

# O DIREITO DO TRABALHO E AS SUAS TRANSFORMAÇÕES ESTRUTURAIS

Carlos Simões

## INTRODUÇÃO

As condições históricas que determinam a instituição do Direito do Trabalho, no Brasil, propiciaram sua formação a partir dos elementos subjetivos e objetivos do Controle de Trabalho, sob o parâmetros do corporativismo. Isso configurou-se antes mesmo do Código Civil, com o movimento de codificação inaugurado por Maximiliano de Figueiredo, em 1915. O Direito Operário, assim denominado pelo Decreto nº 17.329 de 28 de maio de 1928, assentou o seu edifício teórico em uma vigamestra fundamental, que era a instituição do vínculo empregatício, e no seu desdobramento institucional. Tratava-se de capitular os institutos do novo Direito a partir do contrato, porém subsumindo-o na forma legal, como resultado da intervenção estatal (Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT) e erigindo instituições especializadas que a implantassem (Ministério do Trabalho e Justiça do Trabalho).

Nos tratados de Direito do Trabalho o desemprego, mesmo quando apareceu, foi matéria sempre relegada à assistência social, considerada exterior ao Direito do Trabalho<sup>1</sup>. Os principais tratadistas passaram a elaborar princípios e leis tendo sempre como pressuposto o seu contrário: o emprego e a sua formalização contratual. A CLT, em sua forma originária, e as leis especificamente trabalhistas, que passaram a engrossar a legislação complementar à CLT, revelaram-se, no curso desses cinquenta anos, um óbvio desdobramento desses elementos estruturais do contrato. O Direito do

---

<sup>1</sup> Por exemplo, o capítulo sobre "Direito Assistencial" (parte primeira do capítulo XI), na obra clássica *Direito Social*:

CESARINO JÚNIOR, A. F. *Direito Assistencial*. In: *Direito social*. São Paulo : Freitas Bastos, 1953.

Trabalho erigiu-se, assim, sob as idéias do emprego, adverso ao desemprego<sup>2</sup> e evoluiu mesmo para a exigência de motivação para a despedida do empregado, com o inciso primeiro do artigo sétimo da Constituição de 5 de outubro de 1988 e nos termos da Convenção Número 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em vigor desde 4 de janeiro de 1996, por curto período<sup>3</sup>.

Foi o regime militar que instituiu uma brecha nesse processo, desencadeando forças que vieram à tona na Constituição de 1988, no sentido da revogação do corporativismo e da transição para relações democráticas de trabalho. A instituição do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), no final dos anos 60, e a extinção, na prática, da estabilidade no emprego, é o marco simbólico desse início. A estabilidade havia sido instaurada pela Lei Elói Chaves, como recurso atuarial para garantia da receita previdenciária. Com a proliferação das caixas e a Lei número 62 de 5 de junho de 1935, generalizou-se e tornou-se um direito trabalhista. O FGTS devolveu a força de trabalho às relações de mercado e liberou sua circulação. Nesse sentido é o oposto da estabilidade, porque, embora o emprego seja o pressuposto para que o trabalhador a ele adquira direito, na verdade a rescisão contratual é a condição jurídica básica de sua fruição, salvo no caso excepcional de doença grave e preeminente. Segundo o professor Luiz Werneck Vianna<sup>4</sup>, a estabilidade isola o trabalhador das relações de mercado, congelando a oferta e procura da força de trabalho, relativamente. O FGTS reinseriu-a no mercado, embora por meio da simples revogação da estabilidade, como se fosse uma mercadoria como outra qualquer, atirando os trabalhadores à arena do mercado de forma predatória. Mas, com o inciso I do artigo sétimo da Constituição Federal, inaugurou-se a fase atual do mercado regulado, de modo equilibrado e moderno, embora ainda ineficaz.

<sup>2</sup> "A dispensa do empregado é fato negativo para o Direito do Trabalho, que almeja sempre a continuidade da relação de emprego" (Manus, 1996, p. 23).

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Despedida arbitrária ou sem justa causa*. São Paulo: Malheiros, 1996.

<sup>3</sup> Aprovada pelo Decreto Legislativo nº 68/92 cujo instrumento de ratificação foi depositado pelo Brasil na Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 4 de janeiro de 1996.

<sup>4</sup> VIANNA, Luiz Werneck. *Liberalismo e sindicatos no Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

Esse processo atinge seu ponto nodal. A partir dos 70, aproximadamente, iniciou-se mundialmente um processo de profundas transformações, que se convencionou chamar de Terceira Revolução Industrial, com grande proliferação do desemprego, exigindo a reformulação teórica do Direito do Trabalho com base na flexibilização e na terceirização dos vínculos de trabalho e fazendo renascer o ideário liberal de mercado. Ainda, voltando-se para uma formidável redução de custos, por meio da automação dos processos produtivos e da robotização da força produtiva<sup>5</sup>. Mas essas medidas, no que se referem à liberalização do mercado de trabalho, elevaram a miséria e, sobretudo, a injustiça social a níveis jamais vistos, inclusive nos países ricos.

Configuram-se, assim, as condições políticas, econômicas e sociais que propiciam, no âmbito da doutrina jurídica, inúmeras críticas contra a própria estrutura do Direito do Trabalho, assim apresentada como superada por duas tendências doutrinárias: a do mercado de trabalho livre (neoliberalismo) e a do mercado de trabalho regulamentado (social-democracia e correntes trabalhistas em geral, inclusive a doutrina social católica)<sup>6</sup>.

Interessa-se conhecer o sentido das reformas propostas, seus limites e natureza, especialmente com relação à teoria da flexibilidade e da terceirização.

## A REVOLUÇÃO TÉCNICO-CIENTÍFICA E O DESEMPREGO

A revolução técnico-científica tem uma característica essencial de grande importância teórica para o Direito do Trabalho, que é o desemprego, agora elevado a um nível crítico. Muito pior do que a inflação, será o grande mal do século XXI. No nosso país, a independência e, sobretudo, a República

<sup>5</sup> CANO, Wilson. *Reflexões sobre o Brasil e a nova (des)ordem mundial*. São Paulo: UNICAMP, 1994.

E ainda:

FOLHA DE SÃO PAULO, 4/9/94, p. 6-3.

<sup>6</sup> BALERA, Wagner. O valor social do trabalho. *Ltr* 10/94, p. 1.167.

Nesse artigo, a propósito, cita o significativo estudo:

LEITE, Celso Barroso. O século do desemprego. *Revista de Previdência Social*, n. 159.

de 1891 continham as condições históricas para a formação do mercado de trabalho com nível de desemprego apenas estrutural. A revolução burguesa brasileira caracteriza-se por ter destruído apenas parcialmente a antiga ordem colonial e, ao contrário do que aconteceu nos países desenvolvidos, não se capacitou historicamente a observar a mão-de-obra liberada, ex-escrava ou sitiante, com a oferta generalizada de empregos, embora em nível relativo. De certa forma, durante as duas primeiras décadas de nosso século, a República abortou<sup>7</sup>. O Estado obrigou-se a intervir, mediando o conflito e gerando o corporativismo estatal. Desde então, nossos índices de desemprego são sempre superiores aos países centrais. Agora, aproximadamente setenta anos depois, a situação piora!

O desemprego, ao contrário da inflação, alastra-se mundialmente e não há perspectivas de solução. As estatísticas mundiais e brasileiras são conhecidas<sup>8</sup> e os especialistas são pessimistas<sup>9</sup>.

No Brasil, especialmente a partir dos anos 90, os índices de desemprego são crescentes, ao mesmo tempo em que caíram os investimentos estatais em saúde e educação. O último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revela dados muito significativos a respeito<sup>10</sup>.

Porém, esses dados não são catastróficos. Adquirem sua correta dimensão se considerarmos que, ainda segundo o do IBGE, o Produto Interno Bruto (PIB) cresceu praticamente em 5% em 1993, com uma inflação de 2.500%, aproximadamente. A concentração de renda aumentou. Um conhecido estudo da Fundação Getúlio Vargas sobre quinhentas grandes empresas revelou que seu lucro aumentou em 200%, saltando de um bilhão de dólares em 1992, para três bilhões de 1993, por meio da redução de custos, como impostos e encargos sociais. Uma revista norte-americana revelou que, nos últimos vinte anos quinhentas grandes empresas dos Estados Unidos não criaram nenhum novo emprego, enquanto as pequenas e médias haviam aumentado em 100% o número de vagas. Segundo o Instituto de Pesquisa e Estudos Sócio-Econômicos (IPES, Ministério do Planejamento), não haverá redução desse percentual, em 1994. A indústria brasileira

<sup>7</sup> FERNANDES, Florestan. *A revolução burguesa no Brasil: ensaio de interpretação sociológica*. 2. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1976.

<sup>8</sup> NO GRUPO dos sete e na OECD. *Jornal da Tarde*, 26/7/94, p. 6.

<sup>9</sup> WERNECK, Dorotheia. Emprego ou trabalho: o grande desafio. *Folha de São Paulo*, 25/9/94.

<sup>10</sup> Publicação do IBGE, do Censo de 1993.

simplesmente bateu o recorde mundial de produtividade, com 23% de aumento, por meio da informatização dos postos de trabalho, isto é, de sua redução.

Como se vê, ao mesmo tempo em que o desemprego tornou-se um efeito estrutural da revolução tecnológica, a produtividade e os lucros cresceram. Isso revela que a proposta de desregulamentação das relações de trabalho, sob o manto de uma agenda social vaga e abstrata, expressa o retorno à utopia liberal de descompromisso do capital com o conflito social. O desenvolvimento da teoria do Direito tem muito a ver com essa nova fase, em face da tendência da desregulamentação do contrato de trabalho e, portanto, da institucionalização do desemprego.

É nesse ponto que seus fundamentos clássicos atingem o ponto crítico, especialmente quanto aos princípios da tutela e da teoria da hipossuficiência. Isso porque, de um lado, a revolução teórico-científica promove um processo inevitável de profundas transformações nas relações de trabalho em consequência, exigindo, reformulações jurídicas; mas, de outro, essas transformações não se encaminham necessariamente para a desregulamentação. A flexibilidade e a terceirização tornaram-se o ponto central dos debates acerca dessa reformulação, porque, no leque de suas tendências, predomina a que colide frontalmente com os pressupostos clássicos do Direito do Trabalho, deslocando o ponto local do trabalho para o desemprego, sob o pressuposto da desregulamentação e portanto, do descompromisso social do Estado. Ao contrário da teoria que fundamentou a instituição do Direito do Trabalho, a da flexibilização assenta seu núcleo central no desemprego e na desregulamentação. Ela é, na dialética da história do trabalho, a sua antítese.

### **A TEORIA DA FLEXIBILIZAÇÃO: a Tendência Predominante**

A flexibilização reivindica a desregulamentação contratual, justamente no contexto da disseminação do desemprego. As teses de José Pastore são um claro exemplo dessa tendência e, por isso, as tomamos como modelo<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> PASTORE, José. *Flexibilidade dos mercados de trabalho e contratação coletiva*. São Paulo: LTr, 1994.

\_\_\_\_\_. Flexibilização dos mercados de trabalho: a resposta moderna para aumento da competição. *LTr*, 4/94, p. 402-5.

\_\_\_\_\_. *Flexibilizar para criar empregos e melhorar a competitividade*. (Palestra no Auditório da Folha de São Paulo, em 18/7/94.)

A geração de novos empregos, afirma, é o grande desafio atual e a flexibilização econômica é outro fator para criar empregos, porque os empresários necessitam de previsibilidade econômica para investimentos produtivos, caso contrário fazem aplicações meramente especulativas. Os encargos sociais são muito altos, equivalendo a 102% dos salários. Deve-se simplificar e informatizar os direitos trabalhistas e vincular os salários a produtividade, de modo a transformá-los em custos variáveis. Os trabalhadores devem tornar-se parceiros da empresa, ganhando e perdendo de acordo com os lucros. No Brasil, ou se contrata com todos os direitos ou não se contrata. O resultado é 54,1% de trabalho informal. Pastore propõe o meio-termo, por meio de incentivos legais à utilização de mão-de-obra sem vínculo empregatício e temporariamente. As empresas devem dispor do poder de dispensar os empregados, de acordo com seus interesses. A despedida motivada, tal como prevista no inciso I do artigo sétimo da Constituição Federal, é um direito a ser revogado, assim como o da estabilidade, preservado apenas para carreiras que exijam independência e imparcialidade. A estrutura legal-trabalhista é rígida, não permite a subcontratação e a terceirização de mão-de-obra em larga escala. Os sindicatos e a Justiça do Trabalho detêm o monopólio da negociação coletiva dos direitos, reduzindo o espaço de negociação das empresas. Os sindicatos tornaram-se entidades ricas e pouco representativas das categorias profissionais, que continuam pobres. O poder normativo da Justiça do Trabalho desestimula a negociação, a qual deve dar-se diretamente entre as empresas e seus trabalhadores e de forma descentralizada, à revelia dos sindicatos. Por isso, também, deve, ser extintas as contribuições sindicais, que sustentava um sistema estatal ineficiente. Por isso, os sindicatos devem ser suprimidos ou reduzidos e, ainda, flexibilizados, conforme a empresa. Finalmente, deve-se instituir o planejamento familiar, como forma de diminuir a procura de empregos e enfrentar a questão da pobreza (neomalthusianismo).

## CRÍTICA

A teoria da flexibilização, na concepção anteriormente exposta, procede à crítica do Direito do Trabalho brasileiro por meio de sua redução ao corporativismo, uma vez que este concebe os trabalhadores como parte integrante da empresa. Em consequência, defende o direito as empresas

despedirem de acordo com seus interesses, isto é, de despedida arbitrária, tendo como pressuposto, portanto, que os interesses dos trabalhadores não sejam os das empresas, o que é falso, perante a moderna teoria de administração empresarial.

Não se pode ignorar que a nova arrumação das empresas e as novas tecnologias exigem a flexibilização do trabalho, tornando-se um componente da economia moderna para reduzir gastos. Esse é um dado irresistível. Tendo o desemprego crescente se tornado uma tendência estrutural do próprio processo econômico moderno, não há dúvida de que a flexibilização e a parceriação impõem-se ao Direito do Trabalho como componente institucional. Entretanto, não se pode deixar de lado inúmeras mediações das relações de trabalho, que continuam a exigir a intervenção jurídico-política governamental. E esta não se confunde, necessariamente, com o corporativismo. Além disso, não há um único modelo de mercado de trabalho.

O professor Edward J. Amadeo esclarece<sup>12</sup> que a flexibilização não advém da ausência de regras e nem do enfraquecimento de uma das partes negociadoras, mas de regras legitimamente negociadas e declara que o professor Pastore confunde a flexibilização do sistema legal-trabalhista com a redução de custos e encargos. Deve efetivar-se, sim, mas pelas novas tecnologias e não pela revogação das leis e marginalização dos sindicatos e da Justiça Laboral, embora haja necessidade de reformas, nesses três campos. A vinculação da redução dos custos à flexibilização dos direitos é que conduz seu raciocínio a deturpar a própria conceituação do que a lei define como encargos sociais. Por isso, não é correta a tese de que esses atingem 102% do salário, aproximadamente. Sabe-se que os encargos sociais são compostos de contribuições sociais (artigo 149 da Constituição Federal), incidentes sobre a folha de pagamento das empresas e recolhidas ao estado. Têm natureza tributária<sup>13</sup> do tipo que as vincula a determinados fins. Ora, aproximadamente 70% delas voltam para as mãos dos trabalhadores, como benefícios (por exemplo, o salário-maternidade), ou então constituem salário indireto ou deferido (como o FGTS). Após as contas, utilizando um exemplo

<sup>12</sup> UMA AGENDA PARA O TRABALHO. Folha de São Paulo, 4/6/94. Artigo.

<sup>13</sup> Acórdão do STF pleno, RE 166.772-9. Relatório do ministro Marco Aurélio, J. 12/5/94; maioria.

do próprio Pastore, conclui-se que, sendo um salário de cem com encargos de 102 (total de 202), setenta desses encargos voltam para as mãos dos empregados. Isso significa que, dos 202, a remuneração direta e indireta é de 170. Os encargos que vão para o Estado, na verdade, correspondem a remuneração direta e indireta é de 170. Os encargos que vão para o estado, na verdade, correspondem a aproximadamente trinta, parcela realmente destinada para finalidades públicas (como o Salário-Educação, por exemplo). A proposta de redução dos encargos, portanto, ou consiste simplesmente em eliminar os setenta dos assalariados, empobrecendo-se, ou os trinta do serviço público; em qualquer caso uma forma de redução de custos que significa, na verdade, o arrocho salarial generalizado ou o descompromisso com a função social do capital. Observe-se que, esses encargos, estão incluídas as contribuições a terceiros como o Serviço Social da Indústria (SESI) e o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), que voltam para as empresas.

Estudo da receita Federal concluíram que o Estado Brasileiro tributa mais os rendimentos do trabalho do que o consumo e, sobretudo, o capital<sup>14</sup>. Segundo o professor J. Mattoso<sup>15</sup>, no Brasil, os encargos e salários são inferiores aos dos países desenvolvidos. Um estudo da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE)<sup>16</sup> concluiu que de dois milhões de empresas somente 55 mil são responsáveis por cerca de 80% da arrecadação de impostos.

São as micro, pequenas e médias empresas que criam empregos. São empresas nacionais, geralmente. Em termos relativos, sabemos que o pequeno e o médio capital empregam mais mão-de-obra do que as grandes empresas, cujo capital é intensivo e, em nosso país, geralmente transnacional. Isso significa que o critério legal de quantificar os encargos sociais, tomando como base de cálculo a folha de pagamento, é uma forma de beneficiar as grandes empresas e reduzir seus custos. O correto, portanto, seria adotar

<sup>14</sup> Estudo da Coordenação Geral dos Estatutos Tributários (COGET) e Folha de São Paulo (21/8/94).

<sup>15</sup> MATTOSO, Jorge Eduardo L. Encargos sociais e desemprego. *Folha de São Paulo*, 1/6/96. p. 4.

<sup>16</sup> FUNDAÇÃO INSTITUTO DE PESQUISAS ECONÔMICAS, FIESP, FEBRABAN et alii. *Uma proposta de reforma fiscal para o Brasil*. 1994.

como base de cálculo das contribuições sociais o faturamento das empresas, ao menos de forma ponderada. O professor Pastore atribui aos encargos a causa do desemprego e do crescimento da informalização do mercado. Mas a disseminação dessa está-se verificando em praticamente todos os países do mundo, principalmente entre os que toma como exemplo, nas suas propostas. Os encargos não são a causa do desemprego e do mercado informal. Isso porque as empresas que pagam os salários mais baixos (e, portanto, pagam menos encargos) são as que mais sonégam. A carga tributária não é, na verdade, o fator explicativo e sim sua distribuição desigual, segundo Osiris Lopes Filho<sup>17</sup>. Para isso não é necessária a reforma da Constituição e sim a reforma tributária, segundo especialistas<sup>18</sup>. A sonegação brasileira é espantosa, sendo de aproximadamente dois para um; além disso, não se distribui igualmente, como se as empresas fossem iguais, pois as pequenas e as médias, que são geralmente brasileiras, pagam mais encargos do que as grandes.

Um estudo do IPEA do Rio de Janeiro comparou os salários e concluiu que as empresas que registram os empregados são também as que pagam os salários mais altos. Portanto, a informalidade não decorre dos encargos. Além de pagarem salários mais altos, os países ricos têm jornada menor do que a brasileira e os próprios encargos sociais são inferiores a 36% da folha. Observe-se que, nesses países, a redução de encargos e a flexibilização não enviaram os recortes da taxa de desemprego, como vimos. Nessas condições, a marginalização dos sindicatos e a extinção do poder normativo judiciário, sem a instituição prévia de mecanismos de organização sindical dentro das empresas, inclusive para controle pré-judicial das despedidas, simplesmente eliminará os poucos resquícios que ainda existem de negociação entre trabalhadores e empresas.

O Estado brasileiro não é tão grande como se divulga, o setor público, nos países mais avançados, absorve de 40% a 50% do Produto Nacional Bruto. No Brasil, o Estado absorve entre vinte e 25% do PIB, considerando-se ainda a sonegação fiscal e o trabalho informal<sup>19</sup>. As contribuições sociais

<sup>17</sup> LOPES FILHO, Osiris. Classe trabalhadora é que paga impostos. *Folha de São Paulo*, 9/10/94.

<sup>18</sup> Folha de São Paulo, 16/10/94.

<sup>19</sup> XIII CONGRESSO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS DOCENTES DE ENSINO SUPERIOR (ANDES). *Cadernos de textos do...* Viçosa, MG, 21 a 26/2/94. p. 18.

são as típicas dos demais: aposentadorias, pensões, saúde, educação e acidentes do trabalho, o que corresponde a 24,5% da folha de pagamento das empresas. Nos Estados Unidos isso soma a 28,4%; na França, 39%; Suécia, 45,5%; na Itália, 44% e na Alemanha, 29,5%<sup>20</sup> 44% na França (em regra, também nos demais países europeus), 30% nos Estados Unidos e 31% no Japão<sup>21</sup>.

O Estado brasileiro tem 37,8% servidores para cada mil habitantes, enquanto que o Japão tem 43,9%, a França 87,9% e os Estados Unidos 73,5%. Além disso, segunda a Secretaria de Administração Federal, o número vem caindo sistematicamente<sup>22</sup>.

Flexibilizar não é reduzir custos linearmente, mas adaptar o regime constitucional e o mercado do trabalho às mudanças. Na verdade, reduzir os custos com base na dispensa arbitrária dos trabalhadores gera alta rotatividade, um mecanismo eficaz de redução dos salários mas, ao mesmo tempo, contrário aos incentivos das empresas à estabilização e aos programas de formação profissional.

Flexibilização significa a valorização da negociação como meio de cooperação mútua entre capital e trabalho, *reafirmando o contrato e o emprego*.

A Constituição de 1988 instituiu o princípio da liberdade e da autonomia sindical sob o pressuposto da negociação direta, tanto que o seu artigo 114 condiciona a jurisdição à sua prévia tentativa. A negociação é ato de autonomia, com importantes reflexos na liberdade (por exemplo, contribuição assistencial e outras) e deve ser direta, sem a mediação estatal. Somente em último caso deve ser em nível de empresa, porque os sindicatos é que são os interlocutores capacitados à negociação, como Câmaras Setoriais. A proposta de contrato coletivo de trabalho permite a negociação em níveis nacional e regional e por empresa, assim assegurando, de um lado, a unidade das relações de trabalho que caracteriza qualquer Estado e, ao mesmo tempo, atendendo às regionalidades e aos costumes locais. É a negociação centralizada e sincronizada que propicia melhor desempenho da

<sup>20</sup> Folha de São Paulo, 12/93.

<sup>21</sup> Folha de São Paulo, 9/12/93.

<sup>22</sup> Dados pormenorizados na Folha de São Paulo, 11/9/94.

economia. Nos quadros da autonomia sindical e do mercado regulado, a superação da teoria do trabalhador como hipossuficiente, impossível nos quadros corporativismo, é perfeitamente aceitável, desde que reconhecida a representatividade (representação ou substituição) processual dos sindicatos.

Flexibilizar significa, ainda, vincular o emprego e o salário à produtividade, porém com garantias legais, tanto com relação aos critérios de sua apuração, como relativamente às garantias de acesso às suas fontes. E, ainda, por meio da ampla implementação de programas de profissionalização. Isso reafirma e exige a reinserção da força de trabalho no mercado, como fez o FGTS, mas, pela mesma razão, um mercado regulado por meio da garantia de emprego, assegurada pelo inciso primeiro do artigo sétimo da Constituição Federal, e que não se confunde com a estabilidade decenal. O controle das despedidas arbitrárias é um dos institutos exemplares de regulamentação do mercado de trabalho e sua eficácia é extraordinária. De um lado, é a solução estrutural para o congestionamento da Justiça do Trabalho e, de outro, implica o reconhecimento das comissões no interior das empresas, para controle de motivação das despedidas. As comissões, aliás, embora sob distintas concepções, já são objeto de dois projetos de lei<sup>23</sup>.

A ampliação do mercado formal não será suficiente, mesmo que a economia volte a crescer aceleradamente. Deve-se propor, por isso, uma política de empregos que oriente investimentos que geram emprego, como os incentivos às micro, pequenas e médias empresas e à organização de cooperativas. A terceirização passa ser uma prática generalizada e, por isso, deve ser objeto de estudo e regulamentação juslaboral, mas não como instrumento de degradação do mercado de trabalho. A propósito, o próprio processo da crise econômica vem desenvolvendo soluções absolutamente imprevisíveis, como as formas de autogestão das empresas. Enquanto em outros países sindicatos ou grupos de trabalhadores organizam empresas, administrando-as, em nosso país empresas deficitárias vêm sendo transferidas para seus empregados, que instituem cooperativas ou associações pelas quais assumem a respectiva propriedade e o seu controle total. Mas, embora esse processos de autogestão, no Brasil, estejam tendo seu parto da forma mais

<sup>23</sup> Projeto de Lei número 3.118/92, do deputado Victor Faccioni, e número 4.768/94, do presidente Itamar Franco, pelo ministro Marcelo Pimentel (este no Boletim DIAP Especial, de novembro de 1994).

dolorosa, apenas com empresas deficitárias ou minimamente lucrativas, o fato é que sua proliferação expressa, do ponto de vista sociológico e jurídico, a manifestação de formas inovadoras nas relações de trabalho, visto que, assim, todos os empregados passam à condição de cooperados, extinguindo-se a própria relação empregatícia, núcleo central da elaboração clássica do Direito do Trabalho, tomando inaplicável as leis trabalhistas. A remuneração do trabalho dos cooperados, por exemplo, pode variar mensalmente para mais ou menos<sup>24</sup> e não tem natureza salarial. As condições em que são assumidas essas empresas e a importância social dessas atividades justificam o apoio do governo, por meio de programas de geração de emprego e venda, o que, até o presente, foi desprezado.

Com relação à própria estrutura sindical, não há dúvida de que contribuição sindical obrigatória deve ser extinta. No contexto atual, no entanto, sua simples abolição significaria o desmantelamento da estrutura sindical sem condições para sua reorganização. Essas consistem na efetiva implementação da autonomia sindical, excluída a mediação estatal, para que os sindicatos possam efetivamente negociar e merecer dos seus representantes a sua contribuição voluntária. Essas garantias até hoje são recusadas aos sindicatos, especialmente a do reconhecimento da efetiva e ampla representação formal das respectivas categorias, profissionais ou econômicas, tanto perante o Poder Judiciário quanto no interior das empresas, a qual deve ser concedida, desde que se submeta a admissibilidade. A negação dessa representatividade é a fonte formal do congestionamento da Justiça do Trabalho.

---

<sup>24</sup> Formou-se em 1994 a Associação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Autogestão e Participação Acionária (ANTEAG, R. do Carmo, 44, quinto andar, CEP 01019-020, São Paulo, SP), que organiza, assessora e estimula as formas autogestionárias.