

CONSTITUCIONALISMO SOCIAL OU NEOLIBERALISMO?*

Ronaldo Busnello

1 INTRODUÇÃO

As normas constitucionais representam, segundo Carl Schmitt¹, a concreta situação de conjunto da unidade política e ordenação social de um certo Estado. Esse sentido unitário, exigência essencial da Constituição, haverá de romper-se, violando com isso a finalidade fundamental da Carta Maior quando os direitos nela inscritos passam a ser objeto de negociação direta entre as partes, o que sem dúvida alguma acaba destruindo o princípio essencial da generalidade como atributo fundamental da lei e veículo da justiça².

* Este artigo é uma versão alterada do projeto de pesquisa originalmente apresentado ao Núcleo de Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão do Departamento de Estudos Jurídicos da Unijuí.

¹ Cf. SCHMITT, Carl. *Teoría de la Constitución*. Madrid: Alianza Editorial, 1982, passim.

² Cf. RADBRUCH, Gustav. *Introducción a la filosofía del derecho*. Primera reimpressão. Colombia: Fondo de Cultura Económica, 1997, passim.

A Constituição não pode ser um mosaico de direitos transacionáveis. Estrutura essencial do Estado, se procura demonstrar um regime democrático, exige respeito pela justiça, que é o tratamento igual para os iguais e, em conseqüência, só pode fundar-se em normas gerais, não dissimuladas por outras facultativas que pretendem assim, privar dos direitos essenciais os seus cidadãos.

De modo algum é admissível a flexibilização com respeito às garantias individuais, e muito menos com relação às garantias sociais. Quem por força da necessidade de trabalhar presta serviços a diferentes empregadores não pode ficar submetido a diferentes tratamentos em razão dos diversos fins a que se proponham os empresários.

Uma Constituição, em parte norma fundamental de organização política e econômica do Estado, há de estar dirigida à solução integral dos problemas nacionais. De outra forma haveria uma diferença injustificada nas soluções normativas, rompendo-se com isso dramaticamente o princípio geral do Direito de que, onde há a mesma razão, deve existir a mesma disposição.

A conclusão que nasce do exposto nas linhas anteriormente é a de que o conjunto de medidas adotadas na área trabalhista, bem como aquelas propostas, mas ainda não efetivadas, que contêm uma alteração significativa da base de direitos trabalhistas inscritos na Constituição Federal de 1988, abrindo a possibilidade para que eles sejam objeto de negociação entre as partes, resultam contrárias à estrutura das normas constitucionais, posto que rompem com os princípios essenciais da justiça e da unidade.

Por outro lado, não podemos deixar de reconhecer que as cíclicas situações de crise do capitalismo trazem consigo modificações sensíveis nas regras do jogo no mundo das relações de trabalho. Negar que se tem produzido mudanças fundamentais nelas é negar o evidente. Aferrar-se às idéias que entendem que os direitos trabalhistas nascem e se desenvolvem

indefectivelmente com um propósito tutelar dos trabalhadores ou, em outra dimensão, reconhecendo, neste momento, a capacidade de organização e luta dos assalariados por meio da ação sindical, o direito de greve e as negociações coletivas de trabalho, pode constituir uma atitude alheia à realidade.

No Brasil, o mundo do trabalho está determinado em grande parte pela reestruturação produtiva³ e pelo amplo grupo de políticas de corte neoliberal (abertura comercial, privatização de empresas e atividades exercidas pelo Estado, focalização das políticas públicas, austeridade fiscal, liberalização e desregulamentação financeira, entre outras), inauguradas no início de 1990 e reforçadas com o Plano Real adotado em 1994. De alguma maneira e diante do fantasma real – se é que vale essa contradição terminológica – do desemprego, os direitos trabalhistas têm se sujeitado às exigências da economia, que condiciona a justiça social à necessidade de abater a inflação, modernizar a capacidade industrial e incentivar a ação dos empresários sem exigir, em troca, responsabilidades.

Assim, podemos afirmar que os trabalhadores ficam submetidos, cada vez mais, a soluções que tem mais em comum com as velhas formas da contratação civil que com as normas tutelares fundadas na ordem constitucional. Há, portanto, uma evidente tendência para um regresso às soluções liberais na regulamentação das relações de trabalho em nosso país.

³ De um modo geral, a estratégia de reestruturação produtiva está voltada para a obtenção da maior flexibilidade na utilização do capital e do trabalho, com vistas à redução máxima dos custos, da ociosidade dos meios de produção e dos riscos determinados pela instabilidade e manutenção dos mercados. Esse processo teve suas perspectivas crescentemente abertas pelo rápido desenvolvimento e incorporação ao processo produtivo dos novos equipamentos informatizados e flexíveis, pela introdução de novas formas organizacionais (*just-in-time*, *kanban*, *etc*) e pela subcontratação de produtos e serviços (Cf. apud Dedecca, Claudio Salvadori. *Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado*. Campinas: Unicamp.IE, 1999, p. 23).

Este artigo discute as perspectivas que merecem os direitos trabalhistas que aos trabalhadores outorga a Constituição Federal de 1988. Cabe assinalar que nos preocupa essencialmente o tema laboral, ainda que não possamos isolá-lo de todo o contexto socio-econômico e político. O presente texto está organizado em três partes essenciais, além desta introdução e das considerações finais. Na segunda seção, faremos referência, em termos gerais, à formação histórica-doutrinária do direito do trabalho. Na terceira seção, destacaremos brevemente as características da crise econômica e social, procurando evidenciar suas causas e soluções segundo a *escola econômica neoliberal*. Na seção seguinte, apontaremos os aspectos principais que estão em jogo com as medidas propostas e aprovadas pelo governo do presidente Fernando Henrique Cardoso, cuja análise técnica minuciosa da sua constitucionalidade ao escapa do propósito deste texto.

2 A FORMAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

O direito do trabalho apresenta uma estrutura jurídica influenciada constantemente pela luta de classes. Talvez, por isso mesmo, sobre os direitos especiais de cada classe, o mais notável dos princípios esteja previsto no art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que dispõe que “nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”, reconhecendo, dessa forma, a existência real da luta de classes que é, queiram ou não os neo-reacionários, um modo de ser natural nas relações de produção capitalistas.

Assim sendo, não é possível aceitar que o direito do trabalho traduz a intervenção do Estado a favor dos trabalhadores, porque isso conduz ao esquecimento de que nesse ramo jurídico a intervenção estatal está sempre

determinada pela correlação de forças na luta entre as classes e, portanto, a intervenção é favorável aos trabalhadores se estes a tenham conseguido na luta política⁴.

Na verdade, se perderia a dimensão exata do direito do trabalho se nos limitássemos a vê-lo como proteção dos trabalhadores e não como regulação da apropriação da mais-valia⁵. Por uma parte, a legislação do trabalho é o marco no qual os empresários limitam as condições de vida dos trabalhadores, porém é a um só tempo uma arma de que eles dispõem em sua luta não só econômica como também política. Trata-se, novamente, de um direito do trabalho, tanto na legislação como na sua eficácia, sujeito diretamente aos avanços ou recuos da luta de classes.

Isto acontece porque, enquanto os empresários são os proprietários do capital e dos meios de produção, dispondo, portanto, de todo o poderio econômico, os trabalhadores estão desprovidos das condições existenciais ao longo do tempo em que travam entre si uma luta de concorrência para obter emprego. Nessas condições, as regras do jogo favorecem unilateralmente os empresários, que podem fixar salários tão baixos quanto desejam, ao passo que os trabalhadores são obrigados a aceitá-los pelo receio de perder o emprego e, conseqüentemente, a sua subsistência.

A luta dos trabalhadores contra esse sistema perverso exigiu que eles se organizassem primeiramente para defender suas condições elementares de vida. É, portanto, pela supressão dessa concorrência que os divide,

⁴ Cf. Correas, Oscar. *Introducción a la crítica del derecho moderno (Esbozo)*. 2.ed. Mexico: Universidad Autonoma de Puebla, 1986, p. 161.

⁵ A origem da mais-valia é o sobretabalho ou o trabalho gratuito, de que o capitalista se apropria. Com efeito, resulta do fato de a classe trabalhadora produzir um produto líquido que pode ser vendido por mais do que ela recebe como salário. “A obtenção e o acréscimo de mais-valia é a finalidade de cada capitalista individual e do modo de produção capitalista em seu conjunto” (COGGIOLA, Osvaldo. *Introdução à teoria econômica marxista*. São Paulo: Boitempo, 1998, p. 21).

pela formação de um bloco de trabalhadores organizados frente aos empresários e a recusa em conjunto de trabalhar em condições julgadas inaceitáveis, que os trabalhadores tiveram a possibilidade de obter algumas conquistas na luta que os opõem aos donos do capital⁶.

A propósito, se olharmos a instituição sindicato numa perspectiva histórica, ao longo dos últimos 300 anos, podemos perceber que ela passou por duas transformações fundamentais: uma, durante a Primeira Revolução Industrial, quando da constituição de sindicatos de ofícios, que lutavam contra o capitalismo; e outra, quando se constitui o sindicato geral, o chamado novo sindicalismo, com uma outra perspectiva de atuação e organização⁷.

Em geral, durante a Primeira Revolução Industrial, as grandes massas de trabalhadores estavam distantes da possibilidade de ter sindicato, porque, a título ilustrativo, a liberdade de associação dos trabalhadores foi proibida na França pela famosa Lei Le Chapelier, adotada em plena Revolução Francesa sob o pretexto de impedir o funcionamento de todas as coligações de origem corporativista. Esse foi um período – basicamente de 1780 a 1850 – de forte desemprego estrutural, resolvido por alguns países por meio da migração⁸.

A Segunda Revolução Industrial, no final do século XIX, principalmente de 1870 a 1910, foi marcada pelo movimento de forte centralização de capital e pelas grandes transformações, com o surgimento do petróleo, da petroquímica, da química fina, da energia elétrica, do motor de com-

⁶ Cf. MANDEL, Ernest. *Introdução ao marxismo*. Tradução de Mariano Soares. 4.ed. Porto Alegre: Movimento, 1982, p. 58.

⁷ Cf. POCHMANN, Márcio. O papel do sindicalismo na construção de um Brasil democrático e solidário. In: *Debate & Reflexões – Sindicato e relações de trabalho: desafios no limiar do século XXI*. São Paulo: Escola Sindical 7 de Outubro, 1998, n. 5, p. 29-30.

⁸ Idem, *ibidem*, p. 30.

bustão, da indústria automobilística, entre tantas outras. Com efeito, surgiram as grandes empresas que passaram a empregar enormes contingentes de trabalhadores⁹. Essa reformulação na base produtiva criou condições materiais suficientes para o surgimento de um novo tipo de sindicato, que agora vai procurar representar o conjunto dos trabalhadores e não mais apenas os trabalhadores qualificados, como faziam os sindicatos de ofício.

Essas associações passaram a obter importantes conquistas por meio das negociações coletivas, além de serem agentes da organização dos partidos políticos, que têm tido atuação fundamental no poder Legislativo, instaurando, dessa forma, as primeiras leis sociais e trabalhistas. A aliança dos sindicatos com os partidos políticos criou, portanto, as condições para a generalização dos direitos até então obtidos apenas por aqueles trabalhadores empregados nos núcleos mais dinâmicos da economia, em que havia sindicatos fortes¹⁰.

Somente nessa perspectiva, portanto, é que podemos dizer que o direito do trabalho tem uma dupla origem histórico-jurídica: de um lado, a intervenção direta do Estado por meio da lei, limitando as faculdades dos empregadores e estabelecendo novas regras nas relações entre capital e trabalho; de outro, a ação direta dos trabalhadores organizados em sindicatos, que negociam esses limites por meio do conflito e da negociação coletiva. Uma origem heterônoma – isto é, estatal – e outra autônoma, que coexistem num equilíbrio permanentemente instável, tanto no tempo como no espaço¹¹.

⁹ “Foi a industrialização que deu origem à condição de assalariado, e a grande empresa é o lugar por excelência da relação salarial moderna” (Apud CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão salarial: uma crônica do salário*. Tradução de Iraci D. Poletti. Petrópolis: Vozes, 1998. p. 418).

¹⁰ Cf. POCHMANN, Márcio. Op. cit., p. 30.

¹¹ Cf. URIARTE, Oscar Ermida. *A flexibilização da greve*. Traduzido por Edilson Alkimin. São Paulo: LTr., 2000. p. 16.

Tal legislação trabalhista dita protetora – mais ou menos heterônoma – foi consolidando-se e hierarquizando-se aos mais altos níveis do ordenamento jurídico na Constituição, consagrando, desse modo, em muitos de seus aspectos centrais os direitos e garantias individuais e sociais e, por isso, tornando mais difícil abolir a quantidade de bens do trabalhador.

2.1 O Direito Individual do Trabalho

O Direito individual do trabalho expressa a necessidade de que a manifestação da vontade, motor fundamental da sociedade liberal, não comprometa a ponto de colocar em risco a renúncia consciente ou inconsciente dos direitos mínimos dos trabalhadores¹². Ele nasce como uma reação frente à veneração histórica pelo contrato, concebido como lei entre as partes, incorpora os direitos previstos no ordenamento jurídico do trabalho impositivo e gera um direito institucional muito mais do que um direito contratual.

Assistimos, desse modo, a uma transformação profunda da dimensão contratual da relação de trabalho assalariado. O art. 1710 do Código Civil francês define-a como um “contrato por meio do qual uma das partes se compromete a fazer alguma coisa para a outra mediante um preço”. Negociação entre dois indivíduos, em princípio “livres e iguais” um e outro, mas cuja dissimetria profunda já foi sublinhada na seção anterior.

Novamente é pertinente esclarecer que se tratava do reconhecimento jurídico, tão em uso nos últimos anos, quando se preconizava a suposta igualdade das partes nas relações de produção. Suposta porque,

¹² A esse efeito se funda, ao menos teoricamente no Brasil, um dos princípios fundamentais: a irrenunciabilidade dos direitos básicos dos trabalhadores e a nulidade das renúncias (art. 9º e 468 da CLT). Se trata, sem a menor dúvida, de uma conquista dos trabalhadores, ainda que as últimas correntes intentem regressar ao princípio liberal da igualdade que precedeu à concepção social do Direito.

mais além da igualdade que deriva a condição humana, a desigualdade social não pode ser mais evidente, pelo que a ética que fundamenta o Direito do trabalho deve considerar, precisamente, um tratamento diferente aos que são, por circunstâncias especiais de sua posição no campo econômico, notoriamente inferiores em recursos e oportunidades¹³.

A liberdade, por sua vez, foi convertida em dogma fundamental na superestrutura jurídica do Código de Napoleão, cuja expressão máxima propiciou ao homem a origem à exploração de seus semelhantes. O *laissez-faire, laissez-passer*¹⁴, fórmula estatal do liberalismo, conduziu ao nascimento do capitalismo com todas as suas conseqüências. Hoje os que defendem o liberalismo econômico, travestidos de neoliberais, invocam a liberdade como valor supremo. Os que adotam uma postura socialista aduzem, com razão, que a liberdade capitalista é a liberdade de se morrer de fome¹⁵.

¹³ “Daí porque uma primeira e mais contundente objeção que pode fazer-se à sociedade capitalista contemporânea é a de que não há igualdade de oportunidades. Pensando lógica, humana e racionalmente, há, desde o primeiro momento, uma enorme desigualdade, porém não de acordo com desigualdades naturais senão artificiais. O direito sobre a herança tem sido sem dúvida questão fundamental na organização econômica e social, porque significa a consagração legal de uma injustiça e de um privilégio, pois dá a um ser humano desde o momento de nascer um direito pleno ao desfrute de todos os gozos materiais da vida, enquanto a muitos outros se lhes nega de fato, já não o direito de desfrutar dos gozos da vida, mas sim o direito à vida mesma. Isto é absurdo e desumano, e ainda falta uma palavra enérgica e precisa que expresse com exatidão a cruel, monstruosa e criminosa que é a desigualdade imperante” (HERGOZ, Jesús Silva. *Historia del Pensamiento Económico-Social de la Antigüedad al Siglo XVI*. Cuarta edición, corregida y aumentada, Quinta reimpresión, México: Fondo de Cultura Económica, 1984. p.142-43).

¹⁴ Em português: 1 *laissez-faire* – expressão francesa relativa ao liberalismo econômico, que preconiza a liberdade absoluta de produção e comercialização de mercadorias, contra a intervenção pública na economia. 2 *laissez-passer* – autorização de livre circulação de pessoas ou mercadorias num território (Cf. HOUAÏSS, Antônio. *Dicionário Houaiss da língua portuguesa*. São Paulo: Objetiva, 2001, p. 1714).

¹⁵ Cf. BUEN L., Néstor de. *Derecho del trabajo*. Duodécima edición actualizada. México: Editorial Porrúa, 1998, p. 610, tomo segundo.

O poder atribuído a uma pessoa de impor a uma outra sua própria vontade, no entanto, será substituído por uma dimensão coletiva, que faz a relação contratual entre “livres e iguais” passar à lógica do estatuto assalariado, escapando, desta forma, do jogo das vontades individuais. Um reconhecimento jurídico do grupo de trabalhadores como interlocutor coletivo, que regula as relações das duas classes sociais e o regime segundo o qual deverão ser concluídos os contratos individuais entre os membros desses grupos. Com efeito, a convenção coletiva ultrapassa a face-a-face empregador-empregado da definição legal do contrato de trabalho. Um trabalhador admitido a título individual em uma empresa beneficia-se das disposições previstas pela convenção coletiva¹⁶.

Por outro lado, sobre a perda das faculdades para fixar condições de trabalho, tarefa que fica a cargo da lei ou das negociações coletivas, não podemos esquecer que o empregador preserva seu direito de obter lucro. Sobre isso é escasso o controle estatal, o que quer dizer que conta com uma ampla liberdade para fixar o preço da força de trabalho e obter, em termos gerais, lucro geralmente desproporcional aos seus custos diretos.

A isso ajuda sobremaneira a atividade neoliberal do Estado, particularmente expressa em seus planos de estabilização ou de suposto crescimento econômico que, além de autoritários, colocam em melhor condição os empresários que os trabalhadores. É claro, no entanto, que dificilmente poderia se dizer que esses planos econômicos refletem princípios e normatividades trabalhistas de natureza constitucional. São, pelo contrário, instrumentos da Razão de Estado¹⁷ a que o sistema político brasileiro recorre cada vez com mais frequência e, em princípio, com escassa razão.

¹⁶ CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão salarial: uma crônica do salário*. Tradução de Iraci D. Poleti. Petrópolis: Vozes, 1998, p. 435.

¹⁷ Desde o século XVI, graças a Nicolau Maquiavel, que não inventou o nome, porém a idéia, a esse não cumprir as normas por causas superiores se chama Razão de Estado. Por outras palavras, em condições especialíssimas de crise econômica ou política, um suposto direito de os governantes não cumprirem as regras do jogo. Para alguns, é conduta que se justifica por seus fins. Para outros – entre os quais me incluo –, violação notória de direitos.

O ciclo cumpre-se motivado pelo estado de necessidade dos trabalhadores, que provoca uma renúncia reiterada dos direitos previstos no ordenamento jurídico do trabalho por meio da conciliação judicial. Isto porque, do ponto de vista estritamente econômico, é mais vantajoso para o empregador descumprir a lei e pagar suas obrigações muito tempo depois, por um valor menor e, ainda assim, somente no caso de vir a ser acionado na Justiça do Trabalho, o que nem sempre ocorre. Ou seja, aquilo que é conquistado pelos trabalhadores pela luta política é neutralizado pelo instrumento conciliatório, a fim reaver com uma mão aquilo que teve que conceder com a outra.

2.2 O Direito Coletivo do Trabalho

No âmbito do direito coletivo, as coisas são teoricamente diferentes. A pretensão dos trabalhadores é que se lhes permite organizarem-se e atuar coletivamente para a melhoria ou para a defesa de suas condições de trabalho, com o exercício, se for necessário, do direito de greve. Porém, nesse campo, o Estado deixa de ser tutor para converter-se em repressor, porque vê a ação sindical como um foco de oposição política e também econômica¹⁸.

Como vimos anteriormente, historicamente os sindicatos são o produto do desenvolvimento capitalista, que nascem e expressam a idéia de conjunto. Não podemos esquecer que os sindicatos procuram na unidade dos trabalhadores a força que lhes permite equilibrar seu poder com o dos empresários. Essa união é exigida dramaticamente no Manifesto Comunista de Marx e Engels, de 1848, que propugna pelo internacionalismo proletário¹⁹.

¹⁸ Cf. URIARTE, Oscar Ermida. *Flexibilização e reforma trabalhista na América Latina*. São Paulo: Papéis de Trabalho do GT-RP CUT n. 1/setembro 1996, p. 3.

¹⁹ Cf. COLE, G. D. H. *Historia del pensamiento socialista II: marxismo y anarquismo (1850-1890)*. Traducción de Rubén Landa. Quinta reimpresión. México, DF: Fondo de Cultura Económica, 1980, passim.

O sindicalismo é, acima de tudo, um fenômeno social. Produto natural da luta de classes, é recepcionado pelo Direito muito tempo depois de sua realidade fática nas relações de trabalho. Em realidade, o sindicato é o produto do homem-massa, que perde sua individualidade para integrar um ente coletivo social, mas que verá depois o Direito Positivo reconhecer a realidade social do sindicalismo e atribuir a ele a máxima honra de sua incorporação na norma constitucional.

A Constituição da República Federativa do Brasil contém em um de seus dispositivos fundamentais o direito dos empresários e trabalhadores constituírem organização sindical em defesa de seus respectivos interesses, determinando, ainda, a obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Disso resulta que se pode reconhecer, em nosso país, que a finalidade essencial da lei é a de construir uma nivelção das forças sociais por meio da negociação coletiva, mediante a qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições gerais de trabalho que sirvam de modelo e observância obrigatória às relações individuais de trabalho.

Para esse propósito pode ocorrer o exercício do direito de greve, que funciona precisamente como instrumento de luta para que os trabalhadores obtenham a celebração, revisão ou cumprimento das condições de trabalho negociadas ou até mesmo como uma maneira de expressar o repúdio à política econômica do governo. O direito de greve também encontra seu fundamento jurídico na norma constitucional, que não se define em termos de intervenção alguma da autoridade.

À margem das considerações jurídicas devemos agregar que, para conhecer melhor o direito coletivo na atualidade, há que vinculá-lo à estrutura política de nosso país, ela mesma determinada por condições econômicas. Na verdade, as duas classes sociais, na luta evidente em sua base, não representam os mesmos fatores reais de poder na superestrutura do Estado, o que obriga a assinalar os limites do direito coletivo para que se possa conhecer seus verdadeiros alcances.

Sabemos que o controle estatal do movimento dos trabalhadores encontra nos mesmos procedimentos jurídicos infraconstitucionais – cuja eficácia sempre foi plenamente demonstrada no caso brasileiro –, a retirada da autonomia dos sindicatos, cujo efeito impactante é expresso mediante a repressão ou punição de condutas contrárias à ordem econômica e política.

No caso das negociações coletivas, o papel do Estado é o marco econômico dentro do qual podem mover-se os seus termos, especialmente no que diz respeito aos índices de reajuste salarial. Isto porque está em jogo a taxa de lucros e, portanto, a circulação do capital em seu conjunto. Com efeito, a política econômica é que compromete verdadeiramente as condições de vida dos trabalhadores²⁰.

Ademais, cabe consignar que hoje estão com prestígio os postulados neoliberais em matéria de regulação do trabalho²¹. Em primeiro lugar, na proposição de não-intervenção alguma do Estado nas relações individuais, para que cada trabalhador negocie o preço de sua força de trabalho livremente com o empregador, sem sujeição a limites mínimos.

Em segundo lugar, contrariamente, a proposta de intervenção do Estado nas relações coletivas com a finalidade de limitar, restringir e, se for politicamente possível, eliminar a ação sindical e a greve, aspectos estes que, na doutrina neoliberal, não são vistos como direitos fundamentais nem como instrumentos de equidade, senão como práticas monopólicas dos vendedores da força de trabalho, que obstaculizam o livre jogo da oferta e a demanda de trabalho²².

²⁰ Cf. Correias, Oscar. Op. cit., p. 163.

²¹ Voltarei a essa questão quando analisar *a crise econômica e social e os culpados*, na próxima seção.

²² Cf. URIARTE, Oscar Ermida. Globalización y relaciones laborales. In: SILVA, Diana de Lima; PASSOS, Edésio (Orgs.). *Impactos da globalização: relações de trabalho e sindicalismo na América Latina*. São Paulo: LTr., 2001. p. 74.

Este programa de destruição metódica do direito do trabalho aponta para o objetivo de provocar a total individualização das relações de trabalho. Levado a sua máxima expressão, o projeto neoliberal criaria entre o trabalhador e o empregador uma relação individual e desregulamentada, sem sindicato, sem negociação coletiva, sem direito de greve e sem legislação mínima protetora. Isso tudo para, teoricamente, baratear o custo do trabalho, de tal modo a contribuir e incrementar a competitividade da empresa e aumentar o lucro dos empresários, o que provocaria, segundo os cânones neoliberais, aumento de emprego ou diminuição da desocupação sendo, portanto, todos beneficiados.

Naturalmente esse processo vem acompanhado de uma ideologia legitimadora, que tende a privilegiar o capital sobre o trabalho. A competitividade da empresa no mercado global se converte no bem supremo a que se subordinam os demais. Os interesses individuais são mais valorizados que antes, enquanto que os coletivos tendem a perder prestígio. A solidariedade sai de moda e o egoísmo passa a ser considerado como o motor do progresso²³. A eficácia comercial justifica os meios, ainda que depois os empresários derramem lágrimas por seu fracasso, seja porque quebraram em face de uma competição cada vez mais instável, seja porque não encontram quem compre suas mercadorias.

O Estado do Bem-Estar Social vigente nos países capitalistas avançados, que havia cumprido uma função de contenção do socialismo e de promoção do consumo nacional, já não é considerado como necessário. O direito do trabalho e a ação sindical são vistos, agora, como obstáculos ao desenvolvimento da livre empresa.

Obviamente este projeto não tem sido aplicado em sua totalidade. Na realidade, as demandas de desregulamentação e flexibilização, que respondem em maior parte pelo desequilíbrio atual de forças entre capital e

²³ Idem, *ibidem*, p. 72.

trabalho, têm coexistido com outras tendências que potencializam seus efeitos debilitadores do sistema tradicional de regulação das relações de trabalho. Trata-se, em especial, da reestruturação produtiva, que substituiu o trabalho vivo por máquinas e gera flexibilidade na organização do trabalho, instalando um sistema econômico que elimina empregos ou segmenta os existentes.

3 A CRISE ECONÔMICA E SOCIAL E OS CULPADOS

Os sistemas de relações de trabalho baseados na regulação estatal constituíram-se em um elemento importante da organização econômica e social dos países industrializados após a Segunda Guerra Mundial. Em verdade, o desenvolvimento desses sistemas institucionais de regulação das relações de trabalho apareceram como elementos virtuosos no dinamismo econômico, ao permitirem a garantia e eficiência econômica, a elevação sistemática da produtividade do trabalho e a tendência de crescimento sustentado, que possibilitou um *circulo virtuoso* entre investimento, produção, renda, consumo e pleno emprego²⁴.

Por isso, é preciso ressaltar que a regulação social também foi de grande importância para as empresas e para o crescimento do capitalismo. Em geral ela está associada à proteção dos trabalhadores. Esse é um engano recorrente, pois ela cumpriu também função protetora para as empresas, seja em relação aos trabalhadores ou às concorrentes. Quanto aos trabalhadores, ela garantiu às unidades produtivas padrões de condições

²⁴ Cf. OLIVEIRA, Marco Antonio de. Reestruturação produtiva e mudanças nas relações de trabalho. In: _____ (Org.). *Economia & trabalho*. Campinas: Unicamp, IE, 1998, p. 189; e Pochmann, Marcio. *Políticas do trabalho e garantia de renda no capitalismo em mudança: um estudo sobre as experiências da França, da Inglaterra, da Itália e do Brasil desde o segundo pós guerra ao dias de hoje*. São Paulo: LTr., 1995, passim.

de trabalho mais estáveis, considerados fundamentais à estabilidade do processo produtivo. Por outro lado, impediu que as empresas lançassem mão de formas espúrias de uso do trabalho no processo de concorrência²⁵.

A partir dos anos 70, porém, esse sistema institucional de regulação das relações de trabalho foi sacudido pela pronunciada instabilidade econômica mundial. Paralelamente ao esgotamento do padrão de desenvolvimento *fordista*²⁶ vigente desde o final da Segunda Guerra Mundial, a emer-

²⁵ Cf. DEDECCA, Claudio Salvadori. A quem interessa a flexibilização das relações de trabalho? In: *Revista Debate Sindical*. São Paulo: Centro de Estudos Sindicais, n. 40, p. 48, 2001.

²⁶ Frederick Winslow Taylor, um engenheiro norte-americano, foi o primeiro a introduzir com êxito, no início do século passado, seu método de registro científico dos períodos de duração dos processos de trabalho. Seu planejamento consistia em decompor tarefas especializadas complexas em fases menores, suscetíveis de execução inclusive por trabalhadores não qualificados. Em 1913 se instalaram as primeiras cadeias de montagens na fábrica de Henry Ford, em Detroit, nos Estados Unidos. A era da produção industrial em série de bens de consumo de alta qualidade havia começado.

O período em que se produziu o verdadeiro desenvolvimento da cadeia de montagem foi o posterior à Segunda Guerra Mundial. A literatura especializada refere-se à “era do trabalhador em série” ao fazer alusão à etapa na qual dezenas de trabalhadores abarrotavam fábricas gigantescas no começo de cada turno de trabalho para elaborar nas cadeias de produção automóveis, refrigeradores, rádios e televisores, artigos estes a que os próprios trabalhadores começaram a ter acesso. Os métodos de planificação do trabalho e de registro dos períodos de duração de cada tarefa foram objeto de um desenvolvimento permanente. Os engenheiros e os especialistas em produção tratavam de extrair até os últimos segundos livres dos processos de trabalho. A atividade se ajustava aos limites da tolerância humana e, em certas ocasiões, estes era superados.

Nas décadas de 60 e 70 esta tendência se voltou contra seus criadores quando os trabalhadores se recusaram a essas formas de trabalho, que se materializou pelo aumento do absentismo, atrasos, refugos, sabotagens, greves, ocupações de fábricas e pedidos de demissão. O velho sistema de cadeia de produção havia alcançado seus limites. Suas reservas de produtividade se havia esgotado (Cf. Taylor, Frederick W. *Princípios da administração científica*. São Paulo: Atlas, 1995, passim; Ferreira, Cândido Guerra et al. *Alternativas sueca, italiana e japonesa ao paradigma fordista*: elementos para discussão sobre o caso brasileiro. Campinas: CESIST.IE.Unicamp, passim; e GOUNET, Thomas. *Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel*. Tradução de Bernardo Joffily. São Paulo: Boitempo, 1999, p. 18-19).

Conforme, ainda, Michael Hardt e Antonio Negri, “[...] O regime disciplinar [do fordismo] claramente já não conseguia conter as necessidades e desejos dos jovens. A perspectiva de conseguir um emprego que garantia um trabalho regular e estável por oito horas diárias, cinquenta semanas por ano, a vida inteira, a perspectiva de entrar no regime regulado da fábrica social, que fora um sonho para muitos, agora parecia uma espécie de morte [...]” (*Império*. Tradução de Berílio Vargas. Rio de Janeiro: Record, 2001, p. 294.).

gência da crise acelerou um processo de globalização econômica e financeira dos grandes capitais, que atingiu as fronteiras econômicas nacionais e também gerou uma forte concorrência internacional. A instabilidade produtiva e a exacerbação inflacionaria forçaram as empresas a ajustar em seus níveis de emprego e as relações de trabalho a um contexto de crescente incerteza econômica. Por isso, as novas condições econômicas colocaram em xeque os sistemas de bem-estar nacionais²⁷.

A desordem internacional foi agravada pela brusca elevação do preço do petróleo decidido pelo cartel da Organização dos Países Exportadores de Petróleo (OPEP), em 1973, que provocou um encarecimento brutal dos produtos e, como conseqüência, acelerou ainda mais a inflação, além de provocar o fechamento de empresas que ficaram de fora de um mercado cada vez mais instável e concorrencial. Como remédio iniciou-se um intenso processo de reestruturação produtiva, marcado pela incorporação de novas tecnologias que tinham começado a ser produzidas especialmente nos anos 60, por novos métodos organizacionais que também exigiam modificações das relações de trabalho e pela subcontratação de produtos e serviços. O resultado foi a plena manifestação do desemprego, seja pela falência das empresas, seja pelos processos de reestruturação produtiva²⁸.

O efeito secundário, como é lógico supor, foi o incremento dos custos sociais do Estado, particularmente os benefícios por desemprego²⁹, enquanto, por outro lado, diminuíram notavelmente seus ingressos fiscais

²⁷ Cf. DEDECCA, Claudio Salvadori; MENEZES, Wilson Ferreira. A contratualidade das relações de trabalho e o problema do emprego na Europa Ocidental: as experiências sueca, italiana e francesa. In: *Revista de Economia Política*. São Paulo: Nobel, v. 15, n. 3 (59), p. 50, jul./set. 1995.

²⁸ Cf. BUEN L., Néstor de. *El Estado de malertar*. México: Editorial Porrúa, 1997, p.7.

²⁹ “No Brasil, já se disse a mancheias, o Estado do Bem-Estar sempre foi um simulacro do conjunto de regulações que tiveram ampla vigência, e ainda têm, nos países do chamado Primeiro Mundo. Para dar um exemplo que confirma a precariedade do nosso *welfare*, um mecanismo como o seguro-desemprego chegou ao Brasil com quarenta anos de atraso, no mínimo” (OLIVEIRA, Francisco. *Para não passar de equilibrista a bêbado*. In: CASTRO, Nadya Araújo (Org.). *A máquina e o equilibrista: inovações na indústria automobilística brasileira*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995, p. 8). O seguro-desemprego mereceu contemplação na Constituição brasileira a partir de 1967, mas somente pelo Decreto-lei nº 2.284, de 10 de março de 1986, se tornou efetivo para setores muito limitados de trabalhadores desempregados.

por falta de recursos das empresas fechadas e pelo fato de que as cotas da seguridade social se medem sempre sobre os salários. Se estabeleceu, desse modo, um segundo e intenso motivo de inflação, já que o Estado teve que fazer frente aos maiores gastos com menores ingressos.

Foi nesse contexto que se tornou moda imputar ao Estado do Bem-Estar Social as causas reais da crise³⁰. Nesse sentido foram escolhidas duas vítimas propícias: o direito do trabalho e sua irmã gêmea, a seguridade social. Pelos rumos da Grã-Bretanha, Margareth Thatcher e, em seguida, seu sócio americano, Ronald Reagan, lideraram a feroz campanha contra os direitos sociais, ajudados pelas agressões acadêmicas da escola econômica neoliberal, fundada por Frederich August von Hayek, na Suíça, logo depois da Segunda Guerra Mundial³¹.

O caráter militante anti-socialista dessa teoria³² procurou mostrar a superioridade do mercado frente a ação estatal, argumentando que o livre jogo da oferta e da procura e o sistema de preços a ele ligado permitiriam uma alocação ótima dos recursos disponíveis, inclusive da força de trabalho³³. Defenderam, então, que os direitos trabalhistas e os sindicatos são

³⁰ No Brasil, os liberais conservadores apontam o “estatismo” como causa de nossas ineficiências e de nossa própria miséria social. Esquecem-se também que foram as intervenções do Estado após 1930 que propiciaram rápido crescimento econômico e profundas transformações sociais. Porém, ao contrário dos países desenvolvidos, as características de um desenvolvimento tardio e apenas esporadicamente democrático não foram acompanhadas de garantias sociais.

³¹ Cf. ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, Emir; GENTILI, Pablo (Orgs.). *Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático*. 3.ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

³² Cf. MÉSZÁROS, István. *Para além do capital: rumo a uma teoria da transição*. Tradução de Paulo César Castanha e Sérgio Lessa. São Paulo: Boitempo; Campinas: Unicamp, 2002. p. 190.

³³ Para os neoliberais, o desemprego é resultado da imperfeição do funcionamento do mercado de trabalho e a função da política de emprego deve conseguir com que os mecanismos de mercado funcionem corretamente. Não se trata de aumentar a demanda de trabalho e sim atuar sobre a oferta do mesmo, fazendo com que diminuam os custos salariais pelas flexibilizando ou desregulamentação dos direitos trabalhistas e do aumento do grau de formação dos trabalhadores. De tal modo, se os trabalhadores aceitam que

um obstáculo para o desenvolvimento econômico e, por isso, as relações entre capital e trabalho deveriam ser regidas como qualquer outra relação privada.

De menor intensidade quanto aos propósitos declarados, em geral os economistas e políticos neoliberais que governam o Brasil e o mundo não invocam de uma maneira escancarada a abolição do direito do trabalho e a volta ao contrato civil. Contudo as reiteradas modificações das leis trabalhistas apontam, a pretexto de uma maior flexibilização, uma maneira eufemística de referir-se à diminuição dos direitos dos trabalhadores, para uma ruptura dos princípios fundamentais do direito do trabalho e sua substituição por outros que enfatizam a produtividade, a qualidade, a competitividade e, afinal de contas, para a transferência da tutela do trabalhador para a empresa.

Como vimos apontando, o ordenamento jurídico do trabalho dependente, o direito do trabalho, não é tão-somente um direito especial de proteção dos trabalhadores. Não desconhecemos que ele é, antes de mais nada, um direito do capital para o trabalho, surgido não só para conter o avanço do socialismo e promoção do consumo nacional, mas também para estabilizar o quadro de decisões empresariais. Não podemos também omitir que, dentro desta função, o direito do trabalho pode subsidiariamente

seus salários diminuam quando aumenta o desemprego, os empresários respondem contratando mais trabalhadores, com o que o desemprego desaparecerá (Cf. GOMES, Jesus Albarracín. *La política de empleo del neoliberalismo*. In: Workshops sobre *Empleo e desenvolvimento tecnológico*. São Paulo: Dieese/Cesit/CNPq, realizado nos dias 26 a 28 de ago. de 1998, passim. Versão preliminar. Mimeografado).

Esta política, porém, não tem sido capaz de evitar que, em realidade, o desemprego se apresente como uma das piores chagas sociais que atingem nosso país hoje, sendo um fenômeno tão visível e constitui um tal consenso que não demanda comprovação estatística. Não custa, porém, lembrar que o índice de desemprego, segundo as pesquisas do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), tem chegado a alarmantes cifras em torno de 20% da população economicamente ativa.

cumprir uma função protetiva, nele se incorporando (como no marco normativo inscrito nas normas constitucionais sobre o trabalho) as diversas conquistas dos trabalhadores³⁴.

Essa dupla função do direito do trabalho pode conduzir a contradições quando as normas trabalhistas contribuem para a atenuação das desigualdades estruturais de poder, estabelecendo uma correlação de forças mais favorável do que a existente na realidade. Neste caso, tais normas surgem aos olhos da ideologia empresarial como uma ditadura normativa que tortura as esperanças dos empresários e os subordina aos caprichos da lei ou das convenções coletivas, e a sua alteração é exigida em nome dos efeitos perversos que provocam na lógica econômica, ao arpejo do ideário democrático³⁵.

Hoje, a grande reivindicação empresarial centra-se fundamentalmente na liberação dos compromissos legais que a vinculam a uma força de trabalho humana. Pretende-se substituir o princípio da estabilidade no emprego pelo seu contrário, ou seja, o da mobilidade ou precariedade, camuflado sob as fórmulas eufemísticas de reestruturação e flexibilização já apontadas. Por trás de tudo isso está a tão desejada exigência empresarial da liberdade de despedimento e o estabelecimento, como regra geral, da contratação a prazo, com o que se procura o retorno à promulgação do Código Civil francês, cujo art. 1780, em sua literalidade, só permitia a locação de serviços por tempo determinado ou para obra certa.

Já não bastam, assim, as técnicas neutralizadoras de eficácia das normas trabalhistas inscritas na Constituição Federal ou a sua aberta violação com a cumplicidade tácita ou expressa do poder público, como ocorre,

³⁴ Cf. SANTOS, A Carlos dos. Neoliberalismo e crise das relações laborais: análise de uma estratégia patronal. In: *Temas de Direito do trabalho: IV Jornadas luso-hispano-brasileiras de Direito do Trabalho*. Portugal: Coimbra, 1990, p. 268.

³⁵ Idem, *ibidem*, p. 269.

no caso brasileiro, com a enorme discrepância entre os quadros legais e as práticas sociais. Por omissão, não dotando, por exemplo, as inspeções de trabalho de meios adequados, o Estado tolera a violação maciça da legislação do trabalho por cujo cumprimento deveria zelar³⁶.

Torna-se necessário, nesta ótica, superar a “rigidez” do mercado de trabalho inerente a uma “lógica do estatuto” de forma a viabilizar a “lógica econômica”. Visa-se, deste modo, atacar a autonomia relativa do direito social, sempre que este não se coadune com as “novas necessidades econômicas”. Ou seja, utiliza-se o fato da crise como justificativa de mudança nos valores e técnicas trabalhistas em nome da neutralidade e naturalidade dos mecanismos econômicos e de uma unidirecional “saída da crise”. Economisticamente reduz-se o direito a um mero apêndice da economia. Em nome da defesa do emprego, chega-se mesmo a reclamar a liberdade de despedir.

Paralelamente, procura-se atacar, direta ou indiretamente, a liberdade sindical nas suas três dimensões essenciais (liberdade de associação, direito de negociação coletiva e direito de greve), em nome dos privilégios legais dos sindicatos que fomentariam ineficiência, pobreza e desemprego; reclama-se uma política de rendimentos centrada na redução dos custos salariais; pretende-se, enfim, a construção de um direito do trabalho desprovido da tradicional função protetora, de maneira a convertê-lo unicamente numa forma de proteção e reprodução do modo de produção dominante.

³⁶ Estima-se que no Brasil cerca de 20 milhões de trabalhadores estão realizando uma atividade produtiva sem estarem sujeitos a qualquer tipo de regulação. Desse modo, atuam na informalidade, sem acesso aos direitos trabalhistas previstos em lei e, por consequência, sem um conjunto de política sociais, como os direitos previdenciários.

No Brasil, o conjunto de medidas já aprovadas no decorrer da década de 90 mostra a coerência com o programa mais geral do governo Fernando Henrique Cardoso, de buscar uma “modernização” da sociedade e da economia brasileira pela inserção competitiva no mercado global. São, portanto, medidas que estão no bojo do seu programa mais geral de reformas de corte neoliberal.

As entidades empresariais, por sua vez, defendem a flexibilização ou desregulamentação como parte do processo de reestruturação produtiva das empresas num quadro de acirramento da concorrência internacional e da instabilidade dos mercados, que constituem as novas condições de acumulação capitalista. Assim, a alteração do sistema nacional de regulação das relações de trabalho passa a ser um elemento de ajuste e de redefinição do papel do Estado na sociedade brasileira³⁷.

O conjunto das medidas sinaliza claramente para uma tendência de desregulamentação ou de flexibilização das condições de trabalho, de maneira que contribuem para alterar a regulação do trabalho particularmente em três aspectos fundamentais: a) remuneração; b) alocação e contratação de trabalhadores; e c) jornada e horário de trabalho. Também houve alteração nos procedimentos de solução dos conflitos, especialmente com a introdução das comissões de conciliação prévia, que implementam novas formas de solucionar os conflitos individuais de trabalho.

Além disso o governo federal, neste período, apresentou e atualmente tramita no Senado Federal o projeto de lei geral que altera o art. 618 da CLT, a fim de estabelecer que só se aplicam os direitos previstos em lei quando não houver acordo ou convenção coletiva dispondo de outro modo, em que prevaleça o negociado sobre o legislado.

³⁷ Cf. KREIN, José Dari. *A reforma trabalhista de FHC: efetividade e conseqüências*. Campinas, SP: Unicamp.IE, 2001, p. 1. Versão preliminar. Mimeografado.

4 REFERÊNCIA AOS PRINCIPAIS ASPECTOS DAS MEDIDAS APROVADAS

Depois dessa breve caracterização e comentários, devemos mencionar os aspectos substanciais que estão em jogo com as medidas aprovadas e propostas pelo atual governo do presidente Fernando Henrique Cardoso. Seus principais elementos gerais são os seguintes:

4.1 Política salarial – A tendência é dar maior liberdade ao empregador para a determinação da remuneração, mais vinculada à performance imediata do trabalho. Trata-se de um processo de formação dos salários mais localizado na empresa, que tem sido entendido, também, como um movimento de contratualização das condições de trabalho, pois as regras que regem a compra e venda da força de trabalho, nesta nova situação, tendem a ser mais próximas daquelas que caracterizam os demais contratos de compra e venda na sociedade capitalista. Neste sentido, a visão contratualista distingue-se daquela defensora de um ordenamento específico baseado nas normas positivadas pelo Estado, que regulam e controlam a dinâmica do mercado de trabalho, fazendo-o se distinguir e se separar dos demais mercados do capitalismo³⁸.

4.1.1 Desindexação e remuneração variável – Um dos principais aspectos em relação à desregulamentação do mercado de trabalho brasileiro foi a desindexação dos salários. Ao contrário dos anos 80, que teve como principal característica a flexibilidade dos salários reais, propiciada pelo contexto de elevada inflação, nos anos 90 foi eliminada a política salarial e com ela qualquer intervenção do Estado no processo de determinação dos salários. A desindexação salarial foi imposta por Fernando Collor, revogada no governo Itamar Franco, e reimplantada por Fernando

³⁸ Cf. DEDECCA, Claudio Salvadori. *Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado*. Campinas: Unicamp.IE, 1999, p. 32.

Henrique Cardoso em julho de 1995 pela *Medida Provisória*³⁹. *Pode-se dizer que a política salarial foi alterada substancialmente, permitindo, inclusive, modificação in pejus das negociações coletivas, não como resultado de situações circunstanciais de crise, mas como mecanismos ordinários de política social.*

Essa estratégia de desregulamentação das relações de trabalho transfere a determinação dos salários diretamente para o mercado e nele, para a assimétrica correlação de forças entre trabalhadores e empresários, agravado por um cenário de baixo nível de atividades econômicas, expresso pelos juros altos, pelo aumento brutal dos produtos importados, pela liberalização e desregulamentação financeira, pela reestruturação produtiva e pelo desemprego em massa, que trazem novos elementos que afetam o padrão de negociação coletiva vigente na década passada. Em resumo, a ênfase exclusiva e desproporcional na estabilidade monetária, sem quaisquer medidas que promovessem a expansão dos investimentos e a retomada de crescimento da economia, determinou um quadro de rápida deterioração das condições de trabalho em geral e o brutal rebaixamento dos salários em especial⁴⁰.

4.1.2 Reajustamento do salário mínimo – A idéia de fixação de um salário mínimo é, talvez, a mais importante das consagradas na legislação social, pois implica a limitação fundamental à possibilidade de maior exploração, haja vista que vai além da vontade formal do trabalhador e o

³⁹ O art. 10 da Medida Provisória n. 1950-58, de 9 de dezembro de 1999, sucessivamente reeditada, que dispõe sobre medidas complementares ao Plano Real e da outras providências, estatui que “os salários e as demais condições referentes ao trabalho continuam a ser fixados e revistos, na respectiva data-base anual, por intermédio da *livre negociação coletiva*” (grifo nosso).

⁴⁰ Cf. MERCADANTE, Aloizio. Plano real e neoliberalismo tardio. In: _____ (Org.). *O Brasil pós-Real: a política econômica em debate*. Campinas, SP: Unicamp.IE, 1998, p. 158; e MENDONÇA, Sérgio Eduardo Alburu. O Plano Real e as negociações coletivas. Há algo novo? In: *Boletim do centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (Cesit)*. Campinas: Unicamp.IE, n. 2, p. 6, nov./1997.

impede de oferecer sua força de trabalho em troca de uma remuneração exígua. É, portanto, um obstáculo à necessidade do trabalhador, que de outra maneira aceitaria trocar seus serviços por qualquer coisa.

Além disso, o salário mínimo constitui um instrumento fundamental de política social. Lamentavelmente em nosso país seus valores, por mais que seja reajustado (agora a partir de 1º de abril), nunca é suficiente. Daí porque o salário mínimo produz o que os economistas denominam subemprego, isto é, uma ocupação cuja remuneração não é suficiente para atender às necessidades mínimas do empregado e sua família. De todo modo, a idéia de salário mínimo necessário, reconhecida em preceito constitucional⁴¹, constitui um instrumento jurídico adequado cuja eficácia dependerá de quem tem em suas mãos a sua conversão em uma razoável satisfação econômica e social.

Durante a primeira campanha eleitoral o presidente Fernando Henrique Cardoso havia se comprometido a promover a duplicação do poder aquisitivo do salário mínimo. A medida poderia não resolver a situação de grande parte do povo brasileiro, que recebe salários próximos a ele e que chegou ao início do século XXI vivendo em condições insuportáveis e injustificáveis de miséria, apesar do crescimento da riqueza nacional. Significaria, porém, um passo importante na trajetória de recuperar seu valor real, considerando-se que o valor do salário mínimo no mês de maio de 1996 baixou ainda mais, eqüivalendo à quinta parte do valor instituído em 1940⁴².

⁴¹ O conceito de salário mínimo necessário estabelecido na norma constitucional é expressivo: “salário mínimo fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender as suas necessidades fundamentais básicas e às de sua família, com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos, que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim” (Constituição da República Federativa do Brasil, Capítulo II, dos Direitos Sociais, art. 7º, inciso IV).

⁴² O salário mínimo (SM) hoje afeta diretamente cerca de 20 milhões de pessoas, seja no mercado formal (3,1 milhões), de aposentados e pensionistas (11 milhões) e trabalhadores sem carteira assinada (5,9 milhões). De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 29,1% dos trabalhadores brasileiros recebem até 1 SM, cerca de 50% recebem até 2 SM e 70% recebem até 5 SM.

Passados poucos anos desde o compromisso assumido, os resultados são desestimulantes e revelam uma mudança de intenções no meio do caminho. Para que pudesse cumprir o preceito constitucional, que define o salário mínimo necessário como aquele capaz de assegurar ao trabalhador e sua família (dois adultos e duas crianças) a satisfação das necessidades básicas, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) estima que o salário mínimo necessário seria de R\$ 801,95, em maio de 1996. É, portanto, flagrante o descumprimento da Constituição Federal, pois o salário mínimo acabou, em verdade, perdendo poder de compra, em que pese Fernando Henrique Cardoso, ao tomar posse, tenha prestado o compromisso de manter, defender e cumprir a Constituição (art. 78).

À época, a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Saúde ajuizou, perante o Supremo Tribunal Federal (STF), ação direta de inconstitucionalidade por omissão, sustentando estar havendo desrespeito ao art. 7º, IV, da Carta Maior, à medida que o salário mínimo estaria sendo fixado em valor que não atenderia às necessidades essenciais do trabalhador e sua família. O STF, entretanto, negou acolher o pedido, por não lhe competir suprir a inatividade do órgão Legislativo inadimplente, expedindo provimento normativo supletivo. Em resumo, disse que não tem poderes para determinar qualquer aumento, mas apenas para sugerir ao presidente e ao Congresso que tomem as medidas adequadas.

Assim estamos. Se o direito ao salário mínimo inscrito na norma constitucional não perde a vigência, perde, no entanto, sua eficácia. A partir de 1990 a separação entre a realidade social e econômica e a norma constitucional está cada vez mais evidente, pois os condutores da política econômica neoliberal ditam ou aplicam novas regras, sem escrúpulos democráticos de divisão de poderes. O resultado tem sido o agravamento dos problemas sociais que crescentemente gravam nosso país, expressos em maior desemprego, pobreza e violência.

4.1.3 Participação nos lucros ou resultados – A outra tendência que se destaca nos processos de determinação dos salários é a de aumento da parcela variável da remuneração em comparação à parte fixa. Com a desindexação dos salários da inflação, reforça-se a prática de valores não incorporáveis, o que torna a folha de despesas com pessoal muito mais flexível e adaptável às flutuações da produção.

A participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, regulamentada pela Lei nº 10.101/00, é uma modalidade de remuneração variável que vem sendo objeto de negociação com os sindicatos. Os principais interesses dos empresários que explicam sua difusão são os seguintes: incentivo ao desempenho do trabalhador, pela vinculação à melhora de certos indicadores, entre os quais destacam-se os de qualidade e produtividade; flexibilização do custo de trabalho, haja vista que a participação nos lucros não se incorpora aos salários; isenção de impostos e encargos sociais, e descentralização das negociações coletivas, que transfere as discussões sobre as condições de trabalho para o âmbito da empresa e aumentam os riscos deste instrumento tornar-se um entrave para o crescimento real da remuneração dos trabalhadores ou até mesmo como substituto do salário⁴³.

4.1.4 Mudança no conceito de salário – A mudança no conceito de salário foi introduzida na legislação trabalhista com a aprovação da Lei nº 10.243/01, acrescentando parágrafos ao art. 458 da CLT. Assim, foi-se alterando o entendimento sobre os elementos que compõem a remuneração do empregado. A partir de agora a assistência médica, hospitalar e odontológica prestada diretamente ou por meio de seguro de saúde, de seguros de vida e previdência privada, deixam de fazer parte do salário do

⁴³ Cf. KREIN, José Dari. Op. cit., p. 3; e TUMA, Fábila. *Participação nos lucros ou resultados: incentivo à eficiência ou substituição dos salários?* São Paulo: LTr, 1999. p. 243.

empregado. Também ficam excluídos da remuneração valores relativos à educação, como pagamentos de matrículas, mensalidades e material didático. A lei confirma ainda que roupas, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados para a prestação de serviços não fazem parte do salário. Assim, a lei retirou alguns direitos dos trabalhadores, pois, de acordo com a norma anterior, ao conceder qualquer assistência o empregador também ficava obrigado a incluir o valor correspondente nas contribuições sociais, férias, 13º salário, etc.

4.2 Flexibilização da jornada e do horário de trabalho – Em linhas gerais, as três maiores novidades que contribuem para a flexibilização da jornada e horário de trabalho no Brasil são o banco de horas, a jornada de trabalho a tempo parcial e a liberação do trabalho aos domingos.

Na visão do governo federal, a flexibilização da jornada de trabalho é entendida como a possibilidade de as empresas e os trabalhadores variarem a jornada de trabalho padrão de forma a atender suas necessidades específicas. Por outras palavras, flexibilizar a jornada de significa que as empresas escolhem a jornada que melhor atenda às suas necessidades de produção e que os “trabalhadores (ob)tenham empregos adequados às suas necessidades”⁴⁴.

A jornada de trabalho a tempo parcial já era admitida na legislação brasileira, possibilitando que as empresas contratassem trabalhadores com jornadas menores do que a aquela padrão fixada pela Constituição em 44 horas semanais, dentro do limite de oito por dia. A definição de jornada de trabalho a tempo parcial, segundo o art. 58-A da CLT, acrescentado por Medida Provisória, sucessivamente reeditada, é a de até 25 horas semanais.

⁴⁴ NOTAS SOBRE O MERCADO DE TRABALHO. In: FOGUEL, Miguel N. *A jornada de trabalho a tempo parcial no Brasil*. Brasília: Ministério do Trabalho, 1998, n. 9, p. 2.

A novidade é que na recente regulamentação da jornada de trabalho a tempo parcial o prazo de duração das férias é significativamente menor do que o padrão temporal de 30 dias corridos para os demais trabalhadores.

O banco de horas, vigente desde 1998, introduz a possibilidade de compensação da jornada, que passa a ser anual e não mais semanal. Conforme o art. 59, § 2º, da CLT, modificado pela mesma Medida Provisória, o excesso de horas de um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda no período máximo de um ano a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o período máximo de dez horas diárias.

Dessa maneira, o banco de horas ou banco de dias (com jornadas de três ou quatro dias na semana) permite às empresas a modulação da jornada de trabalho às variações sazonais e cíclicas da produção, reduzindo substancialmente seus custos com horas extras. Assim, não há desestímulo à prática das horas extras e, sim, adaptação à realidade da atual jornada extra às necessidades das empresas.

Em realidade, o banco de horas constitui o recrudescimento da idéia exposta na Conferência de Washington (1919) no sentido de que a jornada deveria ser medida em função do trabalho efetivamente realizado, excluído do seu cálculo todo lapso temporal que não consista em direta transferência da força de trabalho em benefício do empregador.

Este critério trazia consigo a concepção de que um trabalhador poderia ficar devendo uma parte de sua jornada de trabalho se não a cumprisse integralmente por razões que lhe fossem alheias. Com efeito, a estrita aplicação do banco de horas levará necessariamente à conclusão de que estamos passando da concepção de jornada de trabalho, como o tempo durante o qual o empregado esteja à disposição do empregador (art. 4º da CLT,) para a concepção de jornada de trabalho, como o tempo efetivamente trabalhado pelo empregado (art. 59, § 2º da CLT).

Finalmente, a liberação do trabalho aos domingos no comércio varejista em geral. O repouso semanal aos domingos deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de quatro semanas, com o domingo. Para tanto faz-se necessária a autorização da Câmara Municipal e, a meu ver, também deve estar previsto em convenção ou acordo coletivo.

4.3 Flexibilização da alocação do trabalho – A grande maioria das medidas que tiveram pouca efetividade até o momento sobre o nível de geração de empregos são o trabalho por tempo determinado, a denúncia da Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), as cooperativas profissionais ou de prestação de serviços e a suspensão do contrato de trabalho.

4.3.1 Trabalho por tempo determinado – A possibilidade de contratação por prazo determinado no Brasil existe há bastante tempo. No entanto foi introduzida na legislação trabalhista uma nova modalidade a partir de sugestão elaborada pela Força Sindical e negociada com a Federação das Indústrias de São Paulo (Fiesp), que reduz os direitos trabalhistas e os encargos sociais como incentivo à criação de postos de trabalho adicionais ao quadro existente de empregados de uma empresa.

O primeiro objetivo da Lei nº 9.601/98 é estabelecer a generalização do contrato por tempo determinado “para admissões que representem acréscimo no número de empregados”, desde que negociadas por meio de acordo ou convenção coletiva (art. 1º). A contratação por tempo determinado é regida, em geral, pelo art. 443 da CLT. No parágrafo segundo está determinado que só será válida esta forma de contratação em se tratando de: serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo (sazonalidade); de atividades empresariais de caráter transitório, e de contrato de experiência. O prazo para este tipo de contrato de trabalho atualmente é de dois anos, salvo para o contrato experimental, fixado em 90 dias.

A lei em foco prevê a possibilidade de rescisão antecipada do contrato por tempo determinado, devendo o acordo, neste caso, estipular o valor da respectiva indenização, que substitui a multa prevista no artigo 479 da CLT. Não se aplica ao contrato por tempo determinado nos termos desta lei o dispositivo do artigo 451 da CLT, que estabelece a transformação do contrato por tempo determinado em indeterminado, se prorrogado por certo período. Por outras palavras, mesmo se prorrogado, sucessivamente, não há possibilidade de o contrato por tempo determinado se transformar em indeterminado, nas condições desta lei (§ 2º).

A estabilidade da gestante, do dirigente sindical, do empregado eleito para cargo de direção de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) e do acidentado vigorará durante o período previsto no contrato. Ou seja, o contrato não poderá ser rescindido antecipadamente nesses casos. Por outro lado, se o período de estabilidade ultrapassar o período do contrato, a empresa não tem obrigações de manter o empregado (§ 4º).

O segundo objetivo da lei é a redução dos custos do trabalho, para os contratos por tempo determinado, pela redução dos encargos sociais pela metade da contribuição ao Sistema S (Sesi, Sesc, Sest, Senai, Senac, Senat), Incra, salário-educação e financiamento do seguro de acidentes de trabalho. Esses itens, que totalizam 7,8% dos salários-base nos contratos atualmente em vigor, representarão 3,9% dessa remuneração nos contratos estabelecidos de acordo com a nova lei. Além disso, a lei também reduz de 8% para 2% a alíquota da contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), de que trata a Lei nº 8.036/90, dispensa o aviso prévio e a indenização de 40% sobre os depósitos fundiários.

Enfim, os resultados práticos da aplicação da lei, que se destinou a ampliar a oferta de empregos com o sacrifício de certos direitos diretos e indiretos dos trabalhadores e dos mecanismos de obtenção de crédito no Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) e outros órgãos federais de financiamento, constituem-se, até o momento, um completo fracasso.

4.3.2 Denúncia da Convenção 158 da OIT – Com a denúncia da Convenção à Organização Internacional do Trabalho o governo brasileiro reafirmou a legislação vigente, que já possibilitava ampla liberdade para as empresas efetuarem demissões. A introdução da Convenção nº 158 foi contra toda a lógica das demais medidas legais implantadas, pois colocava a necessidade de as empresas justificarem as demissões. A partir da justificativa apresentada pelas empresas, estava aberta a possibilidade de os sindicatos contestarem as demissões inclusive na Justiça do Trabalho. Assim, sob a justificativa de que ela não se coadunava com o processo de globalização e de que seria um empecilho ao processo de privatizações e à reforma administrativa, o ex presidente Fernando Henrique Cardoso tornou pública a denúncia, pelo Brasil, da mencionada Convenção por meio do decreto nº 2.100/96.

4.3.3 Cooperativas profissionais ou de prestação de serviços – A Lei nº 8.949/94, que acrescentou parágrafo único ao art. 442 da CLT, admite que os trabalhadores se organizem entre si para a formação de uma cooperativa de trabalho e prestem serviços a uma empresa sem que se caracterize o vínculo empregatício. Desta forma, como sócios da cooperativa, os trabalhadores ficam à margem dos direitos trabalhistas previstos em lei.

Apesar da precariedade de dados sobre a sua extensão, é bastante visível a proliferação das cooperativas de trabalho nos anos recentes. As evidências empíricas indicam que elas não estão concentradas somente em setores menos dinâmicos da economia, tais como as “coopergatos” do setor agrícola e de vestuário. Também estão presentes em setores que oferecem mão-de-obra bastante qualificada, como nos centros de processamento de dados de bancos e serviços de engenharia. Embora haja

uma imensa diversidade das chamadas experiências de cooperativismo e sem desmerecer o mérito de muitas iniciativas, deve-se considerar o seu papel no processo de desestruturação das condições de trabalho formal⁴⁵.

4.3.4 Suspensão do contrato de trabalho – O art. 476-A da CLT, inserido por meio de Medida Provisória, reeditada sucessivas vezes, estabelece a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho, por um período de dois a cinco meses, que poderá ser prorrogado mediante negociação coletiva e aquiescência formal do empregado, para participação do mesmo em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.

O governo federal entende que a suspensão ora instituída poderá ser aplicada com sucesso na construção civil, no período em que ocorre o término de uma obra e o início de outra, muito embora possa ser utilizada em qualquer atividade econômica. A dispensa, com posterior recontração ou a manutenção do trabalhador ocioso com pagamento de salário, seria bastante onerosa para a empresa. Daí a melhor hipótese ser a da suspensão dos efeitos do contrato de trabalho para qualificação profissional⁴⁶.

Durante o período de suspensão contratual para participação em programa ou curso de qualificação profissional, o empregado receberá bolsa, que será paga pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), equivalente ao valor do seguro-desemprego. Além disso, o empregado não receberá salário no período, nem terá computado o afastamento no tempo de serviço para qualquer efeito.

Se ocorrer a demissão do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas inden-

⁴⁵ Idem, ibidem, p. 5.

⁴⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2000. p. 77-84.

zatórias previstas em lei, multa que deverá ser estabelecida em negociação coletiva, que não poderá ser inferior ao valor da última remuneração anterior à suspensão contratual.

Apesar de não se tratar de inovação da legislação brasileira, pois há previsão em outros países dessa hipótese de suspensão e também da própria aplicação da Convenção nº 168 da OIT, no geral a grande dificuldade para a efetivação da suspensão do contrato para curso ou programa de qualificação profissional é a baixa remuneração, que está vinculada ao valor do seguro-desemprego.

Formas de solução dos conflitos: incentivo à solução direta – Com a reforma trabalhista, a proposição do governo federal é de transformar o contrato de trabalho em contrato de natureza civil, em que se presume que tanto o trabalhador quanto o empresário possuem a mesma condição de contratar. Na perspectiva de mudar os procedimentos formais de aplicação do Direito e de conciliar os interesses econômicos, foram estimuladas pelo governo Fernando Henrique Cardoso a fragilização da fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e as comissões de conciliação prévia.

4.4.1 Comissões de conciliação prévia – As comissões de conciliação prévia também foram introduzidas no arcabouço institucional brasileiro. Em termos gerais, é um colegiado formado paritariamente por representação do empregador e dos empregados, que funciona como instância prévia extrajudicial obrigatória para solucionar os conflitos individuais de trabalho. Segundo o Executivo federal, o instrumento conciliatório deverá incentivar a contratação com carteira assinada, conferir maior segurança às alterações e rescisões contratuais, bem como reduzir o elevado número de ações trabalhistas⁴⁷.

⁴⁷ NOTAS SOBRE O MERCADO DE TRABALHO. Op. cit., p. 6.

Instituídas há mais de dois anos na CLT, as comissões de conciliação prévia parecem ser um instrumento que está se efetivando rapidamente na vida sindical brasileira e deverão ter grande impacto nas relações de trabalho. Em realidade, é uma medida que tem o claro propósito de dar materialidade à reforma trabalhista, operando uma reforma processual, procedimental e sindical, para facilitar a aplicação da reforma dos direitos materiais. Em resumo, tem o objetivo de dar instrumentalidade à flexibilização e à desregulamentação dos direitos dos trabalhadores⁴⁸.

4.4.2 Fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego – Convém registrar o processo de sucateamento da fiscalização do MTE, contribuindo para dar maior poder às empresas na resolução de pendências individuais e até coletivas. A Portaria nº 865/95 deste órgão do Poder Executivo Federal proíbe os fiscais do trabalho de aplicar multas nas empresas quando for detectado descumprimento dos direitos previstos nas convenções coletivas ou na legislação trabalhista em vigor, que ensejará apenas a comunicação do fato à chefia imediata, que o submeterá à consideração da autoridade regional.

4.5 Projeto de Lei nº 5.483/01 – Após aprovar várias leis especiais permitindo a flexibilização ou a desregulamentação dos direitos trabalhistas, como já foi mencionado anteriormente, o governo do presidente Fernando Henrique Cardoso resolveu propor uma lei geral alterando o art. 618 da CLT para estabelecer que só se aplicam os direitos previstos em lei quando não houver acordo ou convenção dispondo o contrário.

Na exposição de motivos do projeto, assinada pelo então Ministro do Trabalho e Emprego, Francisco Dorneles, o governo declara que o espírito da iniciativa é prestigiar a negociação coletiva sem agredir direitos e garantias constitucionais. Além disso, sinaliza com o fortalecimento dos

⁴⁸ Idem, *ibidem*, p. 3.

sindicatos e afirma que a negociação não será ilimitada, porquanto serão preservados e respeitados os direitos mínimos do trabalhador previstos na Constituição Federal e nas normas de saúde e segurança.

Em relação ao fortalecimento dos sindicatos, a realidade tem demonstrado o contrário. A experiência do contrato a prazo, aprovado para estimular a criação de empregos via negociação coletiva a partir da redução de direitos dos novos empregados, foi, como já dito, um completo fracasso. O mesmo não se pode dizer em relação ao banco de horas, praticamente imposto em acordos e convenções coletivas realizados no país. Ou seja, em um cenário de recessão e desemprego, a aprovação de uma lei flexibilizando direitos significa fornecer aos empresários o pretexto de que necessitavam para forçar os trabalhadores a pressionarem o sindicato a abrir mão de direitos, sob pena de demissão.

Quanto à afirmação de que seriam preservados direitos constitucionais, ela é verdadeira em parte. De fato, a lei não pode eliminar os direitos constitucionais dos trabalhadores, mas poderá flexibilizá-los, inclusive pela via da negociação, caso não sejam auto-aplicáveis ou não estejam claramente definidos quanto a tempo e valor. Assim, para citar apenas alguns dispositivos constitucionais, a negociação coletiva poderia, por exemplo, autorizar a redução de 30 para 20 dias ou permitir o parcelamento das férias, sem negar o direito ao “gozo de férias anuais remuneradas” ou, ainda, permitir o pagamento do 13º salário em doze parcelas iguais de 1/12 avos da remuneração, sem que isto caracterizasse afronta ao texto constitucional. Isso poderia ocorrer também com a remuneração do trabalho noturno, a duração da hora noturna, o banco de horas, o prazo para registro na carteira, dentre outros, se assim determinasse a convenção ou o acordo coletivo de trabalho.

A inconstitucionalidade da proposta do governo federal, porém, parece evidente. Uma primeira afronta está contida no disposto no caput do art. 7º da Constituição Federal⁴⁹. O princípio da *melhoria da condição social* não pode ser atendido com a extinção ou redução de direitos trabalhistas, incluindo aqueles regularmente previstos em outras fontes do direito do trabalho.

Depois porque o projeto fere o caput do art. 5º da Constituição Federal. O princípio da igualdade não se reduz à igualdade formal, sendo também prescrito no sentido da igualdade material. A liberdade de contratar o direito à subsistência e a dignidade da pessoa (princípio máximo da ordem jurídica do país, que não pode ser suplantado por nenhum valor econômico) num mercado de trabalho cada vez mais restrito, não se conforma com o princípio da igualdade, por não serem iguais os pólos da relação de trabalho.

Em terceiro e último lugar, porque o art. 3º, III, da Carta Magna também será violado com a hipotética aprovação do projeto. O abandono das normas protetivas mínimas da CLT representa investir na desigualdade social e, com isso, a prescrição constitucional de erradicação da pobreza e da marginalização é, simplesmente, amputada.

Na realidade, não podemos afirmar que a Constituição tenha perdido, ao menos de maneira substancial, seu impulso social. O problema é que a regulamentação dos direitos inscritos na Carta Maior pela lei infra-constitucional tem exercido a função lamentável de diminuir os direitos sociais ou, para ser mais claro, acabar com eles.

⁴⁹ CF, art. 7º: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que *visem à melhoria de sua condição social*” (o grifo é nosso).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em verdade, a violação sistemática, geral e reiterada dos direitos trabalhistas ou sua alteração constituem o recrudescimento anacrônico do contrato civil, que presume o livre jogo das vontades e é incongruente com a essência da Constituição em geral e do direito do trabalho em especial. Por outras palavras, isso rompe com as qualidades fundamentais do constitucionalismo social.

Ao fazermos um balanço das reformas no sistema nacional de relações de trabalho em face do constitucionalismo social, não há razão para otimismo. Vivemos desde 1990 em uma notável involução, pois hoje parece que os não tão velhos direitos sociais inscritos no ordenamento jurídico do trabalho ofendem os empresários e que o governo de Fernando Henrique Cardoso se sentia determinado a favorecer mais as grandes empresas do que a seus trabalhadores.

Em resumo, em tudo isso há, sem dúvida alguma, o claro propósito de não só flexibilizar senão de desregular os direitos trabalhistas e de privatizar a seguridade social e, portanto, deixar o campo livre para que o poderoso se imponha sobre o fraco e se torne mais poderoso ainda se do seu lado os poderes Legislativo e Judiciário consentem em abandonar suas precárias heranças autônomas e convertem-se em sócios minoritários do poder Executivo e este do grande capital produtivo e financeiro nacional e internacional.

Por conseguinte, pecaria por excesso de otimismo quem, diante da situação atual, se atrevesse a apontar um futuro positivo do constitucionalismo social. Tudo indica que, ao menos por um período relativamente longo, os valores que sustentaram seu nascimento e desenvolvimento hoje estão em decadência. Como vimos, a condução política e econômica neo-reacionária e selvagem em curso, em substituição ao nome proclamado de neoliberalismo, tem um despreço olímpico pelos regras do jogo presentes na Constituição Federal.

Obviamente que essa conduta neoliberal abdica o caráter social em favor de sua dimensão privada. As relações de trabalho deixam de ser, desse modo, um elemento de equalização das condições de trabalho para se tornarem fonte de um mercado de trabalho que aprofunda sua heterogeneidade estruturalmente elevada. E isso não responde aos fins de unidade e justiça das normas constitucionais. O importante, então, será construir de novo os sonhos de justiça social. Porém, sobretudo, fazê-los efetivos.

6 BIBLIOGRAFIA

ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, Emir; GENTILI, Pablo (Orgs.). *Pós-neoliberalismo – as políticas sociais e o Estado democrático*. 3.ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

BRASIL. *Constituição (1988)*. 31.ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

BUEN L., Néstor de. *Derecho del trabajo*. Duodécima edición actualizada. México: Editorial Porrúa, 1998.

_____. *El Estado de malertar*. México: Editorial Porrúa, 1997.

CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão salarial: uma crônica do salário*. Tradução de Iraci D. Poleti. Petrópolis: Vozes, 1998.

COGGIOLA, Osvaldo. *Introdução à teoria econômica marxista*. São Paulo: Boitempo, 1998

CORREAS, Oscar. *Introducción a la crítica del derecho moderno (Esbozo)*. 2.ed. México: Universidad Autonoma de Puebla, 1986.

COLE, G. D. H. *Historia del pensamiento socialista II: marxismo y anarquismo (1850-1890)*. Traducción de Rubén Landa. Quinta reimpresión, México, DF: Fondo de Cultura Económica, 1980.

DEDECCA, Claudio Salvadori. A quem interessa a flexibilização das relações de trabalho? In: *Revista Debate Sindical*. São Paulo: Centro de Estudos Sindicais, n. 40, 2001.

_____. *Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado*. Campinas: Unicamp.IE, 1999. (Coleção Teses).

_____; MENEZES, Wilson Ferreira. A contratualidade das relações de trabalho e o problema do emprego na Europa Ocidental: as experiências sueca, italiana e francesa. In: *Revista de Economia Política*. São Paulo: Nobel, v. 15, n. 3 (59), jul./set. 1995.

FERREIRA, Cândido Guerra et al. *Alternativas sueca, italiana e japonesa ao paradigma fordista: elementos para discussão sobre o caso brasileiro*. Campinas: Cesist.IE.Unicamp, [199-].

GOMES, Jesus Albarracín. La política de empleo del neoliberalismo. In: *Workshops sobre Empleo e desenvolvimento tecnológico*. São Paulo: Dieese/Cesit/CNPQ, realizado nos dias 26 a 28 de agosto de 1998, passim. Versão preliminar. Mimeografado.

GOUNET, Thomas. *Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel*. Tradução de Bernardo Joffily. São Paulo: Boitempo, 1999.

HARDT, Michael; NEGRI, Antonio. *Império*. Tradução de Berílio Vargas. Rio de Janeiro: Record, 2001.

HERGOZ, Jesús Silva. *Historia del pensamiento economico-social de la antigüedad al siglo XVI*. Cuarta edición, corregida y aumentada, quinta reimpresión. México: Fondo de Cultura Económica, 1984.

HOUAISS, Antônio. *Dicionário Houaiss da língua portuguesa*. São Paulo: Objetiva, 2001.

KREIN, José Dari. *A reforma trabalhista de FHC: efetividade e conseqüências*. Campinas: Unicamp.IE, 2001, p. 1. Versão preliminar. Mimeografado.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2000.

MÉSZÁROS, István. *Para além do capital: rumo a uma teoria da transição*. Tradução de Paulo César Castanha e Sérgio Lessa. São Paulo: Boitempo; Campinas: Unicamp, 2002.

MANDEL, Ernest. *Introdução ao marxismo*. Tradução de Mariano Soares. 4.ed. Porto Alegre: Movimento, 1982.

MENDONÇA, Sérgio Eduardo Alburu. O plano real e as negociações coletivas. Há algo novo? In: *Boletim do centro de estudos sindicais e de economia do trabalho – Cesit*. Campinas, SP: Unicamp.IE, n. 2, nov./1997.

MERCADANTE, Aloizio. *Plano real e neoliberalismo tardio*. In: _____ (Org.). *O Brasil pós-Real: a política econômica em debate*. Campinas, SP: Unicamp.IE, 1998.

NOTAS SOBRE O MERCADO DE TRABALHO. In: FOGUEL, Miguel N. *A jornada de trabalho a tempo parcial no Brasil*. Brasília: Ministério do Trabalho, 1998, n. 9.

OLIVEIRA, Francisco. Para não passar de equilibrista a bêbado. In: CASTRO, Nadya Araújo (Org.). *A máquina e o equilibrista: inovações na indústria automobilística brasileira*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

OLIVEIRA, Marco Antonio de. Reestruturação produtiva e mudanças nas relações de trabalho. In: _____ (Org.). *Economia & trabalho*. Campinas, SP: Unicamp.IE, 1998.

POCHMANN, Márcio. O papel do sindicalismo na construção de um Brasil democrático e solidário. In: *Debate & Reflexões*. Sindicato e relações de trabalho: desafios no limiar do século XXI. São Paulo: Escola Sindical, n. 5, out. 1998.

_____. *Políticas do trabalho e garantia de renda no capitalismo em mudança: um estudo sobre as experiências da França, da Inglaterra, da Itália e do Brasil desde o segundo pós guerra ao dias de hoje*. São Paulo: LTr., 1995.

RADBRUCH, Gustav. *Introducción a la filosofía del derecho*. Primera reimpressão. Colombia: Fondo de Cultura Económica, 1997.

SANTOS, A Carlos dos. Neoliberalismo e crise das relações laborais: análise de uma estratégia patronal. In: *Temas de Direito do Trabalho: IV Jornadas luso-hispano-brasileiras de Direito do Trabalho*. Portugal: Editora, 1990.

SANTOS, Boaventura de Souza; REIS, José; MARQUES, Maria Manoel Leitão. O Estado e as transformações recentes da Relação Salarial (A Transição para um novo modelo de Regulação Econômica). In: *Temas de Direito do Trabalho: IV Jornadas luso-hispano-brasileiras de Direito do Trabalho*. Portugal: Coimbra, 1990.

SCHMITT, Carl. *Teoría de la Constitución*. Madrid: Alianza Editorial, 1982.

TAYLOR, Frederick W. *Princípios da administração científica*. São Paulo: Atlas, 1995

TUMA, Fábila. *Participação nos lucros ou resultados: incentivo à eficiência ou substituição dos salários?* São Paulo: LTr, 1999.

URIARTE, Oscar Ermida. *A flexibilização da greve*. Traduzido por Edilson Alkimin. São Paulo: LTr., 2000.

_____. *Flexibilização e reforma trabalhista na América Latina*. São Paulo: Pa-péis de Trabalho do GT-RP CUT, n. 1, set.1996.

_____. Globalización y relaciones laborales. In: SILVA, Diana de Lima; PAS-SOS, Edésio (Orgs.). *Impactos da globalização: relações de trabalho e sindicalismo na América Latina*. São Paulo: LTr., 2001.