

UMA INTERPRETAÇÃO JURÍDICA DA REAÇÃO SINDICAL FRENTE À FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS E AS INOVAÇÕES OCORRIDAS NO SETOR PRODUTIVO

DANIELA ALVARES LEITE CARBONI(*)

1. Introdução. 2. Relações de Trabalho em um Mundo em Mudança. 2.1. As mudanças nas relações de trabalho. 2.2. A reação dos atores sociais. 3. A Flexibilização das Normas Trabalhistas. 3.1. Condições de surgimento do Projeto de Lei n. 5.483/01 que sugere a alteração do artigo 618 da Consolidação das Leis do Trabalho. 3.2. As condições de eficácia do Projeto de Lei n. 5.483/01. 3.3. Precariedade nas relações de trabalho como fator impactante da flexibilização. 4. Um Novo Sindicalismo. 4.1. Negociações coletivas nos anos 80. 4.2. Negociações coletivas nos anos 90. 4.3. Tendências recentes das negociações coletivas no Brasil. 5. Conclusão. Bibliografia.

1. INTRODUÇÃO

Pretendemos, com o presente trabalho analisar a proposta de alteração do artigo 618, da Consolidação das Leis do Trabalho, que assegura às empresas e às entidades sindicais a negociação coletiva de direitos trabalhistas através da flexibilização de tais direitos e a reação dos sindicatos nesse novo cenário socioeconômico.

Partiremos das mudanças ocorridas nas relações de trabalho e do próprio direito do trabalho, o qual deverá se remodelar, adaptando-se às novas condições de vida e aos novos problemas surgidos com o processo da globalização da economia, em especial os fenômenos da precariedade dos contratos de trabalho e do crescente nível de desemprego. Nesse

(*) Advogada do Terra Networks Brasil S/A.; especialização em Direito Processual Civil na Università Degli Studi di Milano; e Mestranda em Direito do Trabalho pela Universidade Católica de São Paulo.

contexto, é possível notar uma alteração na atuação dos atores sociais, em especial dos sindicatos, que precisam se moldar para enfrentar tais mudanças.

A globalização da economia, o fenômeno da terceirização e as inovações tecnológicas contribuem significativamente para a modificação das relações de trabalho. A terceirização aumenta o número de pequenas e médias empresas, reduz salários e benefícios e aumenta a precariedade dos contratos de trabalho. *A fábrica automatizada reduz significativamente os postos de empregos.* Vemos, assim, um sindicalismo lutando para a manutenção do trabalho. A questão do emprego passa a ocupar o lugar das demandas salariais nas negociações coletivas, obrigando os sindicatos a repensar o nível de atuação a fim de voltarem-se para problemas que transcendem as relações de trabalho.

2. RELAÇÕES DE TRABALHO EM UM MUNDO EM MUDANÇA

2.1. As mudanças nas relações de trabalho

Dentre as mudanças ocorridas em decorrência da reestruturação ocorrida com a globalização da economia entendemos que a terceirização é o processo que melhor demonstra os novos caminhos a serem adotados pelas empresas no atual contexto das relações de trabalho. A subcontratação encontra-se em crescente expansão. No início da década de 90, a terceirização ocorria, prioritariamente, em áreas de apoio, ou seja, nos serviços de limpeza, alimentação e segurança. Atualmente, esse expediente vem sendo utilizado na produção ou prestação direta de serviços, aqui é possível encontrarmos profissionais bastante qualificados submetidos ao processo de subcontratação, como nas áreas de *marketing*, informática, departamento jurídico, fiscalização técnica, dentre outros.

Esse procedimento corrobora para o aumento de micro/pequenas empresas, enxugamento das estruturas organizacionais, ocasionando demissões, menores salários, perdas de benefícios e vantagens salariais constantes de acordos coletivos sindicais, precarização dos vínculos empregatícios, das condições de trabalho e de segurança, tornando o quadro de precariedade dos contratos de trabalho ainda mais intenso e generalizado.

Ainda nesse contexto, devemos ressaltar que, se no final dos anos 70 e início dos anos 80 o sindicalismo brasileiro viveu um momento de grande dinamismo, no qual as demandas salariais estiveram no centro dos conflitos trabalhistas e houve uma grande valorização dos acordos trabalhistas, a partir de meados dos anos 90 as demandas salariais cederam lugar à questão do emprego, em razão da precariedade das relações de trabalho e do crescente índice de desemprego.

Um conjunto de medidas trabalhistas voltadas para as condições de contratação e formas de remuneração foram implementadas pelo governo de Fernando Henrique Cardoso com intuito de desregularizar direitos sociais e ampliar o grau de flexibilidade do mercado de trabalho. De acordo

com *Marco Antônio de Oliveira* "isso se traduziu na ausência de qualquer mecanismo de indexação dos salários a índices de preços e na adoção de uma série de medidas que visam estimular a 'livre negociação', promover a descentralização dos acordos por empresa ou grupo de empresas, afrouxar as normas e reduzir os custos de contratação e demissão, favorecer a difusão de formas mais flexíveis de modulação da jornada de trabalho e propiciar a adoção de mecanismos de remuneração variável, como a participação nos lucros ou resultados da empresa"⁽¹⁾.

A questão do emprego passa a ocupar o lugar das demandas salariais nas negociações coletivas, obrigando os sindicatos a repensar o nível de atuação a fim de voltarem-se para problemas que transcendem as relações de trabalho. Essa preocupação ganha vulto à medida em que verificamos que a informalização da economia já atinge metade da população economicamente ativa⁽²⁾.

Essa transformação também é percebida se analisarmos o campo dos encargos sociais. De acordo com *José Pastore*, "os países desenvolvidos vêm flexibilizando rapidamente os seus sistemas de contratação e remuneração. Tais mudanças visam não só reduzir o peso dos encargos como transformá-los, o mais possível, em custos variáveis. (...) Em todos os países, a tendência atual é considerar a jornada de base anual. De fato, a maioria das negociações dos últimos três anos foi feita dentro dessa nova concepção o que reduz a rigidez da jornada semanal, dos limites de hora extra e do trabalho em tempo integral, abrindo-se um amplo espaço para a terceirização e a subcontratação"⁽³⁾.

Ressalta, ainda, que "para muitos, a expansão dos direitos sociais na lei e na Constituição constitui uma moldura de proteção para os trabalhadores menos organizados. Na prática, porém, o resultado está sendo o inverso: o mercado informal aumenta cada vez mais pelo receio das empresas assumirem o custo fixo inviável na hora da recessão ou de um mero esfriamento de demanda". Dessa forma, "o grande desafio para o Brasil, nos dias atuais, portanto, é fazer a escolha entre manter a regulamentação atual e a precariedade do emprego e dos salários ou desregular o mercado de trabalho e iniciar uma caminhada firme em direção a uma melhor remuneração para os trabalhadores e um nível mais alto de emprego para toda a população"⁽⁴⁾.

Por fim, é importante mencionar a importância conferida pelos sindicatos à negociação da participação nos lucros e resultados (PLR). A mesma passa a ser importante na atual fase do desenvolvimento e nas inovações organizacionais que exige a participação dos empregados na gestão e comprometimento com os objetivos empresariais.

(1) *Oliveira, Marco Antonio de*. "Tendências recentes das negociações coletivas no Brasil", XXV Encontro Anual da ANPOCS. Seminário temático "Trabalhadores, Sindicatos e a Nova Questão Social", Caxambu 16 a 20 de outubro de 2001.

(2) Cf. *Carvalho Neto, Antonio Moreira de*. Obra citada, pág. 60.

(3) *Pastore, José*. "Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva", 2ª tiragem, São Paulo: LTR, págs. 148 e 151.

(4) *Idem*, pág. 157.

2.2. A reação dos atores sociais

Ao iniciar o presente capítulo, recordo-me das palavras de *Arion Sayão Romita*, o qual ressalta que “segundo a Constituição da República, o Brasil se constitui em Estado Democrático de Direito que tem como fundamentos, entre outros: a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e o pluralismo político (art. 1º, incisos III, IV e V). A Constituição reconhece como direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a assistência aos desamparados (art. 6º). Ela proclama que a ordem econômica se funda na valorização do trabalho humano que tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados, entre outros princípios, o da redução das desigualdades regionais e sociais e a busca do pleno emprego (art. 170, incisos VII e VIII). Quanto à ordem social, a Carta Magna assevera que ela tem como base o primado do trabalho e como objetivos o bem estar e a justiça social (art. 193). Pouco importa que os fatos relutem contra a normatividade abstrata: não há dúvida que a Constituição assegura aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País, no papel (que tudo aceita), todas as benesses inerentes a uma ‘sociedade livre, justa e solidária’, pois o Brasil resolveu ‘erradicar a pobreza e a marginalização’ assim como ‘reduzir as desigualdades sociais e regionais’, além de ‘promover o bem de todos’, sem qualquer tipo de preconceito ou quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, incisos I, III e IV)”⁽⁵⁾.

Tais preceitos dependem, para sua implementação, da ação de um Estado eficiente, capaz de realizar programas sociais dotados de eficácia redistributivista. Porém, a crise do Estado-providência reclama normas não-autoritárias, que conduzam à negociação. “O legislador resiste à tentativa de impor aos atores sociais um comportamento que entende desejável e, em vez de adotar essa atitude, cria mecanismos e procedimentos aptos a ensejar a esses atores sociais a auto-regulação de seus interesses e a criação de meios de composição de suas controvérsias. (...) A legislação perde seu caráter minucioso, regulando em seus mínimos pormenores o comportamento dos atores, para revestir a forma de preceitos mais gerais e flexíveis, com o fito não de dirigir, mas de guiar ou orientar a sociedade”⁽⁶⁾.

Cláudio Dedecca ressalta que “nos últimos 20 anos, o espaço regulação das relações de trabalho está se transferindo do social para o privado. De maneira crescente, vai se reconstruindo o poder das empresas sobre a determinação das relações de trabalho diretamente com seus trabalhadores, em várias situações com a presença dos sindicatos”⁽⁷⁾.

Assim, faz-se necessário destacar a importância das negociações coletivas nesse novo cenário das relações de trabalho, bem como a impor-

(5) *Romita, Arion Sayão*. “Globalização da economia e direito do trabalho”, São Paulo: LTr, 1997, pág. 36.

(6) *Idem*, pág. 40.

(7) *Dedecca, Cláudio*. “As mudanças no sistema das relações de trabalho”, in: Revista Le Monde Diplomatique: Globalização e Mundo do Trabalho, n. 1, 2000, pág. 4.

tância do pleno direito do exercício de greve para que haja um mínimo equilíbrio de forças dos atores sociais na luta pela imposição das condições de trabalho.

Sob esse prisma, de acordo com *Antonio Carvalho Neto*, "a negociação coletiva é um processo dinâmico e se instala num espaço onde sua originalidade está na sua legitimidade como prática de regulação de conflito, na sua instabilidade, e, conseqüentemente, numa grande indeterminação. Trata-se, portanto, de um procedimento social suficientemente imbuído de ideologia e de história, e, por isso mesmo, contínuo, inacabado e sempre renovável, além de ser determinante na definição da forma de relação dos atores sociais. Ou seja, a negociação coletiva, uma das mais importantes formas de regulação de conflitos, é fator estruturante das relações de trabalho"⁽⁸⁾.

Tal afirmação nos possibilita compreender a modificação — em razão da globalização e também do movimento de terceirização como nova forma de gerenciamento empresarial — a partir de meados dos anos 90, de as demandas salariais cederem lugar à questão do emprego nas negociações coletivas. Esse fato é resultado de uma modificação da forma de relação dos atores sociais.

Vale ainda ressaltar que "quem ocupa emprego no setor formal, naturalmente, busca aumento de salário e melhores condições de trabalho. Fala-se de *direito do trabalho*. Mas, quem está desempregado ou subempregado não aspira tanto; pretende apenas *um emprego*. Fala-se, então, em *direito ao trabalho*, hoje mais importante do que o anterior. O direito de obter um emprego é assegurado pelas Constituições: no Brasil, a Constituição de 1988 inclui o direito ao trabalho entre os direitos sociais no art. 6º; na França, o preâmbulo da Constituição de 1946, reeditado pela de 1958, declara que todos têm o dever de trabalhar e o direito de obter um emprego. Entretanto, não deixam de ter certa utilidade, pelo caráter heurístico, inspirador das políticas públicas de emprego"⁽⁹⁾.

Com relação às organizações representativas dos empregadores, é preciso ter em mente a existência de duas correntes dominantes. A primeira, adepta ao *laissez-faire*, defende a maior liberdade possível para o empregador estabelecer as relações de trabalho no nível da empresa. Essa é a corrente adotada pelo Canadá, pelos Estados Unidos da América e pelo Reino Unido. Já a segunda corrente, defende a regulação, nos planos nacional e de blocos econômicos, das condições de salário, do contrato de trabalho e das condições de produção, visando evitar a concorrência predatória entre as empresas, garantindo estabilidade para investimentos e formação profissional. Essa é a corrente adotada predominantemente nos países europeus⁽¹⁰⁾.

Se pensarmos nas organizações empresariais, é possível perceber que, com o crescimento do fenômeno da terceirização surgida num mo-

(8) *Carvalho Neto, Antonio Moreira de*. Obra citada, pág. 65.

(9) *Romita, Arion Sayão*. Obra citada, pág. 46.

(10) *Carvalho Neto, Antonio Moreira de*. Obra citada, pág. 72.

mento de enxugamento das grandes estruturas, multiplicam-se as pequenas e médias empresas. Nesse contexto, a ação dos sindicatos é dificultada. De acordo com *Antonio Carvalho Neto*, "a necessidade de referenciar a ação sindical no dia-a-dia dos locais de trabalho, de conhecer profundamente o processo de trabalho, de estabelecer estratégias para lidar com a gestão participativa e coordenar ações no nível micro com o nível macro são alguns desses desafios [dos sindicatos]"⁽¹¹⁾.

Os sindicatos estão sendo cobrados a dar respostas e atender aos anseios de uma sociedade em transformação. Para tanto, é preciso abrir mão dos conceitos coletivos em prol de uma atitude que privilegia o bem-estar individual, tornando-se, assim, o porta-voz dos trabalhadores na busca por uma melhoria nos níveis de qualidade de vida e em defesa do trabalho.

Os contratos e acordos de trabalho estão se moldando às características específicas de cada uma das empresas. "Essa é a tendência das relações de trabalho no cenário internacional. Na grande maioria dos países, aplica-se a importância dos contratos e acordos coletivos realizados nas empresas. Observando, entretanto, que o maior poder da empresa sobre os sindicatos e sobre o mercado de trabalho ocorre graças ao baixo crescimento econômico e ao aumento do desemprego"⁽¹²⁾.

É nesse sentido que percebemos a nova diretriz sindical, mais preocupada em ações que visem garantir a empregabilidade. Nessa linha, as comissões de empresa são fundamentais para responder aos desafios impostos pelo atual quadro de negociações coletivas, uma vez que a flexibilização das normas trabalhistas e sua adoção requer conhecimento detalhado da situação de cada empresa e uma visão cotidiana para monitorar o resultado das modificações realizadas. O papel dos sindicatos seria de monitorar, influenciar e/ou coordenar essas negociações.

3. A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

3.1. Condições de surgimento do Projeto de Lei n. 5.483/01 que sugere a alteração do artigo 618 da Consolidação das Leis do Trabalho

Antes de adentrarmos a análise do Projeto de Lei n. 5.483/01, é preciso traçar um panorama da ação sindical no Brasil para compreendermos a razão dessa alteração na CLT, que pretende flexibilizar as relações de trabalho.

De acordo com *Antonio Carvalho Neto*, "a herança escravocrata sempre esteve presente na cultura empresarial no Brasil, refletida na relação via de regra autoritária dos empresários e também da elite governante com os trabalhadores, na recusa de considerá-los como sujeitos sociais. No Brasil

(11) *Idem*, pág. 74 (inclusões nossas).

(12) *Dedecca, Cláudio*, obra citada; pág. 5.

faltou um pacto social que levasse as empresas a aceitarem o sindicalismo e eventuais conflitos como parte natural de um sistema nas relações de trabalho⁽¹³⁾.

Ainda hoje podemos perceber a herança da era Vargas com o atrelamento do sindicato ao Estado, uma vez que aquele depende do repasse da contribuição sindical para sobreviver. A unicidade sindical obrigatória aliada ao caráter compulsório do imposto sindical corrobora para a perpetuação de sindicatos sem qualquer representatividade⁽¹⁴⁾.

Continua referido autor alegando que “os sindicatos de trabalhadores brasileiros, numa economia com elevado grau de informalização e uma altíssima taxa de concentração de renda, sempre tiveram que enfrentar inúmeras políticas recessivas e a ameaça de uma ampla reserva de mão-de-obra. Ainda assim, o sindicalismo brasileiro viveu uma “década de ouro” nos anos 80, conquistando inúmeras melhorias nas relações de trabalho, expressivo aumento no número de sindicatos e das taxas de sindicalização, criação de centrais sindicais nacionais e poder político. Nos anos 90, porém, fez seu amargo encontro com a crise que já vivia o sindicalismo internacional desde os anos 80. As sucessivas políticas de abertura de mercado e de flexibilização do trabalho desde o governo de Fernando Collor atingiram profundamente o movimento sindical”.

O cenário atual é de um sindicato cujas demandas salariais cederam lugar à questão do emprego. Assim, surge o conjunto de medidas trabalhistas implementadas pelo governo de Fernando Henrique Cardoso, dentre as quais encontra-se referido Projeto de Lei, no intuito de desregularizar direitos trabalhistas e ampliar a flexibilidade do mercado de trabalho, com o pretexto de amenizar o desemprego e adequar as relações de trabalho aos novos imperativos de produtividade e competitividade.

Nesse contexto, o Plenário da Câmara Federal aprovou, em 4.12.2001, o Projeto de Lei n. 5.483/01 que assegura às empresas e às entidades sindicais a negociação coletiva de direitos trabalhistas previstos em lei, desde que respeitadas a Constituição Federal, as normas previstas em lei complementar, a Lei n. 6.321/76 (dedução no imposto de renda das despesas realizadas no Programa de Alimentação do Trabalhador — PAT), a Lei n. 7.418/85 (vale-transporte), a legislação tributária, previdenciária, a relativa ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e as normas de saúde e segurança do trabalho⁽¹⁵⁾.

(13) *Carvalho Neto, Antonio Moreira de*. Obra citada; pág. 101.

(14) Em 1998 o Ministério do Trabalho anunciou o envio de um projeto de lei ao Senado que pretendia acabar com o imposto sindical e com a unicidade. Caso tal legislação venha a ser aprovada, o sindicalismo brasileiro sofrerá uma profunda transformação.

(15) O Projeto foi enviado ao Senado Federal com a seguinte redação:

“O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 618 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

‘Art. 618. Na ausência de convenção ou acordo coletivo firmados por manifestação expressa da vontade das partes e observadas as demais disposições do Título VI desta Consolidação, a lei regulará as condições de trabalho.

No Senado Federal o Projeto de Lei foi autuado sob o número PLC 134/01 e distribuído à Comissão de Constituição e Justiça e à Comissão de Assuntos Econômicos.

A Constituição Federal de 1988, antes mesmo da pretensão de alteração do artigo 618, da CLT, já permite a redução de direitos trabalhistas em três casos, quais sejam: redução do salário (art. 7º, VI); redução da jornada de oito horas diárias (art. 7º, XIII) ou da jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV). Nesses casos, poderão as partes determinar as normas que passarão a reger suas relações, de acordo com seus interesses, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Assim, admite-se a redução salarial, ou a diminuição da jornada de trabalho, muitas vezes em troca de garantias que, por força das circunstâncias aferidas, são mais vantajosas para determinada categoria de trabalhadores.

A flexibilização possibilita, portanto, que o contrato de trabalho seja disciplinado de forma diversa. Mais ainda, possibilita até a derrogação de normas de ordem pública. A princípio, pode parecer que feriria o princípio tutelar do Direito do Trabalho, deixando de assegurar direitos já conquistados pelos trabalhadores. Contudo, a flexibilização vem, na verdade, reforçar aquele princípio, uma vez que pode significar a continuidade do próprio emprego.

De acordo com *Anselmo César Lins de Góis*, “conforme explicitado em recente decisão do TST, ‘os princípios da flexibilização e da autonomia privada consagrados pela Constituição da República (...) conferem aos Sindicatos maior liberdade para negociar com as entidades patronais, valorizando, assim, a atuação dos segmentos econômicos e profissionais na elaboração das normas que regerão as respectivas relações, cuja dinâmica torna impossível ao Poder Legislativo editar Leis que atendam à multiplicidade das situações delas decorrentes. Desta forma, não podemos desestimular essas negociações, avaliando as cláusulas de um Acordo de forma individual, com um enfoque setorial, sem considerar a totalidade do instrumento normativo, porquanto as condições mais restritivas para os trabalhadores foram por eles acordadas em prol de outros dispositivos, que instituem vantagens ou benefícios além dos patamares legalmente fixados”⁽¹⁶⁾. Com efeito, uma maior liberdade de negociação trará como consequência o fortalecimento dos sindicatos, ainda que a longo prazo”⁽¹⁷⁾.

§ 1º A convenção ou acordo coletivo, respeitadas os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, não podem contrariar lei complementar, as Leis n. 6.321, de 14 de abril de 1976, e n. 7.418, de 16 de dezembro de 1985, a legislação tributária, a previdenciária e a relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço — FGTS, bem como as normas de segurança e saúde do trabalho.

§ 2º Os sindicatos poderão solicitar o apoio e o acompanhamento da central sindical, da confederação ou federação a que estiverem filiados quando da negociação de convenção ou acordo coletivo previstos no presente artigo. (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação e tem vigência de dois anos.”

(16) Decisão proferida pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST em 15.4.97, Acórdão n. 448, Relator Min. Antônio Ribeiro.

(17) *Góis, Anselmo César Lins de*. “A flexibilização das normas trabalhistas frente à globalização”, in: www1.jus.com.br, capturado em 14.6.2002.

Continua referido autor alegando que embora pertinente e justificável a preocupação de alguns com a possibilidade de restrição de direitos conquistados, "cabe lembrar que, constitucionalmente, só podem ser flexibilizados dois direitos: jornada de trabalho e salário. No que se refere à possibilidade de redução do horário de trabalho, pode ser medida eficaz para frear o ritmo de demissões, sendo, portanto, benéfica ao hipossuficiente. Quanto ao salário, embora a flexibilização autorize o sindicato a acordar sua redução, não haverá prejuízo ao trabalhador se, em negociação coletiva, for estabelecida compensação por meio de garantias quaisquer que, em determinada circunstância, sejam ainda mais vantajosas para a totalidade da categoria. Para ambos os casos apresentados, sempre se deve atentar para que aquilo que for acordado no instrumento coletivo, na sua integralidade, não deve causar prejuízo aos empregados. Nessas circunstâncias, não há por que considerar que a flexibilização reduz, simplesmente, direitos conquistados. A questão não é tão simplória. Obviamente, pode haver redução efetiva de direito específico, mas o que se deve perquirir é se, considerando a integralidade dos direitos e garantias, houve ou não redução. Assim, dependendo das circunstâncias do caso concreto, o afastamento de algum direito para, em última instância, beneficiar o trabalhador e o empregador, pode ser conveniente para ambas as partes. Em outras palavras, pode ser justificável e legítima a redução de um direito trabalhista, acordada em convenção coletiva, se for para evitar um mal maior: o desemprego"⁽¹⁸⁾.

Numa análise superficial do Projeto de Lei n. 5.483/01 seria possível acreditar que o legislador não teria se preocupado com a função social do direito do trabalho, ao transferir para as partes a estipulação de direitos trabalhistas em desconformidade com o previsto na CLT, desde que por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho. Porém, tal fato não se verifica uma vez que tais fenômenos (desregulamentação e flexibilização) correspondem apenas a um novo espírito do Estado menos centralizado, mais aberto aos grupos naturais e mais preocupado com a eficácia e bem-estar da comunidade como um todo e não apenas de uma parcela de privilegiados.

A flexibilização e a desregulamentação apresentam-se, portanto, como mecanismos úteis de desenvolvimentos das relações de trabalho e que precisam ser bem utilizados e compreendidos por todos os atores sociais. Estes referidos mecanismos deverão ser entendidos como ações capazes de aliar a estabilidade com crescimento e inclusão social.

3.2. As condições de eficácia do Projeto de Lei n. 5.483/01

Antes de adentrar nas condições de eficácia do Projeto de Lei n. 5.483/01 (que altera o artigo 618, da CLT), é preciso verificar o que se entende por eficácia de uma norma.

Hans Kelsen define a eficácia como o fato real de uma norma ser efetivamente aplicada e observada, ou seja, de se verificar, na ordem dos

(18) *Idem, ibidem.*

fatos, a circunstância de uma conduta humana ser conforme à norma. E acrescenta que, por eficácia de uma norma, deve-se entender não só o fato da mesma ser aplicada pelos órgãos jurídicos, mas também de ser respeitada pelos indivíduos subordinados à ordem jurídica⁽¹⁹⁾.

Para *Lawrence Friedman*, a eficácia de uma norma pode ser entendida como a produção de efeitos, conforme a intenção de quem a colocou em vigor⁽²⁰⁾. *Vincenzo Ferrari* acrescenta que, se uma norma é um modelo ideal, que pode assumir diversos significados, de acordo com as diferentes interpretações que se sucedem no tempo e no espaço, constata-se que o juízo de eficácia de uma norma, como aquele de conformidade ou de desvio, é altamente relativo e contingente. Assim, a avaliação da eficácia de uma norma pode variar, de acordo com as diversas expectativas com relação aos seus efeitos, por parte dos sujeitos envolvidos⁽²¹⁾.

Ferrari menciona que a eficácia ou ineficácia do direito, no todo ou em parte, não pode ser avaliada sem que se leve em conta as variáveis externas do sistema jurídico, principalmente as ações que se referem aos sistemas econômico e político. Enfim, toda a questão relativa à eficácia da norma coloca em evidência o caráter político do direito e a sua dependência das relações de poder material e simbólico⁽²²⁾.

Tendo em vista, pois, que o estudo da eficácia da norma jurídica pode variar, de acordo com as diversas expectativas com relação aos seus efeitos e com os aspectos políticos que a envolvem, o estudo da flexibilização das normas de direito do trabalho, em especial do Projeto de Lei n. 5.483/01, deve necessariamente levar em conta as novas relações de poder e valores em jogo na sociedade atual, considerando, especialmente o fenômeno da globalização, a precariedade das relações de trabalho, o elevado índice de desemprego e o processo de terceirização.

Portanto, acreditamos que a desregulamentação e a flexibilização se justificam e certamente se tornarão eficazes, à medida em que percebe-

(19) *Kelsen, Hans*. "Teoria pura do direito", Coimbra: Arménio Amado Editora, 1984, págs. 29 e 30.

(20) *Friedman, Lawrence*. "Il sistema giuridico nella prospettiva delle scienze sociali", pág. 133. Nesse mesmo sentido, *Bellini, Romano*. "Analisi funzionale ed efficacia del diritto", in: *Rivista Internazionale di Filosofia del Diritto*, 1988, 1, págs. 10 e 11.

(21) Nas palavras do autor: "*Tuttavia, se si pensa, ancora una volta, che una norma è un modello ideale che può assumere diversi significati a seconda delle diverse interpretazioni che si susseguono nel tempo e nello spazio, è facile constatare che il giudizio di efficacia di una norma, come quello di conformità e di devianza, è altamente relativo e, potremmo aggiungere, contingente. (...) Può dunque accadere che la valutazione dell'efficacia di una norma vari da persona a persona: la norma che per Tizio è efficace può non sembrare tale a Caio, ove Caio si aspettasse dall'applicazione di quella norma effetti diversi da quelli che si attendeva Tizio.*" (*Ferrari, Vincenzo*. "Lineamenti di sociologia del diritto: l. azione giuridica e sistema normativo", pág. 181 — omissões nossas).

(22) Nas palavras do autor: "*(...) Il giudizio sull'efficacia o sull'inefficacia del diritto, nel suo complesso e nelle sue parti, non può essere espresso senza inserire nel quadro analitico variabili esterne al sistema giuridico e appartenenti, invece, ad altri ambiti di azione umana, in particolare quello economico-politico. (...) Ogni quesito vertente sull'efficacia del diritto mette in luce l'intima politicità del diritto stesso, la sua natura di macro-variabile dependente dalla più vasta macro-variabile che consiste nei rapporti di potere, materiale e simbolico.*" (*Ferrari, v. Idem*, pág. 269 — omissões nossas).

mos as modificações: (i) nos planos econômico e político com os fenômenos da globalização e terceirização; e (ii) no relacionamento dos atores sociais através da concretização dos direitos trabalhistas mediante acordos ou convenções coletivas, instrumentos estes que melhor possibilitam a adequação das diretrizes emanadas pelas organizações empresariais e seus empregados.

3.3. Precariedade nas relações de trabalho como fator impactante da flexibilização

De acordo com *Jeremy Rifkin*, estamos entrando em uma nova fase da história, representada pela *escassez* de postos de trabalho. O número de desempregados e subempregados aumenta sistematicamente. Computadores, robôs e outros produtos da tecnologia de ponta substituem os seres humanos em todos os setores da economia. Muitas funções são suprimidas graças à adoção de novos sistemas advindos da era tecnológica.

O desemprego estrutural, realidade econômica em nível mundial, tem várias explicações: progresso tecnológico, globalização, aumento da demanda, e vem produzindo reações distintas em diversos países do mundo. No Brasil, dentre os direitos e garantias fundamentais, destaca-se a dignidade da pessoa humana e entre os seus objetivos, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, e a erradicação da pobreza e da marginalização, com a redução das desigualdades sociais. Também descreve nossa Carta Magna que a ordem econômica tem por fundamento a valorização do trabalho e a garantia de existência digna, conforme os ditames da justiça social, estabelecendo como um dos seus princípios a busca do pleno emprego.

Atualmente, mais importante que o "direito do trabalho" é o "direito ao trabalho", restando primordial a atuação dos sindicatos, via convenções e acordos coletivos, na luta pela manutenção dos postos de trabalho e melhoria nas condições sociais dos trabalhadores.

Cláudio Dedecca afirma que "ao mesmo tempo em que temos uma fragilização dos empregos e dos salários no mercado de trabalho, há um processo de internacionalização da economia. E esse processo de transformação obriga o setor produtivo e o comércio nacional a constituírem uma rede produtiva, onde a empresa nacional será apenas parte de uma rede internacional. Nestes últimos anos, as empresas vêm demandando uma mudança no padrão de relações do trabalho no Brasil e exigindo a flexibilização do trabalho. Mas é preciso também deixar claro que o mercado de trabalho sempre foi flexível no país. O uso e a alocação do trabalho, bem como a definição de funções do trabalhador, sempre foram prerrogativas das empresas. Os sindicatos nunca conseguiram intervir de maneira mais intensa nesses processos"⁽²³⁾.

Entendemos que a flexibilização poderá contribuir com a aproximação dos atores sociais, na busca de uma nova concepção do direito do trabalho, caminhando para a manutenção dos empregos e para uma reorganização dos direitos trabalhistas.

(23) *Dedecca, Cláudio*. Obra citada.

4. UM NOVO SINDICALISMO

4.1. Negociações coletivas nos anos 80

Nessa época, em razão das reduzidas taxas de crescimento econômico, dos altos índices de inflação e baixos níveis de desemprego, intensificaram-se os conflitos trabalhistas, garantindo maior mobilização e organização sindical.

Marco Antonio de Oliveira acrescenta que "em meio a um cenário de instabilidade econômica e de transição política, tornou-se cada vez mais difícil e menos eficaz o recurso aos mecanismos de repressão e controle sindical (...). Na impossibilidade de conter a onda de greves por meio desses expedientes, o próprio empresariado preferiu em várias ocasiões trocar a interferência do poder público nas relações de trabalho pela negociação direta para dirimir eventuais conflitos trabalhistas. As novas lideranças sindicais, por sua vez, passaram a defender a livre negociação e a autonomia coletiva contra as formas mais explícitas de interferência estatal nas relações de trabalho, bem como um conjunto de demandas econômicas e políticas que iam de encontro à política salarial e num estrito controle da atividade sindical"⁽²⁴⁾.

Os conflitos trabalhistas nos anos 80 foram marcados por discussões salariais. Nesse sentido, apesar de as disputas trabalhistas envolverem as organizações empresariais e seus empregados, muitas vezes houve o envolvimento do Estado, uma vez que este detinha o poder de estabelecer a política salarial. Os trabalhadores organizados buscavam generalizar os critérios de reajuste salarial obtidos pelas categorias profissionais mais fortes, que geralmente estavam acima do patamar mínimo legal, além de questionar o descumprimento das normas salariais, frequentemente alteradas pelo governo com a edição de novos pacotes econômicos e novas medidas de política salarial.

De acordo com *Marco Antonio de Oliveira*, "é provável que tenha havido um aumento do número de cláusulas sociais nos acordos estabelecidos a partir da segunda metade dos anos 80, quando se intensificou o processo de transição política e houve uma breve recuperação do nível de atividade econômica. Sabe-se, por exemplo, que vários direitos sociais incorporados ao artigo 7º, da Constituição de 1988 já tinham sido objeto de negociação ou figuravam nas pautas sindicais. Em alguns casos, o novo texto constitucional nada mais fez do que generalizar conquistas obtidas pelos sindicatos mais poderosos, como as normas sobre remuneração das horas extras, jornada semanal de trabalho e estabilidade temporária para gestantes. E a efetivação desses direitos constitucionais, sobretudo no caso daqueles que dependiam de regulamentação, ensejou novas pressões por meio da negociação coletiva"⁽²⁵⁾.

(24) *Oliveira, Marco Antonio de*. Obra citada, pág. 3.

(25) *Idem*, pág. 6.

Nesse momento ressurgiram as centrais sindicais, também chamadas de uniões ou confederações. Segundo *Amauri Mascaro Nascimento*, são a maior unidade representativa de trabalhadores na organização sindical. São entidades de cúpula que representam outras organizações sindicais que a elas se filiam espontaneamente, podendo abranger diversas categorias⁽²⁶⁾. É possível verificar que a maioria das entidades sindicais estão filiadas a uma dessas entidades que, de fato, comandam o movimento sindical no Brasil.

Para finalizar, voltamos as palavras de *Marco Antonio de Oliveira*, ao proferir que “ainda que a indexação salarial tenha se revelado um recurso limitado para assegurar melhorias duradouras aos trabalhadores, diante de uma crise econômica prolongada e aguda, caracterizada por um processo inflacionário crônico que corroía persistentemente o poder de compra dos salários, a atuação do movimento sindical foi fundamental para amenizar as perdas salariais e para estender a outros setores as conquistas obtidas pelas categorias melhor organizadas. Foi justamente a sua capacidade de sustentar um longo ciclo de greves que impediu que as perdas reais acumuladas no tempo fossem bem maiores do que as que se registraram”⁽²⁷⁾.

4.2. Negociações coletivas nos anos 90

O cenário das negociações coletivas nos anos 90 deve ser analisado sob a ótica do neoliberalismo, que orientou as iniciativas reformadoras do Poder Executivo no governo de Fernando Collor (eleito em 1989). Tais reformas foram momentaneamente bloqueadas com o *impeachment* e não tiveram grande repercussão no governo de Itamar Franco, mas retornaram no governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC), que acelerou a abertura comercial e financeira, intensificou a privatização de empresas estatais e deu início a desregulamentação de direitos sociais, ampliando o grau de flexibilidade nas relações de trabalho.

A abertura comercial, iniciada no governo Collor, provocou a quebra de diversas empresas nacionais, que não tinham condições de competir com o mercado externo, o que corroborou para a eliminação de diversos postos de trabalho. Essa situação foi agravada com o Plano Real, de FHC, em decorrência de sua proposta de sobrevalorização cambial, elevação das taxas de juros internas e pela ausência de uma política que coordenasse a reestruturação do parque produtivo nacional.

De acordo com *Marco Antonio de Oliveira*, “em pouco tempo, a questão do emprego passou a ocupar o lugar das demandas salariais nas negociações coletivas, obrigando os sindicatos mais atuantes a buscar soluções negociadas para o problema que transcendia o âmbito exclusivo das relações de trabalho. O exemplo mais evidente disso foi a realização no

(26) Cf. *Nascimento, Amauri Mascaro. “Compêndio de direito sindical”, 2ª ed., São Paulo: LTR, 2000, pág. 195.*

(27) *Oliveira, Marco Antonio de. Obra citada, pág. 6.*

início da década [no governo de Itamar Franco] da Câmara Setorial do Complexo Automotivo, que foi impulsionada pelo Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e que resultou em dois acordos de caráter tripartite, envolvendo não apenas questões salariais e metas de preservação do nível de emprego, mas também um conjunto de medidas de reestruturação do setor automotivo. (...) Essa experiência, considerada por vários analistas como um caminho possível para a negociação de uma agenda mais abrangente que envolvia desde cláusulas de reajustes salariais até os processos de reestruturação produtiva, não obteve, porém, o mesmo êxito em outros setores da economia. O grau de heterogeneidade e os conflitos de interesses existentes na maior parte das cadeias produtivas e a ausência de uma cultura de negociação comprometeram as negociações nas câmaras dos complexos químico, têxtil, eletroeletrônico, aeronáutico, da construção civil, dentre outros⁽²⁸⁾.

De acordo com *Antonio Carvalho Neto*, "fruto importante dessa experiência foi o fortalecimento da negociação da reestruturação produtiva no ABC paulista. As Câmaras Setoriais marcaram também uma mudança na orientação política da CUT, do enfrentamento como opção preferencial na direção da negociação. (...) Essa mudança é criticada por setores mais à esquerda no espectro ideológico da CUT, bem como por outros autores afinados com essa visão. Segundo a crítica, essa nova orientação de parcela preponderante da CUT não seria capaz de fazer frente às determinações do capital, por ser de caráter defensivo e 'neocorporativo'. Por outro lado, diversos autores consideram uma postura mais pragmática, que busque a negociação, guardando independência, é a única saída para o sindicalismo no quadro atual, e que a postura do confronto não tem garantido qualquer avanço"⁽²⁹⁾.

Com o Plano Real, as câmaras foram abandonadas e foram introduzidas várias alterações nas normas de reajustes salariais, proibindo reajustes automáticos de salários baseado em índices de preços. Esse Plano, introduzido pela Lei n. 8.880/94, inaugurou um novo momento nas relações de trabalho no Brasil, restringindo o grau de abrangência e conteúdo das negociações coletivas. A ausência de política salarial acentuou a tendência à descentralização e à fragmentação da negociação coletiva.

A partir de 1994, as cláusulas relativas à compensação de perdas salariais, em especial as regras de reajuste mensal foram paulatinamente excluídas das convenções coletivas. Já a partir de 1995, cláusulas referentes à participação nos lucros ou resultado das empresas começaram a ser incorporadas na maioria das convenções coletivas, passando a suprimir a ausência das normas de reajuste salarial, de maneira parcial e insatisfatória, pois sobre tais valores não incidem férias, 13º salário, FGTS, recolhimento previdenciário dentre outras contribuições.

Com efeito, os metalúrgicos perderam, em 1995 a garantia do nível de emprego conquistada na Câmara Setorial do Setor Automotivo. Os ban-

(28) *Idem*, pág. 9 (inclusões nossas).

(29) *Carvalho Neto, Antonio Moreira de*. Obra citada; pág. 109.

caríos perderam, em 1996, cláusula relativa à periculosidade e insalubridade. Os metroviários sofreram a redução da gratificação por tempo de serviço, que a partir de 1994 ficou limitada a 30% do salário nominal.

Nesse cenário de redução das cláusulas sociais, os trabalhadores da construção civil foram os mais afetados e sofreram mais perdas ao longo do tempo, tendo sido extintas, em 1995, as cláusulas relativas a programa de qualidade e produtividade e a antecipação salarial e em 1996 foram extintas as cláusulas de auxílio-creche, seguro de vida em grupo, estabilidade temporária do empregado em idade de alistamento, vale-transporte e comissão paritária para segurança no trabalho.

Os exemplos acima demonstram que o impacto das transformações recentes no mundo do trabalho afetaram diretamente as convenções coletivas. O problema do desemprego passou a ocupar o lugar das questões salariais nas mesas de negociação; apenas um pequeno número de cláusulas firmadas previa algum investimento por parte das empresas em programas de reciclagem e qualificação de mão-de-obra; a participação dos empregados nos lucros e resultados das empresas foi o tema que ganhou maior relevância na década de 90 e foi acompanhada pelo desaparecimento nos instrumentos normativos de cláusulas de reajuste a título de produtividade.

Marco Antonio de Oliveira ressalta que “a partir da segunda metade da década de 90 houve uma tendência crescente à descentralização das negociações coletivas, reiterada pela própria pulverização da organização sindical, e à disseminação dos acordos por empresa estimulados por uma série de medidas governamentais, como a participação nos lucros ou resultados da empresa e o banco de horas. (...) As lideranças sindicais se depararam com as pressões provenientes de suas bases para negociar cláusulas que permitissem manter o emprego e preservar certos direitos sociais, mesmo que para isso tivessem que aceitar modalidades de contratos de trabalho mais instáveis, regimes de jornada flexível e formas de remuneração variável. Para compensar a ausência de reajustes mais expressivos, aceitaram a PLR como substituto salarial (...)”⁽³⁰⁾.

Podemos concluir que os anos 90, marcados pela desindexação salarial e descentralização da negociação coletiva, acarretaram um elevado aumento no nível do desemprego e à desregulamentação das relações de trabalho. No rol das medidas governamentais adotadas pelo governo de FHC, as que mais incidiram sobre o conteúdo das negociações coletivas foram o contrato por prazo determinado, o banco de horas, a suspensão do contrato de trabalho e o regime do contrato a tempo parcial. Por menor que seja o impacto dessas medidas até agora, elas indicam claramente a adoção de normas mais flexíveis de remuneração do trabalho, de novas formas de modulação da jornada de trabalho e de estímulo à negociação coletiva por empresa ou grupos de empresas, contribuindo, direta ou indiretamente, para a desregulamentação do direito do trabalho.

(30) *Oliveira, Marco Antonio de*. Obra citada, págs. 19 e 21.

4.3. Tendências recentes das negociações coletivas no Brasil

Amauri Mascaro Nascimento explica que "o avanço tecnológico e a informática criaram um mundo dos computadores, disponibilizaram mão-de-obra, novas profissões surgiram, privatizações de empresas públicas intensificaram-se sempre com profundas alterações nas relações de trabalho e no poder dos sindicatos perante o empregador. Os sindicatos tiveram que aceitar a negociar outros temas antes não usuais: formas de garantia periódica de empregos, redução dos salários, contratos a prazo, suspensão temporária do contrato de trabalho, dispensas coletivas, programas de requalificação profissional em colaboração com os governos, compensação de horas etc."⁽³¹⁾.

As mudanças na economia mundial afetam sobremaneira a atuação dos sindicatos, exigindo destes novas e mais amplas formas de organização e estruturas que possibilitem a participação dos trabalhadores nos processos de integração econômica. Nesse sentido, além da preocupação dos sindicatos com os trabalhadores assalariados, esses devem introduzir no seu campo de atuação o setor informal, os autônomos e os temporários.

Essa mudança na estruturação das relações de trabalho devem estar acompanhadas de um sindicalismo preparado para poder negociar em condições mais vantajosas, tirando proveito das oportunidades que o quadro atual oferece.

5. CONCLUSÃO

A flexibilização e a desregulamentação apresentam-se como mecanismos úteis de desenvolvimento das relações de trabalho, devendo ser bem utilizadas e compreendidas por todos os atores sociais. Estes mecanismos deverão ter de prioridade política, associada à opção por executar um conjunto de políticas e ações capazes de aliar a estabilidade com crescimento e inclusão social.

A legislação do trabalho tem que estar mais aberta à economia e às necessidades de adaptação conjuntural, a qual tem forçado os trabalhadores a suportarem condições de trabalho menos favoráveis e a verem suprimidas conquistas que se pensava estarem solidamente implantadas.

A pertinência do Projeto de Lei n. 5.483/01 vem de encontro com as alterações sofridas pelo movimento sindical na década de 90, que se caracteriza por um Estado neoliberal, menos centralizado e mais aberto aos grupos naturais e preocupado com a eficácia e bem estar da comunidade como um todo e não apenas de uma parcela de privilegiados.

Verifica-se um significativo recuo da força imperativa das leis do trabalho (desregulamentação), admitindo-se que as convenções coletivas se adaptem com vista a setores ou empresas em crise. Em suma, a legislação

(31) Nascimento, Amauri Mascaro. Obra citada, pág. 67.

do trabalho deverá estar mais aberta à economia e às necessidades de adaptação conjuntural. No fundo, é a lógica dos ciclos econômicos a repercutir os seus efeitos no funcionamento dos sistemas de proteção dos trabalhadores.

BIBLIOGRAFIA

- Carvalho Neto, Antonio Moreira de.* "Relações de trabalho e negociação coletiva na virada do milênio: estudo em quatro setores dinâmicos da economia brasileira", Belo Horizonte: Vozes: IRT, PUC Minas, 2001.
- Dedecca, Cláudio.* "As mudanças no sistema das relações de trabalho", in Revista Le Monde Diplomatique: Globalização e Mundo do Trabalho, n. 1, 2000.
- Ferrari, Vincenzo.* "Lineamenti di sociologia del diritto: l. azione giuridica e sistema normativo", Roma-Bari: Laterza, 1997.
- Friedman, Lawrence.* "The legal system. A social science perspective", ed. it. "Il sistema giuridico nella prospettiva delle scienze sociali", a cura di G. Tarello. Bologna: Il Mulino, 1978.
- Góis, Ancelmo César Lins de.* "A flexibilização das normas trabalhistas frente à globalização", in: www1.jus.com.br, capturado em 14.6.2002.
- Kelsen, Hans.* "Teoria pura do direito", Coimbra: Armênio Amado Editora, 1984.
- Nascimento, Amauri Mascaro.* "Compêndio de direito sindical", 2ª ed., São Paulo: LTr, 2000.
- Oliveira, Marco Antonio de.* "Tendências recentes das negociações coletivas no Brasil", XXV Encontro Anual da ANPOCS. Seminário temático "Trabalhadores, Sindicatos e a Nova Questão Social", Caxambu 16 a 20 de outubro de 2001.
- Pastore, José.* "Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva", 2ª tiragem, São Paulo: LTr.
- Romita, Arion Sayão.* "Globalização da economia e direito do trabalho", São Paulo: LTr, 1997, pág. 36.