial a regulação e as próprias decisões dos magistrados.

Além dos casos judiciais antes citados, a pesquisadora optou por escolher a Nestlé como uma multinacional contra seu sindicato como um caso destacando a financialização global nas Filipinas frente à situação dos trabalhadores, a seguir:

4.1 O Caso Nestlé

Um dos casos mais ilustrativos a respeito do impacto do neoliberalismo nas filipinas com reflexos sobre o Poder Judiciário está no longo e violento caso envolvendo o sindicato principal da Nestlé, Philippines, Inc. NPI. A UNCTAD em 1997 colocou a Nestlé, com base na Suíça, como a 30ª do mundo.

Antes do advento do neoliberalismo, a Nestlé desfrutava da reputação de ser o empregador modelo nas Filipinas. Para padrões filipinos, seus trabalhadores eram bem remunerados e suas condições de trabalho eram citadas como referência. . No entanto, esses trabalhadores reclamavam que seus salários eram menores quando comparados aos dos trabalhadores Nestlé na Tailândia e em outras partes da Ásia.

Como uma corporação transnacional, a Nestlé era um alvo ideal para organizadores militantes trabalhistas. O radical Kilusand Mayo Uno (KMU), que é uma organização sob a Frente Nacional Democrática liderada pelo Partido Comunista das Filipinas, finalmente conseguiu que os sindicatos da NPI se afiliassem a ela.

Em maio de 1987, o Sindicato de Empregados Filipino (SEP), o único agente de barganha para todas as quatro plantas e fábricas da NPI ao redor do mundo, propôs a inclusão de uma provisão para aposentadoria antecipada no plano de aposentadoria existente no ABC que expirava. Em agosto de 1987, trabalhadores impacientes diminuíram o ritmo das atividades e entraram em greves, causando a NPI a fechar uma planta. O SEP declarou suspensão de barganha, e iniciou uma greve em todas as plantas, sem o aviso prévio requerido. Entre as plantas, as greves duraram de três meses a dois anos, apesar de uma ordem de retorno ao trabalho emitida pela Secretaria do Trabalho, que tinha assumido a jurisdição da disputa. A NPI demitiu oficiais sindicais que haviam participado da greve; as demissões foram apoiadas pela CNRT em 1988, e a decisão da CNRT foi apoiada pelo Supremo Tribunal em 1990 (Sindicato de Empregados Filipino contra Nestlé Philippines, Inc., G.R. N° 88710-13, 19 de dezembro de 1990, 192 SCRA 396, 411). O Tribunal considerou: “uma greve que é realizada apesar da emissão da Secretaria do Trabalho de uma ordem de suposição ou certificação se tornar uma atividade proibida e assim ilegal. Os oficiais e membros do Sindicato, como resultado, são considerado como tendo perdido seu status de emprego por terem conscientemente participado em um ato ilegal.” Antes do Tribunal dar ao SEP este contratempo, o sindicato perdeu seu presidente, Meliton Roxas, que foi morto a tiros em 20 de janeiro de 1989.

Embora a CNRT tenha declarado a greve ilegal e apoiado a despedida dos oficiais sindicais que dela participaram, concluiu que o plano de aposentadoria discutido poderia ser incluído na agenda de negociações do ABC. A NPI levou esta questão ao

Supremo Tribunal, insistindo que o plano de aposentadoria não é negociável e assim está além do escopo da agenda do ABC.

O Supremo Tribunal chancelou o comportamento da CNRT no sentido de que o plano de aposentadoria havia se tornado um assunto válido de negociações do ABC. Em 4 de fevereiro de 1991, no G.R. Nº 91231, o Tribunal assim decidiu:

O fato de que o plano de aposentadoria é não contributivo, isto é, os empregados não contribuem nada para a operação do plano, não faz com que isso não seja questão nas negociações de ABC. Quase todos os benefícios que a NPI concedeu aos seus empregados sob o ABC – aumentos de salário, subsídios para a compra de arroz, bônus de meio de ano, 13º e 14º salários, pagamento de senioridade, planos médicos e de hospitalização, serviços de saúde e odontológicos, férias, licenças remuneradas por doença e por outros motivos – são benefícios não contributivos. Já que o plano de aposentadoria tem sido parte integrante do ABC desde 1972, a exigência do Sindicato pelo aumento dos benefícios para os empregados sob tal plano é uma questão de ABC válida. A disputa da NPI, que os empregados não têm direito investido de exigir um plano de aposentadoria não contributivo, não tem mérito, porque os empregados têm um direito investido de exigir direitos sobre benefícios existentes voluntariamente concedidos a eles pelo empregador. O último não pode retirar, eliminar ou diminuir tais benefícios unilateralmente

A reclamação do Sindicato não foi acolhida. Enquanto isso, em 1992, em outra disputa trabalhista datada de 1980, o Supremo Tribunal julgou que os trabalhadores da Nestlé “estão entre os mais bem pagos da indústria” e “seria injusto impor encargos adicionais à Nestlé quando o não pagamento de benefícios de férias até 1984 não foi em qualquer maneira atribuído à Nestlé” (SEP contra Vivar, et al., G.R. Nº 79255, 20 de janeiro de 1992).

A disputa pelos benefícios de aposentadoria ressurgiria. A NPI concordou em restaurar os benefícios de aposentadoria contestados quando o ABC foi concluído em outubro de 1998. Mas quando aquele ABC expirou em 2001, a NPI insistiu novamente que os benefícios de aposentadoria deveriam ser excluídos da agenda de negociações para o próximo ABC. Em janeiro de 2002, o SEP entrou em greve, novamente mesmo após a Secretaria do Trabalho assumir jurisdição sobre a disputa. A Secretaria do Trabalho emitiu

uma ordem de retorno ao trabalho, o qual o SEP desafiou. Em fevereiro de 2002, a NPI demitiu 616 dos trabalhadores em greve. Acusações criminais, em média 37 cada, foram feitas contra cerca de 250 trabalhadores. Em junho de 2003, os trabalhadores tentaram restabelecer linhas de piquete fora dos dois portões da planta principal da NPI em Cabuyao, Laguna; violência sucedeu quando os seguranças buscaram impedir que eles o fizessem. Em setembro de 2005, Diosdado Fortuna, presidente da SEP-Cabuyao, foi morto a tiros, aumentando para sete o número de membros da SEP que morreram desde a greve de janeiro de 2002. Em maio de 2008, o juiz de trabalho apoiou a demissão em 2002 pela NPI dos grevistas, pelo não cumprimento destes com a ordem de retorno ao trabalho da Secretaria do Trabalho; esta decisão, afetando 500 trabalhadores dos 616 originalmente demitidos, seria sustentada pelo Tribunal de Apelações em agosto de 2009. Estes 500 trabalhadores formam a maior parte dos 724 membros do SEP de 2009. Assim, o presidente interino do SEP Noel Alemania estava sendo profético quando descreveu as demissões em larga escala de 2002 como uma “maquinação para conseguir um ambiente de trabalho sem sindicatos necessário para contratualizar o trabalho e manter os trabalhadores baratos e dóceis e assim fazer mais lucro às custas dos trabalhadores indefesos.”

Apesar da violência e publicidade que teve a greve de 2002, ela não foi incluída na *Pesquisa Anual de Violações dos Direitos dos Sindicatos de 2002* pela Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres.

Com a despedida de quase 70% de seus membros, o SEP perdeu influência como o único agente de barganha para todas as plantas da NPI na nação. A NPI enfraqueceu o SEP ainda mais ao estabeleceu o Plano de Aposentadoria Contributivo entre as oito unidades de barganha fora da planta de Cabuyao. Sob este Plano de Aposentadoria Contributivo, a NPI iguala, peso por peso, a contribuição do empregado; na ocasião de sua aposentadoria, o trabalhador pode coletar as contribuições combinadas, além dos benefícios de aposentadoria sob o plano de aposentadoria regular fornecido pelo ABC. Subsequentemente, o SEP insistiu que o Plano de Aposentadoria Contributivo fosse incluído em um novo ABC para planta de Cabuyao.

O que foi trágico foi a incapacidade do SEP de usar meios legítimos para suas queixas legítimas. Ele deveria ter aprendido uma lição da primeira demissão em massa de

seus líderes em 1987; ao invés disto, ele repetiu o erro em 2002, ao realizar outra greve ilegal. Ele deveria ter aprendido que a NPI agiria como fez em 1998 com a inclusão de benefícios de aposentadoria nas negociações de ABC; não havia necessidade de entrar em greve, especialmente uma em desafio a uma ordem de retorno ao trabalho da Secretaria do Trabalho. Não havia necessidade de dois dos presidentes do sindicato, e de outros 21 membros, morrerem como resultado da disputa.

A Nestlé parece ter sobrevivido à tempestade. Em 2005, ela estava operando com 3400 trabalhadores em várias plantas e fábricas nas Filipinas. Em julho de 2009, ela anunciou planos de expansão incluindo a construção de uma nova fábrica P4.3B em um sítio de 27 hectares, a ser completada em 2012, e a atualização de quatro outras plantas. Desde 2004, a Nestlé investiu cerca de P 10 bilhões no país. Em 2009, ela era a segunda maior contribuinte de impostos das Filipinas, e estava entre as seis maiores corporações.

No lado financeiro, não houve dúvida de que de maneira geral a Nestlé obteve grande quantidade de lucro, ganhando um aumento de 18,4 por cento no lucro líquido e crescimento de 8,4 por cento nas vendas em 15 de agosto de 2007 (Hidayat, Greenfield, 2009). Também foi reportado que uma quantia de US\$ 21 bilhões foi canalizada de volta para os acionistas da Nestlé através de um esquema de recompra de três anos. Além disso, segundo Hidayat, o grande fluxo de dinheiro para fora não é devido a pressões inflacionárias que causaram o fechamento de plantas, cortes de empregos e reestruturação, mas principalmente para acionistas por retorno em seu investimento. Hidayat revelou que tendências similares também se manifestaram em outras multinacionais como Unilever e Kraft (Ibid).

Depois da greve de janeiro de 2002 da SEP, a NPI tem usado trabalhadores contratuais fornecidos por pelo menos 13 agências de mão de obra para sua planta de Cabuyao, para operação de caminhões, logística, engenharia, construção, e serviços elétricos, mecânicos e de zeladoria. Os trabalhadores contratuais são pagos um salário diário de 310 pesos (em 2008 a média de salário diária era P 275,11) mas eles não desfrutam de benefícios nem segurança de manutenção do emprego. Segundo o SEP, a NPI também usa contratantes externos para a embalagem e fabricação de produtos Nestlé; estas operações supostamente envolvem cerca de 3000 trabalhadores contratuais a mais.

Em 2005, o professor de direito da Universidade de Santo Tomas, revisor de leis trabalhistas e Subsecretário do Trabalho Josephus Jimenez escreveu um artigo na *UST Law Review* sobre greves ilegais nas Filipinas. Ele recordou que o direito de greve não é absoluto, e aqueles que cometem atos proibidos no curso de uma greve não podem invocar boa fé como uma defesa válida – citando o SEP contra Nestlé (1990), em que o Supremo Tribunal declarou que a greve do SEP era ilegal pelo não cumprimento do período de espera obrigatório e do período de espera de sete dias após o envio do resultado dos votos de greve. Dos muitos casos citados em seu comentário, Jimenez descreveu o da Nestlé como sendo talvez sem igual no que diz respeito à violência. Ele escreveu: “Nenhuma outra greve talvez possa superar a violência no caso Nestlé. Foi uma disputa arrastada começando com a administração do Secretário Bras Ople no Departamento de Trabalho e Emprego, até a época do Secretário Augusto Sanchez, e se estendeu até a época do Secretário Franklin Drilon. A batalha foi longa e altamente controversa, resultando em enormes perdas de propriedades e até mesmo vidas de executivos e operários. No fim, dezenas de líderes e membros do sindicato perderam seus empregos” (Jimenez 2005:16).

O SEP insiste que a disputa continua não resolvida. Em março de 2009, encaminhou moção visando a forçar a NPI a executar um ABC com o SEP, baseado em uma ordem emitida pela Secretaria do DTE em 2 de abril de 2002. Assim como quando recorreu a greves em 1987 e 2002, entretanto, o SEP parece ter escolhido o recurso errado. Sob o Artigo 224 do Código do Trabalho, o poder de emitir mandados de execução está investido na Secretaria do DTE, qualquer Diretor Regional, a CNRT, qualquer juiz de trabalho, juiz-mediador ou juiz voluntário. O CNCM não está incluído nesta lista. Além disso, a emissão de um mandado de execução deve ser feito dentro de cinco anos do fim da ordem, decisão ou sentença que se busca executar. Parece, então, que o SEP entrou com sua moção por um mandado de execução não só para a entidade errada, mas também fora do prazo – quase dois anos tarde demais.

O SEP levou sua queixa à OIT e à Comissão de Direitos Humanos.

V. Considerações finais

Apesar da reação de certos grupos sociais e conquanto tenha sido importante a ação contrária das Federações dos Trabalhadores filipinos, o processo de positivação de normas e de adoções de políticas liberalizantes continua em curso nas Filipinas, impactando o mercado e as relações de trabalho. Essa situação foi delineada nos capítulos II e III deste estudo. Por outro lado, nenhuma medida legislativa foi peticionada no Congresso equivalente à Lei de Proteção ao Empregado de Demissão em Massa de Taiwan de 2003 (alterada em 2008), requerendo pagamento de rescisão por empresas com 200 a 500 trabalhadores (incluindo contratuais) se eles reduzem de 20 a 30% ou mais de sua força de trabalho por motivo de redundância ou reestruturação (a lei foi alterada para também se aplicar a empresas empregando 30 ou menos trabalhadores, que pretendem reduzir 10 ou mais empregados dentro de um período de 6 dias) (Mar e Yu, 2008).

Quanto ao Supremo Tribunal, apesar de haver importantes decisões impedindo o avanço das políticas liberais, ele apoiou a ratificação do Senado do tratado ligando o país à OMC, simplesmente concordando que o Senado seguiu os procedimentos corretos; o Tribunal se recusou a observar as informações do tratado da OMC e sua ratificação (Tanada contra Angara, G.R. Nº 118295, 2 de maio de 1997). Portanto, embora continue a decidir muitos casos a favor dos trabalhadores, com a tendência legislativa flexibilizadora em curso pode vir a ser, finalmente, compelido a decidir com base nessas novas leis, favorecendo o avanço da ação flexibilizadora neoliberal. De fato, não obstante a eloquência da jurisprudência pró-trabalhista, o Supremo já evidencia algumas mudanças de rumo, preocupando advogados, juristas e líderes sindicais nas Filipinas.

Nesse cenário, trabalhadores podem vir a ser ainda mais privados de status permanente ou regular pela administração de “circunstâncias” que visam a contornar a lei como alguns dos casos judiciais apresentados no capítulo anterior demonstraram.

A situação legal para os trabalhadores não deve mudar com a maioria dos membros do Congresso dominados por interesses proprietários, com apenas uma minoria representando os trabalhadores. O ambiente político, por outro lado, nunca esteve tão livre

da pressão trabalhista, agora que sindicatos antigamente poderosos foram desmontados e continuam fragmentados, incapazes de projetar os trabalhadores como uma força política.

Em janeiro de 2009, apenas um mês após o período coberto por este estudo, a Notificação de Departamento do DTE N° 2, Série de 2009, datado de 29 de janeiro de 2009 foi emitido, promulgando as orientações para a adoção de arranjos de trabalho flexível. Os trabalhadores e as administrações podem escolher dos seguintes arranjos: semana de trabalho comprimida, redução de dias de trabalho, rotação de trabalhadores, licença forçada, cronograma de horários de trabalho quebrado e cronograma de feriados flexível.

A precarização do trabalho, através da flexibilização gradual, causou a transformação das leis e políticas trabalhistas filipinas do que Biavaschi no Brasil descreveu como “obstáculos para o livre trânsito do capitalismo desenfreado” para “instrumentos de dominação”. Biavaschi também descreveu tal erosão ou “desconstrução” dos direitos dos trabalhadores como regressão. Gradualmente, os trabalhadores estão perdendo os direitos ganhos nas décadas anteriores, voltando de serem sujeitos com direitos, com dignidade, a meras “coisas” que fornecem serviços por aluguel.

Em um mundo globalizado e liberalizado, as políticas de flexibilização do trabalho significam que quase todos os trabalhadores em praticamente todas as indústrias e setores estão expostos à precarização. O fraco monitoramento das leis, regulamentos e políticas trabalhistas também contribuíram para o não cumprimento ou desafio, tal como o não pagamento de acertos financeiros de mais de 3300 trabalhadores demitidos por duas empresas de roupas em 2003 e 2007 (Pascual, 2008). A típica demora e custo considerável que levará aos trabalhadores para empurrarem suas reclamações até o Supremo Tribunal também encorajou empregadores a demitir trabalhadores, fechar lojas ou transferir operações com pouco ou nenhum medo de sanções imediatas. Contudo, ainda não foi feito um estudo sobre o número de discussões que chegam até o Supremo Tribunal.

Como apresentado nos capítulos precedentes deste estudo, foi aparente que há indicações de correlações (ligações de causa) entre a neoliberalização, a legislação e a flexibilização do trabalho. Um estudo de sequência fica aqui sugerido.

Além disso, pressões de financialização fazem com que o Estado entre em tratados e outros arranjos que o relacionam ao decreto de leis e políticas correspondentes, as quais as empresas prontamente aceitam ou interpretam como bases legais para a flexibilização do trabalho. Mesmo sem estas novas leis e políticas, as empresas, pelas leis de competição do mercado, ainda são impelidas a embarcar em flexibilização do trabalho, mesmo contornando ou desafiando as leis trabalhistas que são pouco monitoradas de qualquer maneira, ou que possuem apenas penalidades pequenas se ignoradas ou violadas.

Ademais, como apresentado nos capítulos anteriores, este estudo conclui o seguinte:

1. O neoliberalismo fez impacto nas Filipinas através de corporações transnacionais/multinacionais e do FMI/Banco Mundial e outras organizações internacionais incluindo a OMC.
2. No mercado de trabalho, o neoliberalismo se manifestou em duas formas, a saber: flexibilização dos termos e condições do trabalho por parte dos empregados, e flexibilização das leis e políticas trabalhistas por parte do Estado. A ratificação do país do GATT significou uma série de emendas na Constituição Filipina de 1987.
3. A flexibilização resultou na redução de poder do trabalho organização, como refletido pelas diminuição nos números de membros de sindicatos e ABCs.
4. Sob condições contínuas de fraquezas, e o excesso nos mercados de trabalho, o trabalho organizado é incapaz de parar maiores incursões da flexibilização e de reaver seus antigos direitos, privilégios e poder.

5. Empregadores, investidores e defensores do neoliberalismo e da financialização desejam aumentar a flexibilização da estrutura e mercado de trabalho filipina.

As descobertas afirmadas acima revelam que a flexibilização de trabalho promovida pelo neoliberalismo está avançando em direção à completa eliminação de regulamentos estatais de normas e relações trabalhistas. Esta eliminação não está “completa ainda”, mas o processo já resultou no enfraquecimento substancial de sindicatos e a erosão dos direitos do trabalhador como segurança de manutenção do emprego, horas de trabalho e provisão de benefícios não salariais. Esta eliminação é um processo contínuo realizado através da promulgação de novas leis e políticas assim como através de mau monitoramento das normas e regulamentos trabalhistas.

Estudos anteriores chegaram à mesma conclusão, mas nas bases de apenas alguns exemplos de leis, políticas e jurisprudência trabalhista. Tal inferência pode ser enganosa, se mais tarde se mostra que os exemplos são incidentes isolados e excepcionais. Entretanto, ao enumerar uma sucessão de exemplos através dos anos, este estudo estabelece um padrão deliberado que empiricamente confirma as conclusões obtidas por estudos anteriores sobre a situação trabalhista nas Filipinas.

Contrariamente às afirmações dos neoliberalistas, este estudo afirma a tese de que, como expresso por Sengerberger, “desemprego em massa, não regulamentos excessivos, é a verdadeira razão para a expansão da ‘economia informal’” (Sengerberger, 2005). O crescente desregulamento do mercado de trabalho tem aumentando, e não diminuído o desemprego em massa e o setor informal. Onde então está a liberdade como meios e fins do desenvolvimento, se os aspectos sociais como aqueles do trabalho são sacrificados, levando a grande maioria das pessoas para um abismo de opressão e pobreza?

Finalmente, as hipóteses validam a conclusão de que a flexibilização do trabalho trazida pelo neoliberalismo severamente erodiu os direitos dos trabalhadores nas Filipinas e tornou a situação dos trabalhadores precária. Igualmente, as novas leis e políticas decretadas tinham como objetivo avançar o neoliberalismo (desregulando

indústrias importantes, privatizando importantes empresas estatais e liberalizando as normas trabalhistas e sua implementação), assim resultando no aumento da flexibilização do trabalho. O mínimo a se dizer é que, atrás da fachada da neoliberalização estão corporações transnacionais e empresas multinacionais com o apoio ativo do Banco Mundial e do Fundo Monetário Internacional que efetivamente pressionaram por ajustes estruturais e outras mudanças nos sistemas econômicos e políticos filipinos assim como leis e políticas particulares.

BIBLIOGRAFIA

- ABAD, Antonio Jr. H., "Department Order No. 3, Series of 2001: Its implications on working arrangements / varied forms of employment, and available legal remedies," paper delivered on 26 June 2001 at the Institute of Labor Relations, University of the Philippines Law Center.
- ASIAN DEVELOPMENT BANK, *Poverty in the Philippines: Causes, Constraints, and Opportunities*, 2009.
- AUSTRIA, Myrna S., "Liberalization and Regional Integration: The Philippines' Strategy for Global Competitiveness," *Philippine Journal of Development*, Number 51, Volume XXVIII, No. 1, First Semester 2001.
- BACUNGAN, Froilan and OFRENEO, Rene, "Labor Market and Labor Laws in the Philippines".
- BEJA, Edsel Jr. L., "The Philippines on Debt Row," August 2009, Munich Personal RePEc Archive
- BEJA, Edsel Jr. L., "Capital Flight and the Hollowing Out of the Philippine Economy in the Neoliberal Era," May 2006, Munich Personal RePEc Archive.
- BELLO, Walden, 1991. "The Iron Cage: The WTO, the Bretton Woods Institutions and the South."
- BELLO, Walden, 2006. "In the Shadow of Debt," *Philippine Daily Inquirer*, posted on 4/26/2006.
- BERNAS, Joaquin G., 2009. *The 1987 Constitution of the Republic of the Philippines: A Commentary*. Manila: Rex Book Store, 2009.
- BIAVASCHI, Magda Barros, "Labor Law and Public Institutions in Brazil," 2008.
- BIAVASCHI, Magda Barros, "The suppression of Law as a primary source of rights: times of regression?"
- BIAVASCHI, Magda Barros, "Labor Law, Public Institutions in Brazil, and Outsourcing," January 20, 2010, Global Labor University, Campinas.
- BITONIO, Benedicto Ernesto R., "Labor Flexibility and Workers Representation."
- BITONIO, Benedicto Ernesto R., "Workers Representation Amidst Labor Flexibility: Insight from the Philippine Experience," DOLE.

- BITONIO, Benedicto Ernesto R., “Labour market governance in the Philippines: Issues and institutions,” ILO Asia-Pacific Working Paper Series, August 2008.
- BROOKS, Ray, “Why is unemployment high in the Philippines?” Working Paper No. 02/23, International Monetary Fund, February 2002.
- BUREAU OF LABOR & EMPLOYMENT STATISTICS, DOLE, “Labor Market Profile of the Philippines,” Bureau of Labor and Employment Statistics, *Labstat Updates*, March 1997
- CHANG, Ha-Joon, *Kicking Away the Ladder: Development Strategy in Historical Perspective*, Anthem Press, 2002.
- CORORATON, Caesar B., “Total Factor Productivity Growth in the Philippines: 1960-2000”, *Asian Development Review*, vol. 22, no. 1, 2005, Asian Development Bank
- CHEN, Martha Alter, 1985. “Rethinking the informal economy: linkages with the formal economy and the formal regulatory environment.
- DAENEKINDT, Roger, “What Labour Rights?”: The Rights of Working People in the Philippines,” *Philippines International Review*, Pilot Issue, Winter 1997-1998, Philippine-European Solidarity Centre.
- DEPARTMENT OF LABOR & EMPLOYMENT, *Philippines Handbook on Workers’ Statutory Monetary Benefits*, 2010 Edition.
- DICKEN, Peter, 1986. *Global Shift: Mapping the Changing Contours of the World Economy*.
- DICKEN, Peter, 2007. *Global Shift: Mapping the Changing Contours of the World Economy* (2007 Edition).
- DIOKNO, Benjamin E., “Philippine Macroeconomic Policies Affecting Households,” Micro Impacts of Macroeconomic Adjustment Policies Project – Philippines, MIMAP Research Paper No. 6, September 1992.
- DOMINGO, Estrella V., “Country Paper: Philippines – Measuring the Non-Observed Economy (NOE): The Philippine Experience,” OECD/UNESCAP/ADB Workshop on Assessing and Improving Statistical Quality: Measuring the Non-Observed Economy, 11-14 May 2004, Bangkok.
- DUMENIL, Gerard and LEVY, Dominique, 2005. Finance and Management in the Dynamics of Social Change (Paper prepared for the conference After Deregulation: The

- Financial system in the 21st Century, organized by the Center for Global Political Economy, University of Sussex, May 26-28,2005.
- FELICIANO, Myrna S., AGABIN, Pacifico A., MAGALLONA, Merlin M., and SISON, Carmelo V., “Modernization of Laws in the Philippines,” *IDE Asian Law Series No. 9*, Law and Development in Asian Countries, Institute of Developing Economies (IDE-JETRO), March 2001, Japan.
- FELIPE, Jesus and LANZONA, Leonardo Jr. 2006. “Unemployment, Labor Laws and Economic Policies in the Philippines.” In J. Felipe and R. Hasan (eds.), *Labor Markets in Asia: Issues and Perspectives*. Basingstoke, United Kingdom: Palgrave Macmillan, pp. 367-501.
- FOSTER, John Bellamy, “Financialization of Capitalism,” *Monthly Review*, Vol. 58, No. 11, April 2007.
- FOSTER, John Bellamy, “The Financialization of Capital and the Crisis,” *Monthly Review*, April 2008.
- GALLAGHER, Kevin P. and ZARSKY, Lyuba. 2006. “Rethinking Foreign Investment for Development.” In *Post-Autistic Economic Review*, Issue 37, 28 April 2006.
- GILPIN, Robert 2000). *The Challenge of Global Capitalism: The World Economy in the 21st Century*. Princeton University Press, 2000.
- (GONZALES, Mary Alice P. and DAENEKINDT, Roger, *Human Capital: How Cheap Can We Get?: A Survey of the Situation of Contractual Workers in Selected Industries in and Nearby Metro Manila*, Labor Rights and Democracy, Inc., January 2003.
- GRABEL, Ilene, 2000. “The Political Economy of ‘Policy Credibility’: The New-Classical Macroeconomics and the Remaking of Emerging Economies.” *Cambridge Journal of Economics* (2000) 24(1), pp. 1-19.
- HARVEY, David, 2005. *A Brief History of Neoliberalism*. Oxford University Press, September 2005.
- HARVEY, David, 2009. “The crisis and consolidation of class power: Is this really the end of neoliberalism?” In *Counterpunch* (U.S. political magazine), March 13-15, 2009.
- HERRERA, Ernesto F., “Contractualization is illegal,” *Manila Times*, August 19, 2008
- HERR, Hansjorg, Paper on Fighting poverty: the minimum wage: Wages, employment and wages

- HIRST, Paul and THOMPSON, Grahame, 1996. *Globalization in Question: The International Economy and the Possibilities of Governance*. Cambridge: Polity Press, 1997.
- HIDAYAT, Greenfield, 2009. Feeding the Financial Markets (International Journal of Labour Research 2009 volume 1, Issue 1)
- HOBBSAWM, Eric J., *The Age of Extremes*, 1994.
- ISIP, Irma, 2009. News Story entitled “foreign businessmen seek labor flexibility
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, “Report of the Director-General: Decent Work,” 87th Session, June 1999.
- JIMENEZ, Josephus B., “Illegal Strikes in the Philippines: Analysis and Commentary,” *UST Law Review*, 2005
- KEYNES, John Maynard, *General Theory of Employment Interest and Money* (1936)
- KON, Anita, “Similarities and Differences in Latin American Countries Labour Structures,” XXIV General Population Conference, IUSSP, Brazil 2001 www.iussp.org/Brazil2001/s30/S38_P05_Kon.pdf
- KREIN, Dari, 2004. “*Deepening Flexibilization of Labor Relations in Brazil in 1990*,” masteral thesis.
- LABITAG, Eduardo A. (ed.), 2009. *Answers to 2008 Bar Examination Questions*. Quezon City: U.P. Law Center, 2009.
- LANZONA, Leonardo Jr. A., “Overseas Employment as Evidence of Structural Unemployment,” Ateneo de Manila University, powerpoint presentation at the OFW Journalism Consortium’s Forum on Migration, Manila, December 2004.
- LEOGARDO, V.J., 2004. “Addressing the Roots of Decent Work Deficits: Issues and Priorities.” Paper presented at the Second High-Level National Policy Dialogue on the Social Dimensions of Globalization, ILO, Manila, 2 December 2004.
- MACARAYA, Bach M., “Labor Market and Industrial Relations Environments: Focus on Policy Issues, Concerns and Options in a Globalized Economy,” paper presented at the Strategic Planning Workshop of the Employers Confederation of the Philippines, January 14-15, 2005.
- MACARAYA, Bach M., “The Philippines Workers’ Protection in a New Employment Relationship.”

- MAGTIBAY-RAMOS, Nedelyn, BOLOTAULO-ESTRADA, Gemma and FELIPE, Jesus, "An Input-Output Analysis of the Philippine BPO Industry," *Asian-Pacific Economic Literature*, Vol, 22, Issue 1, May 2008.
- MAR, Seraphim Mar and YU, Sandra, "Deeper impact for Taiwan's mergers and acquisitions: Taiwan's mass lay-offs law," *AsiaLaw*, November 2008.
- LINDIO-McGOVERN, Ligaya, 2005. "*Neo-Liberal Globalization in the Philippines: Its Impact on Filipino Women and Their Forms of Resistance.*"
- MISHEL, L., BERNSTEIN, J. and ALLEGRETO, S., 2007. *The State of Working America 2006/2007*. New York: Cornell University Press, 2007.
- MOHAMED, Seeraj, "Economic Policy, Globalization and the Labour Movement (2008): Changes in the Global Economy from the Golden Age to the Neoliberal Era," Global University Working Paper No 1.
- MORADA, Hector and MANZALA, Teresita R., "Mismatches in the Philippine Labor Market," country paper presented at the Symposium on Mismatch in Labor Market, Metro Manila, July 11-13, 2001.
- OFRENEO, Rene, "Labor and Privatization: Philippine Experience," August 5, 2000.
- OFRENEO, Rene and BARRIATOS, Nicolas, Employment Security and Labor Flexibility in the Philippines.
- OIKAWA, Hiroshi, "TNCs in Perplexity over How to Meet Local Suppliers: The Case of Philippine Export Processing Zone," IDE Discussion Paper No. 167, Institute of Developing Economies, 2008.
- ORBETA, Aniceto Jr. C., "Globalization and Employment: the impact of trade on employment level and structure in the Philippines," February 2002, Philippine Institute of Development Studies, Discussion Paper No. 2002-04, March 2002.
- PALLEY, Thomas I., "Financialization: What It Is and Why It Matters," Working Paper No. 525, The Levy Economics Institute and Economics for Democratic and Open Societies, Washington, D.C., December 2007. Also presented at the Conference on Finance-Led Capitalism conducted by the Hans Boeckler Foundation in Berlin, October 2007.
- PASCUA, Melissa C., "Who are the unemployed in the Philippines?," NSCB, 11 April 2005.

- PASCUAL, Clarence G., "Industry churning, the labor market and workers' welfare," presentation at the 46th annual meeting of the Philippine Economic Society, November 2008.
- PILLAY, Devan, 2007. "Globalization and Challenges to Labour and Development," introduction to special issue of *Travail, Capital and Society*, 40:1&2, 2007.
- POLANYI, Karl, *The Great Transformation* (1944). Boston: Beacon Press, 1957.
- POQUIZ, Salvador A., 2005. *Labor Standards Law With Notes and Comments*. Manila: Rex Book Store, 2005.
- REINERT, Erik S., 2007. *How Rich Countries Got Rich and Why Poor Countries Stay Poor*. Public Affairs: August 2007.
- RODGERS, Jerry and Janine, 1989, *Precarious Jobs in Labor Market Regulation the Growth of Atypical Employment in Western Europe* by Gerry Rodgers and Janine Rodgers. International Institute for Labour Studies, Free University of Brussels.
- RUGMAN, Alan and VERBEKE, Alain, "Regional Transnationals and Triad Strategy," *Transnational Corporations*, Volume 13, N. 3, December 2004, UNCTAD/ITE/IIT/2004/9.
- SCHUMPETER, Joseph, 1950. *Capitalism, Socialism and Democracy* [1942]?)
- SENGENBERGER, Werner, 2005. *Globalization and Social Progress: The Role and Impact of International Labour Standards*. Bonn: Friedrich Ebert Stiftung, July 2005.
- SHALOM, Stephen Roskamm, 1986. *The United States and the Philippines: A Study of Neocolonialism*. Quezon City: New Day Publishers, 1986.
- SIBAL, Jorge V., "Measuring the Informal Sector in the Philippines and Trends in Asia," 10th National Convention on Statistics, October 1-2, 2007.
- SICAT, Gerardo P., "Labor Issues of Philippine Development During Blas Ople's Times," Discussion Paper No. 0402, April 2004, University of the Philippines School of Economics.
- SICAT, Gerardo P., "Reforming the Philippine Labor Market," Discussion Paper No. 0404, April 2004, University of the Philippines School of Economics.
- SICAT, Gerardo P., "Reform of the Economic Provisions of the Constitution: Why National Progress Is at Stake," Discussion Paper No. 0510, September 2005, University of the Philippines School of Economics.

- SON, H. 2007. "The Role of Labor Markets in Explaining Growth and Inequality: The Philippines Case." Paper presented at the 45th Annual Meeting of the Philippine Economic Society, Manila.
- SORIANO, Loreto B., "Managing Migration in the Private Sector: A Philippine Experience," powerpoint presentation, International Dialogue on Migration, International Organization for Migration, February 2-3, Geneva, Switzerland.
- STIGLITZ, Joseph, 2002. *Globalization and Its Discontents*.
- TIGLAO, Rigoberto, 2009. *Why We Are, Where We Are?*
- TILLY, Chris and TILLY, Charles, *Work Under Capitalism: New Perspectives in Sociology*, Westview Press, 1997.
- TUANO, P. 2002. *Labor Market Effects of the East Asian Crisis*. Institute of Southeast Asian Studies. Manila.
- UNCTAD, "The Universe of the Largest Transnational Corporations," 2007.
- VIAJAR, Verna Dinah Q., 2009. "Implications of economic globalization on labor market policies: Comparative study of the Philippines and Indonesia," M.A. thesis, Labour Policies and Globalization Program, University of Kassel and Berlin School of Economics.
- VIAJAR, V. 2004. Philippine Trade Unions in the Era of Globalization: Focus on Cement and Garment Workers. Work in Progress: Occasional Paper No. 28. Manila: Institute for Popular Democracy.
- VILLEGAS, Edberto, "TNCs and Workers' Struggle in the Philippines"
- VIROLA, Romulo A., "Foreign Direct Investments: who do we need them?," NSCB, 13 June 2005.
- WOOD, Ellen Meiksins, "Labor, the State and Class Struggle," the *Monthly Review*, Vol. 49, No. 3, July-August 1997.
- YU, Sandra, "The Philippines," in "Trade unions in the informal sector: Finding their bearings – Nine country papers," Labour Education 1999/3, No. 116, ILO.
- YU, Sandra (ed.), *The Challenge of Informal Work in the Philippines*, ILO, 2004.