

Reflexões Sobre as Contradições no Mundo do Trabalho e as Reformas Sindical e Trabalhista

Edésio Passos^(*)

Labor Law has been born and developed as a tool to uphold the freedom of work. In light of the current globalization process and the deep changes in the productive system, its rules are often insufficient to meet the new realities. Its core purpose of protecting the individual contract of employment has not only been strengthened as a constitutional provision but also advanced towards becoming a fundamental social law. However, the contract of employment has been severely hit by the dissemination of atypical and informal work arrangements and unemployment. In order to face such contradictions in the work environment, a social pact between the public agents and the social segments involved is pursued. In addition, an analysis of the possibilities of reforming the labor union and work laws are essential issues in the analysis of those contradictions. In these new times, what is sought is the affirmation of

^(*) Advogado, deputado federal na Legislatura 91/94 (PT/PR). Assessor jurídico de entidades sindicais de trabalhadores. Um dos fundadores do PT, da CUT, da ABRAT/AATPR Autor de inúmeras obras de Direito do Trabalho. Advogado Emérito pela ABRAT em 1987, Patrono Nacional do XXVII Congresso Nacional dos Advogados Trabalhistas (Natal,2005). Agraciado com a Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho pelo TST em 1992. Integrante, em primeiro lugar, da lista tríplice para Juiz do TRT.PR na vaga do quinto constitucional em 2001. Mediador da Conferência Estadual do Paraná do Fórum Nacional do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego em 2003. Membro do corpo técnico do DIAP. Membro da Comissão Nacional de Direito e Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho (2003/2006), Conselheiro e Diretor Administrativo da Itaipu Binacional (2003/2007).

the principles of equality and solidarity under the conviction that a new world is possible.

I. Em tempos de globalização. II. Transformações no sistema produtivo. III. A CLT e o contrato individual do trabalho. IV. A Constituição Federal de 1988. V. Normas de direito público e privado. VI. Formas atípicas de trabalho. VII. A possibilidade do pacto social. VIII. A organização sindical. IX. A reforma trabalhista. X. Um outro mundo é possível.

I.

Nos tempos de globalização, a grande massa de deserdados que forma o exército mundial de marginalizados do capitalismo monopolista, busca no seu cotidiano de desesperança o resgate de suas origens. Sem a concepção ideológica que norteou o proletariado em sua contestação histórica ao sistema de exploração, restou a muitos a violência urbana criminosa, o caminho para a degradação nos comportamentos éticos e morais. Outros, apenas, tornam-se instrumentos descartáveis do sistema produtivo baseado no lucro retirado da somatória do trabalho.

Se por um lado os tempos de globalização aprofundam esse processo de desintegração social, como num passe de mágica, na outra ponta os trabalhadores nascidos nos tempos da revolução tecnológica, destacam-se pela criatividade e produtividade caracterizadoras dos processos de produção avançada.

Colocada entre esses dois pontos, a classe trabalhadora tenta firmar-se no pólo criativo, a capacitar-se diante dos novos desafios produtivos, desde a agricultura renovada tecnologicamente, mas com a defesa orgânica e antitransgênicos, até os milhares de novos serviços surgidos da sociedade de consumo, em especial no campo da informática e telecomunicações, passando pelo novo sistema industrial descentralizado, segmentado e informatizado.

Estas diferenciações profundas introduziram modificações no modo de organização da classe trabalhadora diante da forma clássica sindical, atingida pelo vertiginoso processo de crescimento do capitalismo. Os trabalhadores já não conseguem a necessária

organicidade no plano associativo. Em contraposição, é na individualidade que o trabalhador busca seu ponto de afirmação, como se, na sua qualificação pessoal, encontrasse o rumo de sua libertação.

A quem se habilite superar essa contradição, caberá uma das tarefas essenciais nesses tempos de globalização: a tentativa do resgate do primado básico da coesão como forma de enfrentamento dos desafios atuais. Mas para que essa coesão se efetive, pontos comuns de interesse da classe trabalhadora - ou de qualquer segmento social excluído - devem ser fixados, na programática-base da ação transformadora. E é justamente esta a questão a ser resolvida.

Se para muitos a questão se coloca apenas em como sobreviver em seu trabalho, ou simplesmente conseguir uma ocupação, para outros a qualificação profissional e educacional é a chave que abre portas. Essas diferenças de interesses básicos dificultam a forma orgânica da unidade. E para mais além de questões corporativas, também são complexas as formas organizativas relativas ao plano geral de vida, na luta por educação, saúde, transporte, lazer, segurança.

Por isso, não basta acenar para o resgate da memória, na busca de elementos históricos essenciais para a certeza de luta e de transformação. Persistem as lideranças a sinalizar tradicionais bandeiras de luta por terra, trabalho, melhores salários e condições de trabalho. Mas esses antigos estandartes perderam seu colorido. Agora, é necessário pensar quais são os ritos de passagem que caracterizam nosso tempo de transição incerta. Como entendê-los, como enfrentá-los. Talvez, e antes de mais nada, seja o momento que exige reafirmação de propósitos, tais como os princípios de solidariedade e fraternidade, a superação das desigualdades e injustiças. Mas não será este o esvair utópico num mundo plano, asséptico, cinza, digital e informatizado de domínio pragmático dos que o controlam?

II.

Evaristo de Moraes Filho ensina que a origem da palavra trabalho "é assunto discutido e obscuro até hoje". Indica algumas origens etimológicas, das quais prefere "tripaliare-trapaliare"(torturar com tripalium, máquina de três pontas), a concepção de trabalho ligada a um

esforço, cansaço, pena. Desta origem condicionando o trabalho a um castigo e uma submissão do fraco ao forte, o homem buscou o trabalho livre, criativo, atividade humana de transformação social e espiritual. As leis que passaram a proteger o trabalho têm esse sentido.

Entretanto, as mudanças que se operaram nos sistemas produtivos a partir da revolução industrial do século XIX e a nova revolução tecnológica dos séculos XX e XXI, apontam para uma grande contradição. Enquanto o homem consegue o domínio da técnica e da natureza para poder produzir em larga escala e libertar-se do trabalho como castigo, a apropriação da riqueza produzida e dos meios de produzi-la por grupos oligopolizados ocasionou fenômeno inverso, ou seja, a utilização cada vez em maior escala do trabalho degradado ou da subutilização do trabalho humano, substituído pela máquina, informática, telecomunicação e microeletrônica. Gradativamente o mundo se inclina entre os que trabalham sob os mais variados modos e meios e são remunerados em maior ou menor escala, e os que trabalham eventualmente ou sequer trabalham, e se colocam dentro do mapa da exclusão, fome e desesperança, pavimentando o caminho da barbárie.

O Direito do Trabalho nasce e evolui dentro desta realidade e seu caráter historicamente tutelar pretende a garantia do trabalho livre. Porém, hoje é muitas vezes insuficiente com suas normas para atender às novas realidades, quer do trabalho formal ou o sem controle, quer da inexistência de trabalho para muitos. A crise do direito e da lei está centrada no próprio conteúdo da crise que a sociedade enfrenta. Ou se rompe a armadura construída pelos que detêm o poder oligárquico e o sistema produtivo monopolizado, ou rapidamente as esferas entre os que têm e os que não têm se tornarão nitidamente diferenciadas e o controle social será insuficiente para as contradições agudizadas desse modelo suicida.

A insistir de que a solução para esse impasse está na capacidade dos agentes de transformação buscarem propostas que sustentem o conteúdo e a formatação de um tripé essencial: a democratização e o amplo acesso ao trabalho livre, a recriação da lei para a garantia tutelar das novas realidades do mundo do trabalho e a reaproximação e

reinserção de trabalhadores e empregadores nos instrumentos estatais da Justiça a partir da empresa democratizada e dos sindicatos fortalecidos, com a atuação direta dos juizes, advogados, procuradores, servidores e outros segmentos profissionais e sociais indispensáveis a essa transição. A tarefa imediata é a instalação de um grande fórum nacional com o objetivo de análise e resolução dos problemas existentes.

Cabe àqueles setores diretamente envolvidos no conflito - e é nesta esfera que ação reside - caminharem em direção a um procedimento crítico e autocrítico sinalizando a possibilidade da mudança para o enfrentamento da crise gerada pelo neoliberalismo, na certeza de que qualquer iniciativa desvinculada dessa ótica servirá apenas para adiar a superação de vícios e entraves gerados pela deformação do sistema.

Contudo, ao movimento sindical dos trabalhadores cabe empreitada essencial. Já assinalamos em estudo relacionado com interrelações internacionais que:

“Responder aos reclamos dos trabalhadores diante de suas reivindicações mais imediatas - entre as quais o direito ao trabalho é a mais premente - é o desafio principal em cada país. Como esse desafio se identifica em todos os países, a ação deve ser coordenada em lutas locais e gerais. O movimento sindical buscará sua ligação com os movimentos dos excluídos e os despossuídos, em uma interação indispensável para resistir à fragmentação da sociedade atual. Isoladamente, o movimento sindical não possui forças suficientes para combater a onda neoliberal. A conjugação de esforços em várias frentes e com diversos atores e segmentos sociais permitirá que essa resistência evolua para o processo transformador, com base no ideal de liberdade e igualdade” (1).

III.

Continua em vigor o Decreto-Lei nº5.452, de 1º de maio de 1943, publicado no DOU de 09.05.1943 e que entrou em vigor em 10.11.1943, firmado pelo Presidente Getúlio Vargas e pelo Ministro do Trabalho Alexandre Marcondes Filho, resultado do trabalho da Comissão

de Juristas que teve a atribuição de “ajustar, mais e mais, a obra constituída às diretrizes da Política Social do Governo, fixadas de maneira tão ampla e coerente no magnífico quadro das disposições legais que acabam de ser recapituladas” (2). Portanto, o período que vai de 1930 a abril de 1943 está consolidado no Decreto-Lei, a CLT, agora completando mais de 63 anos de vigência. Assim, a coluna central das normas que se constituem os Direitos dos Trabalhadores permanece fixada na CLT.

O jurista Arnaldo Sussekind integrou a Comissão, também constituída por Oscar Saraiva (consultor jurídico do Ministério do Trabalho), Luiz Augusto de Rêgo Monteiro, Dorval Lacerda e José de Segadas Viana (todos procuradores do trabalho), e afirma que a CLT teve como sentido “a coordenação de princípios e regras capazes de configurarem um sistema” e, ainda, “a Comissão nunca obscureceu, e antes proclamou, o caráter legislativo e não compilatório da Consolidação”, o que levou Evaristo de Moraes Filho a dizer que na CLT “sintetizava-se, articulava-se o Direito do Trabalho”(idem). Como assinalou Aldacy Rachid Coutinho: “O corpo legislativo, ‘diploma do idealismo excepcional do Brasil orientado pela clarividência genial (de Getúlio Vargas), reajustando o imenso e fundamental processo de sua dinâmica econômica’ (CLT, Exposição de Motivos, item 12) encerrou em um sistema regulatório os conflitos de capital e trabalho sob o mito da proteção, ao mesmo tempo que encorajou vigorosamente o capitalismo industrial privado para o desenvolvimento econômico das áreas urbanas. Leis repressivas e limitadoras dirigiram a atuação coletiva pela estrutura sindical, mantendo uma organização da classe trabalhadora sob domínio estatal, ao mesmo tempo em que assegurou direitos individuais aos que se dispuseram alocar sua força de trabalho em proveito dos industriais” (3).

Neste sistema, e nessa coluna central jurídica, há um ponto principal de equilíbrio: o contrato individual de trabalho. José Affonso Dallegrave Neto, em sua magnífica obra “Contrato Individual de Trabalho, uma visão estrutural” assinala: “... o Contrato de Trabalho tornou-se autônomo vez que, pela presença de normas protetivas à parte hipossuficiente, passou a se diferenciar da tradicional figura da locação de serviço civilista. Tal independência foi autorizada pela classe detentora

do poder que tencionava manter o sistema capitalista e controlar os conflitos sociais”. E leciona “...o caso do Contrato de Trabalho que contém um aparato normativo apropriado (artigos 442 a 510 que compõem o Título IV dos onze que compõem a CLT) e também princípios peculiares, os quais relacionamos: - princípio de proteção do empregado; da continuidade do contrato; da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas; da primazia da realidade sobre a forma; e da boa-fé dos contratantes” (4)

Por ser um contrato individual de trabalho, ou seja, finalizado entre o trabalhador individualmente considerado e o empregador, em especial a empresa capitalista, ele é cercado por medidas de proteção que buscam o ponto de equilíbrio entre o poderio econômico empresarial e o trabalhador considerado individualmente e, assim, fragilizado. Tarso Genro explica: “No Direito Individual do Trabalho o trabalhador se apresenta individual e pessoalmente para realizar seu contrato. Toda a teia de normas protetivas do Direito Individual tem como pressuposto básico a tendência do capital para maximizar a exploração. Pode-se dizer, em que pese o sistema jurídico de direitos mínimos, que o Direito Individual do Trabalho ainda está viciosamente penetrado, todo ele, de categorias jurídicas íntimas do direito privado, a começar pela própria liberdade contratual. Restrita ela é, por certo, mas nem por isso absolutamente liberta das instituições privatistas” (5).

Em definitivo, a consagração do núcleo central do Direito do Trabalho localizado na proteção do contrato individual do trabalho está na Constituição Federal de 1988. De 1943 a 1988, as normas da CLT relativas à proteção do contrato individual do trabalho se configuram como normas que aderiram ao sistema jurídico nas relações entre o trabalhador e a empresa. E em 1988, o artigo 7º da Constituição especifica os direitos dos trabalhadores como direitos sociais a partir da relação de emprego e as normas de garantia salarial e de condições de trabalho, desde o salário mínimo, passando pela jornada de trabalho, até o reconhecimento das normas que venham a ser inseridas em acordos e convenções coletivas de trabalho.

Assim, na evolução das normas legais de proteção ao trabalhador, podemos assinalar o período inicial de 1930 a 1943, consagrado na CLT,

o período posterior de expansão dos direitos dos trabalhadores de 1943 a 1988, com o marco de definição constitucional de direitos sociais fundamentais a partir de 05 de outubro de 1988, quando se abre um novo período na história do Direito do Trabalho, projetando-se até os dias de hoje.

Já assinalamos em estudo analítico da CF/88 que: “Com a nova Constituição, os direitos sociais – neles contidos o direito sindical e o direito de greve – e os instrumentos constitucionais como o mandado de segurança coletivo e o mandado de injunção, permitem à classe trabalhadora ter melhor condição de enfrentamento na luta jurídica, complementar à luta que trava por melhores condições de trabalho, de salário e de vida através da negociação direta com o empresariado e o governo(6)”.

Em excelente análise, a juíza do trabalho Magda Barros Biavaschi detalha o período histórico a partir de 1930: “Da locação de serviços ao status de sujeito de direitos contemplados em estatuto próprio, o movimento foi de avanços e recuos. Ainda que algumas das leis fossem dirigidas ao trabalho, é mesmo a partir de 1930 que ao trabalhador brasileiro vai ser assegurada a condição de sujeito de direitos trabalhistas, com regras que, não sem tensões, são institucionalizadas para, em 1943, serem consolidadas; mais tarde, contempladas pela Constituição de 1988 como direitos sociais fundamentais. Assim, foi nascendo um Direito que, informado por princípios que lhe dão fisionomia, rompia com o primado da autonomia das vontades, buscando compensar a desigualdade econômica do trabalhador decorrente do processo de acumulação capitalista. Para dar efetividade a tais direitos e garantir a regulação pública do trabalho, foi, no arcabouço institucional criado pela “Era Vargas”, instituída a Justiça do Trabalho” (7).

IV.

Pouco antes da Constituição Federal de 1988 completar vinte anos, persiste o debate entre os que defendem um Estado de direito, com base social, e os que insistem em pregar a necessidade do livre mercado a que se subordinam leis e regulamentos, sufocando as necessidades do povo às

injunções da bolsa de valores. Por isso mesmo, a temática constitucional é fundamental, mas ela tem estado pouco presente nos principais segmentos sociais, embora a palavra reforma esteja diretamente ligada com a nossa Carta Magna.

Talvez esse distanciamento do povo em relação ao seu principal estatuto jurídico, seja a causa do pequeno valor que ainda se dá aos direitos fundamentais do cidadão. A Constituição de 5 de outubro de 1988, por determinação do art.64 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, deveria ter sido publicada em uma edição popular pelos governos federal, estaduais e municipais, para ser colocada à disposição de escolas, cartórios, sindicatos, quartéis, igrejas e outras instituições da comunidade, com o objetivo de que cada cidadão recebesse seu exemplar gratuitamente. Passados quase vinte anos de sua promulgação, não só os cidadãos não receberam seus exemplares, como a Constituição foi emendada e constantemente violentada. É a hora de cumprir essa determinação, além de tornar obrigatório o estudo da Constituição no ensino médio e superior.

No que concerne aos direitos sociais (arts.6º ao 11), a legislação complementar não foi aprovada em relação a vários pontos. Não há relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária, o salário mínimo não preenche os requisitos constitucionais, o piso salarial profissional depende de negociações coletivas, inexistente lei que puna a retenção dolosa do salário, a participação na gestão da empresa sequer é cogitada, o salário-família tem valor simbólico, não há proteção do mercado de trabalho da mulher com incentivos específicos, não há normas eficientes de proteção à saúde e integridade física do trabalhador (o Brasil continua campeão mundial de acidentes no trabalho), não se fixou o adicional para o trabalho penoso, as creches e pré-escolas do nascimento até seis anos de idade são insuficientes e não houve qualquer medida legal que impedisse a crescente automação no trabalho ocasionadora do desemprego em massa. Esse vazio pós-constitucional reflete o descaso face à proteção ao trabalho.

Em cuidadoso estudo a partir da Fundação Getúlio Vargas, Adalberto Cardoso e Telma Lage comentam a singular recepção dos

direitos constantes na CLT na Carta Constitucional e alguns de seus efeitos imediatos:

“A legislação trabalhista brasileira é detalhista e complexa. Os quase mil artigos da CLT (decreto-lei de 1943), que ainda hoje se constitui no corpo dos direitos trabalhistas, acrescidos de algumas leis e muitas normas regulamentadoras, são testemunhas dessa afirmação. No entanto, e apesar das críticas, a CLT foi recepcionada pelas Constituições Federais que lhe seguiram (CF/1946, CF/1967 e EC nr1/1969), processo que culminou com a CF de 1988, que não só recepcionou, mas abriu espaço, em seu Título II - Dos Direitos e Garantias Fundamentais -, para os direitos individuais e coletivos do trabalho. Interessante que os 33 incisos e um parágrafo do art.7º da CF, que tratam dos direitos individuais, e os oito incisos do art. 8º, que tratam dos direitos coletivos do trabalho, não trouxeram grandes novidades em relação à CLT, mas o fato de estarem lá, em sede constitucional, representou um esforço em sua sustentação, reduzindo (embora não impedindo, como veremos) o escopo da flexibilização ocorrida na década de 1990” (8).

Muitos apostam, entretanto, na reforma constitucional para enfrentar a crise. Panacéia para todos os males, mexer na Constituição seria o remédio salvador. Mas, em verdade, a Constituição não se cumpre integralmente, porque não interessa que ela seja aplicada. Inverte-se, assim, a equação. A Constituição precisa ser reformada, para que o poder possa ser exercitado ainda mais a serviço do livre-mercado dos cassinos financeiros, embora a dura realidade econômica esteja a exigir a pura e simples aplicação das normas constitucionais de proteção social. Por isso, é oportuno lembrar o socialista Ferdinand Lassalle (1825-1864), autor de pequena magistral obra intitulada "Que é uma Constituição?". Em suas conclusões práticas, Lassalle termina sua conferência afirmando: "Os problemas constitucionais não são problemas de direito, mas do poder; a verdadeira Constituição de um país somente tem por base os fatores reais e efetivos do poder que naquele país regem, e as Constituições escritas não têm valor nem são duráveis a não ser que exprimam fielmente os fatores do poder que

imperam na realidade social: eis aí os critérios fundamentais que devemos sempre lembrar”.

Na análise do sistema de poder a resposta sobre por que a Constituição de 1988 vem sendo descumprida por interesse das forças que detêm o poder econômico. Os trabalhadores e suas organizações sindicais e outras associações têm a difícil, mas necessária, tarefa de defender o texto constitucional. Impedir golpes para a desfiguração da Carta Política de maior expressão que o país já teve, seguramente a mais importante para os direitos sociais. Se a fidelidade ao poder constituinte expresso em 1988 for reafirmada pela classe trabalhadora e segmentos sociais democráticos, será possível organizar-se movimento em defesa da Constituição. Caso contrário, estaremos a mercê do colapso da lei fundamental.

“Nada mais perigoso do que fazer-se Constituição sem o propósito de cumprí-la. Ou de só se cumprir nos princípios de que se precisa, ou se entende devam ser cumpridos – o que é pior... No momento, sob a Constituição que, bem ou mal, está feita, o que nos incumbe, a nós, dirigentes, juízes e intérpretes, é cumprí-la”. “Não cumprir é estrangulá-la ao nascer”, afirmava Pontes de Miranda (9).

No que concerne ao Direito do Trabalho, se prevalecer a tese de afastar da Constituição as normas relativas aos direitos sociais e à organização sindical, estará aberta a estrada para a desconstituição orgânica dos trabalhadores. Os sindicatos serão pulverizados, as convenções e acordos coletivos de trabalho serão suprimidos, a Justiça do Trabalho perderá seu caráter tutelar. Essa desconstitucionalização significará a possibilidade de que as forças dominadoras do mercado imponham suas regras, a serviço do interesse dos grandes grupos econômicos internacionais. Será o predomínio da força, muito mais longe dos primados da liberdade e da igualdade.

V.

Importante assinalar, com Tarso Genro, que “o processo histórico constitutivo do Direito do trabalho (lutas econômicas e

políticas, permeadas por controvérsias ideológicas e filosóficas) proporcionou a existência, tanto de instituições e normas de direito privado, nas relações de trabalho, como de direito público. As normas de direito público são ordinariamente normas tutelares e vão desde a identificação profissional até a duração da jornada de trabalho, da proteção ao trabalho do menor e da mulher, até aquelas referentes à inspeção de trabalho e à previdência. As normas de direito privado referem ao contrato individual de trabalho e a todos os ajustes que se dão fora do âmbito protetivo e tutelar do Direito do Trabalho, o que indica a sua dupla natureza”.

E prossegue: “Mas o momento predominante de cada norma ou instituto, para que ele seja referido como de direito público ou privado, depende da situação histórico-social em que o Direito do Trabalho está inserido num dado momento da história, embora seja lícito afirmar que é recorrente a afirmação do caráter público de algumas instituições fundamentais deste ramo do direito. A originalidade do Direito do Trabalho em relação aos demais ramos do direito repousa no seu caráter tutelar e protetivo, logo do seu caráter público. O desenvolvimento das relações sociais e a interferência, maior ou menor, dos trabalhadores na conformação do Estado são, porém, o que verdadeiramente institui a força de cada categoria jurídica do Direito do Trabalho, enquanto categoria de direito público ou de direito privado”.

Mas é ainda Tarso Genro, no mesmo estudo - “Natureza Jurídica do Direito do Trabalho” - que adverte: “Atualmente existe um movimento ascendente do caráter privatista do direito do Trabalho, pela revitalização sem fronteiras do garantismo jurídico tradicional e não do garantismo protetivo do Direito do trabalho tradicional, que considera as partes desiguais para, compensado, igualar em termos efetivo. Este privatismo ressurgue como movimento “desregulamentador” do Direito do Trabalho, visando assegurar taxas máximas de reprodução do capital na sociedade capitalista em crise”.

E conclui: “O ascenso do neoliberalismo acelera a desconstituição do caráter público do Direito do Trabalho e incita o esvaziamento de algumas das suas categorias mais tradicionalmente protetivas e tutelares, tais como as normas de proteção do salário e

aquelas proibitivas da renúncia de direitos. A tutela, que se expressa de forma radical na redução da autonomia da vontade do trabalhador para proibir a alteração do contrato, lesiva ao trabalhador, sofre o assédio do conservadorismo neoliberal e do privatismo garantista, aqui “garantidor” dos interesses do hipersuficiente” (10).

VI.

Em verdade, o núcleo central do contrato de emprego privado foi atingido duramente pela disseminação das formas atípicas de trabalho informal e pelo desemprego. Ao mesmo tempo, na década neoliberal dos anos noventa, aprofundou-se a sofisticação do sistema de contratação nas grandes e médias empresas, pela necessidade da qualificação profissional capacitada e a grande massa dos trabalhadores com nenhuma ou pouca qualificação foi destinada em especial ao setor de serviços em geral, braçais ou assemelhados. Também se formou um vasto campo do trabalho autônomo, por conta própria, ou de mini e pequenas empresas, ou empresas individuais, desde o trabalho a domicílio e familiar até outras tantas e variadas modalidades existentes em todos os campos da atividade profissional.

A existência de dois campos – o formal e o informal – foi sendo gradativamente aceita como fenômeno do capitalismo de exploração, não subordinado a regras mais elementares de proteção do trabalho. O desemprego crescente condicionou a grande massa dos trabalhadores à banalização diante do drama diário da luta pela sobrevivência, onde o que conta é a possibilidade do trabalho, independentemente de sua capa protetiva. O oficialismo neoliberal dos anos noventa e nos primeiros anos do século XXI incentivou e sustentou essa dicotomia, visando a desagregação do sistema, quer pelo enfraquecimento da organização sindical, quer pelo desmonte do sistema protetivo.

Sob a alegação da modernização das relações do trabalho e a ácida crítica ao protecionismo celetista, procedeu-se a um dos mais profundos e duros ataques à classe trabalhadora, submetida à mais trágica das situações, o desemprego estrutural e a perda constante de massa salarial.

Incapazes de reagir, muitas organizações de trabalhadores buscaram salvar os dedos e entregaram os anéis. Não fosse o sistema sindical de unicidade, as proteções constitucionais e a crescente politização das massas urbanas refletida nas eleições municipais, estaduais e nacionais, as conseqüências do ataque neoliberal teriam sido de proporções inimagináveis.

Do ponto de vista da análise teórica, não há como enquadrar a informalidade na superestrutura jurídica, dada a impossibilidade de dimensioná-la como categoria submetida a normas rígidas ou, até mesmo, estabelecer algumas regras de conduta dada a absoluta desconformidade laborativa. O atual aparato institucional do Direito do Trabalho responde parcial e insuficientemente às necessidades da regulação dessas relações atípicas, dada a incorporação das mesmas no cerne do atual estágio do capitalismo de monopólios que cria, a seu interesse e serviço, tais trabalhos destituídos de “forma específica”.

Em conseqüência, essas formas atípicas de trabalho passam a ser aceitas e incorporadas pelo trabalhador, com a multiplicação dessas formas de trabalho, sempre fugindo do controle do formal, superando todas as previsões e controles institucionais. Sem propostas consistentes de resolução do problema, quer pelo Estado, quer pelas instituições da sociedade, a exceção vai se transformando em regra. Estamos, assim, no limite da desconstituição do sistema legal de contratação do trabalho. Todos os esforços de superação serão pequenos diante da magnitude da questão. Mas não há que capitular, pelo contrário, o desafio que nos é imposto nos estimula à perseverança.

A desconstituição do núcleo central do contrato de trabalho de assalariamento se manifesta nas formas atípicas de trabalho, com denominações variadas: independente, autônomo, informal, avulso, eventual, terceirizado, cooperado, solidário, familiar e tantas outras. Essas formas atípicas são localizadas no que se denomina de setor informal da economia. É uma dicotomia simplificada que opõe o formal – o trabalhador que tem registro em carteira – e o informal – o trabalhador que não tem tal registro.

Essa dicotomia esquemática tem sido fonte de análises que, do ponto de vista econômico e jurídico, leva a soluções que estão longe de

resolver as contradições para um fenômeno surgido de uma economia centralizada e dirigida pelo grande capital. No Brasil, de cerca de 79 milhões de trabalhadores ocupados, apenas cerca de 30 milhões são assalariados com carteira assinada. No imenso número de trabalhadores sem a formalidade da carteira assinada, as diferenciações constituem um leque que, quando aberto, apresenta matizes de grande diversificação e sem possibilidade de identificação e quantificação exatas.

O trabalhador será um autônomo, com ou sem registro no organismo municipal de concessão de alvarás e na previdência social, ou simplesmente um trabalhador eventual, de múltiplas tarefas desqualificadas. Poderá estar em uma falsa cooperativa, ou agregado a um trabalho familiar, ou simplesmente declarar-se um independente, terceirizado ou em uma tarefa solidária. Ou até ser submetido ao trabalho escravo ou uma criança executando tarefas na cidade ou no campo.

Se considerarmos essa situação de precarização do trabalho com o nome geral de informalidade, na simplificação para nossa análise, poderíamos nos servir da reflexão de Manoel Luiz Malaguti: “a informalidade é uma dimensão atemporal da sociedade do capital. Sempre presente, mas ao mesmo tempo fugidia. Uma face obscura da modernidade, de difícil percepção, gelatinosa e escorregadia (11)” Ao mesmo tempo, Malaguti adverte que, entranhada que está nas relações capitalistas de produção, a informalidade “não é algo que possa ser eliminado da dinâmica social e econômica capitalista” (idem).

Ao próprio capitalismo não interessa a constituição “legal” desse trabalho. Em consequência, essas formas atípicas de trabalho passam a ser comuns, muitas vezes aceitas e incorporadas pelo trabalhador, pelo micro e pequeno detentor de capital, ou até mesmo por aqueles que detêm uma fatia maior de recursos financeiros. Observa-se a tendência da multiplicação dessas formas de trabalho, sempre fugindo do controle do formal. Ao empregador, resta o apelo ao discurso do custo-Brasil, tentando impor a idéia de que nossa falta de competitividade internacional está ligada diretamente ao peso e rigidez da forma de legalização do contrato de trabalho, bastando-lhe, se possível, sonég-la, em todo ou em parte.

Quanto ao governo que preconiza a necessidade de formalizar o informal, está limitado ainda a condições mínimas e básicas para empreender a enorme tarefa educacional, moralizadora, fiscalizadora, punitiva ou simplesmente receptiva que lhe cabe neste campo. Porque, ao longo dos anos, a máquina estatal que deveria controlar o grande capital, a este ficou submetida e serviu em seus propósitos. E a máquina institucional controladora do trabalho foi sendo gradativamente desconstituída e desnaturada. Como reverter esta equação é um dos desafios do atual governo federal.

Já os sindicatos, interessados diretos na formalidade, muitos estão fragilizados do processo pela redução ou perda de objetivos, organicidade, identidade e capacidade de luta. Diante deste quadro complexo, estaremos condenados a essa situação por muito tempo, ou poderemos superá-la em um prazo menor? A resposta a esta pergunta tem variáveis:

- 1º) sim, será persistente na medida em que se afigura que o domínio do capitalismo monopolista tende a ser longa;
- 2º) não, será superada pela possibilidade do Estado se renovar e intervir na transformação sócio-econômica pela reorganização dos sistemas de trabalho;
- 3º) talvez, na dependência da capacidade de reorganização dos trabalhadores em suas entidades sindicais e políticas, somada a uma interação com o poder central.

E com essas variáveis - muitas outras poderão ser apontadas - é que trabalhamos no presente, com memória na árdua construção realizada no tempo passado.

VII.

No equacionamento dessas variáveis, face ao ambiente político em que as contradições do mundo do trabalho se situam, indaga-se da possibilidade da realização de um pacto social. Neste rumo, essas variáveis estão situadas em alguns pontos, como:

- 1) as relações capital e trabalho se encontram em qual estágio no desenvolvimento do capitalismo local?

- 2) há organizações e dirigentes sociais e sindicais capacitados ao diálogo?
- 3) o momento de afirmação democrática vivido pela nossa sociedade é propício?
- 4) os graves problemas econômicos e sociais nos impelem a soluções consensuais imediatas?
- 5) os Poderes Públicos querem esse pacto?

Devem ser indicadas várias dificuldades para que esse objetivo seja alcançado a) na inexistência, ainda, de pontos claros a serem atacados de imediato; b) quem são os interlocutores principais; c) a persistência de disputas menores em detrimento da necessidade de acordos nas questões centrais econômicas e sociais; d) instrumentos organizativos mais precisos para intermediar o diálogo; e) as grandes carências sociais e as diferenças regionais; f) a presença oligopolista dos grandes grupos econômicos internacionais.

Para fazer avançar a possibilidade desse pacto social, há necessidade dos poderes públicos se apoiarem na organização sindical e empresarial nacional. O movimento sindical dos empregados e dos empregadores legitimamente nacionais detém um dos sistemas organizativos melhor formatados em nosso país.

Assim, as organizações do movimento sindical e empresariais nacionais deverão ter participação efetiva nos projetos públicos, não ficando na expectativa de serem acionados, mais, ao contrário, de se constituírem em agentes ativos e definidores das mudanças necessárias. Ainda mais: o combate ao desemprego, à exclusão social, à fome e outros pontos essenciais para a redefinição de nosso país socialmente, são metas que as empresas responsáveis socialmente e o movimento sindical podem fixar como suas prioridades e, neste sentido, reforçar a programática de governo.

O debate no âmbito do Fórum Nacional do Trabalho instalado no primeiro governo do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva (2003/2006) não atingiu o objetivo esperado, que seria consensuar o movimento sindical e empresarial em torno de propostas básicas, não tendo conseguido apontar a solução para as questões enfrentadas no mundo do

trabalho e do capital. Isto porque, muitas foram as deficiências e incapacidades no Fórum, desde a debilidade na sua direção, metas superdimensionadas, exclusão de entidades fundamentais para o debate e confusa metodologia de trabalho. Foi apenas um fórum de debates com pouca eficiência.

A estratégia para enfrentamento das reformas da legislação sindical e trabalhista indica um marco inicial: determinar quais as questões consensuais e quais as principais divergências entre capital e trabalho. Qualquer proposta deve ter a clareza necessária quanto ao que se deve manter, o que se deve mudar, o que se deve garantir e ampliar, o que se deve complementar e introduzir, segundo prioridades efetivas, sem o que pouco se avançará nas mudanças pretendidas. Qualquer fórum deve ter uma composição equilibrada entre a representação do Governo, do Parlamento, das organizações sindicais empresariais e do trabalho, dos advogados, magistrados e procuradores do trabalho, servidores públicos. O critério será sempre o da representatividade de cada setor, mas sem excluir nenhum segmento. Somente uma composição democrática e aberta permitirá que se tenha um instrumento útil ao país.

VIII.

A atual estrutura sindical, contida na Constituição de 1988, está baseada em sólidos pressupostos, derivados da longa prática sindical brasileira, estabelecendo, sinteticamente:

- a) liberdade de associação profissional ou sindical e liberdade de filiação sindical (art.8º e inciso V, combinado com o art.5º, incisos XVII a XXI,CF/88);
- b) liberdade para fundação de sindicato, obrigatoriedade de registro no órgão competente (Ministério do Trabalho, segundo decisão do Supremo Tribunal Federal);
- c) vedação ao poder público em interferir e intervir na organização sindical;
- d) unicidade sindical, em qualquer grau, dos setores profissionais e econômicos;
- e) representação de toda a categoria profissional ou econômica e não apenas dos associados;

- f) base territorial definida pelos trabalhadores, limitada ao município, impede a formação de sindicato por empresa(s);
- g) sistema confederativo de representação sindical (confederação, federação e sindicato);
- h) representação da categoria profissional e econômica judicial e extrajudicialmente;
- i) arrecadação de fundos sindicais diretamente dos trabalhadores e possibilidade de fixação, em lei, de descontos nos salários dos empregados e de contribuições financeiras das empresas em favor do sistema confederativo;
- j) obrigatoriedade da participação da entidade sindical nas negociações coletivas de trabalho; as convenções e acordos coletivos de trabalho como direitos fundamentais dos trabalhadores (art. 7º, XXVI);
- k) direito do trabalhador aposentado continuar participando da entidade sindical, podendo votar e ser votado;
- l) estabilidade do dirigente sindical no emprego.

Este o modelo sindical amparado constitucionalmente e que, para ser modificado, dependerá de emenda constitucional, inclusive para possibilitar que as centrais sindicais tenham reconhecimento de representação sindical. Modificar essa estrutura sindical, construída a partir do debate na Constituinte, no seu todo ou em parte, dependerá de uma engenharia política nada fácil, diante das profundas diferenças existentes no movimento sindical de trabalhadores e empregadores, a partir de concepções e interesses por vezes até antagônicos. Ou se consegue uma nova estrutura que reflita o consenso das entidades sindicais, ou dificilmente se avançará para mudanças significativas.

Quanto a organização sindical brasileira, virou moda dizer que se trata de um movimento fraco, tendo como parâmetro países da Europa e os Estados Unidos da América do Norte. Mesmo hoje debilitada a força da classe trabalhadora, vale rechaçar tal assertiva, eis que o movimento sindical brasileiro de empregados e de empregadores é um dos mais bem organizados em todo o mundo, a saber:

- a) tem abrangência em todos os setores econômicos e profissionais, portanto de cem por cento de representação;
- b) tem sustentação constitucional e legal;
- c) tem base em um amplo sistema de acordos e convenções coletivas de trabalho;
- d) possui uma base política de representação nos Paramentos;
- e) tem base material e patrimonial extensa e contínua;
- f) tem um amplo sistema de assistência jurídica e social, incluindo o sistema S empresarial;
- g) possui reconhecimento e respeito de todos os segmentos sociais;
- h) tem filiação às principais organizações internacionais;
- i) o dirigente sindical possui estabilidade no emprego.

Algumas das fragilidades existentes no movimento sindical dos trabalhadores decorrem de vícios estruturais:

- a) inexistência de organização sindical no local de trabalho sob controle das atuais entidades sindicais;
- b) incapacidade das principais entidades estabelecerem um plano de luta e de trabalho comum que reflita as reivindicações de toda a classe trabalhadora;
- c) baixo índice de sindicalização em alguns setores;
- d) fragmentação corporativista;
- e) debilidades financeiras em muitas entidades;
- f) frágil integração nos planos sociais dos governos municipal, estadual e federal.

Outro item importante diz respeito a evitar o começo do debate por questões polêmicas, como a unicidade e a contribuição sindical compulsória, o que poderia até mesmo inviabilizar os entendimentos, já que esses temas dividem o movimento sindical de empregados e empregadores. O que soma e o que divide deve ser definido no início do diálogo e as metas a serem atingidas devem ficar claras entre as partes interessadas nas reformas trabalhista e sindical.

A unicidade sindical é constitucionalmente adotada e qualquer mudança no sistema dependerá de consenso e se não houver não é ponto inicial de entendimento, mas, pelo contrário, de antagonismo. Também a contribuição sindical compulsória está inserida no sistema de representação ampla da categoria econômica e profissional, de sócios e não sócios da entidade sindical, e qualquer mudança no sistema deve ser consensual. A unicidade vem permitindo a consolidação de várias entidades muito representativas em todos os setores profissionais e econômicos. A contribuição sindical garante a existência de milhares de sindicatos patronais e de empregados e sua supressão, sem a resolução dos meios de financiamento sindical, seria condená-los à extinção. Parte da verba da contribuição sindical é orçamentária, destinada ao FAT, viabilizando cursos de formação profissional.

Portanto, como não são pontos consensuais, não servem para o início do diálogo. Por isso, repita-se: temos que indicar os pontos de consenso quanto a mudanças possíveis, quais os pontos antagonísticos, fixar metas e prazo para as mesmas serem atingidas. Caso contrário, ficaremos perdidos no labirinto de nossas diferenças. Combate ao desemprego, luta contra a exclusão e a fome, direitos de cidadania, melhoria nas condições de trabalho, são pontos que podem unir e serem destacados. Reformas previdenciária e tributária são prioritárias. Esta poderá ser nossa agenda construtiva e unificada.

No apagar das luzes da legislatura concluída em 2002, a Comissão de Constituição e Justiça do Senado Federal aprovou a Convenção 87 da OIT, de 1948, que trata da liberdade sindical, ainda pendente de aprovação em Plenário. Setores do movimento sindical defendem a liberdade e autonomia sindical plena, com a eliminação do conceito de categoria profissional e a limitação mínima de um município, autorizando o sindicato por empresa.

Entretanto, a passagem de um sistema que está sustentado constitucional e legalmente para outro sistema deve ser, primeiro, necessária, e, segundo, consensual. Essa alteração não é necessária de imediato, eis que a representação unitária de uma ou mais de uma categoria econômica ou profissional possibilitou a criação de entidades que ajudaram a manutenção da representação sindical dos trabalhadores

e dos empregadores, sua representatividade política e social. Caminhar para a pluralidade sindical poderá representar a absoluta fragmentação do sistema e, assim, sua desconstituição.

As mudanças devem começar pela base, ou seja, fortalecimento dos atuais sindicatos e a organização sindical no local de trabalho controlada a partir das entidades sindicais existentes para, depois, avançar para as alterações necessárias e possíveis. Por isso tudo, são necessárias medidas que viabilizem a reforma da legislação sindical e trabalhista sem cair na pulverização da organização sindical, com seu conseqüente enfraquecimento, e na redução, flexibilização ou eliminação de direitos.

Para a reforma sindical poderiam ser adotados os seguintes encaminhamentos imediatos:

- 1) legalização das centrais sindicais para que possam ser incluídas no sistema sindical brasileiro;
- 2) organização sindical nos locais de trabalho sob controle das atuais entidades sindicais;
- 3) regulamentação para criação de novas entidades sindicais sob controle conjunto do governo e organização sindical econômica e profissional;
- 4) aprovação de um estatuto de garantias sindicais;
- 5) regulamentação dos procedimentos da substituição processual;
- 6) manutenção da contribuição sindical compulsória, alterando sua destinação para beneficiar as centrais sindicais;
- 7) a regulamentação da contribuição confederativa, inclusive em favor da central sindical;
- 8) estabelecer uma pauta de pontos consensuais e divergentes que possibilitem o avanço do diálogo entre as organizações sindicais de trabalhadores e destas com o setor empresarial.

IX.

Quanto a proposição de reforma trabalhista a iniciar-se através de amplo debate com as entidades representativas dos empregados e empregadores e demais setores da sociedade civil interessados nestas questões, foi facilitada com a retirada, através de mensagem presidencial

ao Congresso Nacional, do projeto de lei sobre a prevalência do negociado sobre o legislado. Além desta providência saneadora, é necessário que, como trabalho preliminar, nesta fase de transição, que se efetive levantamento do quadro legislativo para indicar os pontos que já se encontram em debate e que poderão ou não ser aproveitados, ou mesmo aqueles, como o projeto do negociado sobre legislado, que devem ser afastados de imediato.

Entretanto, o debate sobre a reforma trabalhista não pode vir desacompanhado do exame sobre as medidas emergenciais a serem aplicadas no campo econômico, tributário e social, eis que a adoção de novas leis no campo do trabalho decorrerá, em grande parte, do ajuste a ser produzido em setores fundamentais da sociedade.

Neste sentido, quatro pontos podem ser destacados:

1º) a reforma tributária, onde está colocada a análise dos encargos fiscais que oneram as empresas; 2º) a política de geração de empregos e os sistemas de trabalho comunitário, cooperativo e solidário; 3º) a legislação de sustento relativa ao trabalho informal, hoje disseminado em larga escala; 4º) a legislação de controle do processo de terceirização do sistema produtivo.

As entidades profissionais, sindicais e demais setores interessados devem definir propostas e parâmetros de atuação, referenciando algumas tarefas:

a) levantamento legislativo das proposições existentes; b) especificar quais os pontos das alterações já havidas que devem ser revistos, tendo em vista os prejuízos ocasionados pelas mudanças impostas nos oito anos de governo neoliberal; c) quais os pontos centrais das mudanças a serem efetivadas que devem balisar os debates.

Esta contribuição é necessária visando eficiente metodologia de trabalho e fundamental para possibilitar soluções adequadas aos novos rumos políticos de nosso país. Discute-se muito hoje sobre mudança na legislação do trabalho, como forma de flexibilizar os direitos e criar as

condições para a regularização do trabalho informal, especialmente com a desoneração da folha de salário. Por trabalho informal entende-se o trabalho sem a observância das regras mínimas de sua proteção constitucional e legal. Não existe a fraude apenas porque o encargo social é elevado, mas pela impunidade dos que descumprem da norma legal e abusam do ser humano. A desoneração do trabalho, do ponto de vista fiscal, por si só será inócua, pois a legislação de garantia do trabalhador deve ser observada rigorosamente.

Três medidas poderiam ser adotadas ao mesmo tempo, acompanhando a desoneração fiscal parcial:

- a) registro de todo e qualquer trabalhador subordinado a quem dele aproveitar o trabalho;
- b) manutenção dos encargos mínimos de previdência e seguro de acidente do trabalho;
- c) obrigatoriedade de acordo e/ou convenção coletiva de trabalho normatizando o setor.

Ao mesmo tempo, fixar o limite da aplicação dessa norma legal diferenciada, ou seja, a que setor econômico aproveita, a que empreendimentos e atividades. Ainda no que concerne a uma reforma da legislação do trabalho ela pode ser iniciada com a aplicação das medidas acima sugeridas, acrescentando-se a necessidade de:

- a) fixar um sistema efetivo de acompanhamento, esclarecimento e fiscalização para o cumprimento da lei;
- b) profunda mudança no sistema processual do trabalho, reorganização da Justiça do Trabalho e sua modernização;
- c) fortalecimento das instâncias de orientação e mediação do Ministério do Trabalho e da Procuradoria do Trabalho;
- d) efetivação das normas constitucionais por lei complementar.

X.

A Universidade da Vida forja a igualdade e a solidariedade. Conviver democraticamente é o exercício do cotidiano. A construção social deve ser movida pela força do ideal e fé nas pessoas simples e humildes. Na luta dos excluídos, explorados e oprimidos, na conquista e defesa de direitos, no propor e reivindicar, a prova comum sempre é

conferida no enfrentamento contra os detentores do poder econômico monopolizado.

Degradada pela corrupção, a política é suja e descartável para muitas pessoas que resistem em participar e têm medo. Os oportunistas contaminam Parlamentos e Governos. Mas, felizmente, há os que reagem, apregoam a ética e o compromisso democrático. A elevação da consciência social sedimenta a determinação moral, concretizada na organização do povo, condições para a revolução política inadiável.

Unir capacidade, experiência e firmeza ideológica possibilitará o surgimento de um novo tempo. À angústia e desesperança crescentes diante da perversidade do capital concentrado e oligopolizado, contrapomos opções para uma vida digna. Pois a luta por uma vida digna tem sido a meta da ação dos que acreditam em um novo tempo, alavancando as rupturas contra o sistema selvagem imposto.

O destino do nosso país está colocado em nossas mãos. Somos instrumentos do mobilizar, organizar e educar o povo para os embates políticos, econômicos, sociais e culturais, fundamentais para a construção de uma sociedade fraterna, solidária, igualitária. No exemplo dos combatentes que deram suas vidas pela causa do povo, nos inspiramos e nos fortalecemos. A caminhada, árdua e difícil, é imperativa. Sempre na certeza de que um outro mundo é possível.

Referências bibliográficas:

- 1.PASSOS, Edésio, SILVA, Diana de Lima e - Impactos da Globalização.Relções de Trabalho e Sindicalismo na América Latina e Europa” - pag. 142, Editora LTr, 2001.
 - 2.SUSSENKIND, Arnaldo - Comentários a CLT e Legislação Complementar, Vol.1, 2ª.Ed., pags.10/11, Livraria Freitas Bastos, 1964.
 - 3.COUTINHO, Aldacy Rachid - “A Reforma Trabalhista ‘Gattopardesca’” - in “Reforma Trabalhista e Sindical” (organizado por Sidnei Machado e Luiz Eduardo Gunther) pag.29, Editora LTr, 2005.
 - 4.DALLEGRAVE NETO, José Affonso - Contrato Individual de Trabalho, uma visão estrutural - pag.52, Editora LTr, 1998.
-

5. GENRO, Tarso Fernando - Contribuição à Crítica do Direito Coletivo de Trabalho - pags.22/23, Editora Síntese, 1980.
 6. PASSOS, Edésio - Novos Direitos Constitucionais dos Trabalhadores - pag.07, Editora LTr, 1988.
 7. BIAVASCHI, Magda Barros - Fundamentos do Direito do Trabalho: "Nosso Tempo", in As Transformações no Mundo do Trabalho e os Direitos dos Trabalhadores - organizado por José Dari Krei e outros, pag.49, Editora LTr, 2006.
 8. CARDOSO, Adalberto, LAGE, Telma - As normas e os Fatos - pag.27, FGV Editora, 2007.
 9. MIRANDA, Pontes de - Comentários à Constituição de 1967 com a emenda n.1, de 1969 - tomo I/15-16, 2ª ed. 1970, RT.
 10. GENRO, Tarso Fernando - Natureza Jurídica do Direito do Trabalho - in Introdução Crítica ao Direito do Trabalho, série de "O Direito Achado na Rua", Universidade de Brasília, CEAD, NEP, 1991.
 11. MALAGUTI, Manoel Luiz - "Crítica à razão informal" - Editora Boitempo, 2001.
-