

AS RELAÇÕES DE TRABALHO E OS CONFLITOS SOCIAIS

Considerações sobre como o Direito do Trabalho se transforma no momento de transição dos milênios em um mundo sem fronteiras

Edésio Passos^()*

“ il diritto de lavoro, che non esito a definire come una delle piu importanti combinazioni di esperienza e di dottrina realizzate nel nostro tempo, entri nel nuovo millennio mantenendo intatta la sua funzione di strumento eminente per la giustizia sociale ” - Gino Giugni

01 Globalizar é um termo utilizado em vários sentidos, nasceu de uma concepção filosófica um mundo sem fronteiras Utopia irrealizável ou utopia possível? Mas foi no sentido econômico que a globalização ganhou contornos mais nítidos Se o capital já era internacional sua expansão sem limites criou a economia social de mercado Fator fundamental na consolidação do capital tem sido a nova revolução tecnocientífica e, dentro dela, nas telecomunicações O sistema produtivo-industrial se aperfeiçoa, as bolsas de valores funcionam vinte e quatro horas no mundo, interligadas em uma rede financeira ininterrupta Por outro lado, os trabalhadores entenderam que sua organização a nível internacional seria essencial para o enfrentamento do capital Entretanto, enquanto as empresas se constituíram em transnacionais, multinacionais, via oligopólios e monopólios, as organizações sindicais fragilizaram-se em divisões ideológicas, políticas, profissionais e funcionais Acompanhando esse desenvolvimento, a intervenção do Estado cristalizou a superestrutura jurídica nas relações de trabalho, ordenada em uma legislação nascida nos centros industriais e construída gradativamente em todo o mundo, até atingir um regramento internacional pelas convenções da OIT As relações de trabalho tornaram-se um fator decisivo no desdobramento dos fatores políticos e sociais nas

^(*) *Edésio Passos, Advogado, assessor sindical, membro do Instituto dos Advogados Brasileiros, deputado federal na legislatura de 1991-4, autor de “Novos Direitos Constitucionais dos Trabalhadores” (Ltr, 1988) e “Proteção Jurídica do Trabalhador” (Genesis, 1995)*

sociedades modernas, nesta etapa dos blocos econômicos e da agressiva competição pela conquista do mercado

02. As relações de trabalho, embora tenham configurações gerais que identificam as contradições e compromissos entre trabalhadores e empresários, são diferenciadas segundo a história de cada país. Por isso, **Wolfgang Daübler** assinala: “As relações de trabalho não mudam de um dia para o outro. As regras que determinam as relações entre capital e trabalho costumam basear-se numa tradição longa e profundamente arraigada na consciência dos envolvidos. Ninguém pretende colocar em risco os compromissos acertados que, em muitos casos, são fruto de disputas acirradas (Shimada, 1992). Com o tempo vão se cristalizando procedimentos definidos e, em algumas sociedades, também valores comuns que podem levar o prazo de toda uma geração para ser reformulado. A estabilidade se refere sobretudo a instituições e procedimentos e, em grau muito menor, ao conteúdo dos resultados contratados ou das soluções impostas pelas autoridades públicas”⁽¹⁾. As relações de trabalho atingem, ao mesmo tempo, o fim de um período e a transição para uma nova etapa, estreitamente ligada ao destino do capitalismo e do socialismo, em momento de profundas transformações. Aferindo essa nova configuração, **Göran Therborn** considera como fatores relevantes: o declínio do neoliberalismo, a queda do “socialismo real”, nova relação entre Estado-empresas com o desenvolvimento das forças produtivas para uma direção de caráter mais privado⁽²⁾

03. Essas transformações no capitalismo competitivo determinaram nos centros mundiais da tecnologia e dos sistemas produtivos avançados, mudanças profundas que se projetaram nas relações industriais e de trabalho já na década de oitenta. No estudo sobre as relações industriais nos anos oitenta na Europa, **Guido Baglioni** apresenta o seguinte cenário: a) “as relações industriais e a representação sindical tornam-se muito determinadas pelas práticas e pela estrutura da economia e dos processos produtivos”; b) “... a ação (sindical) não poderá mais ser identificada com uma sucessão de conquistas e aquisições, tornando-se mais uma experiência de risco, de tentativas, de escolhas cuidadosamente calculadas”; c) “para as estruturas e as direções dos sistemas das relações industriais são e serão relevantes as orientações, as escolhas, os estilos empresariais e gerenciais

⁽¹⁾ DAÜBLER, Wolfgang. *Relações de trabalho no final do século XX. O Mundo do Trabalho*, São Paulo, 1994, ed. Scritta, p.18.

⁽²⁾ THERBORN, Göran. *A Crise e o Futuro do Capitalismo. Pós-Liberalismo - As políticas sociais e o Estado democrático*. São Paulo, 1995, ed. Paz e Terra, p.39/40.

perante o trabalho e suas representações”⁽³⁾. Significa que o processo produtivo e os fatores estruturais da economia capitalista atuam decisivamente nas relações de trabalho e que a representação sindical, cessado o período de conquistas, terá agora que optar por ações de risco, inovações em seus procedimentos, ou para manter benefícios, ou para criar normas diante das mudanças no sistema de produção.

04. No Brasil, as fragilidades acumuladas durante décadas se refletem nesse momento de transição e “a falta de um desenvolvimento tecnológico sustentado e de uma mão-de-obra qualificada impede, hoje, que a economia brasileira possa dar o salto da terceira Revolução Industrial” (Fiori, 1994)⁽⁴⁾, ou como lamenta Celso Furtado “o Brasil teve a sua oportunidade histórica, acumulou riqueza e poderia ter transformado essa “modernidade” numa sociedade mais justa, mais estável. E não o fez... Perdeu-a pelo atraso social, por ter uma elite que se aliou aos Estados Unidos, preocupada estritamente em acumular benefício de uma minoria”. E diante dessa situação, o eminente economista argumenta: “o problema agora é como adaptar-se à “globalização”, que aparece como uma força avassaladora. Como evitar que esta globalização se faça contra o país. Eis o dilema. Como tirar partido das formas atuais de globalização, da sua força de expansão, baseada no “fundamentalismo mercantil”. Porque não se pode esperar que estas forças transnacionais apresentem projetos elaborados para as nações fora do marco de sua própria racionalidade. Pensam na sua própria racionalidade, não na dos outros países, digamos, como o Brasil”⁽⁵⁾. Portanto, um quadro de atraso social e de competitividade que leva em conta, exclusivamente, os projetos particulares alavancados pelos interesses dos grandes agrupamentos econômicos.

05. O encaminhamento das alternativas para a crise brasileira remete a reconhecer nossa própria história e, no caso das relações de trabalho, no que elas estão assentadas e que fatores devem ser considerados. Ao traçar um rápido, mas preciso, esboço dessas relações de trabalho, o jurista Roberto Santos conclui: “É como se a sociedade brasileira percorresse num momento só todas as escalas que as relações de trabalho

⁽³⁾ BAGLIONI, Guido. *As relações industriais na Europa nos anos 80. O Mundo do Trabalho*, São Paulo, 1994, ed. Scritta, p.97.

⁽⁴⁾ FIORI, José Luis. *O nó cego do desenvolvimentismo brasileiro*. *Revista Novos Estudos*, São Paulo, vol. 40, nov. 1994, p.125.

⁽⁵⁾ FURTADO, Celso. *O pensamento econômico latino-americano*. *Revista Novos Estudos*, São Paulo, vol. 41, março de 1995, p.96.

assumiram nas várias épocas da História, da escravidão ao moderno regime salarial e deste ao pós-capitalismo”⁽⁶⁾. Essa não é uma fotografia dos grotões dos distantes pontos do nosso território, porque nos grandes centros industriais se convive com a legião dos precários, autônomos, terceirizados, temporários, ambulantes, cooperativizados, colaboradores, aprendizes, bóias-frias e tantas outras denominações encontradas nos processos que superlotam a Justiça do Trabalho, ao lado dos trabalhadores qualificados, enquadrados, complementados, hierarquizados, beneficiados, assistidos, integrados, sindicalizados ou o que mais seja no ordenamento formal dos contratos de trabalho. No plano empresarial, essa gama diversificada de figurações também é detectada no universo diferenciado das micro, pequenas, médias, grandes e oligopolizadas empresas, privadas e públicas. No nível da intermediação direta entre esses protagonistas, entidades sindicais patronais e de empregados, costuram normas que complementam o cipoal legislativo acumulado ao longo de mais de seis décadas, fruto da insistente presença do Estado no âmbito desse relacionamento, sedimentado pelo poder da conciliação e das sentenças da Justiça do Trabalho. São com esses elementos históricos, nessa realidade, adicionada aos fenômenos da globalização, que se atua e a partir deles poderão ocorrer as transformações necessárias para o desejado salto ao próximo milênio.

06. Ao examinar as relações de trabalho, elementos fundamentais podem ser delineados, como ensinam **Alejandra e Pedro Guglielmetti**, com base nas condições externas, os atores, os métodos e os lugares⁽⁷⁾. As condições externas são relativas às características do capitalismo, os fatores conjunturais da economia, o mercado de trabalho, as influências dos setores produtivos - agricultura, indústria, serviços - e as condições no campo político.

Os atores que participam são as organizações e representações sindicais de trabalhadores e empregadores e o Estado. Os métodos se distinguem em relação a estabelecer normas pelas negociações diretas entre empregados e empregadores, a intervenção legal imposta pelo Estado ou derivada de propostas consensuais dos interessados, a mediação do Estado a nível do governo, do Parlamento e da Justiça do Trabalho. Quanto aos lugares, as relações de trabalho têm que ser avaliadas a nível municipal, ou

⁽⁶⁾ SANTOS, Roberto. *Nota prévia sobre o estado do sindicalismo brasileiro*. Revista Trabalho & Processo, São Paulo, ed. Saraiva, vol. 6, setembro de 1995, p. 116.

⁽⁷⁾ GUGLIELMETTI, Alejandra e Pedro. *Relaciones Laborales para dirigentes sindicales de América Latina, Chile*, ed. dos Autores, 1995, p. 109.

regional e estadual, até mesmo a nível nacional, dependendo da representatividade e organização dos trabalhadores e das empresas, assim como em relação ao campo e às cidades. Esses elementos também apresentam grande complexidade em decorrência dos desequilíbrios existentes e das diversidades encontradas em cada um desses setores. O que se pretende acentuar é a necessidade de que, no confronto dentro das relações de trabalho, tais elementos são essenciais para o equacionamento das propostas de superação dos impasses existentes.

07. As condições externas relativas ao capitalismo no Brasil, podem ser sintetizadas quanto ao processo de globalização da economia, a reestruturação produtiva e a financeirização da riqueza, como destaca a professora **Tania Bacelar de Araujo**⁽⁸⁾, aliadas à política de privatização do Estado, o mercado definindo os rumos do desenvolvimento, adotando-se o neoliberalismo como estratégia de inserção do país em escala mundial. Este ponto foi alcançado com o esgotamento de um ciclo: a industrialização por substituição de importações, a urbanização e a integração espacial do território habitado. Se esgotado esse ciclo, impõe-se a sua superação. Diz **Cesar Benjamin** que “a crise atual marca, portanto, o fim de um ciclo longo da vida nacional... e sua superação exige que se coloquem em marcha novos processos estruturais que tomem o lugar dos antigos, que abram novas fronteiras de longo prazo para os investimentos e voltem a dotar a sociedade brasileira de uma perspectiva de futuro, ou seja, de um projeto”⁽⁹⁾. De um projeto que possa quebrar as disparidades profundas que marcam a nossa sociedade, formalmente igual em vários direitos, mas extremamente desigual política, econômica, social e culturalmente.

08. Neste cenário, os atores envolvidos nas relações de trabalho cumprem suas atuações. Em destaque, o Estado compreendido com suas vertentes, desde a onipresença do governo federal, o papel decisivo do Parlamento e a imensa rede montada pelo Judiciário do Trabalho em todo o país. Por mais que se possa desejar o Estado fora das relações de trabalho, as características de nossa estruturação político-funcional impedem que ele se retire desse cenário. A não ser que outro modelo constitucional e institucional fosse recolocado em análise e redefinidos os rumos consolidados através do pacto firmado em outubro de 1988.

⁽⁸⁾ ARAÚJO, Tânia Bacelar de Brasil, *o modelo de desenvolvimento*. Brasil - Reinventar o Futuro. Rio de Janeiro, ed. do SENGE-Rio, 1995, p. 13.

⁽⁹⁾ BENJAMIN, Cesar. *Elementos de uma nova estratégia para o Brasil*. Brasil - Reinventar o Futuro. Rio de Janeiro, ed. do SENGE-Rio, 1995, p. 35.

O governo detém o poder de definir os rumos da economia e sobre questões fundamentais através das medidas provisórias, que nascem definitivas, inclusive em matéria de condições de trabalho e salário. Por seu turno, o Parlamento é a representação das elites e dá sustentação às decisões do governo, raramente sensível a alterações legislativas pela pressão dos agrupamentos sociais organizados. O Poder Judiciário do Trabalho consolidou-se com a Constituição de 1988, é responsável pela conciliação, decisão e execução quanto aos conflitos individuais e coletivos, valendo-se de uma extensa rede montada em todas as regiões e quase todas as localidades. Sustentada por um tripé orgânico que envolve magistrados, funcionários e representações classistas de empregados e empregadores, a Justiça do Trabalho consegue definir parâmetros e limites nas relações de trabalho. Ora, esse modelo intervencionista estatal é extremamente rígido e qualquer reestruturação significa atingir o centro decisório do poder político estabelecido ao longo dos anos. Por isso mesmo, essa reestruturação é um dos pontos cruciais no processo de mudanças necessárias em nossa sociedade.

09. Em nosso país, os empregados e empregadores, através de suas representações sindicais, ou as empresas através de seus organismos, são atores decisivos nos desdobramentos das relações de trabalho, mas com figurações extremamente diferenciadas, antagonismos históricos e fragilidades intrínsecas. Os empregados têm sido o elo frágil da corrente, destituídos de organizações sólidas, sem preservar tradições, com contradições profundas geradas pela disputa de espaços no mercado de trabalho. As entidades sindicais de trabalhadores, além de fragmentadas e divididas, não conseguem sequer estabelecer metas comuns de ação na defesa de direitos e interesses. A enorme massa de desempregados e precários, sem representação associativa, desestabilizam ainda mais este lado débil da balança social. Já os empregadores, mesmo com as contradições inerentes ao processo competitivo do capitalismo, conseguem determinar o poder político-econômico, além do controle dos projetos de natureza social.

10. Os métodos e práticas nas relações de trabalho estaficaram-se no tempo, com poucas inovações mais recentes. Quando empregados e empregadores se confrontam, os resultados remetem a uma composição parcial de interesses, em que são levados em conta a sobrevivência dos dirigentes sindicais estabilizados em suas funções e empregos e a intocabilidade das decisões no âmbito das empresas. Discutem-se condições de trabalho e de salário, mas nas tratativas bilaterais não se questionam investimentos, destinação social do produto fabricado ou do serviço prestado, nem sistemas de gerenciamento, ou prioridades de

aplicação de recursos no âmbito social e funcional. Assim, os acordos e convenções coletivas se resumem a normas que em quase nada modificam a sistemática das relações produtivas e de trabalho. A organização interna de comissões sindicais ou comitês de empresa são singularmente contadas nos dedos, embora o princípio constitucional consagre o direito à participação dos empregados na gestão da empresa. Por sua vez, o Estado desempenha sua função vertical, ou de impor a norma, ou de vigiar e punir os trabalhadores quando se manifestam pela greve ou movimentos de protesto. A mediação estatal no conflito visando a resolução das questões nas relações de trabalho se dilue em reuniões fragmentadas e ineficientes, com resultados decepcionantes.

11. Face a essa realidade, como buscar alternativas para superação dos entraves para o desenvolvimento democrático e eficaz das relações de trabalho? Nos Estados Unidos o governo federal decidiu implementar medidas associativas entre os trabalhadores e os organismos da administração para colocar os usuários em primeiro lugar, obtendo, desde 1993, altos rendimentos. Na mesma linha de comportamento, o Serviço Federal de Mediação e Conciliação e o Departamento do Trabalho estabeleceram associações cooperativas, especialmente incentivando inovações nas negociações coletivas. Os primeiros temas tratados nesses acordos referiram-se a medidas de segurança no emprego e saúde. De um processo de confrontação, entidades sindicais de trabalhadores de grande expressão como o Sindicato dos Mineiros, os operadores e trabalhadores aeroespaciais, os trabalhadores nas indústrias automotivas, passaram a fixar disposições inovadoras nas contratações coletivas. Os informes do sindicalismo norte-americano indicam a existência de uma nova estrutura de emprego nos Estados Unidos, baseada “na superação dos antagonismos do passado e forjando um tipo de pacto que possa gerar mais produtividade e sistemas de trabalho mais democráticos e humanos”, “... uma redistribuição fundamental na autoridade decisória, da gerência a equipes de trabalhadores”. “...redesenhar os empregos para incluir maior variedade de habilidades e tarefas e maior responsabilidade pelo produto final.” “... uma estrutura de administração horizontal... e os trabalhadores, através de seus sindicatos, têm direito a uma função decisória em todos os níveis da empresa”⁽¹⁰⁾. No que concerne ao tema garantia de emprego, vários convênios coletivos norte-americanos normatizam sobre nível de emprego

⁽¹⁰⁾ *DIRECTRICES. Disposiciones innovadoras para la negociación de convenios colectivos. Informe do Serviço Federal de Mediação e Conciliação do Departamento de Trabalho dos Estados Unidos. Washington, EUA, janeiro 1995, p. 10.*

garantido. redução da remuneração dos cargos de gerência para impedir despedimentos. programas de qualificação profissional, bancos de empregos, critérios para as despedidas, flexibilidade nas jornadas de trabalho denominada de emprego compartilhado. Este esforço comum está inserido dentro da visão de um novo sistema de organização laboral, com a “participação individual através da reestruturação dos processos produtivos e um novo desenho do trabalho, com representação coletiva, através da reestruturação dos processos decisórios, da fábrica à gerência da empresa”⁽¹¹⁾. Essas proposições tentam afastar a crise que atinge os sindicatos norte-americanos, com a previsão de que no ano 2.000 somente terão 5% dos trabalhadores como seus filiados e com a certeza de que “se os sindicatos dos EUA não atenderem de maneira criativa às exigências do novo mercado de trabalho, que se tornou mais flexível, desaparecerão”⁽¹²⁾. Se esta estrada levará a um resultado positivo, somente o tempo poderá confirmar.

12. Na Europa os planos de reativação dos mercados de trabalho são o ponto central dos debates políticos e entre as entidades de trabalhadores e empregadores. O governo francês pretende reduzir a jornada de trabalho e adotar medidas de estímulo às empresas para que possam contratar parte dos 12 milhões de desempregados. Na Alemanha, onde estão desempregadas cerca de 6 milhões de pessoas, discute-se um pacto pelo trabalho proposto pela poderosa central sindical dos metalúrgicos em torno da criação de empregos, alternativas político-industriais e estruturais, assistência aos desempregados. Na Grã-Bretanha, onde o governo produziu profunda desregulamentação nas relações de trabalho e privatização em larga escala, o desemprego manteve níveis elevados e crescentes e os sindicatos britânicos tentam a aprovação de medidas legislativas visando estabelecer controles a esse processo de desmonte dos benefícios de bem-estar aos trabalhadores⁽¹³⁾. Na América latina, os técnicos do BIRD acenam com mecanismos de proteção ao trabalhador quando desempregado e em mudança de emprego, diminuir encargos previdenciários em relação ao trabalhador, o estreitamento das relações empregados-empregadores para negociações diretas em torno das principais questões e investimentos governamentais nas

⁽¹¹⁾ *Idem*, pp. 16/32.

⁽¹²⁾ TAYLOR, Robert. *Americanos tentam a reestruturação*. São Paulo, *Gazeta Mercantil*, 28.08.1995, p. A-10.

⁽¹³⁾ *Trabalho sem futuro, futuro sem trabalho*. Folha de S. Paulo, caderno Mais, 03.03.1996

áreas de educação e treinamento como fórmulas desejáveis face as profundas disparidades sociais existentes no continente latino-americano⁽¹⁴⁾.

13. No Brasil, o governo enfrenta timidamente o problema das transformações atuais no mercado de trabalho e os reflexos na organização dos trabalhadores e sobre a sistemática das negociações capital-trabalho. Em 1993, a iniciativa do então Ministro **Walter Borelli**, da Pasta do Trabalho, em definir propostas através de um fórum sobre contrato coletivo e relações do trabalho, reunindo entidades empresariais, de trabalhadores, magistrados do trabalho e técnicos do governo resultou em recomendações consensuais, em particular para tornar o “sistema ... participativo e transparente”, com “transformações ... pela valorização do emprego, melhoria nas condições de trabalho, remuneração e salário, pela formação e qualificação profissionais, pela proteção contra as demissões imotivadas e pelo respeito às especificidades do setor público”, através do processo de “negociação entre as partes sem a interferência compulsória de terceiros, inclusive no setor público”⁽¹⁵⁾. O esforço merece ser retomado, experiência coletiva de integração dos vários segmentos envolvidos nas relações do trabalho, em um debate aberto em todo o país. Se houver a retomada desse fórum, poderá ser possível realizar a segunda parte, ou seja, a proposição de medidas concretas a ser implementadas em conjunto pelo Estado, empregados e empregadores.

14. Na linha de propostas concretas, a convenção coletiva de trabalho que estabelece o contrato especial de trabalho, firmada em 13 de fevereiro de 96 entre o sindicato dos metalúrgicos de São Paulo e as entidades patronais do correspondente setor econômico, não conseguiu firmar-se como um novo caminho nas relações de trabalho. Essa CCT feria direitos constitucionais e legais dos trabalhadores e fraudava a aplicação de obrigações previdenciárias e fiscais. Os contratos de trabalho flexíveis firmados pelos empregados seriam nulos e as empresas estariam passíveis de multas e ações judiciais. A idéia básica era permitir a contratação de percentual de 10% a 25% de novos empregados, de acordo com o número de trabalhadores já existentes na empresa, sendo os contratos não registrados na CTPS, reduzida a contribuição previdenciária, não recolhido o FGTS (substituído por um fundo especial depositado pelo empregador em favor do empregado), repouso semanal, férias e décimo-terceiro salário pagos

⁽¹⁴⁾ GOMIDE, Sandra. *A América Latina desperdiça os recursos humanos*. São Paulo, *Gazeta Mercantil*, 30.06.1995.

⁽¹⁵⁾ *FÓRUM NACIONAL SOBRE CONTRATO COLETIVO E RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL*, Brasília, ed. MTb, 1994, p. 318.

proporcionalmente às horas de trabalho. A inviabilidade de convenção coletiva de trabalho com este conteúdo é flagrante, já que a flexibilidade pretendida se contrapõe a normas constitucionais e legais. Resultou ineficiente o instrumento e inaplicável diante das críticas de advogados, procuradores federais e magistrados do trabalho.

15. O governo federal dentro da linha de flexibilização, entende que o principal obstáculo à reformulação nas relações de trabalho se encontra na rigidez da Constituição. Segundo documento elaborado pelo Ministério do Trabalho, pretende-se a flexibilização de 12 dos 34 direitos sociais previstos na Constituição, permitindo-se que nas negociações coletivas sejam reexaminadas referidas normas, ajustando-as segundo as particularidades das categorias profissionais e econômicas. Essa flexibilização atingiria direitos constitucionais: piso salarial, garantia do salário mínimo, adicional noturno, participação dos empregados nos lucros e na gestão da empresa, repouso semanal remunerado, adicional de hora extra, férias, licença à gestante, licença à paternidade, aviso prévio, adicionais de insalubridade e periculosidade. A expressão “salvo disposto em convenção coletiva ou em contrato coletivo” seria colocada ao final de cada um desses dispositivos constitucionais, para permitir a flexibilização. Por outro lado, o Ministro do Trabalho, **Paulo Paiva**, afirma que há quatro medidas para enfrentar a questão do desemprego que possa ser gerado pela flexibilização: “garantia da estabilidade econômica, programas específicos de geração de emprego e renda, programas de formação profissional e estímulo à redução dos encargos”⁽¹⁶⁾.

16. Neste mesmo rumo, seguiu para o Congresso Nacional o projeto de lei elaborado pelo Ministério do Trabalho (mensagem presidencial 257) que dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado. Este contrato poderá ser formalizado através de acordos e convenções coletivas de trabalho para admissões em acréscimo ao número de empregados da empresa, percentual até 20%, com redução da alíquota do FGTS para 2%, limitando a 120 o número de horas extras ao ano, com possibilidade de compensação com os períodos em que não ocorra trabalho extraordinário. O projeto reduz direitos sociais conquistados, sob alegação de permitir maior número de postos de trabalho, ou seja, os trabalhadores financiam a contratação dos novos empregados. A proposta cuida de não ser considerada inconstitucional, apenas alterando dispositivos legais.

⁽¹⁶⁾ *PAIVA, Paulo. Entrevista à Folha de S. Paulo, ed. 20.03.1996, p. 2.12.*

17. Enquanto o Parlamento discute o projeto governamental, duas normas legais em vigor podem fazer avançar as tratativas sobre direitos fundamentais dos trabalhadores e as negociações entre empregados e empregadores: a medida provisória sobre participação dos empregados nos lucros e resultados das empresas e a garantia de emprego determinada pela Convenção 158 da OIT. A participação nos lucros e resultados permite que as entidades sindicais de empregados e de empregadores, ou diretamente com as empresas, firmem acordos pelos quais: a) podem ser fixadas metas de produção; b) podem ser pagos aos empregados valores semestrais ou anuais decorrentes desses resultados ou lucros; c) valores são dedutíveis do imposto de renda e não há incidência dos encargos fiscais e previdenciários. Portanto, um instrumento de flexibilização na política salarial e quanto aos gravames fiscais que pesam sobre as empresas. Já a Convenção 158 da OIT, em vigor desde 06 de janeiro de 1996, promulgada pelo Presidente da República em 10 de abril de 1996 (Decreto 1.855, DOU de 11.04.1996), impede as despedidas imotivadas. Qualquer dispensa deverá ter motivo disciplinar ou justificar-se por necessidade empresarial (econômica, tecnológica, estrutural ou análoga), neste caso com análise prévia pelo sindicato da categoria profissional. Todas as despedidas que não observarem esses critérios, poderão ser revistas pela Justiça do Trabalho, podendo o empregado ser reintegrado ou fixada indenização compensatória. A Convenção 158 da OIT provoca o necessário entendimento entre as entidades sindicais de empregados e as empresas sobre as condições e possibilidade das despedidas. As duas importantes medidas legais abrem as portas da participação dos trabalhadores na gestão das empresas, essencial para a democratização das relações de trabalho, modernização no gerenciamento, aplicação dos investimentos e destinação social do produto ou serviço.

18. Contribuindo para a análise de propostas relacionadas com a crise econômico-social, a principal entidade sindical de trabalhadores da América Latina, a Central Única dos Trabalhadores, divulgou um estudo denominado "Propostas para a geração de empregos", no qual apresenta alternativas como : a) redução da jornada de trabalho, fim das horas extras; b) serviço social para desempregados junto ao poder público; c) impedimentos à dispensa imotivada; d) ampliação do seguro-desemprego; e) revisão dos encargos trabalhistas; f) estímulo à formação profissional; g) redução de impostos para micro e pequenas empresas e sobre produtos exportados, vinculada a políticas de emprego e eliminação da sonegação; h) prioridade de recursos creditícios para setores industriais geradores de emprego e retomada das câmaras setoriais; i) contrato coletivo de trabalho; j) fundo de manutenção do emprego constituído entre sindicatos de empregados

e empresas; k) definição de uma carta de direitos sociais do MERCOSUL; l) política de desenvolvimento agrícola e reforma agrária; m) medidas de erradicação do trabalho escravo e infantil; n) programa de garantia de renda mínima segundo projeto de lei em tramitação no Congresso Nacional⁽¹⁷⁾. Esta extensa lista de propostas servirá de base para os debates iniciais na Comissão de Trabalho da Câmara dos Deputados, onde está criado um fórum sobre o desemprego, responsável pelo estudo e encaminhamento das propostas de todos os segmentos sociais sobre a matéria.

19. O papel da Justiça do Trabalho quanto as relações do trabalho, segundo sua história e conformação constitucional, pode ser desempenhado em alguns pontos fundamentais, como: 1) sendo parte do poder público e diretamente envolvida na solução dos litígios no campo das relações capital-trabalho, constituir um fórum específico para definir as propostas sobre a imediata reformulação da Justiça do Trabalho; 2) os representantes das entidades de empregados e empregadores, que são magistrados do trabalho temporários, apresentar propostas de uma nova inserção mais direta na solução dos conflitos e na ligação entre o movimento sindical e o Poder Judiciário do Trabalho; 3) criação de comissão conciliatórias dos conflitos no nível das empresas e sindicatos de trabalhadores, às quais os litígios seriam encaminhados para o entendimento prévio obrigatório; 4) função mediadora e de arbitragem dos magistrados do trabalho, a nível das JCs, para conciliação e julgamento dos dissídios coletivos, como já admitiu o Tribunal Superior do Trabalho; 5) indicar grupos de magistrados do trabalho de todos os níveis e das AMATRAS para o estudo e apresentação das proposições relativas à solução dos litígios e execução das sentenças.

20. No mesmo nível da Justiça do Trabalho, a Procuradoria do Trabalho, dentro de suas atribuições constitucionais de grande alcance, poderá interceder acionando as entidades de empregados e empregadores para o debate da problemática das relações de trabalho, envolver-se nas iniciativas do governo federal e da Justiça do Trabalho. Formada de capacitados e experientes representantes, a Procuradoria do Trabalho pode cumprir tarefas de alta envergadura neste campo. Finalmente, os advogados têm uma extensa rede organizativa que poderá participar desse esforço, através da OAB, IAB e Institutos de Advogados, associações de advogados trabalhistas, associações de advogados de entidades sindicais de

⁽¹⁷⁾ PROPOSTAS PARA A GERAÇÃO DE EMPREGOS. Informe da Central Única dos Trabalhadores, São Paulo, 19.03.1996.

trabalhadores. Pelo fato de estarem diretamente ligados aos empregados e empregadores, os advogados e suas entidades podem exercer influência significativa no encaminhamento de propostas alternativas, pela experiência acumulada no dia-a-dia do enfrentamento das contradições sociais. Há, portanto, um campo fértil a ser semeado, composto de representações associativas prontas para serem mobilizadas, desde que os objetivos a serem atingidos estejam claros e possam ser definidos por um projeto nacional, ligado à superação das dificuldades comuns.

21. Certamente está no âmbito do entendimento direto entre empregados e empregadores a base de sustentação das propostas que surjam do poder público e se destinem à derrubada dos entraves sociais existentes no campo das relações de trabalho. Essa aproximação das entidades representativas de trabalhadores e de empresários representa a chave da resolução dos impasses surgidos. Isto não significa que trabalhadores abram mão de princípios e valores conquistados ao longo de séculos, nem de sua prática cotidiana na defesa de direitos e interesses de seus representados. Também não significa que empregadores negarão suas propostas de iniciativa em seus empreendimentos. Mantendo seus pontos de referência, empregados e empregadores podem fixar uma agenda comum de debate, os pontos centrais a serem analisados e quais as medidas de imediata execução, com propostas de maior fôlego. Chame-se a isso pacto, compromisso histórico, acordo social, pouco interessa. É relevante ter significado para o nosso país, com endereço certo: impedir que a malha social continue a ser esgarçada e a violência se aprofunde, possibilitando relações sociais e de trabalho segundo critérios democráticos. Essa estrutura será formada pelos interesses que possam ser acertados entre empregados e empregadores, junto a ação social do poder público necessária a minorizar as diferenças de classe e a participação dos segmentos sociais organizados desenvolvendo tarefas comunitárias do solidarismo humanitário.

22. Poderá ocorrer que se venha a afirmar ser uma impossível configuração. A estes, incrédulos ou alienados do processo em curso de amplas transformações sociais, apenas se espera que não sejam obstáculos impeditivos às mudanças necessárias. Porém, dos que têm a medida e a consciência de todos os fatores apontados, com os elementos transformadores que a história do Direito do Trabalho nos sinaliza, poder-se-á esperar ações que não estão no campo do ideal, ou da utopia irrealizável, mas exatamente no campo das possibilidades nascidas dos embates do difícil cotidiano de cada um. A lição retirada de **Gino Giugni**, na abertura destas considerações, é oportuna: "...o Direito do Trabalho, que não hesito em definir como uma

das mais importantes combinações de esperança e de doutrina realizadas no nosso tempo, adentrando o novo milênio mantendo intata a sua função de instrumento eminente pela justiça social”⁽¹⁸⁾ Essa combinação de esperança como suporte ideológico, aliada à capacidade da análise teórica, adquiridas no trato do juslaboralismo, permite que se possa ter um instrumento eficiente comprometido com a justiça social, como ensina o mestre italiano. A par de nossas obrigações profissionais e funcionais, deveremos dedicar espaço e tempo para o esforço coletivo no encaminhamento da resolução de nossos problemas comuns. Os instrumentos estão a nossa mão. Resta acioná-los.

⁽¹⁸⁾ GIUGNI, Gino. *Una lezione sul diritto del lavoro*. *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, Milano, ed. R. Franco-Angeli, n. 62, ano XVI, 1994, p. 203.