

# A PROTEÇÃO DO TRABALHO ASSALARIADO NO BRASIL\*

Fábio Konder Comparato\*\*

A empresa capitalista sempre se caracterizou, desde a sua origem histórica na Baixa Idade Média europeia, pela sua completa submissão ao poder decisório definitivo dos titulares do capital. No decorrer dos séculos, aliás, essa relação de poder sofreu uma notável inversão ontológica: enquanto os trabalhadores e consumidores, dentro e fora da empresa, transformavam-se de pessoas em simples coisas, mais propriamente em mercadorias, o capital de certa forma desmaterializava-se, tornando-se uma pessoa jurídica.

Em passagem famosa de sua obra máxima (*De l'Esprit des Lois*, livro XI, capítulo IV), Montesquieu lembrou a experiência eterna de que todo homem possuidor de poder tende a dele abusá-lo; ele vai, disse o ilustre pensador, até onde encontra limites.

Pois bem, os principais limites ao exercício do poder empresarial capitalista não se encontram na natureza. Eles foram criados pela ordem jurídica a partir da segunda metade do século XIX. Eis a origem e razão de ser do Direito do Trabalho.

Sucede, porém, que a eficácia desses limites jurídicos varia de país a país, conforme a mentalidade coletiva e os costumes sociais consolidados na História. No Brasil, a instituição que mais fundamente forjou essa mentalidade e construiu tais costumes foi, sem dúvida, a escravidão, que durou legalmente quase quatro séculos.

Começemos, pois, por refletir sobre essa realidade histórica.

## A HERANÇA ESCRAVOCRATA NO BRASIL

No Ocidente, o trabalho assalariado surgiu durante a Baixa Idade Média, com o nascimento da economia capitalista. Até então, o trabalho humano, segun-

---

\* Palestra de abertura do 14º Curso de Formação Inicial de Magistrados, realizado pela Enamat – Escola Nacional da Magistratura do Trabalho, em Brasília, em 19 de agosto de 2013.

\*\* Professor emérito da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo; doutor honoris causa da Universidade de Coimbra.

do a origem semântica da palavra (*tripalium*: instrumento de tortura composto de três paus), sempre foi uma situação degradante, ligada à condição servil.

A ideia de contratar trabalhadores livres mediante o pagamento de uma remuneração, em dinheiro ou em bens, começou a ser difundida no seio da burguesia mercantil, isto é, dos comerciantes que habitavam os burgos livres, fora do domínio feudal. Depois, tal prática passou a ser imitada no campo, como forma de se corrigirem as deficiências da produção agrícola no sistema de servidão de gleba. No quadro desse sistema, os camponeses eram adstritos a um trato de terra pertencente ao senhor feudal, devendo entregar a este, anualmente, uma parcela do produto da lavoura.

É por isso que Hugo Grócio, no século XVI, referiu-se à condição de trabalhador assalariado como *servitus imperfecta* ou *servitus operis*, em comparação com a *servitus glebae*<sup>1</sup>. Com efeito, à semelhança dos servos da gleba, os trabalhadores assalariados ficavam pessoalmente vinculados não à pessoa do patrão, mas ao estabelecimento onde serviam; sendo, portanto, alienados com este, quando de sua venda.

Até, porém, o advento da Revolução Industrial, o trabalho assalariado envolveu um número insignificante de pessoas, em comparação com a servidão da gleba e o trabalho escravo.

Este último passou a ser largamente utilizado pelo sistema de capitalismo mercantil, com a abertura do processo de colonização em terras americanas, asiáticas e africanas, a partir do século XVI. De qualquer forma, a escravidão utilizada pelo sistema capitalista na era moderna foi bem diversa da que existiu no passado. Contrariamente às experiências escravocratas antigas, seu objetivo consistiu em fazer funcionar empresas de agronegócio e de mineração, voltadas para a exportação.

De acordo com as estimativas dos historiadores, de 1492 a 1870, entre um mínimo de nove milhões e meio e um máximo de doze milhões e setecentos mil africanos foram transportados para o Novo Mundo, sendo que o Brasil recebeu cerca de 40% desse total.

A persistência do colossal tráfico negreiro durante tanto tempo deveu-se ao fato de que os escravos africanos, desde meados do século XV, tornaram-se um apreciável objeto de mercancia. Foram os portugueses os primeiros a descobrir que os cativos representavam uma disputada moeda de troca para a aquisição do ouro africano. Foram eles, também, que iniciaram o tráfico

---

1 GROTII, Hvgonis. *De ivre belli ac pacis*. Livro II, Cap. V, § 30.

transatlântico de seres humanos, logo seguidos pelos espanhóis, holandeses, ingleses e franceses. O lucro obtido na aquisição de escravos para revenda era exorbitante, sendo certo que no Brasil o tráfico negreiro esteve na origem de grandes fortunas<sup>2</sup>.

Os quase quatro séculos de permanência da escravidão legal no Brasil produziram vários efeitos negativos, que podem ser resumidos como segue:

“1. Desprezo geral das classes ricas pelo trabalho subordinado, em especial o trabalho físico. Entre os trabalhadores manuais, esse desprezo consolidou-se no costume de jamais se procurar realizar um trabalho bem feito e acabado.

2. Em contraste, prestígio das profissões liberais, consideradas ocupações próprias e exclusivas das classes superiores, o que levou no Brasil à consideração do doutorado acadêmico como equivalente a um título aristocrático.

3. Profundo preconceito racial. Os não brancos são, em princípio, por todos considerados como raças inferiores.

4. Desprezo pelos pobres, tidos igualmente como seres inferiores. Incorporação desse sentimento de inferioridade na mentalidade coletiva dos próprios pobres, o que os levou a adotar, em relação aos patrões e às autoridades políticas em geral, uma atitude de subserviência, somente rompida por esporádicas explosões de protesto. Em contraste, a consagração, como verdadeiros pais, dos patrões e chefes políticos que protegem, ou fingem proteger, os trabalhadores e os pobres em geral.”

Isso explica por que o trabalho assalariado teve tantas dificuldades em ser reconhecido e protegido no Brasil. Na verdade, as primeiras leis sobre o trabalho assalariado surgiram na primeira metade do século XIX, em razão da vinda dos primeiros colonos europeus para trabalhar no campo: a Lei de 13 de setembro de 1830, que regulou “os contratos de serviços de brasileiros e estrangeiros”, e a Lei nº 108, de 11 de outubro de 1837, que deu “providências sobre os contratos de locação de serviços de colonos”.

Foi somente a partir do início do século XX, com o rápido aumento do número de trabalhadores europeus – sobretudo italianos e espanhóis, importados para substituir a mão de obra escrava –, que a condição dos assalariados começou a ser levada a sério. Para tanto, muito contribuíram as greves gerais

---

2 Somente para os séculos XVI e XVII, cf. SALVADOR, José Gonçalves. *Os magnatas do tráfico negreiro*. São Paulo: Pioneira; EDUSP, 1981.

operárias de 1907 e 1917, esta última iniciada em São Paulo e rapidamente propagada para o Rio de Janeiro e o Rio Grande do Sul. Tal como sucedeu com as rebeliões de escravos no passado, esses movimentos paredistas foram violentamente reprimidos.

Para se ter uma ideia das condições de semiescavidão em que se desenvolvia à época o trabalho assalariado, basta considerar o fato de que entre as reivindicações dos grevistas de 1917 constavam as seguintes: abolição do caráter criminal das associações sindicais; extinção do trabalho de menores de 14 anos nas fábricas e oficinas; vedação do trabalho noturno para as mulheres e os trabalhadores menores de 18 anos; jornada de oito horas, quando ela era na generalidade de mais de 13 horas; e aumento em 50% do salário por trabalho extraordinário.

Como sabido, tais pleitos só vieram a ser reconhecidos oficialmente a partir da Revolução de 1930, mas a criação das associações sindicais fez-se de cima para baixo, segundo o modelo fascista, o que até hoje mantém a organização oligárquica dos sindicatos.

Na verdade, a herança escravista persiste até hoje entre nós. Em outubro de 2011, a Organização Internacional do Trabalho divulgou um relatório em que consta haver cerca de 20 mil pessoas trabalhando no Brasil em condições análogas às de escravos, sendo 81% delas negras. No mesmo relatório, a OIT declara que quase 60% das pessoas encontradas nessa situação já haviam anteriormente trabalhado como escravas.

A atual incidência da escravidão no Brasil ocorre, sobretudo, de um lado, em domínios rurais ligados à agroexportação, e, de outro lado, nas grandes metrópoles, com a exploração de trabalhadores estrangeiros no setor de tecelagem.

Além disso, ainda como legado acerbo da escravidão multissecular, podemos citar a persistência do trabalho infantil, bem como, até há pouco, a deficiente proteção do trabalho doméstico.

Segundo dados do Censo de 2010, o número de crianças de 10 a 13 anos exploradas como trabalhadoras passou em todo o país, entre 2000 e 2010, de 699 mil para 710 mil. Como se trata, aí, de uma prática ilegal e mesmo criminosa, não é difícil imaginar que tais cifras oficiais estejam bem abaixo da realidade efetiva.

Pode-se dizer, por outro lado, que até o século XX o trabalho doméstico foi realizado no Brasil quase que só por escravos, segundo o modelo da antiga servidão ancilar. Os poucos criados domésticos livres sempre foram tidos como semiescravos, bastando lembrar que a Constituição de 1824 (art. 92, III)

negava o direito de voto aos “criados de servir”. O peso dessa tradição explica o fato de que os trabalhadores domésticos (mulheres em sua quase totalidade) só vieram a ter direitos oficialmente reconhecidos com a Constituição Federal de 1988, mas, ainda assim, em situação inferior à dos demais trabalhadores, até o advento da Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013.

## SUGESTÕES DE APERFEIÇOAMENTO DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Nesse particular, proponho-me a discutir três itens: a) o aperfeiçoamento das políticas públicas relativas aos direitos econômicos, sociais e culturais; b) o aperfeiçoamento do nosso ordenamento jurídico trabalhista em relação ao direito internacional; e, finalmente, c) sugestões de aprimoramento do direito do trabalho brasileiro, no plano puramente interno.

### *A – A necessária coordenação das políticas públicas relativas aos direitos econômicos e sociais*

No levantamento efetuado pela Organização Mundial do Trabalho em 2010 sobre as políticas sociais em 184 países, verificou-se que os trabalhadores brasileiros encontravam-se menos protegidos do que na média do conjunto dos países, não apenas ricos, mas também emergentes. Entre outros fatos, constatou-se, por exemplo, que o Brasil figura entre os países que menos protegem os trabalhadores contra o desemprego, ou seja, a declaração constitucional de que a ordem econômica e social tem por princípio a “busca do pleno emprego” (art. 170, VIII) tem vigência meramente retórica.

Essa situação de atraso, no meu entender, é causada, antes de tudo, pela falta de coordenação da política trabalhista com o conjunto das demais políticas públicas, relativas aos direitos econômicos, sociais e culturais.

Com efeito, nunca é demais assinalar que a proteção do trabalhador depende, primordialmente, da existência de uma política pública, isto é, de um programa de ação estatal, elaborado com base em um planejamento a médio e longo prazo, sendo incontestável que, no quadro desse planejamento, a política trabalhista deve estar coordenada a todas as demais políticas públicas, relativas aos direitos econômicos, sociais e culturais.

Tomemos como exemplo o direito ao trabalho, constante da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (art. XXIII), e do art. 6º do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, ratificado

pelo Brasil. Ele diz respeito não apenas à busca do pleno emprego no campo do trabalho assalariado, mas também à realização das condições socioeconômicas indispensáveis para que cada pessoa possa dedicar-se a um trabalho autônomo de sua preferência. É evidente que esse objetivo somente será alcançado por meio de uma política pública abrangente e duradoura. Algo de semelhante sucede em matéria de adequada proteção contra acidentes do trabalho, ou moléstias profissionais. Por outro lado, como implementar uma política de formação profissional de trabalhadores sem um sistema desenvolvido de educação pública?

Não é por outra razão, aliás, que os direitos fundamentais do trabalhador vêm declarados na Constituição de 1988 no Capítulo II do Título II, consagrado aos direitos sociais, juntamente com o direito à educação, à alimentação, à moradia, ao lazer, à segurança, à previdência social, à maternidade, à infância e à assistência social. Da mesma forma no plano internacional, o conjunto dos direitos econômicos, sociais e culturais é objeto do já citado Pacto Internacional de 1966, aprovado pela Assembleia Geral das Nações Unidas.

É de elementar evidência, com efeito, que a adequada proteção da pessoa humana no mercado de trabalho depende não só do reconhecimento de direitos propriamente trabalhistas, mas também do direito à proteção da saúde, do direito à educação, à cultura e ao lazer; do direito a uma justa previdência social, além do reconhecimento de outros direitos sociais não previstos explicitamente na Constituição, como a existência de um adequado sistema de transporte público urbano.

Ora, entre nós, ainda como herança maldita da escravidão, os direitos socioeconômicos fundamentais dos estratos pobres da população sempre foram concedidos pelas autoridades públicas caso a caso, em geral na sequência de movimentos de protesto, quando não foram outorgados por alguns governantes de índole populista como meros favores políticos.

Se quisermos, portanto, avançar no rumo de uma digna proteção dos trabalhadores neste país, deveríamos iniciar pela reforma profunda de nossa estrutura estatal, instituindo órgãos de previsão e planejamento autônomos, em relação aos Poderes clássicos do Estado, notadamente em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais. Tais órgãos seriam compostos não apenas por agentes públicos, mas também por representantes de empresários e trabalhadores, e sua principal função consistiria na elaboração de planos de médio e longo prazo, a serem aprovados pelo Congresso Nacional, sendo sua execução controlada pelo governo federal.

*B – O aperfeiçoamento do direito do trabalho brasileiro em relação ao direito internacional*

No plano da adequação do nosso direito do trabalho às normas internacionais, põem-se duas questões relevantes. A primeira delas concerne à posição, no quadro do nosso ordenamento jurídico, das convenções internacionais do trabalho ratificadas pelo Congresso Nacional. A segunda diz respeito à aplicação imediata de convenções dessa natureza pelo Poder Judiciário, sem a exigência de lei regulamentar.

Tradicionalmente, nossas Constituições dispõem que a especificação dos direitos e garantias fundamentais não exclui outros direitos e garantias, decorrentes do regime e dos princípios por elas adotados. A Constituição de 1988, em disposição inovadora, acrescentou aos direitos e garantias por ela especificados, os que forem objeto de tratados internacionais em que o Estado brasileiro seja parte (art. 5º, § 2º), ou seja, em boa lógica, os tratados internacionais sobre direitos humanos que vinculam o Brasil, incluindo, portanto, as convenções internacionais sobre direitos trabalhistas, equiparam-se às normas constitucionais.

Assim dispõem, aliás, várias outras Constituições promulgadas na segunda metade do século XX, como, por exemplo, a alemã de 1949, a portuguesa de 1976, a guatemalteca de 1985, a nicaraguense de 1987 e a chilena de 1989.

Em dezembro de 2004, contudo, a Emenda Constitucional nº 45 introduziu mais um parágrafo ao art. 5º (o atual § 3º), para especificar que “os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”.

A contradição entre essas duas disposições constitucionais é flagrante. Pelo disposto no § 2º do art. 5º, os tratados internacionais sobre direitos humanos, aceitos pelo Brasil, adquirem de pleno direito um nível constitucional. Conforme determinado pela Emenda Constitucional nº 45, todavia, somente adquirem esse nível os tratados ratificados pelo Congresso Nacional, segundo o procedimento próprio de adoção das emendas constitucionais.

Acontece que a norma do § 2º do art. 5º permanece em vigor, pois ela não foi revogada pela Emenda Constitucional nº 45. Em consequência, a única interpretação admissível para o disposto no atual § 3º é que a regra procedimental aí contida passou a aplicar-se, tão somente, a partir da promulgação da citada Emenda, não afetando a interpretação dos tratados internacionais de direitos humanos anteriormente ratificados pelo Congresso Nacional. Ora, a

última convenção da OIT adotada pelo Brasil foi a de nº 185, em 2003, sobre os documentos de identidade da gente do mar, ou seja, no campo do direito do trabalho ainda não houve aplicação do disposto no novo art. 5º, § 3º, da Constituição.

De qualquer forma, a partir da promulgação da Emenda Constitucional nº 45, os tratados internacionais de direitos humanos não referendados pela forma por ela prescrita passariam a valer como normas ordinárias e não como disposições constitucionais. O que significaria poderem eles ser suprimidos ou enfraquecidos pela edição de uma lei posterior.

Ora, essa conclusão hermenêutica não pode a todas as luzes ser admitida, pois ela viria ferir frontalmente o princípio fundamental da irrevocabilidade dos direitos humanos. O fundamento, em última instância, para a vigência de tais direitos é a convicção, longa e largamente estabelecida na comunidade das nações, de que a dignidade da condição humana exige o respeito a certos bens ou valores éticos em qualquer circunstância, ainda que não positivados no ordenamento estatal, ou em documentos normativos internacionais.

Reconhecendo essa grande verdade, a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados de 1969 assim estatuiu em seu Artigo 53:

“É nulo um tratado que, no momento de sua conclusão, conflite com uma norma imperativa de Direito Internacional geral. Para os fins da presente Convenção, uma norma imperativa de Direito Internacional geral é uma norma aceita e reconhecida pela comunidade internacional dos Estados como um todo, como norma da qual nenhuma derrogação é permitida e que só pode ser modificada por norma ulterior de Direito Internacional geral da mesma natureza.”

Pretender que um *jus cogens* dessa natureza não exista no direito interno é atribuir à soberania estatal uma dimensão aberrante do princípio do Estado de Direito, pois, segundo este, nenhum órgão estatal, nem mesmo o próprio povo, titular da soberania democrática, pode se colocar acima do direito. Hoje, a consciência jurídica universal reconhece que os direitos humanos não são criados, mas simplesmente reconhecidos e declarados pelos Estados, no plano interno ou internacional. Em tais condições, os direitos humanos se impõem, pela sua própria natureza, não só aos Poderes Públicos constituídos em cada Estado, mas também a todos os Estados no plano internacional, e até mesmo ao próprio Poder Constituinte, à Organização das Nações Unidas e às organizações regionais de Estados.



Dessa sua natureza de *jus cogens* universal deriva o princípio da irrevogabilidade dos direitos fundamentais, declarados tanto no direito positivo interno como em tratados internacionais.

Entendo, por conseguinte, que nenhuma espécie de direito humano, objeto de tratado internacional ratificado pelo Congresso Nacional anteriormente à promulgação da Emenda Constitucional nº 45, pode ser suprimida ou substancialmente enfraquecida por norma posterior, interna ou internacional.

Com base nesse mesmo princípio, tive ocasião de me manifestar no sentido da ilegitimidade de uma denúncia de tratado internacional sobre direitos humanos<sup>3</sup>. Lembro, a propósito, que o Brasil já denunciou duas convenções aprovadas no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, as quais havia ratificado: a Convenção nº 110, de 1958, sobre o Emprego dos Trabalhadores em Fazendas; e a Convenção nº 158, de 1962, sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa dos Empregados.

A segunda questão referente à adequação do nosso direito laboral às normas internacionais concerne à forma de aplicação no Brasil das convenções internacionais do trabalho.

A esse respeito, dispõe a Constituição Federal no § 1º do seu art. 5º que “as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”; vale dizer, sua eficácia concreta independe da edição de normas regulamentares. Em tais condições, os órgãos da Justiça do Trabalho são plenamente legitimados a aplicar diretamente as convenções internacionais definidoras de direitos e garantias trabalhistas, ainda que tal aplicação não seja requerida pelas partes em um processo, ou pelo Ministério Público do Trabalho.

### *C – Aperfeiçoamentos desejáveis do direito do trabalho brasileiro no plano interno*

Como último tópico desta exposição, passo a discutir outras questões referentes ao aperfeiçoamento interno do nosso direito do trabalho e da atuação da magistratura do trabalho.

#### *– Novo regime repressivo aos crimes contra trabalhadores*

Em primeiro lugar, a ocorrência de crimes contra a pessoa do trabalhador enquanto tal.

---

3 Cf. COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 80.

Como já lembrei, a escravidão ainda não foi de todo eliminada em nosso país. Desnecessário assinalar que se trata de prática a ser reprimida sem concessões. Ora, isso implica a cominação de penas adequadas a todos os autores de tais delitos, vinculada ao eficiente funcionamento do aparelho judiciário.

Entendo, assim, que, no concernente não só ao crime definido no art. 149 do Código Penal (redução à condição análoga à de escravo), mas também aos delitos capitulados nos arts. 197 e 198 do mesmo Código (atentado contra a liberdade de trabalho e atentado contra a liberdade de contrato de trabalho), o legislador deveria ampliar o rol dos autores, a exemplo do disposto na Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998, que estabeleceu sanções penais e administrativas para condutas e atividades lesivas ao meio ambiente. Nessa Lei, com efeito, a autoria dos crimes foi estendida ao “diretor, administrador, membro de conselho e de órgão técnico, auditor, gerente, preposto ou mandatário de pessoa jurídica que, sabendo da conduta criminosa de outrem, deixar de impedir a sua prática, quando podia agir para evitá-la” (art. 1º). Além disso, quebrando inveterado dogma do direito penal, a citada Lei reconheceu igualmente a responsabilidade criminal das pessoas jurídicas, “nos casos em que a infração seja cometida por decisão de seu representante legal ou contratual, ou de seu órgão colegiado, no interesse ou benefício da sua entidade”.

Acontece que a ampliação da responsabilidade criminal, por si só, não será uma medida bastante para reprimir adequadamente os delitos contra trabalhadores. É indispensável, ainda, tornar mais eficiente o sistema judiciário.

Nesse sentido, parece-me recomendável transferir para a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho a competência relativa aos processos referentes aos crimes acima indicados, bem como todos os outros delitos contra a organização do trabalho, capitulados no Título IV da Parte Especial do Código Penal. Tais instituições, pela sua própria natureza, são muito mais aptas a atuar nesse campo, do que o Ministério Público e a Justiça dos Estados.

### *– O caráter antirrepublicano da greve nos serviços públicos*

Se a prestação de serviços públicos constitui um dever do Estado e se exerce diretamente em benefício do povo, a transposição nessa área do direito de greve, conforme previsto no art. 37, inciso VII, da Constituição Federal, representa uma evidente distorção do princípio republicano, segundo o qual o bem comum do povo – que os romanos denominavam justamente *res publica* – sobreleva qualquer espécie de interesse particular, mesmo do próprio Estado.

Tradicionalmente, a greve é uma garantia fundamental dos trabalhadores, para proteção de seus direitos contra o empregador. Ora, na relação de empre-

go relativa a serviço público, empregador não é o povo, mas, sim, o Estado, ou a empresa concessionária da prestação do serviço. Não obstante, é o povo o principal prejudicado pela paralisação do serviço público, em manifesta violação do princípio republicano, segundo o qual o bem comum de todos sobreleva quaisquer interesses particulares: de indivíduos, grupos, classes ou corporações profissionais.

Já em si mesma, aliás, a prestação de serviço público mediante concessão administrativa a empresas particulares revela-se dificilmente compatível com o princípio republicano, uma vez que em regime capitalista a busca do lucro empresarial prevalece, logicamente, sobre a realização do bem comum do povo.

É imperioso, por conseguinte, substituir a greve por outras formas de garantia dos direitos dos trabalhadores. Por exemplo, a correção inflacionária de vencimentos ou salários de pleno direito, em períodos fixados por lei, além da obrigatória arbitragem em curto prazo dos conflitos de trabalho no serviço público, por meio de comissões compostas de representantes das partes em conflito, sem prejuízo da decisão judicial em definitivo.

*– Participação nos lucros e na gestão da empresa empregadora*

Em seu art. 7º, inciso XI, a Constituição Federal declara como direito dos trabalhadores “participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei”.

Ainda aí, a nossa Carta Constitucional seguiu a velha tradição de declarações normativas meramente retóricas ou ornamentais, sem nenhuma vigência efetiva. A regulamentação do dispositivo constitucional só veio a ocorrer com a Lei nº 10.101, promulgada em 19 de dezembro de 2000 – 12 anos após a entrada em vigor da Constituição! – e, ainda assim, tão só no tocante à participação nos lucros.

Pelo disposto na citada Lei, a participação dos empregados nos lucros ou resultados da empresa empregadora “será objeto de negociação”. Ora, sabendo-se, como assinali desde o início desta exposição, que na empresa capitalista todo poder pertence aos donos do capital, e que nenhum titular de poder, em qualquer setor social, dele abre mão voluntariamente, é óbvio que submeter à negociação o direito constitucional dos trabalhadores à participação nos lucros empresariais significa – como a realidade bem o demonstrou – a negação pura e simples desse direito.

Não há a menor dúvida de que nos deparamos, aí, com um autêntico descumprimento de preceito fundamental, passível de correção mediante o

instrumento judiciário previsto no art. 102, § 1º, da Constituição Federal. Com efeito, todos os incisos do art. 7º do texto constitucional dizem respeito a direitos fundamentais dos trabalhadores, isto é, direitos humanos reconhecidos e declarados constitucionalmente. Nessa condição, tais direitos devem ser integralmente respeitados por todos, a começar pelos Poderes Públicos.

Poder-se-ia, a rigor, excluir da obrigatoriedade dessa participação laboral nos lucros apenas as pequenas empresas, tais como definidas pelo IBGE, ou seja, tratando-se de indústrias, as que possuem menos de 100 empregados, ou, no caso das empresas comerciais ou de serviços, aquelas com menos de 50.

O ideal, portanto, nesse particular, seria a reforma do dispositivo constante do art. 7º, XI, da Constituição Federal, a fim de que suas condições de aplicação fossem explicitamente declaradas, ficando claro, em qualquer hipótese, que esse direito fundamental dos trabalhadores não pode ser objeto de negociação, como dispõe esdruxulamente a Lei nº 10.101.

Já quanto à participação dos trabalhadores na gestão das empresas – determinada como medida excepcional no mesmo dispositivo da Constituição –, a ausência de regulamentação por lei após quase um quarto de século da entrada em vigor da Constituição representa, indiscutivelmente, uma grave omissão do Poder Legislativo, passível de julgamento por meio de ação direta de inconstitucionalidade, prevista no art. 103, § 2º, do texto constitucional.

De qualquer forma, poder-se-ia aproveitar a necessária reforma da norma constante do art. 7º, inciso XI, do texto constitucional, de modo a impor a participação dos trabalhadores na gestão de todas as empresas médias e grandes, segundo o modelo da *Mitbestimmung* vigente na República Federal da Alemanha desde 1976, e cujos benéficos resultados para a economia daquele país já foram amplamente demonstrados.

## CONCLUSÃO

Com esta última consideração, põe-se na verdade toda a prospectiva histórica do direito do trabalho.

Ele nasceu e desenvolveu-se, como assinalado, em estreita vinculação com o sistema capitalista, sob a forma de uma limitação ao poder empresarial, que sempre tendeu ao absolutismo. Acontece que o capitalismo não é apenas um sistema econômico, mas uma vera e própria civilização, isto é, uma forma de

organização global da vida em sociedade<sup>4</sup>. Essa civilização, a primeira e única de âmbito mundial em toda a História, já começa a dar sinais inequívocos de decadência, e tende a ser superada a longo prazo por uma civilização humanista, na qual, entre outras características, o trabalho, em qualquer de suas dimensões, será efetivamente respeitado como inequívoca manifestação da dignidade humana. Em tais condições, a organização empresarial do futuro já não será dominada pelo capital, mas assumirá feições comunitárias, passando a empresa privada a pertencer em comum a todos os seus colaboradores, e a empresa pública a ser diretamente controlada pelos representantes do povo soberano.

É em vista desse porvir que devemos todos atuar, de modo consciente e coordenado.

Chegamos assim à conclusão paradoxal de que o futuro do direito do trabalho aponta, indiscutivelmente, para o seu desaparecimento.

---

4 Tratei especificamente do assunto em: *A civilização capitalista: para entender o mundo em que vivemos*. São Paulo: Saraiva, 2013.