

FACER – FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA
CURSO DE DIREITO

CLÊNIO JOSÉ DE ALMEIDA

**“A FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E AS RELAÇÕES
SINDICAIS ”**

RUBIATABA GOIÁS
2007

FACER – FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA

**CURSO DE DIREITO
CLÊNIO JOSÉ DE ALMEIDA**

**“A FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E AS RELAÇÕES
SINDICAIS ”**

Monografia apresentada à Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba - FACER como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito sob a orientação da Profª. Cláudia Pimenta Leal.

**RUBIATABA-GO
2007**

FOLHA DE APROVAÇÃO

CLÊNIO JOSÉ DE ALMEIDA

“A FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E AS RELAÇÕES SINDICAIS ”

COMISSÃO JULGADORA

MONOGRAFIA PARA OBTENÇÃO DO GRAU DE GRADUADO PELA FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA

Resultado:

Orientadora _____

Prof. Ms. CLÁUDIA PIMENTA LEAL
MESTRE EM DIREITO PENAL

1º Examinador _____

Prof. EDUARDO BARBOSA LIMA
Especialista em Direito Penal

2º Examinador _____

Profª. Ms. GERUZA DA SILVA OLIVEIRA
Mestre em Sociologia

RUBIATABA-GO
2007

DEDICATÓRIA

Esposa Cedma Lourenço Rosa de Almeida, aos meus filhos Pedro Lourenço Rosa de Almeida, Gustavo Rosa de Almeida e Túlio Rosa de Almeida.

Aos meus pais Antônio José de Almeida e Helenice Barcelos de Almeida

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos professores principalmente a Roseana Cavalcante, professor Antônio Diurivê e Bailão.

O pensar do advogado não é puro raciocínio, mesmo porque o direito não é lógica pura; o seu pensar é, ao mesmo tempo, inteligência, intuição, sensibilidade e ação. A lógica do direito não é uma lógica formal, senão uma lógica viva, feita de todas as substâncias de experiências humanas.

(Eduardo J. Couture)

RESUMO: Único princípio específico do Direito do Trabalho, o princípio da proteção se caracteriza pela interferência básica do Estado nas relações de trabalho, por meio de normas de ordem pública, com o fim especial de compensar a desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica a ele favorável. Alguns a defendem como verdadeira panacéia universal para a questão do desemprego. Outros se opõem a qualquer concessão ao que qualificam como destruição de direitos adquiridos pelos trabalhadores. Considerar o mercado de trabalho como dividido em pelo menos dois extratos bem distintos. E pensar qualquer política de flexibilização das leis trabalhistas dentro desse novo paradigma. A flexibilização das normas trabalhistas não só é uma tendência, mais uma perspectiva de escala mundial. Os reflexos dos mecanismos flexibilizadores sobre os princípios do Direito do Trabalho, especialmente no princípio protetor, já é um fato. Com efeito, o que se faz mister, é a utilização da flexibilização de normas jurídicas, assistida por entes coletivos devidamente estruturados, mediante o pleno incentivo à autonomia privada coletiva, observados os padrões mínimos de proteção.

Palavras-chave: Flexibilização, trabalhador, direito.

ABSTRACT: Only specific principle of the Right of the Work, the beginning of the protection if characterizes for the basic interference of the State in the work relations, by means of norms of public order, with the special end to compensate the favorable economic inequality to the worker with a legal protection favorable it. Some defend it as true universal panacea for the question of the unemployment. Others are opposed to any concession what they characterize as destruction of rights acquired for the workers. To consider the market of work as divided in at least two well distinct extracts. E to think any inside politics of flexibilização of the working laws of this new paradigm. The flexibilização of the working norms is not only a trend, plus a perspective of world-wide scale. The consequences of the mechanisms flexibilizers on the principles of the Right of the Work, especially in the protective principle, already are a fact. With effect, what necessity becomes, it is the use of the flexibilização of rules of law, attended for collective beings duly structuralized, by means of the full incentive to the collective private autonomy, observed the minimum standards of protection.

Word-key: Flexibilização, worker, right

LISTA DE SIGLAS

UNICE – UNIÃO DAS INDÚSTRIAS DA COMUNIDADE EUROPEIA

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

CLT - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

CFDT – CONFEDERAÇÃO FRANCESA DEMOCRATICA DO TRABALHO

CGT - CENTRAL GERAL DOS TRABALHADORES

CUT - CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

USI – UNIÃO SINDICAL INDEPENDENTE

PIB - PRODUTO INTERNO BRUTO

NAFTA - ACORDO DE LIVRE COMÉRCIO DA AMÉRICA DO NORTE

SUMÁRIO

RESUMO	
LISTAS DE SIGLAS	
INTRODUÇÃO	10
1- HISTÓRICO DA REFORMA DA ESTRUTURA SINDICAL	12
2- REFORMA TRABALHISTA, É AS CONQUISTAS HISTÓRICAS DAS CLASSES TRABALHADORAS.	30
2. 1. AS BASES DO DIREITO DO TRABALHO INSTAURADO NO BRASIL	35
2. 1.1. Influências e Fases	35
2. 1.2. A Consolidação do Direito do Trabalho do Brasil.	36
2.2. A GLOBALIZAÇÃO DA ECONOMIA	38
2.2.1. O Poder das Armas e o Poder Econômico: contexto para o surgimento.	38
2.2.2. Conceito e características	39
3. GLOBALIZAÇÃO: IMPACTOS E DESAFIOS...	41
3.1. Impactos e Desafios Estruturais: Declínio da Força do Estado-Nação; Regionalização dos Mercados; Transnacionalização das Empresas; Aumento dos Fluxos de Capital; Super Oferta dos Produtos e Barateamento de seus Preços.	41
3.2. Flexibilização da Mão de Obra; Aperfeiçoamento das Capacidades Técnicas.	44
4 – A REFORMA SINDICAL E RELAÇÕES DE TRABALHO	48
4.1. A reforma sindical ante a precarização das relações de trabalho	49
4.2. Desenvolvendo Compromisso Através de Benefícios Sociais	52
4.3. Administrando Conflitos Inevitáveis	53
4.4. Relações às Leis Trabalhistas	59
CONSIDERAÇÕES FINAIS	64
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66

INTRODUÇÃO

O mundo atual está passando por uma fase de transição resultante, dentre vários fatores, da necessidade das empresas em se adequarem a métodos suficientes de competição econômica em um cenário de livre fluxo dos mercados. Soma-se a isso aprofunda revolução tecnológica, geradora de modificações radicais na organização da produção, tendo de outro lado, a constante necessidade de combate ao desemprego.

Nesse contexto, surge a discussão sobre a necessidade de flexibilização das relações do trabalho, onde alguns sustentam ser a rigidez das instituições a responsável pela crise nas empresas, retirando delas as possibilidades de adaptarem-se a um mercado em constante mutação.

Embora nascida a flexibilização no contexto do Direito Econômico e também na Economia, tendo reflexos no campo do Direito do Trabalho, a tese da flexibilização ganha hoje generalizada aplicação em qualquer ramo da ordem jurídica que necessite adaptar-se à realidade da atual sociedade.

A flexibilização tem sido a resposta ao Estado onipotente, onipresente e onisciente, que representa muito mais um fator de atraso e de recessão econômica do que progresso.

A globalização da economia acirrou a polêmica entre os defensores do Estado Social e os adeptos do Estado Liberal, os quais, obviamente, adotaram caminhos distintos a respeito da posição dos poderes públicos frente às relações de trabalho. Os neoliberais pregam a omissão do Estado, desregulamentando, tanto quanto possível, o Direito do Trabalho, a fim de que as condições do emprego sejam ditadas, basicamente, pelas leis do mercado. Já os defensores do Estado Social, esteados na doutrina social da Igreja ou na filosofia trabalhista, advogam a intervenção estatal nas relações de trabalho, na medida necessária à efetivação dos princípios formadores da justiça social e à preservação da dignidade humana

Para uns, a flexibilização é o anjo, para outros, o demônio. Para certas pessoas é a forma de salvar a pátria dos males do desemprego, para outras, é a forma de destruir tudo aquilo que o trabalhador conquistou em séculos de reivindicações, que apenas privilegiam os interesses do capital, sendo a forma de fazer com que o empregado pague a conta da crise econômica.

Os economistas possuem uma visão muito particular do que é ou do que deve ser a flexibilização. Entendem eles que aumentar a produtividade do trabalho é a chave do

desenvolvimento e que hoje em dia é cada vez mais claro que as relações de trabalho e as formas de remuneração têm importância decisiva no aumento de produtividade.

Por outro lado, para os economistas, a mão-de-obra do trabalhador é insumo equiparável aos de natureza meramente física, a diferença entre estes insumos é resultante, tão-somente, da maior ou menor rigidez com que são submetidos à ideologia do determinismo materialista, ora de natureza capitalista, ora de natureza marxista.

"O trabalho é um instrumento de dominação e transformação da natureza, destinado a contribuir para a felicidade de todos e não apenas para o favorecimento de alguns. Por isso, as relações de trabalho reguladas pelo direito, dele devem fazer um instrumento a serviço da dignidade do homem e não o meio de regular um mecanismo ou um organismo de que o ser humano participe apenas como peça ou como célula ¹"(Costa, 1999: 133).

No plano jurídico, a flexibilização das relações de trabalho pode ser compreendida, ainda, pelo estudo da teoria da imprevisão e a revisão dos contratos, que se contrapõe à *clássica pacta sunt servanda dos romanos e se constitui na tese moderna da cláusula rebus sic standibus*, uma vez que a norma jurídica deve ser um instrumento de adaptação do direito aos fatos, numa sociedade em constante mutação.

O certo é que parece acordante entre juristas e economistas, que o objetivo primordial da flexibilização nas relações de trabalho no contexto atual de globalização da economia e de crises na oferta de empregos, pelo menos no que diz respeito ao seu aspecto prático, é o de evitar a extinção de empresas, com evidentes reflexos nas taxas de desemprego e agravamento das condições sócio econômicas.

A flexibilização das normas do Direito do Trabalho visa assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador e, em contrapartida, a sobrevivência da empresa, por meio da modificação de comandos legais, procurando outorgar aos trabalhadores certos direitos mínimos e ao empregador a possibilidade de adaptação de seu negócio, mormente em épocas de crise econômica² (Martins, 2000: 45).

Com a flexibilização, os sistemas legais prevêm fórmulas opcionais ou flexíveis de estipulação de condições de trabalho, seja pelos instrumentos de negociação coletiva, ou pelos contratos individuais de trabalho, seja pelos próprios empresários.

¹ COSTA, Orlando Teixeira Filho da, (1992). **Direito Alternativo ou Flexibilização**. In Rev. LTr, São Paulo. LTr n. 56, p. 779.

² MARTINS, Sérgio Pinto (1996). **Direito do Trabalho**. 3 ed., São Paulo: Malheiros.

1 - HISTÓRICO DA REFORMA DA ESTRUTURA SINDICAL³.

A mudança do artigo 618 da Consolidação das Leis do Trabalho para possibilitar que as negociações entre as partes tenham prevalência sobre as leis tem proporcionado discussões entre especialistas, mas pouca informação para o conjunto da opinião pública. Como o pedido de urgência solicitado pela Presidência da República não foi concedido pelo Senado, é importante voltar ao assunto para apreciá-lo agora com tempo e menos paixão.

A primeira constatação é que a CLT voltou a contar com defensores ferrenhos. No passado recente, ela foi chamada de fascista e muitos quiseram rasgá-la. A CLT sexagenária já passou por vários remendos e certamente não responde às novas características do mundo do trabalho. Mas a proposta atual do Ministério do Trabalho não agradou à maioria das Centrais Sindicais e a Associação dos Magistrados do Trabalho. A principal alegação era de que a negociação só aconteceria para reduzir direitos dos trabalhadores. Os exemplos dados pelos defensores da mudança nunca ajudaram a contrapor essa afirmação. Sempre apontavam para uma situação pior para o trabalhador. Se a proposta se transformava num jogo de perdanga, os trabalhadores estariam perdendo para os empregadores ganharem.

A Inspeção do Trabalho vincula-se diretamente ao Direito do Trabalho, vez que é uma criação decorrente da própria natureza desse direito que figura, no plano histórico das relações de trabalho, como um sistema de normas de proteção ao trabalhador concernente com o desenvolvimento organizado da sociedade e com a afirmação do estado moderno.

De acordo com a consensada posição doutrinária, o Direito do Trabalho, sob sua concepção disciplinadora das relações do trabalho, aparece com advento da revolução industrial. E este mesmo acontecimento histórico é o marco original no surgimento da Inspeção do Trabalho, eis que até o século XIX, antes do despontar dessa luz da modernidade, inexistia norma de proteção ao trabalhador.

Os poucos que ousaram enfrentar essa situação defendiam que para ter boa negociação era preciso que as partes tivessem iguais poderes. Para isso, era preciso a liberdade sindical que possibilitasse sindicatos representativos, capazes de equilibrar o jogo para ambos os lados. Negociação não é abdicar. É trocar. Nenhum dos exemplos esgrimidos mostravam esse intercâmbio entre o que interessava a cada parte.

³ Disponível em: <http://www.uff.br/trabalhonecessario/Resenha%20Iris%20TN3.htm> Acesso em: 08/05/07

A introdução da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi um grande avanço não só para os trabalhadores. Getúlio Vargas, com a definição de um escopo de leis e normas que se aplicavam a todo o país criou as condições propícias para o desenvolvimento de um capitalismo adequado às exigências mundiais da segunda metade do século XX. A visão populista (estimulada pelos próprios getulistas) de "Pai dos Pobres" é um erro histórico por situar a realização trabalhista daquele chefe de Estado no campo do filantropismo. A CLT nunca foi um presente aos trabalhadores e trabalhadoras, mas sim uma padronização indispensável para as relações empregador/empregado no país e refletia concepções de uma determinada conjuntura histórica e econômica.

Dentre o total das cláusulas, cerca de dois terços referem-se à obrigatoriedade de definir regras claras e objetivas para a aplicação da participação nos lucros e resultados. A lei, aprovada no ano de 2000⁴ é suficientemente abrangente para permitir que cada empresa estabeleça regras de acordo com seus objetivos e práticas de gestão atendendo à tendência de descentralização e flexibilização das relações de trabalho.

Meio século depois, esse contexto mudou. As relações entre empregador e empregado mudaram - há anos - e não são alterações circunstanciais, ajustes eventuais. A mudança tem sido radical. Os ajustes da legislação são indispensáveis, portanto.

Sob a atual legislação concebida para uma conjuntura onde as preocupações eram as grandes e mega empresas, as micro e as pequenas empresas ficaram emparedadas. Não têm como se mover, sendo-lhes vedada a estabilidade necessária ao acúmulo de forças para um salto de crescimento.

Para enfrentar essa situação, a norma no Brasil tem sido a clandestinidade. Mesmo na legalidade, muitos só conseguem sobreviver com o famoso jeitinho brasileiro concepção romanceada para uma série de irregularidades.

Esse jeitinho, aplicado à relação empregador/empregado, tudo tem de nocivo e nada pode apresentar de positivo para o futuro, ao estimular uma esperteza predatória em prejuízo de quem trabalha e do erário. O maior prejudicado é o desenvolvimento brasileiro, pois tais soluções só têm valia numa economia subterrânea e atrofiam e multiplicam empreendimentos e empreendedores.

Distinguir a micro e a pequena empresa com uma legislação trabalhista específica é o que de novo se pode exigir de uma verdadeira reforma nesse campo.

⁴ Disponível em: Lei 10.101, de 19 de Dezembro de 2000. Acesso em: 10/05/07

Destacam-se:

- A institucionalização de um "Simples Trabalhista", que a exemplo do "Simples Tributário" possa eliminar o excesso de burocracia e o acúmulo de tributos sobre as micro e pequenas empresas, para as quais devem ser criadas definições e encargos diferenciados na relação empregador/empregado.
- A pré-empresa e a empresa individual devem ser concebidas de forma legal e transparente, posicionando-as frente a uma legislação adequada. A esses milhões de empreendimentos devem ser dadas as oportunidades da lei, do tempo e do treinamento, para que possam se transformar em milhões de micro e pequenas empresas.

Por tudo isso, pelo futuro do Brasil, temos de adequar a nossa legislação trabalhista aos desafios vividos no presente.

O problema histórico da CLT está na persistência de institutos de controle e intervenção do Estado sobre as relações entre trabalho e capital, principalmente no que se refere às dimensões coletiva e sindical. O sentido mais geral da criação da legislação social e trabalhista no Brasil foi regulamentar as relações de trabalho, proteger o trabalhador individualmente e garantir, por meio do controle e da intervenção do Estado, a acumulação e a modernização capitalista na fase da industrialização.

Na fase recente do capitalismo brasileiro, marcado pela ascensão da economia de serviços e informais, tudo indica que a legislação trabalhista e social passa a ser um obstáculo à livre acumulação flexível do capital.

No contexto mais recente, o texto propõe examinar as mudanças “flexibilizadoras” adotadas na década de 90 e discutir o papel dos sindicatos, em particular das centrais sindicais, frente à proposta específica de alteração do artigo 618 da CLT⁵, na qual o negociado prevalecerá sobre o legislado.

Desde a Revolução Industrial e com a instauração do modo de produção capitalista, os trabalhadores têm lutado para inscrever em leis os direitos relativos ao mundo do trabalho. No entanto, ultimamente, no altar do templo da idolatria do mercado, os/as trabalhadores/as estão sendo sacrificados/as, pressionados pela chamada flexibilização das leis trabalhistas. Na verdade, a mera legalização da retirada de direitos. Tudo em nome do progresso e do crescimento econômico.

Os trabalhadores brasileiros vivem um dos períodos mais dramáticos da história de suas lutas. A partir das duas últimas décadas, os governos escancararam as fronteiras do país

⁵ CLT - Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível na Google LTr, 1999. Dia 10/05/07

ao ídolo capital, o que aprofundou o caráter colonial diante do imperialismo. Mesmo assim, a economia brasileira cresce abaixo da média mundial.

A flexibilização das normas trabalhistas, ao lado da desregulamentação, tem sido apontada como uma boa alternativa ao enfrentamento da crise por que passa o Direito do Trabalho no Brasil, por consoante com a valorização da negociação coletiva subjacente no princípio da autonomia privada coletiva, que juntamente com o princípio protetor possui envergadura constitucional. Decorre dessa possibilidade a indagação de ser ou não a flexibilização limitadora da atuação do Estado na promoção da defesa dos direitos dos trabalhadores.

No Brasil somente com a lei denominada *Ventre Livre* e com a *Abolição* surgiram condições para formação do Direito do Trabalho no campo das relações coletivas. Com a Proclamação da República eliminou-se quaisquer entraves à liberdade de contratar, provendo, por um decreto (Dec.nº. 213, de 22.02.1890) semelhante à *Lei Chapelier* a revogação das leis relativas aos contratos de locação de serviços agrícolas.

A Constituição de 1891⁶, liberal e individualista, em seu art. 72, § 8º, assentou a regra de que a todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas; não podendo intervir a Polícia senão para manter a ordem pública. Tal permissão, aparentemente contraditória com os princípios (na França, com a queda da monarquia, a lei 2/17 de março de 1791 suprimiu o regime corporativo) entre nós não causava pânico, exatamente porque não tínhamos uma tradição corporativa, não se enxergava, portanto no isolamento do indivíduo em sociedade o fim para atingir a felicidade natural. Daí por que nos ter sido possível passar da associação civil (esta na França só foi regulada em 1901) à regulação da associação profissional.

Assim, surge numa sociedade de economia essencialmente agrícola, o primeiro estatuto dos profissionais da agricultura e indústrias rurais (Dec. n. 979, de 06.01.1903). O Sindicato, no estatuto previsto, podia cumprir funções mercantilistas, pois lhe era facultado exercer a intermediação no crédito a favor dos sócios, adquirir para este tudo que fosse mister aos fins profissionais, bem como vender por conta deles os produtos de sua exploração em espécie, beneficiados ou de qualquer modo transformados. Como nos é hoje óbvio, tal estatuto não poderia. Ter eficaz execução, e de fato, não deixou traços assinaláveis na organização das nossas profissões rurais.

⁶ Disponível na Google a: Constituição de 1891. Acesso em: 10/05/07

A pressão dos mesmos profissionais interessados e de outros ligados a atividades comercial e industrial estenderam a sindicalização aos que exerciam profissões similares ou conexas, inclusive as profissões liberais, com o escopo de estudo, defesa e desenvolvimento dos interesses gerais da profissão e dos interesses profissionais de seus membros. Este segundo estatuto reflete nitidamente as idéias liberais da França, assegurando a ampla liberdade sindical, do ponto de vista do indivíduo, do grupo nas suas relações recíprocas, e de ambos em face do Estado. Ademais, tal estatuto assegurava a plurissindicalização.

O terceiro estatuto sindical surgiu após a Revolução Liberal de 1930. O Decreto n. 19.770, de 19.03.1931, que o plasmou começava a refletir uma filosofia de Estado oficial e intervencionista, que iria projetar-se nos estatutos subseqüentes, com extrema sujeição do sindicato ao Estado, suprimindo-lhe toda a autonomia. Tal estatuto atribuiu ao ministro poderes para assistir às assembléias gerais das organizações sindicais, examinar a situação financeira, fechar o sindicato até seis meses, destituir a diretoria ou dissolver a instituição. O sindicato poderia comportar até trinta membros em cada profissão, reconhecia, porém, apenas um como representante geral da mesma, firmando-se desde então, a regra do monossindicalismo.

Com o advento da Constituição social-democrática de 1934, parecia que o sindicato iria conhecer uma fase áurea de liberdade, porque o seu texto incisivamente proclamava: "A lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos" (art. 120, par. único, de 16.07.1934).

Entretanto, o Governo por meio de decreto (Dec. 24.694, de 12.07.1934⁷), anterior a promulgação da Constituição de 1934, decretou novo estatuto. "Embora abrindo uma janela de liberdade para o respiro do sindicato, o novo estatuto sufocava-o com luvas de pelica, num compasso de espera de quem pode abrir um crédito sobre o futuro, para dar satisfação à opinião pública". Prescrevia a liberdade sindical, reduzia o poder intervencionista a uma suspensão do sindicato até seis meses, não intervinha nas eleições, os estatutos tinham de ser aprovados pelo ministro. Mas seu conteúdo era regulado ao mínimo e sua constituição era livre.

A Constituição de 1937, entretanto, submeteu o sindicato ao dirigismo estatal. Não é necessária análise minuciosa deste estatuto, para se verificar que a liberdade sindical fora golpeada em sua autonomia, em face do Estado, do grupo em face de outros e do próprio indivíduo em face do grupo. O sindicato viveu nas estufas do Ministério do Trabalho, o qual

⁷ Disponível na Google: Dec. 24.694, de 12.07.1934. Acesso em: 10/05/07

exercia controle pleno (desde aprovação, destituição e intervenção até o controle orçamentário).

O sindicato único jungido ao Estado, com funções públicas delegadas por este, representava os interesses gerais dos participantes da categoria de produção para que foi constituído. Podia defender-lhe os direitos perante o Estado e outras associações profissionais. Podia estipular contratos coletivos de trabalhos obrigatórios para todos os associados. Impor-lhes contribuições e exercer, em relação a eles, funções delegadas do Poder Público. As contribuições foram impostas, entretanto, por lei (Dec. 2.377, de 1940) e não só aos associados, mas a todos os membros da profissão representada. O imposto sindical, hoje contribuição sindical, para os que defendiam a tese da pessoa jurídica de Direito Público do sindicato era o argumento chave, o jus imperii estaria aí, patenteado em toda a sua soberania.

Com a queda do Estado Novo sobreveio a Constituição de 1946 em que se anunciou: “É livre a associação sindical ou profissional, sendo regulados por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público (art. 159, da Constituição de 1946)”.⁸

Na Itália, com a supressão do regime corporativo, um decreto-lei liquidou os sindicatos fascistas em seu patrimônio foi incorporado às novas organizações profissionais democráticas que vieram a ser constituídas. Continuaram a existir as antigas associações, mas como associações de fato, destituídas de personalidade.

No Brasil, com a Constituição de 1946, inspirada em ideais democráticos e infensa à ideologia corporativa ou fascista, considerou-se entretanto, que o antigo estatuto se compadecia com o novo texto constitucional. Desse modo o antigo estatuto, hoje incorporado à Consolidação das Leis do Trabalho (arts. 511 e segs.)⁹, continua a regular os sindicatos brasileiros. É certo que sua execução tem sido atenuada no que tange à integração do sindicato à órbita estatal, reservando-lhe maior esfera de autonomia; alguns decretos, leis e portarias foram baixados com este propósito; o espírito ministerialista de tutela e sujeição muito foi reduzido. Continuam, não obstante, a vigorar os mesmos textos que traçaram a antiga estrutura sindical, sua forma de constituição, seu funcionamento, suas prerrogativas, seus modos de dissolução e, praticamente proscria toda a ação sindical. Saliente-se que esta estrutura é incompatível com os princípios da liberdade sindical, como se discutirá mais adiante.

⁸ Disponível em: Art. 159, da Constituição de 1946 . Acesso em: 10/05/07

⁹ Disponível em: artes. 511 e segs., Acesso em: 10/05/07.

Ademais, a Constituição de 1967 assegurou a liberdade de associação profissional e sindical (art. 159), nos termos da Constituição de 1946 também confirmados pelo art. 166 da Emenda no 1, de 17.10.

A Constituição de 1988 assegurou a liberdade da associação profissional, não podendo, segundo a Magna Carta, a lei exigir autorização do Estado para a fundação do sindicato. Ressalve-se, apenas a necessidade do registro do sindicato no órgão competente, como exigência constitucional. A organização sindical brasileira é segundo os princípios constitucionais de 1988.

A Constituição Federal de 1988 preservou o Sistema Confederativo, advindo desde 1930, mantendo sua estrutura básica com a permissão legal da criação de entidades, cujas formas são fixadas em lei, e que são três: sindicatos, federações e confederações, hierarquicamente dispostas.

Os sindicatos são associações de base ou de primeiro grau, cabendo a estes, pela sua proximidade com os trabalhadores o papel mais atenuante. De acordo com o sistema legal vigente, a negociação coletiva é atribuição do sindicato.

As federações e confederações são as associações de segundo grau ou de cúpula e um grupo de sindicatos pode fundar uma federação, assim como um número de federações podem criar uma confederação. Surgiram assim, as pirâmides sindicais por categoria sob a forma de uma hierarquia, tendo suporte nos sindicatos, acima dos quais construíram-se as federações e, sobre estas, por sua vez, as confederações.

As federações atuam, em regra, no território de um Estado Federado da República. Havendo uma Federação Estadual nada obsta que exista uma federação interestadual para os demais estados, ou até, uma federação nacional. Porém, se tais ocorrerem, a federação nacional não prejudicará a federação estadual, pois a lei privilegia estas, por serem a sua natural representatividade.

As Confederações situam-se no "terceiro degrau" da organização sindical, sendo sua esfera de atuação nacional. Suas funções básicas são de coordenação das federações e sindicatos do seu setor.

Fixe ainda que a Federação e a confederação não têm legitimidade para atuar diretamente na negociação coletiva, competência originária dos sindicatos. Aquelas, todavia, exercem uma função subsidiária, segundo a qual, não havendo sindicato da categoria na base territorial, pode a federação, e, à falta desta, a confederação, figurar na negociação.

A maior unidade representativa na organização sindical é a união de cúpula conhecida por central sindical. Nos modelos de liberdade sindical, tais uniões constituem-se

acima das confederações, federações e sindicatos, expressando uma ação integrativa das entidades menores.

Há uniões verticais, como no Brasil, caracterizada pela existência de entes sindicais superiores que se acham acima dos sindicatos, numa hierarquia sobre cada categoria de atividades e de profissões.

Essas uniões verticais, por sua vez, se amoldarão também de dois modos diferentes, uma vez que há unidades orgânicas e há unidades de ação. Aquelas, quando os órgãos de grau superior encontram-se ligados de modo estrutural, permanente, como consequência de um modelo que lhes dá essa situação estável na organização sindical. Já, a unidade de ação é mera campanha conjunta de órgãos de grau superior para determinados movimentos, de modo que antes e depois do movimento sindical reivindicativo as associações são separadas. Ligam-se para que maior força e consistência venham a ser imprimidas, num momento necessário, em que se fará uma ação conjunta para obter dos empregadores determinadas conquistas trabalhistas. Neste caso, a união não é orgânica, estável, permanente. É ocasional, efêmera, eventual. Exemplos de unidade de ação tem-se na França, com as ações comuns da CFDT.

Há, também, uniões horizontais que se configuram quando os sindicatos, ou um grupo deles, se agrupam, quase sempre com característica inorgânica, mas de unidade de ação. A CLT (art. 534, § 3o)¹⁰ dispõe: "é permitido a qualquer Federação, para o fim de lhes coordenar os interesses, agrupar os sindicatos de determinado município ou região a eles filiados, mas a união não terá o direito de representação das atividades ou profissões agrupadas".

Há a necessidade de uniões das entidades sindicais de trabalhadores, em âmbitos maiores, como também aconteceu com o capitalismo e a sua natural tendência no sentido da formação de grupos econômicos maiores, inclusive multinacionais. A empresa também alargou a sua esfera de organização. Estende-se, muitas vezes, por toda dimensão territorial de um país.

É possível aduzir que há um aspecto técnico indicativo dessa tendência de união de cúpula entre diversas organizações, ao menos em certas ocasiões, diante de problemas comuns a todos os sindicatos e que interessam de um modo geral. Questões como desemprego são gerais e afetam a todos, independentemente da categoria ou do setor de atividade econômica, embora o problema possa setorializar-se. Há reivindicações comuns a toda classe trabalhadora, e que exigem mobilização geral, da mesma maneira que há interesses

¹⁰ Disponível na Google: CLT art. 534, § 3º. Acesso em: 10/05/07

econômicos comuns a todo o empresariado, e que os leva a se unirem em ações que se desenvolvem acima das unidades maiores.

Grande parte dos doutrinadores indaga: o sistema confederativo, adotado pela Constituição de 1988, exclui as centrais sindicais?

Com a abertura política e o advento do sindicalismo espontâneo ao lado do sindicalismo oficial, surgiu, paralelamente ao sistema confederativo, um fenômeno que já é conhecido em outros países – a coexistência de entidades sindicais reconhecidas e de organizações não reconhecidas pelo Estado. No Brasil são entidades não reconhecidas pelo Estado: a CGT (Central Geral dos Trabalhadores), a CUT (Central Única dos Trabalhadores), e a USI (União Sindical Independente). Surgiram espontaneamente.

A Constituição Federal de 1988 não solucionou expressamente o problema legal das atuais centrais. O único suporte jurídico que encontram é a Portaria n. 3.100 de 1985, do Ministério do Trabalho, que revogou a anterior proibição de centrais.

O aparecimento natural das centrais no Brasil correspondeu a uma necessidade de modificação do sistema, que se mostrou insuficiente. Não fosse assim, e as centrais não teriam sido fundadas. Essa necessidade foi igual à de outros países. A organização sindical confederativa carece de uma união de cúpula. As confederações são entidades que atuam numa categoria. As centrais são intercategorias. O movimento sindical na cúpula sente a natural necessidade de mobilização, de ação conjunta na defesa de interesses que não são apenas de uma categoria. Para que esse objetivo possa ser alcançado não bastam as confederações; é preciso um órgão acima delas, coordenando-as.

Além dessas razões, acrescenta-se que, antes da Constituição Federal de 1988 as entidades sindicais dependiam do reconhecimento do Estado para ter personalidade jurídica e sindical, a partir do novo texto legal podem ser fundadas independentemente de prévia autorização do Estado, mediante simples registro perante o órgão competente. A solução está em reconhecer a amplitude do princípio da auto-organização, respaldado que está pela CF de 1988. As centrais vêm convivendo com o sistema confederativo. Desse modo, a experiência demonstrou que não são incompatíveis as centrais e o referido sistema. O direito comparado também mostra o mesmo. Não há proibição constitucional para a criação de centrais. Logo, nada obstem a sua aceitação na ordem jurídica como entidades integrantes da organização sindical.

As Confederações são organizações sindicais de maior grau numa determinada categoria. Diferem das centrais que estão acima das categorias; as confederações, ao

contrário, atuam como órgãos representativos situados no âmbito de uma categoria apenas. Há no Brasil, confederações, tanto de trabalhadores quanto patronais.

São exemplos de Confederações Patronais: Confederação Nacional da Agricultura; Confederação Nacional do Comércio; Confederação Nacional da Indústria; Confederação Nacional das Empresas de Crédito; etc.

Tal estrutura obedece a um princípio de união que, segundo o Estado é o de atividades econômicas idênticas. Entretanto, são incluídas sob a forma de grupos que se encaixam nesses troncos outras atividades meramente similares ou conexas. Assim a Confederação Nacional da Indústria agrupa os diversos tipos de indústrias: alimentação, vestuário, construção e mobiliário, extrativas, etc.

Para que haja uma confederação é preciso que existam, ao menos, três federações no setor (CLT, art. 535).

As Federações são as entidades sindicais de segundo grau situadas acima dos sindicatos da respectiva categoria; para que no ramo haja uma federação é condição a existência de pelo menos cinco sindicatos (CLT, art. 534), e desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões.

Em dado Estado há diversas federações, conforme os agrupamentos que se processam igualmente, não apenas por atividades e profissões idênticas, mas também reunindo-se às atividades idênticas, e, no seu grupo, outras que lhe são tão-somente similares ou conexas. Assim, há a Federação da Agricultura do Estado de São Paulo, a Federação dos Arquitetos de São Paulo; etc., o mesmo ocorrendo nos demais Estados e também com os trabalhadores.

Excepcionalmente, as federações têm base territorial mais ampla. Exemplos: Federações das Empresas de Transportes Rodoviários do Sul e Centro Oeste do Brasil, Federação Nacional dos Condutores Autônomos de Veículos Rodoviários etc.

O aspecto principal reside na função negocial. Está em saber se o poder normativo, o direito de fazer convenções coletivas pertencem aos sindicatos, exclusivamente, ou às associações de grau superior também, caso em que as convenções coletivas obrigariam de modo geral a todos os sindicatos e empresas situados no âmbito territorial em que as federações convenientes atuam. Em se tratando de confederações, o mesmo problema se coloca.

A solução está no art. 611, § 2º, da CLT, que é o princípio da complementariedade. Pelo mesmo "As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais, poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as

relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações".

Assim, em face da nossa legislação, os sindicatos são legitimados a negociar e fazer convenções coletivas de trabalho. As Federações e Confederações só poderão fazê-las em nome das categorias "inorganizadas em sindicatos". Isto quer dizer que, quando não há sindicato de uma atividade ou profissão, a Federação representativa, segundo o quadro do Ministério do Trabalho, de quantas façam parte dessa atividade ou profissão terá poderes para negociar, representando essas pessoas ou essas empresas. Caso exista sindicato, isso não será possível.

Segue-se, diante dessa regra, que em nosso sistema jurídico não é função principal das federações e confederações negociar convenções coletivas. Aparecerão nas convenções e dissídios coletivos para suprirem lacunas sindicais, cobrindo os espaços representativos em aberto, nos quais não há sindicato constituído.

Princípios da autonomia da organização e da proibição de interferência do Estado na organização sindical sobre as confederações e federações.

Esses princípios, fixados pela Constituição de 1988, trazem impactos sobre a atual legislação, alterando-a, preservando porém o sistema confederativo.

Em consequência, as entidades de grau superior continuam a integrar o modelo sindical, como órgãos representativos de interesses nas respectivas categorias. Mantêm-se como entidades de grau superior, com as mesmas atribuições que lhes são legalmente conferidas pela lei ordinária e nos exatos termos em que esta declarar.

No entanto, a autonomia de organização faz com que as entidades de segundo grau não dependam mais de autorização do Ministério do Trabalho para que sejam fundadas, respeitada a unicidade sindical. Logo, se na base territorial existir uma federação é vedada a criação de outra na mesma área, representativa do mesmo grupo.

As Confederações, que são de âmbito nacional, também conservam a sua representatividade exclusiva em todo o País, na categoria respectiva.

Surgirão problemas de desmembramentos, sabendo-se que as confederações e as federações abrangem setores muito amplos e variados, dos quais podem pretender emancipar-se atividades conexas ou similares que tenham o objetivo de fundar uma entidade específica.

Conceituar sindicato de modo sintético ou analítico. Sinteticamente, é uma associação livre de empregados ou de empregadores ou de trabalhadores autônomos para defesa dos interesses profissionais respectivos. Enunciando apenas a situação profissional dos indivíduos e o fim de defesa de seus interesses é uma definição superficial. Mister, pois, uma

definição analítica onde se possam compreender todos os elementos. Num regime em que a Constituição declara liberdade da associação sindical.

A nossa lei não dá uma definição de sindicato, como, aliás, ocorre em outras legislações. Indica, porém, os fins e os sujeitos que podem sindicalizar-se. O estudo, a defesa, os fins e os sujeitos, a coordenação dos interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão, ou atividades, ou profissões similares ou conexas são os fins e os sujeitos da sindicalização.

Os funcionários públicos e os servidores das instituições paraestatais eram excluídos do direito à sindicalização. Com a Constituição de 1988, ficou garantido ao serviço público civil o direito a livre associação sindical (art. 37, VI). Em alguns países essas classes desde há muito são admitidas como titulares desse direito. A Convenção no 87 estendendo o direito à sindicalização aos trabalhadores e empregados sem distinção de qualquer sorte, têm sido interpretada, por alguns, como abrangente dos funcionários públicos. Mesmos os países que adotam essa regra, não admitem, contudo, a sindicalização dos militares, policiais e magistrados, nem permitem o uso de certos direitos sindicais, como a negociação coletiva ou greve, embora esta última não tenha dependência do sindicato.

Esta classe reúne-se em suas associações civis. Já os profissionais liberais, que nossa lei consente se sindicalizarem, não têm, até agora, usado amplamente dessa regalia. No Brasil, como em outros países, os profissionais liberais preferem afastar-se da sindicalização, que só se compreende em regime corporativo puro. As Ordens acolhem esses profissionais como defensores dos interesses morais, independência e seleção da classe. Afora essas classes, todas as outras são titulares do direito de sindicalização ou o exercem efetivamente. A Constituição de 1988 assegura o direito de greve indistintamente a todas as profissões, e especificamente, aos funcionários públicos (art. 37, VII).

A lei no 7.783, de 28.06.89, regula o exercício de direito de greve e define as atividades essenciais.

A definição da natureza jurídica do sindicato depende do sistema jurídico em que se encontra, havendo três posições fundamentais.

A primeira define o sindicato como ente de direito privado, disciplinado, como as demais associações, pelas regras pertinentes a esse setor do direito. Há também, doutrina que sustenta a sua natureza privada, porém com o exercício de funções públicas.

A segunda inclui os sindicatos entre as pessoas jurídicas de direito público, órgãos pertencentes ao Estado, como no Leste Europeu e no corporativismo italiano e de outros países. O sindicato é mero apêndice do Estado.

A terceira vê no sindicato uma pessoa jurídica de direito social. Há entendimento em que, sendo o sindicato uma autarquia, isto é, um ente jurídico que não se pode classificar exatamente nem entre as pessoas jurídicas de direito privado, nem entre pessoa jurídica de direito público, parece muito mais lógico qualificá-lo como pessoa jurídica de direito social.

O Sindicato Brasileiro, segundo a doutrina predominante, é de direito privado, sendo esse o entendimento de Catharino, Amauri Mascaro Nascimento, Orlando Gomes e Elson Gottschalk, Segadas Vianna, Délio Maranhão, etc.

No Brasil, durante o sistema constitucional de 1937 e mesmo depois, o sindicato apresentou características que, embora o conservando como pessoa jurídica de Direito Privado, o cercavam de fortes conotações publicísticas, como é possível concluir pelas suas atribuições legais nesse período, o exercício de funções delegadas de Poder Público. Após a Constituição de 1988, os vínculos jurídicos com o Estado foram efetivamente rompidos, com a autonomia dos sindicatos e a sua função de defesa dos interesses coletivos e individuais dos seus representados.

A organização sindical cumpre os seus objetivos respaldada pelo princípio da liberdade, que compreende a autonomia organizativa em seus diversos aspectos.

A CF de 1988 declara que os sindicatos podem ser fundados independentemente de prévia autorização do Estado, aspecto que se relaciona com a auto-organização ou a criação de sindicatos. Tal autonomia organizativa não é absoluta. É relativa. O direito de sindicalização é assegurado aos trabalhadores em geral. Aos empregadores também é dada a mesma garantia. A representação sindical, quanto aos agrupamentos, se faz por categorias e por profissões. É vedado o sindicato por empresa. Uma séria limitação introduzida a essa autonomia é a unicidade sindical. Assim, a criação de sindicatos é livre, porém com algumas limitações. As novas disposições constitucionais levantaram problemas como os impactos da liberdade de criação de entidades sindicais sobre o enquadramento sindical oficial e sobre as bases territoriais, os quais serão analisados oportunamente.

No Brasil, é bilateral a organização sindical, uma vez que os trabalhadores são agrupados em seus sindicatos e os empregadores, de outro lado, também terão os seus próprios sindicatos. Inexiste no Brasil os sindicatos mistos, como precognizados pela doutrina social católica, com o propósito de integração das classes sociais. O esquema de todo o processo da sindicalização obedece ao paralelismo, reunindo-se em campos opostos os

trabalhadores e os empregadores, o que faz supor o reconhecimento de interesses divergentes e contrapostos.

Com efeito, os sindicatos de trabalhadores são órgãos de reivindicação, de procura de novas e melhores condições de trabalho, enquanto os sindicatos de empregadores são órgãos de defesa e de resistência. Encontram-se, na convenção coletiva, ambas as ações, de modo que as convenções representam a síntese de interesses contrapostos que nela se combinam.

Com o reconhecimento do Estado, os trabalhadores se desdobram em categorias profissionais de características próprias. É o que ocorre em três casos: 1º) no das categorias diferenciadas; 2º) no dos profissionais liberais; 3º) no dos agentes. Nesses casos não haverá uma rigorosa bilateralidade. Não há, para o sindicato dos empregadores, um e sim mais de um correspondente sindicato de empregados. O empregador terá pela frente diversos sindicatos de trabalhadores. Haverá, para a categoria dos empregadores, diversas categorias de trabalhadores.

Sindicato de empregadores – comparação com os sindicatos de empregados. Aos empregadores, a exemplo do que ocorre em relação aos trabalhadores, é reconhecida a liberdade sindical. Não há como comparar o sindicalismo de empregadores com o de empregados, sendo o destes últimos muito mais necessários em relação aos dos primeiros. Todavia, os empregadores têm meios eficazes de defesa de interesses coletivos que, embora não prescindindo do esquema de associação, se exercitariam de qualquer outro modo.

Os representantes patronais, na Conferência de 1948 realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre liberdade sindical, deram apoio ao projeto que os colocava, nesse ponto, em igualdade de situação com os trabalhadores. A Convenção n. 87 ratificou o projeto, não fazendo discriminações, isto é, aplicando-se de forma geral a trabalhadores e a empregadores.

A OIT, como se nota, propôs que a liberdade sindical se limitasse ao âmbito do trabalhadores, excluindo-se das discussões sua pertinência em relação ao patronato. A proposta, porém, foi rejeitada pela maioria, considerando-se que a liberdade sindical não seria perfeita suprimindo-se os empregadores de se organizarem livremente para o desempenho das suas funções.

Observa-se que as negociações coletivas de Trabalho, embora cabíveis em nível direto de empresa, desenvolvem-se também no plano mais geral, o que supõe representantes dos empregadores, para que os ajustes se processem. Sem a organização sindical do empregadores poderia ser comprometido de algum modo o procedimento negocial coletivo

em nível sindical, uma vez que a sua natural bilateralidade faz dele um procedimento intersindical.

Quanto à organização em si, há países como a França, nos quais é espontânea, surgindo associações de acordo com os critérios organizativos dos próprios interessados. Em outros, a organização é heterônoma, predeterminada pelas leis, de modo que os tipos de órgãos serão apenas aqueles que as leis determinam.

Há que se distinguir também, as diferenças sociológicas. Os empresários "operam com base em seu poder econômico-financeiro", enquanto os trabalhadores "operam com base em seu poder humano".

No plano orgânico, mostra que os sindicatos patronais são organizações defensivas e essencialmente conservadoras, uma vez que não pressupõe, em si mesmos, uma modificação das relações coletivas de trabalho, diferentemente dos sindicatos dos trabalhadores.

Nota que os sindicatos patronais normalmente têm a forma associativa com personalidade jurídica, enquanto os sindicatos trabalhistas nem sempre têm a personalidade jurídica, sendo razoavelmente freqüentes os sindicatos de fato em alguns países.

Observa-se, em primeiro nível, os empresários que se associam são tanto pessoas físicas como jurídicas, quando no lado trabalhista, são apenas pessoas físicas, identificando-se, no entanto, ambos os sindicalismos em segundo grau, uma vez que as unidades mais elevadas de trabalhadores e de empregadores são associações de sindicatos e não de pessoas.

Acrescenta-se que os sindicatos patronais têm grande força econômica e política e estupenda organização e meios de comunicação, usando, às vezes, de meios discretos para atingir os seus fins, mas valendo-se também, de formas coletivas ostensivas como o lockout, como também de formas individuais de pressão diferentes daquelas com que contam os trabalhadores, a saber, as dispensas de empregados para forçar a Administração Pública, com a qual, no entanto, mantêm muito maior contato do que os sindicatos de trabalhadores.

Outra característica que pode ser assinalada no sindicalismo de empregadores é a inexistência de propósitos de organização de grades internacionais. Entretanto, são encontrados alguns organismos internacionais patronais, como a Organização Internacional de Empregadores, a Câmara do Comércio Internacional, a Comissão Trilateral (1973), unindo europeus, norte-americanos e japoneses e, na Comunidade Econômica Européia, a União das Indústrias da Comunidade Européia – UNICE.

No Brasil, as entidades patronais estão articuladas em sindicatos, federações e confederações por categorias e segundo o princípio da unicidade na mesma base territorial, que será local ou regional, tudo nos mesmos moldes com que foi traçado o sindicalismo de

trabalhadores, com o qual é simétrico e bilateral. Entretanto, há uma exceção, que na prática não conseguiu se efetivar: a possibilidade, na mesma circunscrição geográfica de sindicatos de "indústrias artesanais", de primeiro e segundo graus (CLT, art. 574).

Há empregadores que desenvolvem atividades de mais de um tipo, muitas vezes completamente diferentes, como indústria e comércio. Surge, pois, o problema da definição do seu enquadramento sindical. Para a solução desses casos, o princípio é o da atividade preponderante, segundo o qual, será preciso ver qual a atividade mais ampla do empregador. Esta prevalecerá sobre as demais para o enquadramento sindical.

Controvérsias existem quanto ao enquadramento sindical dos Grupos Econômicos. O grupo econômico consiste num conjunto de empresas, cada uma com sua autonomia, mas que pertencem a uma só direção. A relação entre as empresas componentes de grupo econômico é sempre de dominação, o que supõem uma empresa principal ou controladora e uma ou várias empresas controladas. A dominação se exterioriza através da direção, controle ou administração das empresas subordinadas.

Neste sentido, há duas vertentes. Para aqueles que sustentam que o grupo de empresas é uma empresa, e que são os adeptos da teoria da solidariedade ativa das empresas do mesmo grupo, todas as unidades teriam que obedecer a um comando. Seriam sindicalizadas consoante a atividade preponderante do grupo, a menos que se queira contradizer o princípio da prevalência.

Aos adeptos da solidariedade passiva, cada empresa terá a sua sindicalização em separado, conforme o tipo de atividade que exerce (art. 2º, § 2º, CLT).

Sindicatos de trabalhadores empregados e outros tipos de trabalhadores

A sindicalização de trabalhadores não se restringe aos empregados, embora esta seja a sua forma principal pelo maior número de empregados comparado com outros tipos de trabalhadores.

O art. 511 da CLT enumera sete tipos diferentes de sindicatos, para diferentes categorias:

- a) sindicatos de empregadores;
- b) sindicatos de trabalhadores, que são os sindicatos de empregados;
- c) sindicatos de trabalhadores autônomos;
- d) sindicatos de profissão, que reúnem as pessoas que trabalham numa mesma profissão, independentemente do tipo de empresa em que atuam;
- e) sindicatos de agentes autônomos;
- f) sindicatos de profissionais liberais; e

g) sindicatos rurais.

Nota-se a desatualização quanto aos sindicatos de profissionais liberais, uma vez que tanto uns como os outros, se autônomos, constituirão uma modalidade de sindicato de trabalhadores autônomos e, se subordinados, serão empregados, razão pela qual estariam enquadrados no respectivo sindicato de empregados.

Contemporaneamente, o direito do trabalho divide os trabalhadores em autônomos e subordinados, conforme o poder de direção sobre o modo como o trabalho é prestado. Se esse poder é exercido por outrem, tem-se trabalho subordinado. Se é exercido pelo próprio trabalhador, ele será autônomo.

O trabalho subordinado, por sua vez, comporta classificações. Há o trabalho subordinado típico, com a figura do empregado. Mas existem outros trabalhadores subordinados, que são o trabalhador eventual – prestação de serviços eventuais – e o trabalhador temporário. O trabalho autônomo desdobra-se na prestação de serviços autônomos, que é a locação de serviços do Código Civil, e na empreitada, também no Código Civil.

Logo, o profissional liberal é, na verdade, autônomo ou empregado. As mesmas observações podem ser feitas quanto aos chamados agentes. Isso não quer dizer que os profissionais liberais não possam ter seu sindicato: podem, como categoria diferenciada.

Médicos, engenheiros, advogados, contadores, economistas podem ter os seus respectivos sindicatos, criados segundo o critério da profissão, e como categoria diferenciada. Nesse caso, se empregados, deixam de pertencer às categorias das atividades econômicas das empresas com as quais mantêm relações de emprego, passam a integrar a categoria própria organizada sob o critério da profissão e não do setor econômico em que trabalham.

A CF de 88¹¹ dispõe: "é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical" (art. 37, VI). Do dispositivo constitucional decorre que muitas associações sem personalidade jurídica sindical podem se transformar em sindicatos, adquirindo as prerrogativas das organizações sindicais, dentre as quais a representação de toda a categoria, incluindo sócios e não sócios, a cobrança da contribuição de assembleia e a sindical, a legitimação para a negociação coletiva, para declaração de greve e para atuação em juízo, na defesa dos interesses dos representados. Os militares, em face do art. 42, § 5o, da CF, não têm o direito de sindicalização e de greve.

¹¹ CF de 88

No direito comparado, vê-se que a França permite a sindicalização dos funcionários públicos, exceto militares. A Itália proíbe sindicalização do pessoal da polícia.

2. REFORMA TRABALHISTA E AS CONQUISTAS HISTÓRICAS DAS CLASSES TRABALHADORAS.

A reforma trabalhista, é importante esclarecer que não se trata de um golpe contra as conquistas históricas das classes trabalhadoras. É errado pensar numa desregulamentação capaz de fazer retroceder aos primórdios do capitalismo, onde a ausência de regras submetia os trabalhadores às vontades ou às necessidades de cada empresa.

A introdução da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)¹² foi um grande avanço não só para os trabalhadores. Getúlio Vargas, com a definição de um escopo de leis e normas que se aplicavam a todo o país, criou as condições propícias para o desenvolvimento de um capitalismo adequado às exigências mundiais da segunda metade do século XX. A visão populista (estimulada pelos próprios getulistas) de "Pai dos Pobres" é um erro histórico por situar a realização trabalhista daquele chefe de Estado no campo do filantropismo. A CLT nunca foi um presente aos trabalhadores e trabalhadoras, mas sim uma padronização indispensável para as relações empregador/empregado no país e refletia concepções de uma determinada conjuntura histórica e econômica.

Meio século depois, esse contexto mudou. As relações entre empregador e empregado mudaram - há anos - e não são alterações circunstanciais, ajustes eventuais. A mudança tem sido radical. Os ajustes da legislação são indispensáveis, portanto.

Muitos pontos de vista existem de onde se pode apreciar esse cenário de mudanças. Exposto aqui o da micro e pequena empresa, posto a Confederação das Associações Comerciais e Empresariais do Brasil (CACB) ser constituída em sua base por uma esmagadora maioria de empreendimentos localizados na faixa da micro e pequena empresa.

A micro e a pequena empresa hoje, joga um papel global impensável há sessenta anos, quando a preponderância das grandes e mega empresas eram o motor exclusivo do desenvolvimento. Hoje, os micro e pequenos empreendimentos jogam um papel estratégico na disputa pelo mercado globalizado e na busca de maiores opções de diversificação da produção e, destacadamente, de novas chances para o emprego e a renda de milhões de pessoas.

Sob a atual legislação, concebida para uma conjuntura onde as preocupações eram as grandes e mega empresas, as micro e as pequenas empresas ficam emparedadas. Não têm como se mover, sendo-lhes vedada a estabilidade necessária ao acúmulo de forças para um salto de crescimento.

¹² Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/revistasebrae/10/debate.htm> Acesso em: 25/08/07

Para enfrentar essa situação, a norma no Brasil tem sido a clandestinidade. Mesmo na legalidade, muitos só conseguem sobreviver com o famoso "jeitinho brasileiro", concepção romanceada para uma série de irregularidades.

Os conflitos no mundo do trabalho vêm de longe e as tentativas de encontrar mecanismos que pudessem estabelecer o equilíbrio de forças entre as partes, representadas pelas organizações de trabalhadores, já eram um fato na Roma antiga da era antes de Cristo. O filme "Spartacus" retratou de maneira didática e épica os esforços dos trabalhadores, durante o Império Romano, para se organizarem e reivindicarem melhores condições de trabalho e, sobretudo, a conquista de uma vida mais digna e respeito ao ser humano trabalhador, na época submetido ao regime de escravidão.

Aquelas ações e lutas, em plena vigência do regime escravista, poderiam ser consideradas fontes primárias e inspiradoras da organização dos trabalhadores em entidades de classe, em busca do equilíbrio de forças nas relações de trabalho.

Com a queda do Império Romano e o fim do regime escravista na Europa, tivemos a chamada Idade Média, que durou mais de mil anos, período em que surgiram as corporações de ofício, constituídas por artesãos nas cidades e aldeias, que produziam sem submissão aos senhores feudais, os quais impunham à sociedade de então o regime do trabalho servil.

A reestruturação do sistema produtivo, com base na sua insatisfação com o emprego de técnicas mais avançadas. Com isso, cresciam a insegurança dos trabalhadores e sujeitos a uma menor remuneração, ou ainda por mulheres e eram substituídos por trabalhadores menos especializados e mão-de-obra tradicional. Os chamados profissionais de ofício tempos. As máquinas cada vez mais modernas substituíam a produzir, já não apresentavam a produtividade exigida pelos novos manufactureiros, à revolução industrial. As formas artesanais de desenvolvimento tecnológico, levariam à transformação da produção no sistema produtivo.

A saída para a classe trabalhadora era buscar sua unidade e formas de organização que possibilitassem enfrentar a exploração imposta pelo poderio do capital e garantir os empregos, ameaçados pela mecanização e pelas linhas de produção. Essas lutas adquiriram grande amplitude e muitas vezes formas radicalizadas, a ponto de levar os manifestantes a quebrarem máquinas. As ações dos trabalhadores não foram em vão. Com cartas, manifestações de rua, greves e um crescente nível de organização, a classe trabalhadora das fábricas e dos serviços impunham o diálogo e a negociação. Conquistas vão se sucedendo, incluindo a redução da jornada de trabalho, que resultou em maior oferta de empregos, com a criação dos turnos de trabalho, além de leis reguladoras das relações trabalhistas.

No início do século XIX, a forma de organização dos trabalhadores em sindicatos de classes já estava reconhecida e consolidada para a intermediação e solução de conflitos trabalhistas.

No Brasil, tivemos o início do processo de industrialização retardado pelas proibições impostas pelo governo colonial que dominou o nosso País até 1822. Com a Independência, feita sob a liderança do príncipe Pedro I, membro da mesma dinastia que governou Portugal e suas colônias de além mar, as restrições antes existentes permaneceram, além da falta de capital que o regime escravista cultivava para manter privilégios dos senhores donos das terras e dos escravos. As primeiras indústrias foram aparecer na década de 50 do século XIX. Só no início do século XX começaria uma modesta industrialização no eixo Rio - São Paulo, depois da proclamação da República.

Com o aparecimento de indústrias e o crescimento do número de operários, organizam-se os primeiros sindicatos no Brasil,¹³ que promovem assembléias, congressos, passeatas, greves e os mais diferentes tipos de manifestação, sempre apoiados em uma imprensa operária combativa, criada e editada por trabalhadores imigrantes com experiência adquirida no movimento sindical europeu. Era um movimento que reivindicava melhores salários, jornada de 8 horas diárias, segurança no emprego e outros direitos sociais. Nos anos 10 e 20 do século XX, a ação sindical dos trabalhadores, as suas manifestações já alcançavam um grande vigor em toda a região industrializada do País - no caso, São Paulo e Rio de Janeiro. Em 1917, São Paulo foi palco da histórica greve geral dos operários da indústria, dos trabalhadores em transportes e dos empregados do comércio.

É importante destacar que o movimento sindical só pode exercer, em sua plenitude, o papel de interlocutor representativo dos interesses coletivos das categorias de trabalhadores em seus embates com os empregadores - e também com o Poder Público - em um ambiente de vigência da democracia, em um Estado de Direito democrático. Neste particular, é preciso dizer que o movimento sindical brasileiro sempre teve que enfrentar a repressão policial desde o seu nascimento. Na Velha República, a questão social era considerada um "caso de polícia". Durante a ditadura Vargas, o Estado decidiu consolidar uma legislação para as relações de trabalho, a CLT, e tutelar os sindicatos, com atribuições assistencialistas e de colaboração de classe, criando a famosa figura do "pelego". No regime da Constituição de 1946, os sindicatos continuavam sujeitos à legislação imposta pelo "Estado Novo" e à intervenção do Ministério do Trabalho.

¹³ Disponível em: <http://www.library.com.br/Reforma/Pg020ReformasSindicalTrabalhista.htm> Acesso em: 25/08/07

Apesar dessas dificuldades, pela falta de democracia no País ao longo de quase todo o século XX, depois da Segunda Guerra Mundial, com a derrota do Nazi-fascismo, sindicatos de grande número de categorias importantes conseguiram livrar-se dos "pelegos" e voltar à combatividade dos anos 10 e 20, com um novo ciclo de lutas sindicais, que vai até o golpe de 1964, que implantou o regime militar. Neste período, ocorreram grandes lutas, greves memoráveis e novas conquistas, entre as quais, o repouso semanal remunerado, férias de 30 dias e 13º salário.

O direito de greve é juridicamente um direito estranho, tendo em vista que o seu uso pelo trabalhador contrapõe-se a outros direitos. Quando desencadeia uma greve, o trabalhador de determinado setor está se contrapondo a direitos das empresas e direitos de outros setores da sociedade. Não obstante isso, o direito de greve acabou se consagrando em constituições e legislações específicas exatamente para dar equilíbrio às relações de trabalho. A greve é um instrumento de força útil e necessário de que dispõe o trabalhador para compensar o poder do capital, para fazer o empregador pensar e negociar as reivindicações colocadas na mesa pelos sindicatos dos empregados.

Com as ressalvas já feitas sobre as restrições ao direito de greve no século passado em nosso País, cabe lembrar que, depois da Carta de 88 que está em vigor, essa forma de luta é plenamente reconhecida para todas as categorias de trabalhadores dos setores privado e público, cabendo à Justiça decidir quando a greve é abusiva. O Brasil já viveu momentos de intensa mobilização dos trabalhadores e grandes movimentos grevistas, tanto durante o período da Constituição de 46, quanto após o regime ditatorial. Atualmente, nota-se um certo declínio, um certo refluxo dos movimentos grevistas. Talvez isso se deva ao aumento do desemprego, à diminuição da oferta de postos de trabalho, particularmente na indústria. Mas, não é só na indústria que diminuiu o emprego. Para simplificar, basta dizer que o Bradesco, no início da década de 80 do século XX, com a metade do número de agências que possui hoje, empregava 160 mil funcionários; atualmente está com 65 mil.

O fechamento de postos de trabalho se deve ao fraco crescimento da economia e ao desenvolvimento tecnológico. Esse fenômeno nas relações de trabalho vem enfraquecendo os movimentos e as organizações dos trabalhadores, que temem o desemprego.

A importância das Revoluções Industrial, Francesa e Soviética.

A Revolução Francesa, em 1789, marco inicial da sociedade moderna para toda a humanidade, quedou a monarquia e permitiu a ascensão da burguesia ao poder. Havia então uma nova perspectiva para o mundo do trabalho, os seus protagonistas adquiriam um certo valor na sociedade, que passou a desestimular o ócio, a preguiça e a inércia.

Com a Revolução Francesa, as Corporações de Ofício foram suprimidas em razão de procedimentos inadmitidos por se contraporem aos seus ideais de liberdade, tal qual a adoção dos castigos corporais infringidos aos aprendizes ou a extenuante carga de mais de 18 horas diárias de trabalho.

Os direitos civis e políticos adquiriram espaço com a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, em 1789, a partir da Revolução Francesa, fundado na propriedade privada e na liberdade, que se constituem nas palavras-chave do regime liberal clássico. O princípio da igualdade só viria se tornar mais evidente com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948, baseados na justiça social, esta a palavra-chave do regime socialista. Um e outro serão mais bem esclarecidos logo adiante.

Porém, é pacífica a idéia de que o Direito do Trabalho teve seu surgimento e consolidação, vinculados à Revolução Industrial, pelo advento da máquina a vapor e o conseqüente processo de industrialização iniciado na Inglaterra.

Requereu os serviços de um grande número de trabalhadores na indústria e culminou por engendrar a feição de duas novas classes sociais: a dos capitalistas e a dos operários industriais. Na mão dos últimos, estava concentrada a força do trabalho e dos primeiros estavam concentrados o maquinário e o lucro.

Este lucro, enquanto categoria teórica foi denominada mais valia, por Karl Marx, que exaustivamente a estudou. Consiste a mais valia, na apropriação, pelo capitalista industrial, de um quantum, além do salário pago pelo capitalista, que é devido ao trabalhador, já esmagado pelo poderio do capital e suas formas de reprodução. Essa é uma nova, porém eficiente forma de espoliação do trabalhador e representa um risco para a sociedade, pela avassaladora força do capital acumulado por poucos capitalistas.

O Estado liberal clássico, não intervencionista, do famoso "laissez faire, laissez passer, laissez aller" já dava garantia ao princípio da liberdade. Agora, com o aperfeiçoamento da máquina a vapor e a aceleração do processo de industrialização, se apresentavam profundas alterações na estrutura econômico-social. O que propunha a economia clássica, representada por Estado liberal, mostrava-se retrógrado.

Em 1917, baseada nos escritos de Marx e Engels, dá-se a Revolução Socialista, que criou a URSS, propondo um novo modelo de vida em sociedade. Nesta, as repúblicas soviéticas, localizadas no Leste da Europa, eram dirigidas pelos trabalhadores do campo e da cidade, que se tornavam mais conscientes de sua força coletiva, através da máxima do Manifesto Comunista: trabalhadores, uni-vos.

Neste contexto, surge a Organização Internacional do Trabalho, com o Tratado de Versailes, ocorrência da mais absoluta importância para a causa trabalhista. Por todos esses fatos, do Estado era chamado a intervir na economia, no sentido de coibir os excessos provenientes da acumulação do capital. O Estado, pressionado, viu-se obrigado a buscar formas de responder a este chamado.

A resposta do Estado deu-se no campo jurídico, criando-se a Jurisdição, com vistas a regular as emergentes questões, propiciando a definitiva implantação do Direito do Trabalho. Estes fatos nos mostram que toda a história do Direito do Trabalho está ligada à questão social.

A constante evolução do Direito do Trabalho resultará em ser ele, mais tarde, visto como um direito social, numa espécie de subdivisão dos direitos fundamentais de segunda geração, juntamente com os direitos econômicos e culturais, que inclui o direito à saúde, à educação, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, que a final, almeja uma vida digna. Eles deverão estar dispostos a todas as pessoas igualmente e sem discriminação, por comporem atributos de cidadania.

2. 1. As Bases do Direito do Trabalho Instaurado no Brasil

2. 1.1. Influências e Fases

As ocorrências lá de fora, ao final do século XIX e início do século XX, não obstante a diferença de momento histórico e a velocidade que adquiriram os atuais meios de comunicação, influenciaram a solidificação do Direito brasileiro. Estudiosos do Direito do Trabalho no Brasil vislumbram-lhe três fases: a primeira inicia-se com a Independência da República, em 1888, indo até a Abolição da Escravatura. É então que nasce o Direito Comercial que vai incluir alguns institutos, posteriormente específicos do Direito do Trabalho. O segundo período, que ali começa, prolonga-se até a Revolução de 1930, quando se produziu alguma legislação de cunho trabalhista, na esteira dos acontecimentos a nível mundial, relativos, dentre outros, à duração do trabalho do menor e da mulher. Mas é na terceira fase, que se dá a partir de 1930 e se estende até nossos dias, que os autores destacam a ocorrência de intensa produção de normas e a maior organização desse ramo do Direito.

As proposições teórico-ideológicas do liberalismo clássico de um lado e, de outro, as formulações teóricas opostas dos socialistas, efervesciam no continente europeu e encontravam seus seguidores no Brasil.

Mediante esse fatos, tornava-se conveniente que os opositores, com Getúlio Vargas, que havia perdido as eleições e tomado, ditatorialmente o poder central brasileiro, adotasse formas políticas de manipulação e cooptação dos trabalhadores, atento às lutas que os operários travavam em todo o continente europeu.

A grande efervescência do mundo atual e as idiosincrasias que apresenta, parecem apontar para o acréscimo de mais uma fase na sua história.

2. 1.2. A Consolidação do Direito do Trabalho do Brasil

Interessava ao Estado brasileiro estender seu manto tutelar, como forma de aproximação e de aparente identidade para com aqueles segmentos de classe que lhe interessava conquistar, tomando, por eles, iniciativas e providências. O Estado brasileiro mostrava-se onipotente e onipresente na proteção ao operário e para ele elaborou normas jurídicas protecionistas.

A compilação de leis esparsas sobre o direito do trabalho no Brasil, redundou na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, Decreto-Lei 5452¹⁴ do Executivo Federal, de 1º de maio de 1943. Para alguns o diploma legal mais difundido no país. Com base na italiana Carta Del Lavoro, prestou-se ao primeiro governo do presidente G. Vargas que, sem base popular, no afã de conquistar o trabalhador, a ele antecipou-se, com a promulgação de normas protetivas, alardeando sua hipossuficiência. Porém, com isto, lhe "queimava" etapas de crescimento, impedindo-o de desenvolver sua consciência crítica baseadas em suas próprias lutas, a partir de suas experiências de conquistas e/ou fracassos. A forma como se organizou a nossa justiça do trabalho favoreceu sua hipertrofia, uma vez que lá centralizou a discussão e as decisões da seara trabalhista. A formulação do conceito de empregado tornou-se muito rígida, não conseguindo dar conta da realidade que era bem mais abrangente. Brasileiros que desenvolviam atividades laborais não abrangidas pela norma ficaram desprotegidos.

No âmbito do direito sindical normatizada, com a criação de sindicatos, a contribuição sindical obrigatória, bem como o sistema de unicidade sindical, pelo qual, em cada categoria

¹⁴ Decreto-lei nº. 5.452 - de 1º de maio de 1943 - 09/08/1943 – clt – alterado em março/2007

profissional poderia ser criado um único sindicato, em área geográfica nunca inferior a um município. Estas opções importaram aspectos positivos, mas também em prejuízos para os trabalhadores brasileiros. O que se viu ao longo da história sindical brasileira foi: pouca prática do debate ou discussão do trabalhador com o seu patronato, haja vista que já havia a Justiça do Trabalho que o protegia e defendia; estava garantido o espaço para o sindicato e para a sindicalização na própria norma, porém os patrões, quando não o governo, utilizavam-se de todos os expedientes para prejudicar os trabalhadores que neles se inserissem; acomodação por parte da maioria dos dirigentes sindicais, em vista da garantia de contribuição mensal obrigatória; dirigentes sindicais sem postura ideológica clara, vendo-se obrigados a mascarar suas diferenças ideológicas internas pela figura da unicidade.

Dominou o século XX, a figura do empregado, pois o emprego era mais caracteristicamente industrial. Assim também, a formação do conceito jurídico do empregado, por iniciativa do Estado brasileiro, via jurisdição do trabalho, traz princípios de cunho assistencialista e conceito carregado de exclusão, pois superprotege o empregado, mas abandona outros tipos de atividades laborais.

Vê-se embutido o princípio da proteção, bem como exclui automaticamente aqueles trabalhadores que desenvolvem seu trabalho de outra forma que não a de empregado, no estrito sentido de quem presta serviço subordinado, com habitualidade e onerosidade: "Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário" (CLT, Art. 3º)¹⁵.

Com as táticas utilizadas pelos agentes políticos, não foi surpreendente que os trabalhadores os endeusassem, embevecidos pela figura do operário hipossuficiente e o tão decantado princípio da proteção no nosso direito do trabalho. Havia um governo que pensava pelo trabalhador, reconhecia ser ele a parte mais fraca e que estava ali para protegê-lo.

Cabe destacar a evidência de que, a nível individualizado, o trabalhador há de ser considerado a parte mais fraca na relação de emprego, o que não se dá necessariamente ao nível coletivo. O que se discute é a forma assistencialista de implantação da base protetiva, a qual por um lado revelou-se fator desmobilizador da classe laboral, e por outro arrebanhador de postos e votos para os políticos. Todavia é de reconhecer-se à competência do governo brasileiro, sobretudo o governo Getúlio Vargas, em desmobilizar, angariar a simpatia e promover a cooptação da maioria dos trabalhadores do país, angariando votos desses

¹⁵ Disponível em: http://www.dji.com.br/decretos_leis/1943-005452-clt/clt001a012.htm. Acesso em: 30/09/07

trabalhadores e de seus familiares, tornando possível, como se deu, o retorno à presidência, via voto popular.

2.2. A Globalização da Economia

2.2.1. O Poder das Armas e o Poder Econômico: contexto para o surgimento.

Na época da guerra fria o poder das armas valia mais que o poder do dinheiro. O cenário mundial estruturava-se em torno das grandes potências termonucleares. O Ocidente – essa expressão política que abarca os Estados com economia de mercado, tanto os ocidentais como orientais – organizava-se em torno da hegemonia dos Estados Unidos, cuja liderança militar formava par com o seu incontestável poderio econômico.

A URSS, situada no leste europeu, considerada como "segundo mundo" porque conseguiu colocar em prática a ideologia política socialista de ascensão do proletariado ao poder, no final da segunda década do século passado, cuidou de aprimorar em muito o seu poderio militar. Com isso apresentava a contra-face aos E.U.A na chamada "guerra fria" com a real e assustadora possibilidade de enfrentamento militar, em vista do enfrentamento político-ideológico já existente, com riscos, segundo consta, de até sumirem vastas áreas do planeta, se não todo ele.

O fim da guerra fria embaralhou as cartas do jogo político-militar mundial. A dissolução do bloco soviético (URSS), a famosa débâcle, simbolizada pela queda do muro de Berlim, em 1989, significou uma vitória, ao menos aparente da superpotência norte americana e descortinou novas perspectivas que prefiguram o nascimento desse século.

Cai por terra, ao menos agora, a luta no campo ideológico, respaldado no poderio militar, ou seja, o modelo mor das esquerdas, o regime socialista do leste europeu, fundado na justiça social promovida sob o domínio dos trabalhadores. Apesar dos seus defensores justificarem não ter o referido modelo correspondido à proposta teórica de Marx, em verdade a experiência deu-se com técnicas e recursos políticos de cunho extremamente autoritários, que impossibilitou as trocas necessárias ao seu avanço e desenvolvimento. As condições dos países soviéticos hoje se encontram lamentáveis. Torna-se amplamente hegemônica a ideologia dos países do primeiro mundo, fundado no liberalismo econômico, sob o domínio da classe patronal, ora representado pela corrente neoliberal.

Todavia, nesta síntese, no campo da economia – em sendo a tese o liberalismo clássico e a antítese o socialismo – neoliberal, ao invés de uma economia setorizada e/ou nacional,

tem-se esta economia transnacional e/ou globalizada; ao invés de um modelo fordista, tem-se o toyotista; no campo do Direito, ao invés da produção estatal da legislação, tem-se a proposição da sua produção pela via negocial; é proposta a substituição do princípio da irrenunciabilidade que leva à indisponibilidade dos direitos trabalhistas pelo princípio da flexibilização, apenas apontando algumas das cruciais diferenças.

As cinco principais causas da globalização:

O declínio do poderio soviético; o progresso tecnológico da informática e das telecomunicações; o aumento do déficit público dos países desenvolvidos; a alteração do perfil populacional; a modernização e o barateamento dos transportes intercontinentais. Este é o contexto que vai propiciar estrutura e condições ideais para o surgimento e do processo de consolidação do fenômeno da mundialização dos mercados (como gostam de chamá-lo os franceses) ou da globalização da economia (uma terminologia de cunho mais saxão, bastante difundida pelos americanos do norte e pelos ingleses).

2.2.2. Conceito e características

O que estamos presenciando e é conhecido geralmente como questão da globalização, é um processo definido como de natureza não ideológica, que se baseia mais na independência econômica e cultural interblocos, que no já conhecido domínio de um Estado sobre outro, como dantes ocorria.

A globalização envolve diferentes complexos e simultâneos processos que lançam à discussão em inflamados debates em nível internacional, temas como: a integração regional e mundial, os direitos humanos, o meio ambiente. Fernando Henrique Cardoso, naquela época Presidente da República brasileira, um vigoroso defensor que pôs em prática as estratégias típicas do fenômeno, dizia que a globalização estava multiplicando a riqueza e desencadeando forças produtivas numa escala sem precedentes.

As modificações operadas pela globalização excedem ao simples aumento dos relacionamentos comerciais e de investimento e atinge os pilares e fundamentos da organização social, política e econômica. E, para entender o conceito de globalização, implica em antes vislumbrar a existência de duas correntes: a dos arautos e a dos céticos. Enquanto os primeiros vêm no fluxo abundante de capitais internacionais uma forma de redenção da humanidade, pois a não intervenção estatal permite a plena liberdade de atuação nos mercados, os últimos são pessimistas quanto à mudança de feição da sociedade mundial,

preconizando que a sua ocorrência é extremamente maléfica para a humanidade, dada à exclusão dos países periféricos.

Construir o conceito sobre o processo vai depender, então, da corrente a que se acoste seu autor.

O poder mundial tende a se concentrar em macro áreas do hemisfério norte que aglutinam a riqueza e a capacidade de inovação tecnológica. A geometria do poder mundial em rearranjo apresenta a economia mundial em processo de globalização. A partilha do mercado mundial envolve as estratégias das grandes corporações econômicas, as ações dos blocos econômicos e as políticas externas dos Estados. Alguns autores contextualizam o processo de globalização na década do 80, como algo novo, prenunciador da aproximação de um novo século. Todavia, constitui-se em uma nova e feroz versão do processo de acumulação e expansão do capital, ora sem opositores, diferente do fim do século XIX e mais da metade do século XX, pela ferrenha oposição da corrente socialista.

A globalização se caracteriza pela explosão e aceleração de fluxos de toda ordem: mercadorias, serviços, informações, imagens, moda, idéias, valores, tudo aquilo que o homem inventa e produz, no momento em que o homem se encontra enraizado em uma terra e seja levado pelo frenesi do deslocamento, para outra.

Aponta apenas um efeito principal do processo de globalização, o Declínio do Modelo Tradicional de Estado Soberano. Dele decorrem os efeitos secundários, que são: acirramento da concorrência internacional; aumento dos processos de acumulação e das desigualdades regionais; alteração do perfil das relações de trabalho; diminuição do intervencionismo estatal e da adoção de idéias neoliberais; declínio do ideal democrático clássico e tendência para o autoritarismo; acirramento dos processos de exclusão social; desemprego estrutural e queda dos salários reais; agravamento dos ecológicos e Ocidentalização do mundo através da cultura americana.

3. GLOBALIZAÇÃO: IMPACTOS E DESAFIOS

Tem-se pintado um novo quadro da realidade, marcada pela implantação das grandes corporações em outros territórios, pelo avanço da tecnologia das comunicações e dos transportes, que impacta e lança desafios atingindo de modos diferentes, os países centrais e os periféricos.

Classificou-se as conseqüências do processo de globalização em dois níveis: no primeiro, se apresentam com feição mais estrutural ou geral e atinge a todos os setores das sociedades. No segundo, esta feição torna-se mais conjuntural ou setorializada, pois atinge órgãos específicos e determinados, forma mais direta, como é o caso do nosso objeto de estudo, o Direito do Trabalho.

3.1. Impactos e Desafios Estruturais: Declínio da Força do Estado-Nação; Regionalização dos Mercados; Transnacionalização das Empresas; Aumento dos Fluxos de Capital; Super Oferta dos Produtos e Barateamento de seus Preços.

Pelo processo ora analisado, em toda parte, a aspiração das sociedades parece reduzir-se à busca do crescimento econômico.

O próprio conceito de Estado-Nação parece caminhar para sua erosão. As economias nacionais têm importância apenas relativa. O declínio do Estado-Nação configura-se como a incapacidade de construir e manter sob seu controle uma economia nacional, territorialmente preservada. A continuidade do Estado como soberano e inexpugnável, agora se esmaece frente ao mercado regionalizado e ao capital global.

A economia mundial se globaliza e simultaneamente se fragmenta na formação de blocos regionais que, por sua vez, contribuem para um novo tipo de fortalecimento, agora em nível regional e não mais como antes, a nível nacional. A regionalização dos mercados torna-se fator preponderante para a economia globalizada.

Os Estados mediante as exigências da nova realidade, estarão voltados para o novo rearranjo geográfico mundial, buscando assegurar espaço, sobrevivência e reconhecimento na agressiva disputa por mercados.

O principal critério de aproximação dos Estados para formação dos Blocos Econômicos Regionais tem sido o da proximidade geográfica. Foi por ele que se deu a criação, dentre outros blocos: a União Européia (antes M.C.E) que integra 15 países, com um

PIB de 6,7 trilhões de dólares ; o N.A F.T.A, bloco com PIB de igual tamanho, no qual o México entra compondo com os EUA, sem que este último abra mão de seu acordo anterior de manter uma zona de livre comércio com o Canadá; a BACIA DO PACÍFICO, da qual fazem parte novos países industrializados do Leste Asiático, os chamados "tigres", que estreitam laços com o recém desenvolvido Japão; o MERCOSUL, que, a partir do Brasil e da Argentina, intentaram alcançar o Uruguai, o Paraguai, além de, com certas reservas, prever a entrada do Chile, da Bolívia e ainda mais recentemente, da Venezuela. (Brasil e Argentina possuem um PIB de 642 bilhões de dólares, enquanto os cinco países do PACTO ANDINO tem um PIB se 147 bilhões de dólares).

A repercussão desse movimento de integração e abertura de mercados sobre áreas do mundo desenvolvido assume formas e expressões as mais variadas. São experiências que vêm dando outra feição ao mundo.

A União Européia, cuja criação teve por base a preservação da hegemonia mundial sempre desfrutada ao longo da história da humanidade, suplantada pelo poderio dos E.U.A, após a segunda guerra mundial. Este bloco tem sido o que mais conseguiu avançar quanto à política e aos direitos comunitários intra-bloco, bem como quanto à política econômica extra-bloco. Alcançou praticamente todos os estágios pelos quais caminha o processo de formação de um mercado regionalizado, que vai das primeiras tentativas à formação da comunidade dos povos do continente.

A proposta inicial do Mercosul, ambiciosa e propensa ao êxito, revelou-se tímida e frágil devido a: ausência de um órgão central, supranacional que julgue, permanentemente, as controvérsias e estabeleça um ordenamento comunitário (há na U.E. o Parlamento Europeu); pela tentativas, burocratizadas e distantes do cotidiano das populações; por um sistema de soluções baseado em decisões diplomáticas ou arbitrais provisórias ou mesmo pela perniciosa polarização Brasil-Argentina. Steinfus (1994) considera que a cooperação econômica na América Latina tem uma característica permanente: um rosário de fracassos. Diferentemente à cooperação política – a região abriga o menor potencial conflitivo do globo – a via crucis à construção do MERCOSUL é provocada pela inconstância de seus governos, ameaças à democracia ou mesmo pela ambição das propostas integracionistas, por vezes, com projetos faraônicos. Segundo ele o Tratado de Assunção se inclui no tipo, haja vista os prazos estipulados para o cumprimento de objetivos inalcançáveis, diferente do projeto inicial (Sarney/Alfonsin), consistente, gradual e cauteloso, limitados aos seus governos.

Não obstante esses elementos, ao contrário do que se diga, surge mais um fato desaglutinador do MERCOSUL: o recente retorno da proposta da Área de Livre Comércio das

Américas(ALCA), pelos E.U.A. Interessa-lhes manter a hegemonia econômica mundial, e, com este propósito, propõe serem as trocas meramente comerciais, sem nenhuma pretensão de organização integracionista comunitária. A viabilização desta proposta permite garantir, em torno de seu gigantesco mercado produtor de altíssima competitividade, os consumidores do continente, não sendo insano prever que o parque produtor desses países correrá sérios riscos de sucumbir ou de enfraquecer-se.

A Conferência das Nações Unidas sobre o Comércio e o Desenvolvimento mostra o seu papel na integração da economia mundial ao projetar, no hoje, a emergência de um mundo inteiramente regido pelas intrincadas redes de empresas transnacionais. A situação no cenário internacional ainda nos anos de 1992 é da ordem de 37.000, contra apenas 7.000 em 1970. As cifras correspondentes às vendas por elas realizadas, em 1992, são da ordem de US\$ 5.5 bilhões de dólares, com projeção crescente para os anos subseqüentes.

Com todo esse capital, as empresas transnacionais conseguem criar novos parâmetros para os governos locais, os quais procuram oferecer excelentes condições para a sua acolhida em seus territórios: oferecem infra-estrutura, mão de obra qualificada e até legislação adequada às suas necessidades.

O percurso das empresas transnacionais é planejado. Elas deixam as principais decisões a cargo da matriz ou de sua administração superior, cabendo às suas subsidiárias no exterior outras decisões com limite estabelecido. Aproveitam as legislações tributárias nacionais que, em geral abrem concessões para atendê-las; desenvolvem uma política financeira orientada para a obtenção de recursos financeiros nos países onde operam; maximizam os dividendos através da remessa de lucros à matriz; em geral elas utilizam o expediente de pagar as contas na moeda mais fraca e recebê-las na mais forte; fazem empreendimentos que dão a aparência de aproximação entre os interesses nacionais e os do capital estrangeiro. Os Estados-Nações são submetidos ao jogo de uma esfera financeira e monetária que os ultrapassa. É esta esfera que realiza, de forma especial, a globalização.

O Brasil, com dimensões populacionais e área territorial continental, é campo fértil para a reprodução do capital internacional. O expansionismo territorial econômico agora se esmaece ante o capital internacional, uma vez que este capital não apresenta identidade, nem baseia suas atividades em uma nação determinada. Os países são submetidos ao jogo de uma esfera financeira e monetária que os ultrapassa. E esta esfera realiza, de forma especial, a globalização.

Também aqui o fenômeno do declínio do Estado-Nação se apresenta vigoroso, bem como, a força do capital exige o afastamento do Estado das questões econômicas.

Não é tarefa fácil superar os desafios que se apresentam. Faz-se necessária a participação, em um Bloco Econômico, idealmente o MERCOSUL, sendo construído para atingir os moldes de uma U.E , dado o nível de organização para o qual caminha o mercado mundial.

3.2. Flexibilização da Mão de Obra; Aperfeiçoamento das Capacidades Técnicas.

Um país continental como o Brasil, por sua população e território, é campo fértil para a reprodução do capital internacional através das suas grandes empresas. Também aqui o fenômeno do declínio do Estado-Nação se apresenta vigoroso e a força do capital exige o afastamento do Estado das questões econômicas, restando-lhe privatizar suas Empresas e, quando muito, proceder à regulação dos procedimentos mínimos, cuidando das atividades tidas como fins do Estado.

Regulador vem sendo a palavra utilizada para definir o novo tipo de papel do Estado. Às empresas e corporações competem os negócios comerciais em qualquer área.

O capital globalizado vai dispor de automação, robotização, de legislação adequada a seus interesses de infra-estrutura satisfatória e também de trabalho, só que a preços vis. Encontra-se distribuído por todo o globo, favorecido com o avanço dos meios de comunicação e de transportes, concretizado pela instalação das grandes empresas transnacionais.

Nesta revolução sem precedentes que todos assistimos, o motor principal é a tecnologia, juntamente com os meios de comunicação e de transportes. Baseia-se no chamado "networking". A alta capacitação técnica exigida resultante do investimento em pesquisa e inovação tecnológica exige quem as conheça, dá outra dimensão ao perfil do candidato ao emprego.

Todavia, como o processo apresenta caráter marcadamente econômico, não há a menor responsabilidade das grandes corporações transnacionais, com as questões sociais dos países onde ocorram. Nos ricos países de origem, encontram-se resolvidas as questões sociais dos nacionais, e o cidadão de segunda classe é o estrangeiro. A concorrência internacional, com o alto índice de produtividade alcançado, consegue o barateamento dos custos e também dos preços dos produtos, dentre os quais a mão-de-obra, ou seja, o salário se avilta.

A única faceta aparentemente benéfica é o alargamento do mercado para cargos com alto nível de especialização. Entretanto, neste segmento, o percentual do nível de emprego não é alto, e para atender a esta demanda, o investimento em capacitação profissional e

técnica que demanda muito tempo. Significa que os países que priorizaram o investimento em educação, tecnologia em geral e de ponta e técnica profissional, em uma população sadia, adiantou-se no ranking das nações.

Com o declínio da força do Estado frente, seja da força do capital das corporações econômicas – algumas delas possuem, de per si, o capital equivalente ao PIB multiplicado vinte vezes dos países de língua latina, no continente americano - seja da organização de conjunto de países em Blocos Econômicos, ganha força à máxima "não intervenção". Afastado das atividades lucrativas, a cargo do capital privado, o Estado, ora mínimo, presta-se a pouca (ou nenhuma) regulamentação.

O processo de globalização tornou presente entre nós o avassalador elemento do desemprego estrutural, com a extinção definitiva dos postos de trabalho, por um processo de automação, robotização ou reorganização do esquema de trabalho. Como parte da ofensiva neoliberal – enxugamento da máquina estatal, privatizações, cortes de gastos, diminuição dos quadros de seu pessoal, desregulação ou flexibilização de normas trabalhistas – criam-se condições ideais para a implantação de novos institutos, com o fulcro de compatibilizar o direito do acesso ao trabalho e o fantasma do desemprego.

Esta realidade também se estende ao jurista. A experiência dos blocos econômicos, em especial a U.E., resultou na criação do Direito Comunitário, um novo tipo de atuação do jurista. A natureza jurídica deste se diferencia daquela do Direito Internacional. Cria uma legislação comunitária, superveniente à nacional. O desafio a esse profissional, haja vista seu conhecimento do assunto é o de realizar estudos com vistas a propor alternativas viabilizadoras, para superação às questões colocadas.

Coloca-se em cheque, sobremodo, a necessidade de maior presença, e de forma a mais competente possível, a atuação sindical, pela qual os representantes da Jurisdição em geral têm demonstrado profundo desprezo. Conforme foi visto, institutos como o da unicidade sindical e da contribuição obrigatória, já não encontram guarida para sua continuidade, inviabilizando cumprimento de tratado internacional.

Põe-se ainda em questão o conceito estreito de relação de emprego, considerado o contrato individual de trabalho, como foi visto. Mesmo assim, na sua vigência por todas estas décadas, trabalhadores brasileiros quedaram-se excluídos. Urge sua revisão.

Designa flexibilização a alteração de um enquadramento jurídico das formas de prestação de serviço, por pessoa física a empregadores os conseqüentes direitos decorrentes dessas relações. São regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a

compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social, na relação entre o capital e o trabalho.

A flexibilização do emprego, no Direito do Trabalho brasileiro se dá por meio dos institutos; a sub-empregada; a locação da mão de obra; o trabalho em domicílio; o contrato por prazo determinado; o trabalho por meio de estágio; o Estatuto da micro-empresa.

Realidade, a norma tem admitido o instituto, porém, apenas por meio de negociação coletiva. Entretanto, para aspectos relativos à jornada de trabalho e alguns tipos de atividade-meio da empresa, admitiu-se a flexibilização.

a) o trabalho, considerado atividade vil, que se prestava até à expiação da culpa, tem suas primeiras normas para impor um modelo industrial e desestruturar as Corporações de Ofício;

b) a Consolidação do Direito do Trabalho no Brasil, fruto da sistematização da esparsa legislação vigente, representa o momento da mais intensa intervenção do Estado brasileiro no mundo do trabalho. O cunho assistencialista e a preocupação protetiva quanto a conceitos, princípios e normas, faz parte de um jogo político para cabalar votos das classes populares; Todavia, a concepção conservadora presente na organização da Jurisdição e na elaboração da norma trabalhista, lhe dá uma feição rígida e estática, contribuindo para a sedimentação de dois aspectos extremamente perversos e enganosos para os trabalhadores: a imposição de um modelo legislado nas bases acima apontadas e o engessamento, sob o manto do princípio tutelar do trabalhador, constituindo-se em prejuízo para o crescimento de sua consciência individual e de classe.

c) os sindicatos adquirem vantagens que funcionam como suas mordças: a unicidade sindical os induz a não se preocupar com a concorrência no perímetro de um Município, e a contribuição obrigatória pela não necessidade dos militantes fazerem esforço no sentido de tornar o sindicato um instrumento presente, eficaz e até necessário aos trabalhadores.

d) com a formação dos blocos econômicos e a presença das empresas transnacionais, viabilizando a competitividade no mercado internacional, o processo, ora denominado de globalização, ora de mundialização, tem implicações empíricas, metodológicas, teóricas e históricas; Seria ingênuo afirmar que a globalização da economia possa ser, em sua essência, benéfica às relações de trabalho, pois diminui o custo da mão de obra e agrava suas condições. Por ser um embate que se dá preponderantemente na esfera econômica, a globalização preserva a riqueza das nações desenvolvidas e reproduz, em esfera global, as condições de exclusão e submissão dos países periféricos. Por meio das políticas impostas àqueles, por vezes os impede de qualquer possibilidade de independência. A experiência

modelo em um bloco econômico tornou-se a U.E., que propiciou aos seus integrantes um mercado comunitário.

e) também os E.U.A. vêm como alternativa segura de preservar sua hegemonia juntar-se em blocos, dentre eles a A.L.C. A, desde que esses assegurem mercado para o seu imenso mercado produtor, sem nenhuma perspectiva de formar uma comunidade das Américas. Mediante esta realidade, aos países do cone sul compete discutir sobre a continuidade do MERCOSUL e a proposta americana (do norte) de viabilização da A.L.C.A.

f) o discurso neoliberal sobre as políticas sociais esconde a brutal defasagem entre os princípios igualitários da lei e a realidade das desigualdades e exclusões. Por outro lado, os parâmetros da justiça social não admitem desigualdades, nem suas conseqüências: pobreza, miséria e violência. O sustentáculo democrático, entretanto, convive com esta realidade, reproduzindo a acumulação. Assim, o Direito do trabalho se obriga a conviver, sem o admitir, com a contradição: a norma, meramente legal é tutelar, mas a realidade é de penalização e exclusão do trabalhador.

g) apresenta-se, no ordenamento jurídico os fenômeno da desregulação e da flexibilização, propostas menos ou mais radicais, de afastamento de normas regulatórias, que revoguem ou reduzam direitos dos trabalhadores. Esse desafio gera tensões e protestos. Porém apresenta-se fulcral a equação entre o direito de acesso ao trabalho e a compatibilização do desemprego, que é a questão apresentada pela reorganização do capital.

h) são percebidas alterações no cotidiano das relações de trabalho que vêm exigindo uma reelaboração das normas estabelecidas, que levem em consideração as possibilidades de adoção do modelo negociado: esmaece a oferta do trabalho industrial; o local da empresa por vezes é substituído pelo lar; há políticas salariais das transnacionais que atingem a mais de um país; é exigida maior abrangência no conceito de contrato individual de trabalho; é posto em discussão o instituto da unicidade sindical e da contribuição obrigatória no direito sindical e, nesta perspectiva, sugere-se como prevalente, a via negocial.

4. A REFORMA SINDICAL E RELAÇÕES DE TRABALHO

A PEC 369/2005 propõe mudanças nos artigos 8, 11, 37 e 114 da CF, alterando o modelo de estrutura sindical e a competência da Justiça do Trabalho quanto a negociações e ações coletivas. Já o anteprojeto de Lei propõe mudanças relativas à organização sindical, à negociação coletiva e a solução de conflitos do trabalho. Trata-se, dentre estas novidades, das que consideramos mais relevantes e pertinentes ao presente trabalho, a saber: estrutura organizacional, requisitos de representatividade, custeio, negociação coletiva e a pluralidade sindical.

A estrutura de organização das entidades sindicais, em relação a empregados e empregadores, foi concebida de forma desigual. A dos empregadores será composta por Confederações, Federações e Sindicatos, enquanto a dos empregados contará ainda com as Centrais, que figurarão no topo da pirâmide hierárquica, logo acima das Confederações.

A representatividade passará a ser o requisito para reconhecimento da personalidade da entidade sindical, e não mais o registro civil da mesma. Deverá ser comprovada junto ao Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, desde que preenchidos requisitos específicos, dentre os quais índice de filiação na base representada. O MTE conferirá personalidade sindical ao sindicato que representará o ramo de atividade econômica em sua respectiva base territorial.

Além do modelo comprovado, há previsão de representatividade derivada, que consiste na criação de uma entidade por outra de nível hierárquico superior. Esta, por ter representatividade suficiente, destaca o excedente para a criação de uma outra entidade, que a ela fica vinculada.

Em relação a representatividade, há ainda previsão de manutenção de “exclusividade” de representação pelos sindicatos já existentes, que deverão apenas comprovar representatividade mínima.

O custeio das entidades sindicais se fará por meio de mensalidades sindicais espontâneas, em atenção a liberdade de filiação, e de contribuição negocial, decorrente de negociação coletiva ou de seus resultados. Desta forma, será extinta, gradativamente, a contribuição sindical obrigatória, que se baseia em competência delegada para instituir tributos.

A negociação coletiva e o correlato contrato coletivo serão os instrumentos que irão garantir normas específicas a cada ramo de atividade econômica, enquanto ao Estado incumbirá garantir um patamar mínimo de direitos fundamentais, principalmente os de natureza individual e indisponível.

Neste particular, vale ressaltar a omissão por parte do governo no que tange a adoção ou não da ultratividade da norma mais benéfica em relação aos trabalhadores, o que vem causando, dentre outros aspectos da reforma, descontentamento entre os representantes da sociedade.

Com o fim da unicidade e a adoção da pluralidade sindical, a liberdade sindical tende a sua plenitude. Neste passo, poderá existir dentro de uma base territorial mínima, que continua sendo o município, mais de um sindicato representando um mesmo ramo de atividade.

Trata-se de medida importante a fim de extinguir sindicatos pouco representativos que apenas se mantinham, sem nenhuma representatividade, por meio da contribuição sindical compulsória, muitas vezes as custas dos interesses dos representados.

Os aspectos da reforma ora tratados não abarcam toda sua abrangência, mas servem de subsídio para uma análise acerca da sua viabilidade dessa reforma para garantir às entidades sindicais a liberdade e autonomia necessárias ao papel que exercem ante ao contexto sócio-econômico atual e que exercerão quando do advento de modificações supervenientes necessárias a conformação da tutela trabalhista às demandas oriundas do dinamismo social.

4.1.A reforma sindical ante a precarização das relações de trabalho.

O desenvolvimento tecnológico, principalmente em relação a comunicação e aos transportes, fruto da terceira revolução industrial, viabilizaram a globalização da economia mundial. Assim, a concorrência entre as empresas passou a ser global, e não apenas restrita a uma determinada região, o que forçou a adaptação da estrutura de produção a esta nova demanda, reduzindo custos, dinamizando a produção e, conseqüentemente, aumentando a produtividade.

A produção que era verticalizada, no sentido de se organizar hierarquicamente, mas de forma concentrada, passou a ser horizontal, valendo-se para tanto de instrumentos como a terceirização e até mesmo a quarteirização – transferência da função fiscalizadora para

uma outra empresa prestadora deste serviço, como bem nos lembra Luciana Gonçalves da Silva (2004, p.1344).

Neste passo, a mão-de-obra se torna fator determinante neste delicado equilíbrio, porquanto, no moldes da atual legislação trabalhista, constitui grande parcela do orçamento empresarial. As empresas, por sua vez, passam a investir em tecnologia, diminuindo a necessidade de mão de obra, bem como em descentralização produtiva, o que facilita os desrespeitos à legislação. Os trabalhadores que não conseguem emprego fixo, partem para contratos precários e fraudulentos, engrossando a margem do trabalho informal, que não lhes garante uma tutela mínima nem gera divisas para o erário. Ademais, a falta de uma educação fundamental de qualidade, somada a falta de política pública de incentivos a crédito pequenos investidores em geral, dificulta a qualificação profissional e a aquisição de uma fonte de renda pelos trabalhadores.

Consciente da necessidade de reforma da legislação trabalhista, o governo, que emergiu dos movimentos sindicais, proporcionou a realização do Fórum Nacional do trabalho a fim de fornecer subsídios para a mencionada reforma, que resultou na PEC 369/2005 e no anteprojeto da Lei de Relações Sindicais, as quais tramitam no Congresso Nacional.

A adoção da pluralidade, a extinção da contribuição sindical compulsória e ênfase dada a negociação coletiva são aspectos fundamentais para uma reforma efetiva, mas não serão eficazes caso a representatividade do sindicato seja limitada, permitindo-se a ingerência estatal mediante a competência do MTE para conferir personalidade sindical a entidade que representará o ramo de atividade econômica em sua respectiva base territorial.

De igual sorte, a previsão de concessão de representatividade por meio derivado acaba por concentrar o poder do sindicato nas cúpulas, vez que as entidades derivadas ficam vinculadas à entidade superior da qual derivam.

Ademais, resta mais que comprovado que a flexibilização não acarreta necessariamente criação de empregos, ainda mais numa realidade como a nossa, em que as relações de trabalho tendem a ser cada vez mais precárias se as devidas providências não forem tomadas. Pelo contrário, a garantia de uma tutela mínima aos trabalhadores tende a fortalecer as relações de trabalho, surtindo efeitos positivos na economia bem como gerando divisas para os cofres públicos. Por este motivo, torna-se imperioso a adoção do princípio da norma mais benéfica ao trabalhadores, o que ainda não foi feito de forma expressa.

Por fim, este modelo proposto foge aos padrões internacionais, consubstanciados na Convenção 87 da OIT, baseados na liberdade sindical plena, que não será alcançada, ao que nos parece, por meio da mencionada proposta de reforma, caso não sejam revistos as

previsões inerentes a comprovação de representatividade bem como de legitimação para atuar, efetivamente, como entidade sindical, além da previsão do princípio da norma mais benéfica aos trabalhadores, em relação a negociação coletiva.

Quem previne, poupa. Conhecendo as estatísticas assustadoras divulgadas pela Organização Internacional do Trabalho - OIT, que demonstram que o Brasil gasta anualmente R\$ 20 bilhões com acidentes e doenças de trabalho, e que, portanto, o oferecimento de condições de segurança tornou-se requisito obrigatório nas empresas que desejam ser competitivas, a Atento Brasil S.A busca continuamente incrementar as ações que proporcionam mais segurança, saúde e qualidade de vida no trabalho, pois acredita que são diretamente ligadas à responsabilidade social da empresa, e que é preciso aliar os investimentos em prevenção, com a formação e treinamento de trabalhadores e profissionais da área.

No seu programa de qualidade total, a Atento Brasil S.A não colocou de lado a qualidade de vida de seus trabalhadores e, por conseguinte, a segurança e a saúde destes. Para esta empresa, é impraticável a qualidade total sem se pensar em qualidade e vida no trabalho, que, por sua vez, se origina das condições do ambiente. Inicia-se então, uma autêntica febre em busca de conforto e higiene ambiental, ergonomia e prevenção contra acidentes. Em razão disso, a Atento Brasil S.A investe muito em equipamentos ergonômicos de trabalho, uma vez que está comprovado que um assento ergonomicamente dimensionado não somente inibe o aparecimento de lombalgias¹, mas também contribui para o conforto e bem-estar do trabalhador, resultando num profissional mais disposto, mais receptivo e até mesmo mais criativo, em função de motivado. As chamadas “posições de atendimento” são compostas por mesas e cadeiras reguláveis, com apoio para os braços, mouse e suporte para teclado anatômicos, de modo a permitir a sustentação dos punhos durante a digitação. Suportes para os pés garantem a prevenção de doenças circulatórias, e até mesmo os *head-set's* possuem espumas individuais, que diminuem a probabilidade de contágio de doenças infecto-contagiosas.

A iluminação corretamente especificada, sem ofuscamentos ou reflexos, dando se preferência à iluminação natural, é responsável pela melhoria qualitativa e quantitativa do trabalho executado. As cores existentes no ambiente de trabalho também têm responsabilidade direta pelo comportamento do trabalhador, podendo sua combinação se traduzir num ambiente calmo e tranqüilo ou num ambiente pesado e estressado.

A decoração em tons suaves (paredes verde-água e posições de atendimento azul-bebê), em todas as filiais da Atento Brasil S.A., e a predominância de janelas de vidro

não são mero acaso, são sinônimos da preocupação da empresa com as condições físicas, mentais e sociais do trabalhador, através do investimento nas condições de segurança e higiene, que propiciam não somente conforto ao trabalhador, mas principalmente uma queda nos índices de absenteísmo e nas ações trabalhistas e cíveis, além do conseqüente aumento da produtividade.

4.2. Desenvolvendo Compromisso Através de Benefícios Sociais

Sabendo da importância e influência que exerce nas demais áreas, a área de Recursos Humanos da Atento Brasil S.A. preocupa-se em conquistar, desenvolver e manter pessoas leais aos objetivos da empresa, desenvolvendo condições organizacionais que lhes possibilitem satisfação e capacidade para alcançar seus objetivos pessoais. Para isso, é necessário um trabalho complexo, detalhado e minucioso, que começa na escolha das técnicas de recrutamento; na seleção do perfil adequado à função; na integração da pessoa em seu contexto – condicionando-a através de cerimônias de iniciação e de aculturação social às práticas e filosofia da organização; no acompanhamento do profissional; no levantamento contínuo de necessidades de treinamento; no desenvolvimento de pessoal e organizacional; na avaliação dos resultados, dentre outros fatores de extrema relevância. Elementos como salas de decompressão – utilizadas para relaxamento; programas de premiação; campanhas motivacionais; incentivos para adoções; auxílio funeral; organização de corais e de oficinas de arte; planos de benefícios sociais; seguro e vida gratuito; participação nos lucros e resultados e incentivos diversos são apenas alguns dos recursos que a Atento Brasil S.A. utiliza para manter os colaboradores motivados. Porém, sabe-se que a qualidade de vida no trabalho assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho; de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos sobre a produção e a produtividade. Isso significa que por mais que uma organização deseje proporcionar qualidade de vida no trabalho ótima e um clima organizacional adequado, ela pode falhar nas suas intenções, principalmente se tomarmos a inesgotável fonte de desejos e necessidades do ser humano e atentarmos para algumas linhas de pensamento que defendem que a motivação deve estar presente no íntimo das pessoas, e não apenas ser estimulada por fatores externos.

4. 3. Administrando Conflitos Inevitáveis

Somando-se todas essas controvérsias aos interesses dos funcionários, das organizações e dos sindicatos que representam a classe, torna-se necessário um processo de negociação, de maneira que se busque a “aceitação de idéias, propósitos ou interesses, visando o melhor resultado possível, de tal modo que as partes envolvidas terminem a negociação conscientes de que foram ouvidas e que tiveram oportunidade de apresentar toda a sua argumentação, e de que o produto final seja maior que a soma das contribuições individuais”

A negociação é cada vez mais intensa na dinâmica das organizações, seja no contexto de duas relações internas, seja no seu relacionamento com organizações e instituições externas, em geral. Sua aplicação é imprescindível para solucionar os conflitos existentes entre a organização e as pessoas.

Geralmente, os conflitos trabalhistas envolvem vários tipos de reivindicações.

Dentre eles, os mais comuns são: condições legais de trabalho; condições econômicas de trabalho; condições físicas de trabalho; condições sociais de trabalho e condições de representatividade no trabalho. Para chegar a um consenso entre os objetivos das organizações e as exigências dos trabalhadores – representados por sindicatos –, surge a necessidade de negociação – negociação sindical – que é um processo condutor da tomada de decisões sobre acordos coletivos que envolvem representantes dos trabalhadores e dos empregadores.

Pensando em relações trabalhistas e sindicais, não existe uma estratégia básica para negociações, porque o objetivo não é único nem permanente. A negociação sindical se concretiza conforme os fatores internos ou externos: situação econômica, quadro político e necessidades sociais. Na negociação, a meta é o equilíbrio, obtido somente com o cruzamento das necessidades dos trabalhadores com as possibilidades das empresas. As relações trabalhistas baseiam-se em políticas de organização, em relação aos sindicatos, tomados como representantes dos anseios, aspirações e necessidades dos próprios empregados. Desde o início dos anos 80 a Lei permite que a negociações com as empresas substituam algumas

normas regulamentares ou mesmo legais por regras negociadas na empresa, ou seja, o sindicato pode autorizar o empregador a derrogar uma norma legal ou regulamentar. Esse procedimento desenvolveu-se, sobretudo, no que se refere aos horários de trabalho. É exatamente essa possibilidade de obter anulações de leis através do acordo de empresa que explica o crescimento da negociação entre empresas e sindicatos.

A política de relação trabalhista que mais se aproxima da realidade da Atento Brasil S.A. é a participativa, pois não considera o empregado apenas como fator de produção, mas o considera sob o ponto de vista social, político e econômico. Isto significa um maior envolvimento entre o sindicato, os trabalhadores e a empresa, de forma a buscar um meio termo para todas as partes, a partir das avaliações de reivindicações quanto à sua viabilidade, natureza, oportunidade, validade, integração e identidade com as demais políticas e objetivos da organização, ou seja, a Atento Brasil S.A. co-responsabiliza o sindicato na manutenção de um ambiente de harmonia nas relações trabalhistas e no cumprimento dos acordos coletivos.

A Atento Brasil S.A., como todas as empresas deste segmento, encontrou dificuldades neste sentido, haja vista que, por ser o *telemarketing* uma atividade relativamente recente, não dispõe ainda de legislação regulamentada, o que fez com que diversos sindicatos cobissem tal categoria. Sendo assim, durante dois anos os funcionários da Atento Brasil ficaram sem representante nas negociações, até que, em 2001, o SINTTEL – Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações passou a representá-los, fechando anualmente a negociação obrigatória – acordo coletivo – entre a empresa e o sindicato, onde são discutidos salários efetivos, duração do trabalho, informações sobre saúde e condições de trabalho, revisão de punição com advertência ou suspensão, garantias sindicais, descontos do salário dos empregados, contratação a tempo parcial/jornada reduzida, organização do tempo de trabalho, dentre outros.

A Atento Brasil S.A., preocupada em atender às exigências do sindicato e, concomitantemente, aos interesses de seus funcionários, procurou, juntamente com o SINTTEL, elaborar cláusulas baseadas na CLT.

No Acordo Coletivo de Trabalho fica estabelecido que o dirigente sindical comprovadamente eleito para a diretoria do SINTTEL/BA terá todas as garantias estabelecidas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), principalmente seus salários, benefícios e vantagens, que serão suportados pela empresa. Tal cláusula está de acordo com a CLT, que, através do Art. 543, declara que o empregado eleito para o cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto ao órgão de deliberação coletiva, não

poderá ser impedido dos exercícios de suas funções, nem transferir ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho de suas atribuições sindicais.

Está contido também no Acordo que a Atento encaminhará mensalmente ao sindicato relação nominal do desconto das mensalidades sindicais e demais contribuições definidas em assembléia, constando do nome do empregado, local de trabalho, matrícula do empregado e valor descontado. De acordo com Art. 545 da CLT, fica estabelecida a obrigação dos empregadores em descontar na folha de pagamento de seus empregados, desde que eles estejam devidamente autorizados, as contribuições devidas aos sindicatos, quando por este notificado, salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades.

Vários são os fatores internos, externos, conjunturais e estruturais encontrados na literatura especializada, muitas vezes divergentes, como sendo responsáveis pela queda dos indicadores que evidenciam a crise do movimento sindical tanto internacional quanto brasileiro.

Dentre eles, observam-se os relacionados às mutações sofridas pelo mercado de trabalho. Ora, a estrutura sindical foi, historicamente, sempre vinculada aos trabalhadores “estáveis” (principalmente do setor industrial). Com o desenvolvimento das desregulamentações e da informalidade do mercado de trabalho, mediante a “subproletarização”, os sindicatos organizados verticalmente, ou seja, vinculados a uma categoria profissional e mais corporativos, vêm perdendo sua capacidade de aglutinação do coletivo. Os sindicatos têm, inclusive, dificuldades de se aproximar daqueles que estão fora do mercado de trabalho (os desempregados).

Além do mais, o mercado de trabalho tem sido, paulatinamente dinamizado pelo setor de serviços, diminuindo a participação relativa da indústria na oferta de trabalho. Essa dinâmica também contribui para o enfraquecimento da sindicalização, uma vez que são os assalariados da indústria que se associam com mais intensidade aos sindicatos, em relação aos trabalhadores do setor de serviços, por conta própria e aos parciais. Nessa tendência, destaca-se o setor metalúrgico, que apresentou nas últimas décadas, uma das partes mais avançadas do sindicalismo e foi o setor mais atingido pelo progresso técnico.

No que diz respeito ao mercado de trabalho brasileiro, o que se nota é o fato de o setor industrial do país ter seguido essa tendência de perda de sua força como principal setor que gera postos de trabalho, principalmente a partir dos anos de 1990, com o setor terciário ganhando maior importância como demandador de força de trabalho. A indústria de transformação participava com uma média de 20,4% do total dos trabalhadores ocupados no

ano de 1982; este percentual caiu para 14,4% no ano de 2001. Já o setor de serviços passou por um crescimento na média dos trabalhadores ocupados de 47,4%, em 1982, para 54,6%, em 2001. Após 2001, a Pesquisa Mensal do Emprego, do IBGE, mudou sua metodologia; porém, apesar disso distorceu um pouco os dados, ainda assim, pode-se verificar essa mesma tendência de crescimento do setor de serviços como principal setor de ocupação. Isto tem contribuído para o declínio do movimento sindical brasileiro, uma vez que o "Novo Sindicalismo" tinha por base o setor industrial.

Um outro fator importante, ainda relacionado às transformações do mercado de trabalho, diz respeito ao desemprego e à inflação. Alguns estudiosos apontam uma correlação, por um lado, negativa entre desemprego e sindicalização e, por outro, positiva entre inflação e sindicalização. Segundo dados da OCDE, observa-se que, ao longo dos anos de 1990, houve uma pequena queda na taxa de desemprego de seus países membros, com exceção, principalmente, do Japão. Contudo, na maioria desses países, as taxas de desemprego são relativamente altas se comparadas com meados dos anos de 1970, com exceção dos Estados Unidos. Assim, a elevação das taxas de desemprego ao longo dos anos de 1980 e a não reversão deste quadro nos anos de 1990 podem estar contribuindo de forma negativa para o sindicalismo, diminuem as mobilizações dos trabalhadores, sobretudo, na deflagração de greves; reduzem as taxas de sindicalização e, por conseqüência, abalam as finanças sindicais e tornam os trabalhadores mais temerosos na participação da vida sindical e na própria filiação aos sindicatos, porquanto aqueles que conseguem manter os seus empregos são menos propensos a aderir aos sindicatos.

Uma outra característica do perfil sindical no Brasil, atualmente, é a descentralização e pulverização das negociações coletivas de trabalho, pois de acordo com os últimos dados disponíveis (ano de 2001), a maioria dos sindicatos brasileiros são de base territorial municipal (53%) e intermunicipal (25%), o que mostra uma descentralização das negociações coletivas, as quais ficam restritas aos interesses dos trabalhadores por categorias profissionais e a uma base geográfica mínima. Vale observar que contraditoriamente a essa fragmentação tem ocorrido uma tendência ao crescimento dos sindicatos estaduais, em detrimento dos de base territorial municipal e intermunicipal. Entre 1992 e 2001, os sindicatos de base territoriais estaduais passaram de 15% para 20%, fenômeno que foi muito pouco observado se comparado com o período anterior (1998 a 1992). Contudo, ainda assim, a base territorial dos sindicatos no país é, em grande parte, municipal e intermunicipal.

Tem-se, ainda, como perfil sindical brasileiro, a sua atuação assistencial e burocratizada. Apesar de o "Novo Sindicalismo" combater as práticas assistencialistas, elas

ainda permanecem, principalmente os serviços jurídicos e assistência médica, com pouca presença de delegados sindicais e de comissões de fábricas, dificultando e restringindo as ações militantes de "chão-de-fábrica".

É preciso destacar ainda que os sindicatos estão estruturados de forma verticalizada, permanecendo vinculados a uma categoria assalariada, com uma base territorial (como visto, em sua maioria, municipal), o que dificulta uma perspectiva horizontal mais ampla de organização (e resistência) de classe. Além do mais, a ação sindical sempre privilegiou os interesses de determinada categoria em detrimento do conjunto da sociedade. O sindicato não pode, no momento atual, ter como perspectiva a representação somente de quem conta com um contrato formal de trabalho que o identifique com sua categoria, senão estará representando, progressivamente, um número menor de trabalhadores, diminuindo seu poder de barganha e de reivindicação.

Além do mais, o sindicalismo brasileiro possui um pequeno número de organizações nos locais de trabalho, restritas apenas a um reduzido número de empresas, não sendo difundidas para o conjunto do movimento sindical. Isto é resultado tanto da postura marcadamente contrária à organização, nos locais de trabalho, por parte dos empresários, quanto da inexistência de uma legislação que proteja de fato o direito à organização dos trabalhadores no interior das empresas. Os impactos que isto traz para o sindicalismo podem ser apreendidos no trabalho de Codas. Os sindicatos de categoria sem organização nos locais de trabalho são politicamente incapazes de perceber, acompanhar e responder às transformações que estão acontecendo no chão-de fábrica.

Verifica-se, dessa forma, que a busca pela competitividade, no Brasil, tem se dado com uma profunda exclusão. Por um lado, pela via do desemprego, com ganho de produtividade pelo setor industrial combinado com uma queda no nível de ocupação, com a terceirização e a intensificação do ritmo de trabalho; por outro, pela exclusão sindical, que tem se caracterizado por um processo de negociação da produtividade entre empregados e empregadores, cujas entidades sindicais não estão sendo reconhecidas pelos setores produtivo e governamental e, muitas vezes, pelos próprios trabalhadores, como interlocutores representativos.

O movimento neoliberal e o processo de reestruturação produtiva, acompanhados pela implantação de novas tecnologias; de novos métodos organizacionais e da privatização, contribuíram para a diminuição das taxas de sindicalização; o crescimento das dificuldades de ações coletivas, por parte dos trabalhadores, em detrimento de ações por empresas ou individuais; e o recrudescimento das dificuldades para um fortalecimento das

ações sindicais de classe, e, por conseguinte, do poder de barganha dos trabalhadores, frente aos processos de mudança rumo às novas formas de organização do processo de trabalho. Nesse contexto, as corporações transnacionais tornam-se cada vez mais ágeis diante da resistência dos sindicatos organizados, por meio, principalmente, da introdução de inovações organizacionais e tecnológicas. Assim, essas transformações trouxeram consigo mudanças negativas ao Mundo do Trabalho, tais como elevadas taxas de desemprego, a informalização das ocupações e maiores incertezas para os trabalhadores, inclusive, para aqueles mais qualificados e com melhores condições para enfrentar os períodos recessivos. Além disso, todas essas implicações são ainda mais recrudescidas pelas políticas de reformas institucionais do Estado, como é o caso dos processos de privatização.

No que diz respeito aos aspectos das mudanças rumo aos novos paradigmas tecnológicos e organizacionais e seus impactos sobre as organizações sindicais observou-se que os sindicatos perderam parte de sua capacidade de ação. As principais dificuldades verificadas foram:

a) queda da capacidade dos sindicatos de fazer frente a esse processo de reestruturação produtiva, evidenciada pela diminuição do movimento grevista, ao longo dos anos de 1980, nos principais países capitalistas do mundo, e, no Brasil, a partir dos anos de 1990;

b) a diminuição das taxas de sindicalização;

c) o aparecimento de uma visão de acordos mais individualizados na relação capital-trabalho, com queda das negociações coletivas;

d) a crise da representatividade dos sindicatos, a qual se constitui pela não incorporação, por parte dos sindicatos, dos trabalhadores informais, daqueles que estão saindo do mercado de trabalho pelo desemprego;

e) a dificuldade de uma ação coletiva que atenda aos interesses da sociedade, graças aos novos métodos organizacionais que levam a um individualismo dos trabalhadores.

Observa-se, dessa forma, que as relações de trabalho conforme as mudanças por que passou a economia brasileira nos anos de 90, apresentaram uma tendência de queda do assalariamento e conseqüente aumento da precarização do “Mundo do Trabalho”, diminuindo o já escasso poder de barganha dos sindicatos e dos trabalhadores. Essa tendência foi ainda mais agudizada pelas reformas do marco legal e institucional, rumo à maior flexibilização do trabalho, abrindo um espaço ainda maior para que as empresas possam adaptar os contratos de trabalho diante do acirramento da competição em condições desvantajosas, oriundas das novas orientações da política econômica.

No Brasil, esse processo de reestruturação produtiva ganhou impulso, a partir dos anos de 1990, com as políticas neo-liberais implementadas pelo governo Collor e ratificadas pelos dois mandatos do governo Cardoso, de privatização, de abertura econômica, de flexibilização e de ajuste fiscal. Esse processo transformou o mercado de trabalho e o sindicalismo brasileiro, sendo as raízes do franco processo de crise em que se encontram, que pode ser observado: a) pelo crescimento do desemprego aberto; b) pela queda do emprego formal na economia brasileira, o que, por consequência, levou a aumentar a informalização do mercado de trabalho; precarizando-o, com os trabalhadores *part-time*, autônomos, por conta-própria e outros, que não possuem qualquer garantia do cumprimento das leis trabalhistas; c) pela diminuição da participação do setor industrial nas ocupações e pelo aumento do setor terciário, que é uma consequência também do processo de terciarização da economia brasileira; d) pela estrutura e um perfil dual do sindicalismo brasileiro, no qual convivem as características corporativistas e assistencialistas do passado autoritário, mescladas com as mudanças ocorridas pelo sindicalismo, a partir do final da década de 1970, com o surgimento de “Novo Sindicalismo”, mais reivindicativo e combativo; e) pela não incorporação das mudanças nos processos produtivos nas reivindicações sindicais, ficando com uma agenda, especialmente na década de 1980, centrada no emprego e no salário; f) pela incapacidade do movimento sindical de atuar de forma flexível, coordenando diferentes níveis de negociação. De um lado, não tem sido forte no plano político para negociações centralizadas; de outro, não conseguiu inserir-se nas empresas - nos locais de trabalho - para negociar questões específicas de cada situação de trabalho e emprego.

4.4 - Relações às Leis Trabalhistas

A relação de trabalho enquanto relação do homem com o mundo é trabalho do homem para si. Porém, esta não é a forma exclusiva da relação de trabalho. O trabalho é também do homem para o outro, medida em que modo de o homem se relacionar com outros homens. A relação de trabalho além de ser homem-mundo, isto é, entre o sujeito e o objeto, é também uma relação homem-homem e, portanto, intersubjetiva. Além de prover a própria subsistência, o homem provê a subsistência de outros homens, seja isto seu próprio fim, seja ela meio para isto. Assim é porque a relação de trabalho enquanto intersubjetiva se especifica de dois modos. O produto da ação do homem sobre o mundo, o resultado do trabalho pode ser apropriado e consumido pelo indivíduo mesmo que o realizou – hipótese em que será trabalho para si –, ou pode exceder as necessidades e capacidades de consumo desse indivíduo, com o

que será apropriado e consumido por outro, ou outros, indivíduo. Neste último caso será trabalho para outro. Este trabalho pode ser realizado de modo livre, quando o trabalhador se torna uma espécie de comerciante do produto de seu trabalho, ou de modo coagido, quando o trabalhador é impelido por outrem a produzir algo. Interessante notar que muitas vezes, o trabalho de uns é – como sabe o homem há muito – impelir pela coação os outros a essa produção. De modo que uns, os que se fazem suficientemente fortes para isso, retiram sua subsistência do produto do trabalho de outros, mais fracos, e nisso se configura o seu trabalho¹⁶.

Pelo trabalho o homem se vincula, é dizer se relaciona, com o mundo físico e com o mundo cultural de todos os homens. O homem se retira da natureza, tornando-se propriamente homem, quando altera o mundo por seu trabalho – pensado aqui em sua forma concreta –, quando faz cultura. Daí Marx pensar o trabalho como essência do homem. Com o advento do trabalho humano passa-se do mundo do dado, da natureza, para o mundo do construído, da cultura, que pode ser pensado como propriamente humano. Duma perspectiva materialista, o homem não pode ser nada além, ou aquém, daquilo que ele faz: o homem é o que faz, é suas ações. E no âmbito daquilo que ele faz, o homem é, mais propriamente, aquilo que ele faz para sobreviver, para reproduzir sua existência. A existência humana seria garantida, aqui, pelo trabalho, em que pese o fato de muitos homens trabalham e não conseguem garantir sua subsistência, enquanto outros tantos – muito menos que aqueles, é verdade – não trabalham e esbanjam existência.

A relação de trabalho sob o regime da escravidão se estabelece entre o senhor e o escravo. O senhor é sujeito de direitos, mais especificamente titular de um *dominium*, um direito de propriedade sobre o escravo que é *rês*, coisa. Portanto, tratava-se de uma relação de direito real. Não se trata de uma locação de serviços, que é o contrato de trabalho moderno em forma embrionária, na medida em que não é sobre os serviços do escravo que o senhor exerce seus direitos, mas sobre a pessoa, corpo e vontade do escravo. O escravo é equivalente à besta, um semovente, é *rês* ⁽⁴⁾. Na escravidão não se configura como relação de trabalho intersubjetiva, pois o escravo não é sujeito. Trata-se de uma relação sujeito-objeto, vez que, para o senhor, apropriar-se da força de trabalho do escravo é o mesmo que consumir um recuso natural bruto como a água, por exemplo.

¹⁶ SILVA, Thiago Mota Fontenele e. Relação de trabalho e relação de emprego . **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 567, 25 jan. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6215>>. Acesso em: 04 nov. 2007.

No regime da servidão, por sua vez, as personagens são o senhor e o servo. Transita-se, assim, do escravo-coisa para o servo-acessório-da-terra. O direito de propriedade do senhor feudal se exerce sobre a terra, o que lhe dava direito sobre o produto do trabalho do servo em sua terra instalado. Porém, como a reprodução da vida social, na Idade Média, dependia em quase tudo da terra a qual o servo estava ligado por um vínculo indissolúvel, a submissão ao senhor era uma exigência. O servo pode ser dito escravo da terra, ainda que seja nominalmente livre.

No final da Idade Média surge um novo modo de relação de trabalho, o regime das corporações. Constituem-se unidades de produção, como oficinas, onde grupos profissionais – especialmente artesãos, mais não exclusivamente – desenvolvem suas atividades de acordo com rígidos métodos e hierarquias. A relação de trabalho é travada entre o mestre e o aprendiz, interpondo-se entre eles, todavia, uma outra figura, o companheiro. O trabalho se torna assalariado, e o aprendiz é, juridicamente, livre, ainda que impossibilita de desenvolver sua atividade profissional em outro lugar ou de modo diverso daquele que é imposto pelo mestre da corporação da localidade onde vive. No âmbito das corporações vige uma autonomia de regulamentação das relações de trabalho, que se normalizam através dos estatutos de cada corporação, sem interferência externa.

É essa autonomia das corporações que vai engendrar um novo regime, o das manufaturas. Fortalecido o poder real, na transição da Idade Média à Moderna, através da centralização do poder político no Estado, surgem conflitos de interesses entre o rei e os mestres das corporações. O regime de trabalho passa a se basear em normas ditadas pelo rei, os estatutos reais. Nesta fase o trabalho é assalariado.

Com o advento da revolução industrial na modernidade as relações de trabalho começam a adquirir a estrutura atual. Ao novo modo de produção vai corresponder uma ideologia político-jurídica, uma superestrutura, em termos marxianos, propriamente capitalista, o liberalismo. As relações de produção passam a se firmar entre as mesmas forças econômicas atuais, quais sejam a classe capitalista e a classe proletária. No âmbito do estado liberal burguês dos séculos XVIII e XIX, as relações de trabalho se firmam com base em um contrato de locação de serviços (*locatio operarum*), onde os pactuantes são o capitalista e o proletário. A liberdade econômica se erige sobre o princípio da autonomia da vontade (*pacta sunt servanda*). O capital é livre para comprar não só o produto do trabalho, mas o próprio

trabalho, ou a força de trabalho daqueles que são livres para vendê-la. Não há escravidão: o trabalho é assalariado.

O regime do salariado, em sua configuração liberal, porém, não vai ser a forma definitiva de relação de trabalho. Isto porque as desvantagens oriundas dessa forma de relação social seguem extremamente exacerbadas para uma das partes, o proletariado. A exploração do trabalho passaria, ainda, por uma nova atualização até atingir sua conformação atual. Em nome da produtividade, da razão do capital, as relações de trabalho se tornariam mais amenas no que diz respeito ao trabalhador e não menos lucrativas para o capitalista.

Entretanto, é necessário distinguir as diversas relações de trabalho que estão configuradas nessas organizações, que sendo pessoas jurídicas de direito privado respondem pelas diversas obrigatoriedades legais.

A primeira relação de trabalho aqui explanada e que está presente na maioria das entidades religiosas é o vínculo empregatício, ou seja, quando o trabalho realizado pelo empregado possui os quatro elementos dispostos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)¹: subordinação, remuneração, habitualidade e pessoalidade, além do *animus contrahendi*, intenção das partes de contraírem obrigações recíprocas visando a relação de emprego.

Uma vez presentes essas condições, a relação de emprego será regida pela CLT, na qual se encontram regulados diversos direitos e obrigações, que devem ser observados tanto pelos empregados como pelos empregadores. As entidades religiosas são consideradas empregadores, pois são comparadas a empresas.

Obrigações legais no caso de contrato trabalhista. Todas as obrigações pertinentes aos empregadores devem ser observadas, como o registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), pagamento pontual, recolhimento do FGTS, dentre outras obrigações legais. Todo cuidado é pouco para se evitar futura reclamação trabalhista. Entre os contratos sem vínculo empregatício, destacam-se três espécies: contrato de estágio, trabalho realizado por autônomos e trabalho voluntário.

O contrato de estágio é regulado pela lei 6.494/773, sendo sua finalidade o conhecimento prático da profissão, em complementação ao estudo teórico. Para regularizar o contrato, é necessário que seja firmado um termo de compromisso, no qual serão três as partes

a assinarem: o estudante (estagiário), a instituição de ensino e a entidade que concede o estágio. As únicas obrigações da organização são a contratação de um seguro de acidentes pessoais ao estudante e o acordo de uma jornada de atividade compatível com o horário escolar.

Quanto ao autônomo, o essencial é que não configurem os requisitos do art. 3º da CLT, já mencionados, uma vez que o trabalho autônomo é aquele em que não há subordinação, nem exclusividade, e os horários não são rígidos, sendo necessária a emissão do Recibo de Pagamento a Autônomo (RPA).

A questão dos voluntários e o termo de adesão. Em relação ao trabalho voluntário há várias dúvidas e problemáticas que o envolvem. Principalmente pelo fato de o assunto ainda ser jovem, uma vez que a norma que o regula é recente, a lei 9.608/984. A legislação prevê que o trabalho voluntário deve ser prestado por pessoa física à instituição privada sem fins lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social. Nota-se que não há o enquadramento da finalidade religiosa na previsão legal. Após diversos debates, concluiu-se que o previsto na lei não é taxativo, mas sim um conceito amplo, abrangente. Passada a primeira problemática, cabe destacar as características desse tipo de trabalho, que se pauta na compaixão, no ideal de auxílio ao próximo. O trabalho voluntário não é remunerado, sendo esta a sua característica essencial. Apenas as despesas realizadas poderão ser ressarcidas. Vale destacar que o cuidado maior é para que não reste configurado o vínculo de trabalho. Caso ocorra, a CLT regerà a relação, e todas as obrigações que decorrem desta deverão ser observadas.

Assim, é fundamental que seja assinado pelo voluntário um termo de adesão, que deverá especificar o nome das partes e condições de seu exercício (horário, duração, função, local etc.). Ainda, por precaução e maior segurança, sugere-se a criação de um livro de registro, no qual sejam acrescentadas todas as informações, com a assinatura do voluntário.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atualmente, a maior preocupação das entidades internacionais, assim como de algumas nações, é com o desemprego estrutural, advindo da nova tecnologia e, sobretudo, da robotização e da automação. A finalidade de reduzir esse desemprego fomentou a utilização do Direito do Trabalho, experimentada ao ensejo dos dois choques petrolíferos dos anos 70 e 80.

Se é certo que a transmutação da economia mundial justifica a flexibilização na ampliação das normas de proteção, a fim de harmonizar interesses empresariais e profissionais, não menos certo é que ela não deve acarretar a desregulamentação do Direito do Trabalho, seja nos países de cultura jurídica romano-germânica, onde a lei escrita é a fonte tradicional do Direito, sejam aqueles em que a sindicalização é inautêntica, inexpressiva ou inadmitida. A verdade é que há princípios e normas fundamentais que, independentemente das teorias econômicas ou monetaristas, são inseparáveis do esforço da humanidade em favor da justiça social.

A flexibilização pode ser encarada como uma fenda no princípio da inderrogabilidade das normas de proteção ao trabalho, princípio este que vem colocado de forma expressa na CLT (art.468), mas tal exceção confirma outro princípio basilar do Direito do Trabalho, o princípio da proteção ao hipossuficiente, de modo a proteger os operários como um todo.

Se pretende com a flexibilização ajustar as normas jurídicas existentes e as normas a serem criadas com a realidade econômica vigente em um determinado país, de modo a contribuir para solucionar os problemas no Direito do Trabalho, advindos de tal conjuntura. Coloca que a flexibilização exprime o processo de ajustamento das instituições jurídicas às novas realidades da sociedade capitalista. Vincula-se às questões do desemprego, novos processos de administração da produção, dentre outros. Por meio dela, a empresa ajusta sua produção, mão-de-obra e condições de trabalho às flutuações do sistema econômico.

Entre os princípios universais do Direito do Trabalho, válidos para todos os sistemas jurídicos, situa-se o princípio das garantias mínimas do trabalhador, respeitado no mundo inteiro e imposto de modo heterônomo. As garantias são impostergáveis como vantagens fundamentais. O Direito do Trabalho é formado por preceitos de ordem pública ou de caráter imperativo onde prevalece o amparo ao trabalhador como ser humano. É a efetiva justiça social.

Seguindo esse raciocínio, os fundamentos de alguns direitos trabalhistas se colocam acima da vontade negocial dos trabalhadores e dos sindicatos. Como pode o trabalhador renunciar a férias, repouso, salário mínimo e licença-gestante? A ordem pública não se confundiria com o Direito Público, mas representaria elemento indispensável para eficácia das principais normas constitucionais do trabalho. O trabalhador somente poderia renunciar o direito que tem em vista o seu interesse individual. Diferentemente ocorre quando o interesse é coletivo, amparado pela sociedade, pois se torna de caráter imperativo, sendo, portanto, irrenunciável.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos Humanos*. Edição compacta, 2ª edição. São Paulo: Atlas, 2000. 523p.

EMPRESA E AMBIENTE. São Paulo: Editora Abril, mar. de 2000. Encarte especial.

ARRUDA, Kátia Magalhães 1998. *Direito Constitucional do Trabalho: sua Eficácia e o impacto do modelo neoliberal*. São Paulo: LTr.

ARRUDA JÚNIOR, Edmundo Lima de 1993. *Lições de Direito Alternativo do Trabalho*. São Paulo: Acadêmica.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio 1999. *Curso de Direito Administrativo*, São Paulo: Malheiros.

BARROS, Alice Monteiro de 1997. *Curso de Direito do Trabalho*. vol II, 3 ed., São Paulo: LTr.

_____. *Flexibilização e Garantias Mínimas* 1999. In *Rev. Trabalho & Doutrina*, São Paulo. Saraiva, n. 20, pp. 9-20.

BASTOS, Celso Ribeiro 1992. *Curso de Direito Constitucional*. 14 ed., São Paulo: Saraiva.

BONFIM, Benedito Calheiros 1998. *Da Flexibilização à Desregulamentação*. In *Rev. Trabalho & Doutrina*, São Paulo. Saraiva, n. 20, pp. 29-32.

COSTA, Orlando Teixeira Filho da 1991. *Direito Coletivo do Trabalho e Crise Econômica*. São Paulo: LTr.

_____. 1992. *Direito Alternativo ou Flexibilização*. In *Rev. LTr*, São Paulo. LTr n. 56, p. 779.

_____. 1998. O Direito do Trabalho na Sociedade Moderna. São Paulo: LTr.

LEDUR, José Felipe 1998. A Realização do Direito ao Trabalho. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris.

MANNRICH, Nelson 1998. A Modernização do Contrato de Trabalho. São Paulo: LTr.

MARTINS, Sérgio Pinto 1996. Direito do Trabalho. 3 ed., São Paulo: Malheiros.

_____. 2000. Flexibilização das Condições de Trabalho. 1 ed., São Paulo: Atlas.

MELO, Raimundo Simão 1999. Flexibilização dos Direitos Trabalhistas e as Cooperativas de Trabalho. In Rev. Trabalho & Doutrina, São Paulo. Saraiva, n. 20, pp. 126-136.

MORAES, Alexandre de 1999. Direito Constitucional. 6 ed., São Paulo: Atlas.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do 1989. Direito do Trabalho na Constituição de 1988. São Paulo: Saraiva.

_____. 1997. Curso de Direito do Trabalho. 13 ed., São Paulo: Saraiva.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda 1995. Novo Dicionário da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.

PASTORE, José Pastore 1996. Encargos Sociais no Brasil e no Exterior. São Paulo: Ltr.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim 1994. O Moderno Direito do Trabalho. São Paulo: LTr.

ROMAGNOLI, URIAGE ? GUERRERO 1992. Experiencias de flexibilidad normativa. Chile: Universidad Nacional Andrés Bello.

ROMITA, Arion Sayão 1993. Sindicalismo, Economia, Estado Democrático. São Paulo: LTr.

SCAFF, Fernando Facury 1999. Ordem Econômica e Social. São Paulo: LTr.

SILVA, José Afonso da 2000. Curso de Direito Constitucional Positivo. 17 ed., São Paulo:Malheiros.

SILVA, Thiago Mota Fontenele e. Relação de trabalho e relação de emprego . Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 567, 25 jan. 2005..

SILVA NETO, Manoel Jorge. 1993. Direito doTrabalho e Revisão Constitucional. Belém:CEJUP.

_____. 1998. Curso de Direito Constitucional doTrabalho. São Paulo: Malheiros.

SOUZA, Sérgio Alberto de (1998). Direito,Globalização e Barbárie. São Paulo: LTr.

SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio & VIANA, Segadas 1997. Instituições de direito do Trabalho. 17 ed., São Paulo: LTr.

_____. 1999. Direito Constitucional doTrabalho. 1 ed., Rio de Janeiro: Renovar

LEIS:

Dec. 24.694, de 12.07.1934.

Lei 10.101, de 19 de Dezembro de 2000.

SAITES:

<http://www.uff.br/trabalhonecessario/Resenha%20Iris%20TN3.htm>

<http://www.sebrae.com.br/revistasebrae/10/debate.htm>

<http://www.library.com.br/Reforma/Pg020ReformasSindicalTrabalhista.htm>

http://www.dji.com.br/decretos_leis/1943-005452-clt/clt001a012.htm