

# SEÇÃO ESPECIAL — TRAB. ACADÊMICO

## NEGOCIADO VERSUS LEGISLADO (DE VOLTA AO PASSADO?)

KATIA REGINA CEZAR (\*)

*Sumário: 1. Introdução. 2. O Passado; 2.1. Formas de Trabalho; 2.2. A Subordinação; 2.3. O Padrão Produtivo; 2.4. Os Sujeitos da Relação de Trabalho; 2.5. O Sindicalismo; 2.6. O Direito do Trabalho. 3. O Presente; 3.1. O Padrão Produtivo e a Flexibilização; 3.2. Os Sujeitos da Relação de Trabalho; 3.3. A Subordinação; 3.4. Mitigando a Flexibilização; 3.5. Os Sindicatos. 4. Conclusão. 5. Referências Bibliográficas.*

### 1. INTRODUÇÃO

Tendo em vista todas as transformações econômicas, políticas, sociais e culturais que vêm ocorrendo na sociedade e que afetam o mundo jurídico como um todo, deseja-se traçar aqui um esboço da evolução do mundo do trabalho e, conseqüentemente, do Direito do Trabalho, demonstrando o provável caminho que este seguirá num futuro próximo. Para que se possa compreender e especular sobre o futuro, torna-se necessário um breve estudo sobre o passado.

Não se pode deixar de evidenciar também que ambos, tanto o Direito Civil como o Direito do Trabalho, servem ao sistema vigente na sociedade. Certo é que, na seara civilista, as partes são tratadas com igualdade, com exceção do Código de Defesa do Consumidor (CDC) que protege, como todos sabem, a parte mais fraca na relação de consumo, ou seja, os consumidores, os hipossuficientes. E certo também é que, como acontece com o Direito do Consumidor, no âmbito trabalhista temos uma desigualdade das partes, por haver evidentes interesses antagônicos em jogo: de um lado os donos dos meios de produção e de outro aqueles que vendem a sua força de trabalho.

(\*) Estudante do 4º ano do Curso de Direito da Universidade Estadual Paulista — UNESP de Franca, 3ª colocada no Concurso de Monografias instituído em comemoração ao 15º Jubileu do TRT da 15ª Região, tendo como tema "A Justiça do Trabalho no 3º Milênio".

Por causa disso, não se pode perder de vista a importância do Direito, como poder exprimido pela norma. Poder esse que, apesar de conservar as relações de dominação social (servindo ao sistema, como foi dito), mantém a ordem nesta mesma sociedade. Estritamente no âmbito trabalhista, tem-se o conflito entre capital e trabalho como "uma doença contra a qual existe como remédio o direito do trabalho"<sup>(1)</sup>.

Assim, é servindo ao sistema e atendendo às necessidades deste que o Direito prova a sua importância para a manutenção da ordem social e, no caso laboralista, protege a parte mais fraca na relação empregatícia, isto é, o trabalhador. Segundo Platão:

*o fundamento do Direito é a vontade dos mais fortes ou dos mais astutos; para outros, é o resultado da aliança dos mais fracos prevenindo-se contra os abusos da força; para outros é a utilidade, a combinação ou ajuste de interesses, mas há quem aponte a exigência da ordem, da felicidade geral, da segurança ou da paz<sup>(2)</sup>.*

Pode-se dizer, então, que o Direito, resguardando valores, tais como a ordem, a igualdade, a dignidade humana, a liberdade, é o instrumento ideal para a conquista da Justiça social. Por isso, o ordenamento jurídico, construído por esses princípios éticos, não deve ser esquecido, mas deve ser sempre real e efetivo, em qualquer experiência social e histórica que estivermos vivendo.

Destarte, todas as questões relacionadas ao mundo do trabalho tornam-se bastante polêmicas devido ao grande valor ideológico inerente ao tema. Quando se trata da questão da flexibilização, tanto em relação às próprias relações de trabalho quanto no que diz respeito às normas trabalhistas, isso também não é diferente, aliás, as discussões são intensificadas pois o nosso atual momento é indefinido: "vivem-se formas transitórias de produção, cujos desdobramentos são também agudos, no que diz respeito aos direitos do trabalho"<sup>(3)</sup>.

Como consequência, essa fase traz consigo muitas dúvidas: Qual o impacto da reestruturação produtiva no mundo do trabalho? Quem são os atuais sujeitos da relação de emprego? A subordinação continua ainda hoje a tipificar o contrato de trabalho? E, por fim, como fica a Justiça do Trabalho nesse novo milênio?

Não se tem aqui a intenção de fazer um estudo detalhado das questões acima expostas, mas apenas de expor um breve histórico do mundo do trabalho. Com isso, se tentará responder a essas perguntas, demonstrando qual o possível caminho da Justiça do Trabalho nesse terceiro milê-

(1) Rüdiger, D. S. "O Direito do Trabalho na formalização de relações de dominação social", Revista de estudos jurídicos UNESP, Franca, vol. 2, n. 3, págs. 87-99, jul. 1997, pág. 91.

(2) Reale, M. "Lições preliminares de Direito", 24ª ed., São Paulo, Saraiva, 1998, pág. 374.

(3) Antunes, R. "Adéus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho", 4ª ed., São Paulo, Cortez; Campinas, São Paulo, Editora da Unicamp, 1997, pág. 16.

nio, ressaltando a importância de um ordenamento justlaboralista reciclado, moldado à realidade dos fatos, e, principalmente, preocupado em cumprir a sua função social, de forma efetiva e não somente ideal.

## 2. O PASSADO

### 2.1. Formas de Trabalho

As vicissitudes ocorridas no mundo do trabalho sempre aconteceram, como um processo natural na sociedade.

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, na qual os escravos eram considerados meras mercadorias, não sendo vistos como seres humanos. Por serem considerados uma coisa, aconteciam as maiores barbáries com esses trabalhadores e eles não possuíam qualquer direito, o que dirá direitos trabalhistas.

Num segundo momento, durante o feudalismo, aparece o trabalho servil. Os servos ficavam submetidos à terra e à vontade de seus senhores. O único direito que possuíam era o de viver nas terras do senhor, mas tinham que pagar por isso com seus trabalhos. Além disso, eram obrigados a dar uma parte do que produziam a seus senhores e à Igreja.

A partir do século XII, começou a entrar em decadência a servidão, pois foram surgindo as primeiras feiras livres e aparecendo as primeiras cidades. Em cada cidade, os trabalhadores do mesmo ofício (artesãos) passaram a se agrupar nas chamadas corporações de ofício. Os donos dessas oficinas, apesar de serem ajudados por outros companheiros e por transformarem aprendizes em futuros trabalhadores, mantinham a direção da corporação somente nas mãos de seus próprios herdeiros. Dessa maneira, mesmo recebendo dos donos das oficinas uma contraprestação por seus trabalhos, os trabalhadores das corporações não tinham qualquer outro direito garantido pela relação laboral que aí se estabelecia.

Quando as cidades cresceram, surgindo as idéias mercantilistas e a expansão marítimo-comercial, as pequenas corporações passaram a ser inviáveis. Com a Revolução Francesa, as corporações foram realmente consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem da época. Assim, nos séculos XVIII e XIX, com a intensa migração da mão-de-obra rural para as cidades, as oficinas começaram a se transformar em fábricas: momento em que um único capitalista contrata artesãos saídos das corporações, centralizando o processo produtivo e pagando salários a esses trabalhadores.

Entretanto, com a chegada das máquinas a vapor (Primeira Revolução Industrial) e com o grande êxodo da mão-de-obra da agricultura para os centros onde se desenvolvia os novos métodos de produção trazidos com a evolução tecnológica, ocorreu um grande desemprego e todos esses trabalhadores passaram a se submeter às piores condições de trabalho.

Começava, então, a terrível fase do mundo do trabalho: crianças, mulheres, idosos, todos, submetiam-se a altas jornadas de trabalho e a salários miseráveis. Diante dos apelos das pessoas, da Igreja e das associações operárias nascentes, e amparados pelas idéias socialistas, o Estado passa a interferir nas relações de trabalho e as primeiras leis de proteção ao trabalho são criadas, nascendo o direito industrial, hoje conhecido mais corretamente por Direito do Trabalho. Essa mudança de nomenclatura ocorreu porque as questões relativas ao Direito do Trabalho não dizem respeito somente à indústria ou à fábrica, mas também, ao comércio, aos bancos, às empresas etc.

## 2.2. A Subordinação

Pode-se conceituar a subordinação como "a submissão de coisas e pessoas à dependência de outras, a fim de que se cumpram as ordens, as imposições, as determinações, as instruções, que delas emanem"<sup>(4)</sup>.

Dessa maneira, por exercer a sua atividade sob as ordens do empregador, há a subordinação no âmbito trabalhista. Esta pode ser econômica (pois o empregado é dependente do salário pago pelo empregador), hierárquica (inserido na empresa, o empregado deve obediência ao seu superior), jurídica (situação advinda do contrato de trabalho e da lei), social (pois o contrato funda-se numa condição social das partes sendo que a lei deve ser editada para regular essa condição de ente mais fraco que é o trabalhador) e, por fim, pode ser técnica (o empregado tem que obedecer às diretrizes técnicas da produção dadas pelo seu empregador)<sup>(5)</sup>.

É devido a esse estado de sujeição e dependência que o Direito do Trabalho da época ocupava-se tanto em proteger o trabalhador. A Igreja também preocupava-se muito com o tema trabalho. Além disso, depois da Primeira Grande Guerra, os ideais de interesse social passaram a aflorar ainda mais e o Estado foi pressionado a incluir, paulatinamente, essa tendência de proteção da pessoa do trabalhador em suas sucessivas Constituições.

## 2.3. O Padrão Produtivo

Sabe-se que a organização dos trabalhadores dentro das indústrias atinge diretamente as relações de trabalho. O domínio do empregador sobre o empregado torna-se, dessa forma, mais intenso ou menos intenso dependendo do padrão produtivo adotado pelas indústrias.

Nas palavras de *De Decca*:

a reunião dos trabalhadores na fábrica não se deveu a nenhum avanço das técnicas de produção. Pelo contrário, o que estava em jogo era justamente um alargamento do controle e do poder por

(4) *De Plácido e Silva*. "Vocabulário jurídico", 15ª ed., Rio de Janeiro, Forense, 1999, pág. 775.

(5) *Cf. Martins, S. P.* "O Direito do Trabalho", 13ª ed., São Paulo, Atlas, 2001, pág. 95.

parte do capitalista sobre o conjunto de trabalhadores que ainda detinham os conhecimentos técnicos e impunham a dinâmica do processo produtivo<sup>(6)</sup>.

Assim, mantendo os trabalhadores sob os seus olhares atentos, dentro da estrutura das fábricas, o empregador foi capaz de controlar melhor a produção, tentando dominar por completo os seus empregados.

Tendo em vista essa ideologia, nos finais do século XIX, ao atravessar a Segunda Revolução Industrial, ocorreu a introdução de técnicas por Faiol e Taylor no processo de produção e, concomitantemente, Ford desenvolveu as linhas de montagem para seus automóveis. O padrão produtivo fordista-taylorista começou, então, a imperar nas indústrias: tarefas fragmentadas, tempos padronizados, chefia intensiva controlando a fábrica<sup>(7)</sup>.

#### 2.4. Os Sujeitos da Relação de Trabalho

Durante a vigência desse padrão de produção, os trabalhadores não eram homogêneos: existiam homens, mulheres, juvenis, estrangeiros, qualificados ou não, todos trabalhadores. Entretanto, esses trabalhadores apenas executavam o serviço, manualmente, nos moldes do padrão produtivo adotado pela fábrica.

Pode-se dizer que, na Europa do século XIX, os trabalhadores assalariados eram predominantemente proletários industriais. Por outro lado, os empregadores eram aqueles que detinham os meios de produção e, por isso, tinham o poder de direção: organizavam, fiscalizavam e controlavam o desenvolvimento das suas fábricas<sup>(8)</sup>. Esse poder diretivo provinha do próprio direito de propriedade, ou seja, por ser o patrão o proprietário da máquina, das mercadorias que seriam produzidas e da fábrica como um todo, tinha em suas mãos também o poder de direção sobre esses seus pertences, inclusive sobre seus empregados.

#### 2.5. O Sindicalismo

Foi a partir da Revolução Industrial, ocorrida na Inglaterra na segunda metade do século XVIII, que se afirmou a formação das duas classes antagônicas já mencionadas aqui: os capitalistas e o proletariado. A presença dos capitalistas, controlando e explorando a força de trabalho dos operários, gerou o domínio daqueles sobre estes. Foi durante esse período, então, que nasceram as associações operárias e os sindicatos, com a finalidade de reivindicar melhores salários e condições de vida.

Na medida em que os problemas provenientes da desigualdade na relação entre capitalistas e proletariado não desapareciam, o proletariado

(6) De Decca, E. S. "O nascimento das fábricas", 10ª ed. [ S. I.]: Brasiliense, 1996, pág. 22.

(7) Cf. Antunes, op. cit., *passim*.

(8) Cf. Antunes, R. "Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho", 2ª ed., São Paulo, Boitempo, 2000, *passim*.

percebeu que era preciso acabar com o próprio sistema capitalista, iniciando um processo de luta que culminou nas várias lutas operárias do século XIX. Foi nesse momento que as várias concepções de sindicalismo foram se moldando: o trade-unionismo, preocupado apenas com reivindicações econômicas; a corrente revolucionária, que defendia a ação direta nas fábricas e a deflagração da greve geral; os sindicalistas anarquistas; o movimento reformista, que objetivava apenas uma melhora na situação dos trabalhadores dentro do próprio sistema capitalista; a corrente do sindicalismo cristão, que atribuiu ao capitalismo a necessidade de desenvolver a sua função social; a corrente corporativista, que aglomerava representantes de todas as categorias de produção de determinado produto; e, por fim, a concepção comunista de sindicato<sup>(9)</sup>.

No Brasil, a classe operária teve a sua origem no século XIX e seu surgimento está relacionado ao processo de transformação econômica ocorrida no cenário cafeeiro. Ao adotar o trabalho assalariado em substituição ao escravo, propiciando a constituição de um mercado interno, a economia exportadora cafeeira criou as bases necessárias para a constituição do capital industrial e, conseqüentemente, os primeiros núcleos operários de reivindicação<sup>(10)</sup>.

## 2.6. O Direito do Trabalho

Devido a esse padrão de produção e à forte intervenção do Estado nas relações de trabalho (o próprio sindicato era atrelado ao Estado, o famigerado sindicalismo 'pelego'), o modelo dessas relações de trabalho era considerado estático, por causa de uma maior estabilidade para o empregado, não havendo muitos conflitos levados à Justiça trabalhista. Pode-se afirmar que o Estado estava presente e atuante, gerando uma fase do mundo do trabalho que oferecia força à aplicação da legislação trabalhista.

Devido ao forte intervencionismo estatal para realizar a melhoria das condições de trabalho, o trabalhador passou a ser protegido juridicamente, ocorrendo a formalização dos direitos laborais, inclusive em normas constitucionais. No Brasil, a legislação trabalhista ganhou forças com Getúlio Vargas a partir de 1930 e a consolidação dessa legislação esparsa ocorreu em 1943, na hoje muito questionada Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

## 3. O PRESENTE

As modificações econômicas, estruturais e tecnológicas ocorridas na Europa, já a partir dos anos sessenta, deram origem ao que chamamos hoje de flexibilização. Seu surgimento está estritamente relacionado com a crise do petróleo, uma vez que com o controle da oferta de petróleo pelos

(9) Cf. Antunes, R. "O que é sindicalismo?", 7ª ed., São Paulo, Brasiliense, 1982, págs. 21-32.

(10) Cf. *idem*, *Ibidem*, pág. 48.

países produtores, na década de setenta, ocorreu uma redistribuição do poder no sistema internacional, gerando uma série de crises que acabaram por criar processos inflacionários no mundo todo<sup>(11)</sup>.

Por causa dessas crises, pelas imprevisíveis variações na demanda dos produtos, e por ser muito dispendioso a manutenção de grandes estoques, as indústrias passaram a se reorganizar produtivamente. Assim, começou a quebra do padrão fordista/taylorista até então dominante nas indústrias e apareceu o toyotismo, gerando a descentralização da produção e fazendo com que o modelo das relações de trabalho se tornasse dinâmico.

Esse novo modelo apareceu também devido à concorrência dos japoneses no mercado internacional, preocupando os ocidentais, que acabaram por imitar o processo de produção japoneses. Pode-se concluir, dessa forma, que uma das causas da flexibilização é dada pelo fenômeno da globalização, pois os países foram obrigados a reestruturarem as suas relações de trabalho em busca de uma maior competitividade internacional, ansiando pelo aumento da produção e pela diminuição dos riscos e dos custos do empreendimento. Sabe-se que é essa a lógica do capital e do ideário neoliberal, herança do conhecido liberalismo de *Adam Smith*.

As mudanças nas indústrias e empresas foram grandes: a reengenharia, a produção enxuta, produtos de curta maturação, quadros de pessoal racionalizados, salários seletivos e compatíveis com os objetivos da empresa, participação dos empregados nos lucros e resultados.

Com o toyotismo substituindo o fordismo, fica notória a flexibilização das relações de trabalho, que são apresentadas nas formas da terceirização (empresas recorrem a terceiros para a realização de pequenos serviços ou mesmo de toda uma fase do processo produtivo) e até da chamada 'quarteirização' (repases desses serviços já terceirizados a ateliês domiciliares).

Não só pelas subcontratações é que se tem a flexibilização, mas também pela ampliação das negociações coletivas, mais independentes das iniciativas do poder do Estado, ressaltando a autonomia privada coletiva personificada na figura dos sindicatos. Por meio das negociações coletivas percebe-se a flexibilização das normas trabalhistas, uma vez que se tornam frequentes as práticas da convenção ou acordo coletivo, da arbitragem, da conciliação e da mediação.

Um conceito de flexibilização condizente com o que se pretende demonstrar nesta monografia pode ser encontrado nas palavras de *Robortella*:

instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social<sup>(12)</sup>.

(11) Cf. *Robortella*, L. C. A. "O moderno Direito do Trabalho", São Paulo, LTr, 1994, págs. 93-132.

(12) *Robortella*, op. cit., pág. 97.

Pode-se citar aqui alguns instrumentos de flexibilização presentes na legislação brasileira. Primeiramente, a regulamentação do trabalho em domicílio (pela própria CLT) já constituía uma forma de flexibilização se pensarmos que o serviço desse trabalhador é realizado fora do estabelecimento do empregador, gerando uma menor subordinação do empregado, uma vez que o empregador exerce indiretamente seu poder de direção sobre seu empregado. Do mesmo modo ocorre com os terceirizados e 'quarteirizados'. Esses subcontratados ficam mais desunidos do restante de seus companheiros de trabalho, que muitas vezes permanecem executando o serviço dentro das indústrias, não conhecendo uns aos outros e nem sabendo que prestam serviços para o mesmo empregador, além de não serem sindicalizados, na maioria dos casos.

Outro instrumento de flexibilização foi introduzido pela Lei n. 6.019/74, que regula o trabalho temporário. A contratação é por três meses e os direitos desses trabalhadores são reduzidos (não recebem, por exemplo, a gratificação natalina). Podemos citar, ainda, o Enunciado n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que admite a terceirização em toda atividade-meio da empresa. Há também a Medida Provisória n. 1.779 que foi reeditada várias vezes e trata do trabalho a tempo parcial (não excedente a 25 horas semanais), além de permitir uma nova modalidade de suspensão do contrato de trabalho, qual seja, ao invés do empregador demitir seu empregado, ele pode suspender-lhe o contrato de trabalho por um período durante o qual o empregado deve participar de um curso ou programa de qualificação.

Como é sabido também, temos o Projeto de Lei n. 5.483/01 que, já aprovado pela Câmara dos Deputados e agora em trâmite no Senado, preserva somente os direitos trabalhistas previstos na Carta Magna de 1988, as questões regidas por lei complementar, as normas de segurança e saúde do trabalhador e do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e disposições da legislação previdenciária. Todo o restante poderá ser negociado pelas partes. Daí o que nos permite concluir que a intenção do governo é a de fazer com que prevaleça o 'negociado sobre o legislado'.

Hodiernamente, há algumas correntes doutrinárias que se formaram em torno da questão da flexibilização. Para alguns, a flexibilização do Direito do Trabalho é mero pretexto para reduzir os direitos dos trabalhadores. Para outros, a flexibilização começa a partir da autonomia coletiva, não ocasionando prejuízos maiores para os trabalhadores. E, por fim, há aqueles que defendem que ela pode desempenhar um papel fundamental na solução dos atuais problemas (desemprego, principalmente).

### 3.2. Os Sujeitos da Relação de Trabalho

No âmbito dessas mudanças, tem-se que os trabalhadores hoje já não são mais somente aqueles proletários industriais do século passado. Não que esses trabalhadores que exercem trabalhos manuais dentro das indústrias não existam mais hoje em dia, pelo contrário, junto deles há o proletariado subempregado, isto é, terceirizado, 'quarteirizado' e, infeliz-



mente, precarizado, desprovido muitas vezes de direitos básicos. Há, também, um aumento do desemprego e, conseqüentemente, aumento das atividades informais, isto é, trabalhadores sem carteira assinada. Assim, a classe trabalhadora ficou mais heterogênea e fragmentada.

A seguinte definição de *Ricardo Antunes*, baseada nos pensamentos de *Marx*, também condiz perfeitamente com o que se pretende demonstrar neste texto:

eu diria, então, [...], que o proletariado ou a classe trabalhadora hoje, ou o que denominei de a *classe-que-vive-do-trabalho* compreende a *totalidade dos assalariados, homens e mulheres que vivem da venda da sua força de trabalho e que são despossuídos dos meios de produção* (grifos do autor)<sup>(13)</sup>.

Dessa forma, ficam excluídos da denominação de novos proletários, os gestores do capital, isto é, os altos funcionários que detêm o controle do processo de valorização e reprodução do capital. Os pequenos empresários, os que vivem de juros e de especulação, também não podem ser considerados parte da 'classe-que-vive-do-trabalho', por deterem também os meios da sua produção.

Pode-se afirmar, então, que a caracterização dos empregadores continua sendo daqueles que detêm o meio de produção. Entretanto, a caracterização dos trabalhadores somente não se modifica se tivermos em mente que são todos aqueles que vendem a sua força de trabalho, pois, do contrário, se pensarmos nos proletários industriais clássicos e nos vários trabalhadores que se submetem ao trabalho a tempo parcial, ao trabalho temporário, ao trabalho avulso, aos informais, aí sim notaremos a mudança provocada pela introdução do toyotismo nas indústrias e constataremos a precarização da massa trabalhadora.

### 3.3. A Subordinação

A rede de subcontratações, que gera os terceirizados e 'quarteirizados', ampliou a diversidade das relações de trabalho e facilitou ainda mais a exploração do trabalhador, uma vez que ocasionou a desunião dos trabalhadores e a dessindicalização dos mesmos. Assim, a subordinação e o conseqüente controle sobre os trabalhadores foram amenizados.

Além disso, apesar do fordismo/taylorismo ainda ser vigente em várias partes do mundo, podendo ser encontrados de forma mesclada, é apenas no toyotismo que o saber passa dos trabalhadores para seus empregadores, por meio de discussões travadas entre ambos para que as atividades da empresa ou da fábrica sejam melhoradas. Dessa maneira, a própria questão da subordinação torna-se complexa, pois os trabalhadores hoje têm autonomia decisória sobre o posto de trabalho e sobre a produção em

(13) *Antunes, R.* "Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho", 2ª ed., São Paulo, Boitempo, 2000, pág. 196.

si, além de serem incentivados pelos próprios empregadores a terem as suas iniciativas. O trabalho subordinado, assim, perde a centralidade; como todo o processo produtivo<sup>(14)</sup>.

### 3.4. Mitigando a Flexibilização

Devido ao fenômeno da coletivização do processo judicial e ansiando por um maior acesso à justiça, o governo, junto aos órgãos do Judiciário e Legislativo, criou o instrumento processual da Ação Civil Pública Trabalhista, para tutelar os interesses meta-individuais dos trabalhadores. A Lei n. 8.884/94 deu nova redação ao artigo 5º da Lei n. 7.347/85 e ampliou o leque de legitimados para a propositura da ação civil pública. Além do Ministério Público, a ação poderá ser proposta pela União, Estados, Municípios, autarquia, empresa pública, fundação, sociedade de economia mista ou associação que esteja constituída há pelo menos um ano, nos termos da lei civil. Essa ação tem por escopo resguardar o interesse coletivo lesado, protegendo o meio ambiente, o consumidor, a ordem econômica, a livre concorrência, o patrimônio artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico.

A legitimidade das entidades sindicais está prevista no próprio artigo 5º da Lei n. 7.347/85 quando esta se refere à 'associação'. Sendo o sindicato uma associação que tem como uma de suas finalidades institucionais a proteção da ordem econômica, fundamentada no princípio da busca do pleno emprego, é a ele que cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos, difusos e individuais da categoria, conforme artigo 8º, inciso III da Constituição Federal. Assim, se os interesses estiverem relacionados à área trabalhista ou afetarem a categoria de alguma maneira, é o sindicato o legitimado para a propositura da ação.

Além dele, o Ministério Público tem legitimidade concorrente para propor a ação civil pública trabalhista, segundo artigo 129, § 1º da Constituição Federal e Lei n. 7.347/85, artigo 5º, incisos I e II. No entanto, o sindicato defende os trabalhadores que a ordem econômica protege (CF, art. 8º, III) e o Ministério Público defende a própria ordem jurídica protetora dos interesses coletivos dos trabalhadores (CF, art. 127).

O atual governo criou também as Comissões de Conciliação Prévia e instituiu o rito sumaríssimo como novas medidas para acelerar o andamento do processo trabalhista, propiciando também um maior acesso à Justiça.

De um modo geral, pode-se falar que o ponto central das medidas flexibilizadoras recai na ênfase dada à negociação coletiva, proporcionando aos sindicatos um poder maior de barganha. Assim, com o advento da descentralização produtiva, o Estado passa a um segundo plano, prevalecendo a autonomia privada coletiva como tema de fundamental importância hoje. Essa "autonomia privada coletiva significa o poder, reconhecido aos grupos sociais, de regerem seus interesses coletivos"<sup>(15)</sup>. Esses gru-

(14) Cf. *Robortella, op. cit.*, págs. 143-147.

(15) *Rüdiger, D. S. "O contrato coletivo no direito privado: Contribuições do Direito do Trabalho para a teoria geral do contrato"*, São Paulo, LTr, 1999, pág. 98.

pos sociais, no caso os sindicatos, relacionam-se com os indivíduos (autonomia privada individual) e também com a sociedade como um todo (autonomia pública).

O que se pretende mostrar aqui é que, além da preocupação em solucionar os problemas da Justiça do Trabalho, o governo vem viabilizando a própria ordem jurídica a frear os avanços abusivos da flexibilização, por meio da Ação Civil Pública Trabalhista e de um maior acesso à Justiça.

### 3.5. Os Sindicatos

Sabe-se que a liberdade de associação já era idéia antiga, gravada na Declaração Universal dos Direitos do Homem. Posteriormente, com a Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o tema da liberdade sindical e da proteção ao direito de sindicalização é especificamente tratado. Ao analisar os 21 artigos da referida Convenção, pode-se perceber que ela não faz expressa menção à pluralidade nem à unicidade sindical, no entanto, deixa claro, segundo seu artigo 3º, o direito dado aos indivíduos de estruturar o sindicato da forma que melhor atenda aos interesses dos mesmos, sem qualquer limitação, tanto da parte do Estado quanto de terceiros.

No Brasil, não se pode afirmar que realmente há liberdade sindical, pelo simples fato do Estado obrigar a organização de sindicatos por categoria, sendo somente uma para cada base territorial, tendo esta a extensão mínima da área do Município, conforme art. 8º, inciso II, da CF. Sendo assim, o nosso sistema é claramente o da unicidade sindical, prevalecendo ainda dessa maneira, mesmo com a orientação da OIT.

## 4. CONCLUSÃO

Refletindo sobre os apontamentos feitos até aqui, pode-se notar que é o sindicato, ainda e principalmente hoje, um dos meios de defesa da 'classe-que-vive-do-trabalho' frente ao domínio do capital, da subordinação derivada da relação de trabalho e da atual situação do Direito Trabalhista. Se ao nascerem os sindicatos tinham a finalidade primeira de reivindicar melhores salários e condições de vida, hoje essas reivindicações não estão nem um pouco distantes da nossa realidade, tendo em vista a precarização do trabalho observadas rotineiramente nos noticiários e em nosso próprio dia-a-dia.

As propostas do governo, algumas explicitadas neste texto, devem ser questionadas por não alterarem a estrutura sindical brasileira, não reconhecendo as centrais sindicais, não acabando com a unicidade sindical. Em síntese, se o protagonista da história é o sindicato, devemos manter um olhar mais aguçado para ele.

Além disso, o fenômeno da coletivização, tanto no âmbito civil como no trabalhista, comprova que é essa a tendência do processo jurídico. As ações coletivas (*vide* a ação civil pública trabalhista) comprovam que a

'união faz a força' frente ao processo inevitável do neoliberalismo. Para tanto, precisamos do sindicato. E para que não existam 'contratos coletivos de adesão', os sindicatos brasileiros não podem continuar do jeito que estão.

Tem-se ainda, e muito mais hoje, a necessidade de um instituto legítimo e competente para a defesa jurídica dos trabalhadores, visto que a economia de mercado atual e a ideologia neoliberal disseminados pela sociedade, impõem a procura da lucratividade, não possuindo ainda uma visão humanista de mundo, ou seja, não vendo o trabalhador como uma pessoa e sim apenas como um instrumento para a realização do lucro. Algumas poucas empresas investem em qualificação de pessoal, mas sabemos que na maior parte são cursos oferecidos pelos empresários somente para que eles se livrem dos encargos trabalhistas ou não demitam o pessoal.

Com tudo isso, é preciso ter cuidado para não voltarmos ao passado e tratarmos o trabalhador como mera mercadoria.

O direito laboral reconhece e admite a negociação há muito tempo, essa não é uma nova questão. Entretanto, em tempos de flexibilização, essa mesma negociação pode ser permitida também *in pejus* para o trabalhador, fazendo letra morta ao princípio de proteção do Direito do Trabalho. Com os sindicatos enfraquecidos, o trabalhador negocia qualquer coisa, com medo de perder o emprego. E a legislação trabalhista, que deveria ser protetora dos direitos dos trabalhadores, direitos sociais constitucionais, autoriza e amplia as questões a serem negociadas, lavando as mãos diante da transação, desamparando o trabalhador, que mal conhece os seus direitos e também já não tem voz ativa por meio do sindicato.

A questão do desemprego torna-se também mais evidente e delicada, pois sem empregados não há sindicato. Nas palavras de *Márcio Túlio Viana*:

Na verdade, proteger o emprego não é só (grifo do autor) proteger o emprego. É também proteger o sindicato e as condições de trabalho. É garantir o processo e viabilizar um verdadeiro acesso à Justiça. Em última análise, proteger o emprego é proteger cada norma trabalhista. Portanto, é proteger o próprio Direito<sup>(16)</sup>.

Sem dúvida, sempre existirão questões nas quais haverá a imperatividade da aplicação das normas trabalhistas, do poder normativo da Justiça do Trabalho, e, conseqüentemente, do poder do Estado, da soberania estatal. Mesmo com um sindicato forte, atuante, cidadão, a interferência do Estado não tem como deixar de acontecer, em doses menores, claro, mas não deixará de ocorrer. Ou, pelo menos, não deveria deixar de acontecer. Tudo isso porque o sistema capitalista provoca a exploração da 'classe-que-vive-do-trabalho', ocasionando desigualdades, exclusão social, enfim, enquanto houver trabalho assalariado, haverá 'luta de classes', haverá sin-

(16) *Viana, M. T.* "Proteção ao emprego e estabilidade sindical: onde termina o discurso e começa a realidade", LTr-Revista de Legislação do Trabalho, São Paulo, vol. 65, n. 9, págs. 1.042-1.045, set. 2001, pág. 1045.

dicatos, haverá CLT. Não anacrônica no sentido que está hoje, mas uma CLT reciclada, moldada à realidade brasileira e garantidora de um mínimo de dignidade à pessoa do trabalhador.

Se conseguirmos fazer com que o empregado seja cidadão e, consequentemente, tivermos um sindicato cidadão e também um empregador cidadão... Se ambos estiverem preocupados uns com os outros... Se, na atual conjuntura, um soubesse que precisa do outro, principalmente o empregador do empregado... Se o Estado não fosse um 'pai-protetor', mas um mediador de conflitos... Se a essência do Direito do Trabalho (os princípios basilares) não fosse esquecida...

Essas talvez seriam algumas soluções.

Mas como efetivá-las?

Deveríamos sempre ter em mente a realidade da sociedade brasileira. Como transferir tamanho poder aos sindicatos sabendo do enfraquecimento desse instituto devido à própria flexibilização? Consentir que isso continue acontecendo antes de se fortalecer os sindicatos é fechar os olhos para todas as conquistas dos trabalhadores obtidas mediante muitas lutas e possibilitar que o lado mais fraco da relação de trabalho seja explorado novamente de forma arbitrária e descontrolada.

Como foi deferido na introdução deste texto, o Direito do Trabalho deve cumprir o seu papel de agente social. Sabemos que o empregado não tem condições de negociar livremente com seu empregador, sem a mínima proteção legal. Nem o sindicato, uma vez que é formado por esses empregados. Mesmo se todos trabalhadores fossem qualificados (o que está bem distante da nossa realidade brasileira), há direitos que devem ser garantidos pela legislação, sendo uma barbaridade poderem ser todos livremente negociados. Por exemplo, o direito a férias. O trabalhador mais qualificado pode negociá-lo, mas não renunciá-lo. O não-qualificado também. Entretanto, este último pode não saber ao certo qual o seu direito e o empregador, por ter tido mais oportunidades de conhecimento na vida, pode muito bem persuadir o seu empregado de modo que não lhe seja garantido um mínimo de dignidade. E é aí que entra a lei.

O Direito do Trabalho, os empresários e o governo não podem deixar de encarar a realidade brasileira da 'classe-que-vive-do-trabalho'. Estes são, na grande maioria, pessoas que não têm um nível de consciência política, econômica e cultural que possa ser equiparada a dos detentores dos meios de produção. Não tiveram uma educação digna para negociar em pé de igualdade com seus empregadores.

O trabalhador não é um ingênuo, um inocente, mas não teve tantas oportunidades de ser realmente um cidadão como teve o seu empregador. Não teve nem oportunidade, muitas vezes, de ser um empregado, imagina cidadão. Quem não gostaria de ser culto, ter seu próprio negócio, ganhar mais, enfim, explorar ao invés de ser explorado?

Assim, por causa do sistema, por não se poder extinguir a exploração, os opostos jogos de interesse, é que o Direito do Trabalho deveria sempre garantir os direitos sociais dos trabalhadores, permitindo a nego-

ciação controlada, fiscalizada e, acima de tudo, pressionando o governo e as empresas para que cuidem de seus trabalhadores, transformando-os em cidadãos, distribuindo melhor a renda, pois são eles que movimentam a economia (também são consumidores) e geram o lucro. O capitalismo não sobrevive sem trabalhadores.

É isso que o Direito do Trabalho deveria almejar: garantir a Justiça para esse terceiro milênio.

## 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antunes, Ricardo*. "Adeus ao trabalho?: Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho", 4ª ed., São Paulo, Cortez; Campinas, São Paulo, Editora da Unicamp, 1997.
- \_\_\_\_\_. "O que é sindicalismo?", 7ª ed., São Paulo, Brasiliense, 1982.
- \_\_\_\_\_. "Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho", 2ª ed., São Paulo, Boitempo, 2000.
- De Decca, Edgard. Salvadori*. "O nascimento das fábricas", 10ª ed. [S. l.]: Brasiliense, 1996.
- De Plácido e Silva*. "Vocabulário jurídico", 15ª ed., Rio de Janeiro, Forense, 1999.
- Ferrari, Irany; Nascimento, Amauri Mascaro; Martins Filho, Ives Gandra da Silva*. "História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho", São Paulo, LTr, 1998.
- Martins, Sérgio Pinto*. "O Direito do Trabalho", 13ª ed., São Paulo, Atlas, 2001.
- \_\_\_\_\_. "Flexibilização das Condições de Trabalho", São Paulo, Atlas, 2000.
- Martins Filho, Ives Gandra da Silva*. "Processo coletivo do trabalho", 2ª ed., São Paulo, LTr, 1996.
- Marx, Karl*. "Trabalho assalariado e capital", Trad. São Paulo, Global, 1987.
- Oliveira, Francisco Antônio de*. "Ação civil pública: Enfoques trabalhistas", 1ª ed., São Paulo, RT, 1999.
- Reale, Miguel*. "Lições preliminares de Direito", 24ª ed., São Paulo, Saraiva, 1998.
- Robortella, Luiz Carlos Amorim*. "O moderno Direito do Trabalho", São Paulo, LTr, 1994.
- Rüdiger, Dorothee Susanne*. "O contrato coletivo no direito privado: Contribuições do Direito do Trabalho para a teoria geral do contrato", São Paulo, LTr, 1999.
- \_\_\_\_\_. "O Direito do Trabalho na formalização de relações de dominação social", Revista de estudos jurídicos UNESP, Franca, vol. 2, n. 3, págs. 87-99, jul. 1997.
- Süssekind, Arnaldo*. "Convenções da OIT", São Paulo, LTr, 1994.
- Viana, Márcio Túlio*. "Proteção ao emprego e estabilidade sindical: onde termina o discurso e começa a realidade", LTr-Revista de Legislação do Trabalho, São Paulo, vol. 65, n. 9, págs. 1042-1045, set. 2001.