

## **CONSTITUIÇÃO, ECONOMIA E TRABALHO: POR UMA NOVA REGULAÇÃO\***

---

\* Trabalho de conclusão da disciplina Direito Constitucional Econômico do I Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Gestão de Serviços na Área Judiciária, promovido pelo Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região (Pará e Amapá) em parceria com a Universidade da Amazônia – Unama.



José M. Q. de Alencar\*

## 1 Introdução

### 1.1 Explicação prévia

Estas notas têm alcance e horizonte limitado, nada mais que um simples trabalho de conclusão da disciplina *Direito Constitucional Econômico*, ministrada pelo Professor Fernando Augusto Braga de Oliveira, no âmbito do *I Curso de Pós-Graduação "Lato Sensu" em Gestão de Serviços na Área Judiciária*, promovido pelo Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região (Pará e Amapá) em parceria com a Universidade da Amazônia – Unama, no período de 24 a 27 de junho de 2002.

Elas resultam de reflexões sistemáticas do autor sobre o tema,<sup>1</sup> podendo servir de ponto de partida para novos desenvolvimentos, a depender do interesse que possam despertar.

### 1.2 O trabalho na Constituição da República

Com a promulgação da Constituição da República de 1988, o direito brasileiro reconhece a existência de três formas de trabalho remunerado: trabalho autônomo (profissões liberais, inclusive), emprego e trabalho avulso.

Posteriormente, a legislação infraconstitucional reconheceu o trabalho voluntário e gratuito,<sup>2</sup> tema transversal com forte interesse para as proposições feitas ao final.

\* Juiz Togado do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, é especialista em planejamento do desenvolvimento de áreas amazônicas (NAEA/UFPB) e ex-advogado trabalhista especializado em direito sindical e negociações coletivas.

<sup>1</sup> O que faz inclusive por dever de ofício.

<sup>2</sup> Lei n. 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Art. 1º Considera-se serviço voluntário, para fins desta Lei, a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive, mutualidade. Parágrafo único. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim.

### **1.2.1 O trabalho autônomo (profissões liberais)**

O trabalho autônomo é o exercido livremente, sem subordinação técnica ou hierárquica, sob remuneração, respeitadas as qualificações profissionais que a lei estabelecer (art. 5º, XIII, da Constituição da República).

É sob esse conceito que os profissionais liberais, inclusive os integrantes das diversas categorias dos Grupos do Plano da Confederação Nacional das Profissões Liberais – CNPL, exercem suas atividades, regidas pelo direito comum (direito civil).

### **1.2.2 O emprego**

O emprego é o trabalho remunerado, exercido com habitualidade, sob subordinação técnica e hierárquica, mediante contrato de emprego (art. 7º, I, da Constituição da República e art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho).

Essa forma de trabalho é regida pelo direito do trabalho.

### **1.2.3 O trabalho avulso**

Trabalho avulso é aquele contratado e exercido com a intermediação de um sindicato de trabalhadores ou profissionais liberais.

O trabalhador avulso tem os mesmos direitos do trabalhador empregado (art. 8º, XXXIV, da Constituição da República), ressalvada, por óbvio, a contratação individual (contrato de emprego).

É também regido pelo direito do trabalho.

Essa delimitação constitucional estrita acabou com a modalidade genérica denominada *trabalho eventual*, na qual se homiziavam – e se homiziam ainda – alguns empregadores, quando pilhados na baixa prática do trabalho clandestino.

É assim que o legislador constituinte captou e tratou juridicamente o fenômeno social *trabalho*. Convém, para complementar essa visão, rascunhar as mudanças recentes do trabalho humano e seu mundo, o assim chamado mundo do trabalho.

## **2 Mudança de paradigmas**

### **2.1 O trabalho humano e suas transformações**

O trabalho humano conheceu diversos paradigmas de organização. Por paradigma entendam-se as realizações científicas, universalmente reconhecidas que, durante algum tempo, fornecem problemas e soluções modelares para uma comunidade de praticantes de uma ciência (Kuhn, 1989, p. 13). Primeiramente, sob o comunismo primitivo, assumiu a forma de trabalho comunitário, posteriormente sucedido, na Antigüidade, pelo trabalho escravo, à sua vez superado pelo trabalho artesanal, na Idade Média. Superado o paradigma do trabalho artesanal, surgiu e tornou-se dominante o trabalho industrial.

Sendo o trabalho um valor e uma categoria de análise central para diversas ciências – sociologia, antropologia, economia e direito, por exemplo –, tem sido ele

conceito-chave para a explicação de diversos fenômenos sociais, daí dizer que vivemos – antes e ainda – em uma sociedade do trabalho, mais precisamente, em uma sociedade do trabalho industrial. É certo que essa centralidade do trabalho e até mesmo o próprio conceito de trabalho estão sendo fortemente questionados, como faz notar Marta Ceballos Acasuso.<sup>3</sup> Há que admitir, quando nada seja, que o trabalho compartilha centralidade com outras categorias de análise, notadamente consumo e meio ambiente. Há quem, como André Gorz (1995, p. 135-144), anuncie que estamos saindo da sociedade do trabalho assalariado e ingressando em uma sociedade do tempo liberado.<sup>4</sup> Ou que está em curso, como quer Domenico de Masi (1999, p. 11), “a libertação do trabalho, que irá caracterizar a sociedade pós-industrial”. Isso dá bem o tom das mudanças atualmente em curso no mundo do trabalho, tema a que volveremos mais adiante.

### 3. Impactos da mudança de paradigmas sobre o mundo do trabalho

#### 3.1 Impactos sobre o direito do trabalho

A vida em sociedade requer a pactuação coletiva de normas de convivência e de dominação, estruturadas sob a forma de um sistema de relações sociais que dá origem ao direito (Stucka, 1988, p. 68-87). Assim, sendo parte da superestrutura jurídico-ideológica, o direito é resultante das relações econômicas e sociais. A cada sociedade, portanto, corresponde um dado direito. E, para cada mudança ocorrida na sociedade, sobrevém uma mudança no direito que lhe corresponde. Tais mudanças, entretanto, não acontecem sem sobressaltos, bastando, para ilustrar, lembrar eventos como a Revolução Francesa e a Revolução Russa. Tais mudanças realizam-se sempre em ambiente de crise, que pode ser entendida como crise de paradigmas, no sentido *kuhniano* do termo. No período de transição entre um e outro paradigma, os problemas – sociais, econômicos, políticos etc. – não são resolvidos porque as soluções modelares propostas pelos antigos paradigmas não mais funcionam e as novas soluções modelares ainda estão sendo gestadas. Crise, assim, é percebida como a ausência de soluções para os problemas. Por isso mesmo, por exemplo, a transição do trabalho escravo para o trabalho artesanal ou deste para o industrial provocou crises, com impactos e repercussões sobre a superestrutura jurídico-ideológica então vigente.<sup>5</sup>

O trabalho industrial assumiu, no século XX, as feições do paradigma da especialização rígida, ou paradigma taylorista-fordista, caracterizado por (1) uma mi-

<sup>3</sup> *El trabajo como fenómeno multidimensional: notas para una revisión conceptual.* Texto disponível na Internet. Corrientes: Universidad Nacional del Nordeste – UNNE/Cátedra de Introducción a las Relaciones de Trabajo/Relaciones Laborales.

<sup>4</sup> Entrevista com André Gorz: o fim do trabalho assalariado. *Lugar comum: estudos de mídia, cultura e democracia.* Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro; Núcleo de Estudos e Projetos em Comunicação; Pós-Graduação da Escola de Comunicação.

<sup>5</sup> Sobre a crise do Estado escravista moderno no Brasil pós-colonial ver SAES (1965, p. 337-343).

nuciosa divisão do processo de trabalho (fragmentação e prescrição das tarefas, métodos e tempos); (2) maquinaria complexa, cara e especializada; (3) linha de montagem; (4) pessoal altamente treinado e especializado para projetar o produto e para projetar, organizar e levar a cabo o processo de produção; (5) por grandes quantidades de pessoal com qualificação escassa ou nula para realizar as tarefas mais simples e mais minuciosamente programadas; (6) definição estrita de tempos e conteúdos, e por (7) medições para encontrar a maneira mais rápida de executar a tarefa (*one best way*) (Cohen, 1993, p. 38-39; OIT, 1995, p. 235-236). Esse paradigma surgiu no início do século XX, nos Estados Unidos, tendo por base os princípios de administração científica de Frederick Winslow Taylor (1886) e as iniciativas de Henry Ford, daí a designação de paradigma taylorista-fordista. Embora concebido originariamente para a indústria, o paradigma da especialização rígida foi também – e logo – aplicado em larga escala nos demais setores da economia, inclusive no setor público, tornando-se rapidamente hegemônico e universal, modificando radicalmente o modo de produção capitalista e a própria sociedade, que passou a ser identificada como uma sociedade industrial (ou sociedade do trabalho industrial, ou, ainda, sociedade do trabalho assalariado, na expressão de André Gorz). Tornou-se ele para nossa civilização o código cujos princípios – padronização, especialização, sincronização, concentração, maximização e centralização – informavam todos os aspectos da vida (Toffler, s.d., p. 59-72).

Com a emergência dessa sociedade industrial, surge um novo sistema jurídico, em que se destacam novos ramos do direito, inclusive um ramo especializado, o direito do trabalho, que em uma conceituação mais objetiva poderia ser designado como o direito do trabalho rigidamente especializado. Ou seja, o paradigma da especialização rígida era – e é ainda – uma concepção tão poderosa que fez surgir até mesmo ramos rigidamente especializados do direito, dentre os quais um dedicado ao próprio trabalho industrial.

No Brasil, o paradigma da especialização rígida foi introduzido e ganhou forma jurídica com a modernização conservadora da Era Vargas, da qual resultou a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943) e o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União (Decreto-Lei n. 1.713, de 28 de outubro de 1939) (Wahrlich, 1983, p. 235-592; Cavalcanti, 1958, p. 101-102), a primeira para regular as relações de trabalho do setor privado e o segundo para as do setor público.

Na segunda metade do século XX, a partir dos anos 60, entretanto, o paradigma da especialização rígida entrou também em crise, acelerada no último quartel desse século. Da superação dessa crise emerge um novo e vigoroso paradigma que substitui a rigidez do taylorismo-fordismo pela flexibilidade: (1) máquinas flexíveis e multiusos; (2) trabalhadores flexivelmente especializados, multifuncionais e com responsabilidade e capacidade sobre uma parcela muito maior do processo produtivo (empoderamento); (3) tarefas polivalentes e de conteúdo amplo; (4) formação profissional na própria empresa; (4) postos de trabalho não prescritos e (5)

definição de tarefas ampla e ambígua. É o paradigma da especialização flexível. Esse novo paradigma surge no Japão, resultante da superação da crise do paradigma da especialização rígida (taylorismo-fordismo), tendo origem nas contribuições de W. Edwards Deming (1990) e Joseph M. Juran (1992), consultores norte-americanos, e Taiichi Ohno, engenheiro-chefe da Toyota, daí ser designado também paradigma toyotista ou simplesmente toyotismo (Coriat, 1994).

O Controle da Qualidade Total (*Total Quality Management*) e seus congêneres são a expressão metodológica e gerencial do paradigma da especialização flexível. Esse é o novo paradigma que rapidamente se torna hegemônico e universal, alcançando todos os setores da economia, inclusive o setor público, a exemplo do que ocorrera antes com o paradigma da especialização rígida.

### **3.1.1 A crise do direito do trabalho**

#### **3.1.1.1 Crise do direito, direito da crise**

Acontece que o direito do trabalho positivado na legislação trabalhista ainda é o direito do trabalho rigidamente especializado, em descompasso, portanto, com a nova realidade socioeconômica e política, que vem sendo drástica e rapidamente alterada pela incidência do novo paradigma da especialização flexível, daí resultando uma inevitável tensão entre os fatos e a norma, pois não há mais uma estrita correspondência entre uma e outros. O direito do trabalho taylorista-fordista não mais dá conta das relações de trabalho que ocorrem sob a égide do paradigma toyotista. As soluções modelares do direito do trabalho, positivadas ainda com base no paradigma em via de superação, deixaram de ser adequadas para as novas relações de trabalho. Em rigor, não são mais soluções para os problemas atuais do trabalho sob o paradigma da especialização flexível. Por isso mesmo tais problemas persistem e não são resolvidos pela aplicação desse direito antigo, que assim perde efetividade, daí surgindo a atual crise do direito do trabalho. Da superação dessa crise surgirá um novo direito do trabalho – o direito do trabalho da crise –, mas, enquanto tal não acontece, persiste o quadro atual de impasse, tensão e inquietação (Fernandes, 1985, p. 145-150).

#### **3.1.1.2 A transição e seu direito**

O presente momento é de crise e de transição entre dois paradigmas. Requer, portanto, um direito próprio, um direito formulado para este momento crítico, um direito do trabalho para a transição e para a crise, como diria António Fernandes (1994, p. 31-38). Esse direito em construção já começa a surgir entre nós sob a forma de doutrina, de que é exemplo pioneiro a obra *Flexibilização do direito do trabalho*, tese de doutorado da Doutora Rosita de Nazaré Sidrim Nassar (1991), atualmente Juíza Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região (Estados do Pará e Amapá) (Robortella, 1994; Mannrich, 1998), e tantas outras seguintes (Robortella, 1994; Dal Rosso, 1996; Silva, 1997). A legislação também já

começa a ser modificada, de que são exemplos as sucessivas – e fracassadas – leis flexibilizadoras do direito do trabalho. A jurisprudência também começa a sofrer influxos, de que é exemplo o Enunciado n. 331 da Súmula da Jurisprudência Predominante do Colendo Tribunal Superior do Trabalho,<sup>6</sup> que abrandou o rigor do antigo Enunciado n. 256, ampliando os casos de terceirização lícita para alcançar todas as atividades-meio.

Do mesmo modo que a introdução do paradigma da especialização rígida no Brasil deu-se no curso de uma modernização conservadora, a introdução do paradigma da especialização flexível também acontece no âmbito – e como parte – de um novo surto de modernização, igualmente conservadora. Conquanto não se possam negar os progressos alcançados sob a vigência do paradigma antigo, sobretudo os progressos econômicos, é igualmente impossível deixar de realçar as mazelas que o acompanharam, bastando mencionar os indicadores sociais abjetos que ainda hoje – e cada vez mais – marcam o País, expressos no Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) das Nações Unidas. Essa combinação de progresso econômico e mazelas sociais – e, em alguns momentos, políticas – é o que poderia ser chamado de sincretismo do pior, tal seja a combinação do que tem de pior nesses dois paradigmas. Assim, embora não se deva – nem se possa – impedir a introdução do novo paradigma, é preciso evitar que dele decorra o agravamento das condições de vida dos trabalhadores brasileiros. É preciso impedir que, mais uma vez, da introdução de um novo paradigma resulte o sincretismo do pior, agravando ainda mais as mazelas sociais do País. E no âmbito do direito do trabalho isso há de ser feito combinando a rigidez dos tradicionais princípios do direito do trabalho (Rodríguez, 1990) – seu núcleo duro, essencial e irrenunciável – com a flexibilidade desse novo e emergente direito material do trabalho.

A base legal para tanto é encontrada na própria legislação trabalhista brasileira, tal seja o parágrafo único do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, combinado com o art. 5º da Lei de Introdução do Código Civil. Há de ser buscado sempre, em tese e em cada caso concreto, o fim social a que se destina a lei aplicável. É quando entra em cena a função criadora do operador do direito, pois o direito serve à vida (Fernandez, 1980), e não o contrário. Assim, deve o operador do direito do trabalho perquirir, em cada caso concreto, se está ocorrendo – ou não – o sincretismo do pior; se o empregador faz – ou não – uma introdução oportunista do novo paradigma, em prejuízo dos trabalhadores, individual e coletivamente considerados; se algum princípio do direito do trabalho é – ou não – violado.

É preciso construir uma doutrina e uma jurisprudência para a crise e a transição. Também é preciso construir uma legislação para a transição.

<sup>6</sup> "I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 3.1.74). II – A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República). III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20.6.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto àquelas obrigações, desde que tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial."

O Brasil tem experiência anterior, com a introdução do paradigma da especialização rígida e a criação do direito correspondente. Na modernização conservadora da Era Vargas fez-se, *grosso modo*, um direito do trabalho para a transição. Para um país dual, um direito do trabalho dual. No mundo rural ainda atrasado, onde estava a maior parte da população economicamente ativa<sup>7</sup> – e a burguesia agrária aliada de Vargas –, o paradigma da especialização rígida não foi logo introduzido.

Por isso mesmo a legislação trabalhista, vale dizer, a legislação de suporte ao trabalho industrial e ao paradigma da especialização rígida, não tinha aplicação no mundo do trabalho rural. Nele seguiam vigentes as velhas regras do Código Civil e a locação de serviços. Só o Brasil moderno, urbano e industrial, que se queria construir com apoio no paradigma da especialização rígida, necessitava de um direito do trabalho industrial. A nascente indústria urbana exigia um direito do trabalho compatível, e isso lhe foi concedido pelo Estado autoritário e populista (Ianni, 1989) da Era Vargas, agradando trabalhadores e empresários urbanos e rurais. À medida que o país se industrializava e urbanizava, aumentavam a população urbana e a proporção de trabalhadores protegidos pelo direito do trabalho. Havia claramente um direito do trabalho compatível com essa transição, que só se completou em 1988, quando a nova Constituição da República equalizou os direitos dos trabalhadores rurais e urbanos (art. 7º, *caput*).

Essa experiência pode – e, nesse ponto, deve – ser aproveitada, se possível sem repetir-lhe os erros, para que dela não resulte um novo sincretismo do pior, combinação do que tem de pior na especialização rígida com o que tiver de pior na especialização flexível.

Sugere-se, assim, a criação de uma nova legislação trabalhista, própria e específica para as empresas e organizações que praticam o novo paradigma da especialização flexível, conceituando-as juridicamente, como antes se o fez com as que praticam o paradigma da especialização rígida (arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho).<sup>8</sup> Essa nova legislação continuaria submetida aos princípios tradicionais do direito do trabalho, pois a flexibilização em curso dá-se na organização do trabalho e não no rol de direitos já consagrados. Assim, a essas novas empresas e organizações corresponderia esse novo direito do trabalho – legislação, doutrina e jurisprudência – enquanto para as antigas – e arcaicas – empresas e organizações continuaria vigente e aplicável o direito do trabalho – igualmente antigo e arcaico –, submetidos ambos aos tradicionais princípios reitores do direito do trabalho, núcleo duro, essencial e irrenunciável, para que não aconteça outra vez o sincretismo do pior.

<sup>7</sup> Em 1940, 68,77% da população do Brasil era rural e 31,23% urbana. Em 1996, 21,64% da população era rural e 78,36% urbana. Em 2000, 18,78% da população era rural e 81,22% urbana.

<sup>8</sup> “Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. § 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas. Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.”

### 3.1.1.3 Conclusão intermediária

Tendo esses pontos por premissa é possível chegar a uma conclusão intermediária, desde já submetida ao debate: para enfrentar a crise de paradigma que afeta o direito do trabalho, sugere-se a construção de um direito para a crise e para a transição, que contemple a elaboração de uma doutrina, uma jurisprudência e uma legislação própria e específica para esse momento.

## 3.2 Impactos sobre os sindicatos

Os sindicatos – de categorias profissionais e econômicas – foram estruturados sob o paradigma da especialização rígida. São sindicatos rigidamente especializados, focados nos interesses imediatos das respectivas categorias. Suas estruturas organizacionais são típicas do taylorismo-fordismo.

As fortes mudanças havidas no modo de produção e na estrutura produtiva, a progressiva substituição do paradigma da especialização rígida pelo da especialização flexível, enfim, a crise de paradigma, desorientaram e, em certos casos, desestruturaram os sindicatos. Eles também enfrentam sua própria crise de paradigma, cujos indicadores mais visíveis são o declínio das taxas de sindicalização (indicador quantitativo) – compensadas em alguns países com a sindicalização de trabalhadores a serviço do Estado – e a perda de prestígio social e político (indicador qualitativo). De modo geral, e via de regra, os sindicatos reagiram – não foram proativos, não se anteciparam às mudanças – adotando um padrão de comportamento que evoluía da indiferença e insciência para a estratégia da recusa, o que é comum em situações de crise, a exemplo do que ocorrera nos primórdios da Revolução Industrial, com os ludditas.<sup>9</sup> Alguns persistem nessa estratégia, enquanto outros evoluem e procuram adaptar-se aos novos tempos, muitos dos quais buscando, deliberada e conscientemente, ajustar suas estruturas organizacionais ao novo paradigma, transitando para o que se poderia denominar de sindicato flexivelmente especializado.

### 3.2.1 Sobre as entidades sindicais de profissões liberais

Quais os impactos do novo paradigma sobre as profissões liberais e suas entidades sindicais, sua Confederação inclusive?

As respostas – mais autorizadas e legitimadas – devem ser dadas pelos próprios interessados e suas entidades.

Mas alguns resultados desses impactos são facilmente percebidos mesmo por um observador de fora.

#### 3.2.1.1 Assalariamento dos profissionais liberais

As categorias que integram os Grupos do Plano da Confederação Nacional das Profissões Liberais (CNPL) experimentaram um progressivo assalariamento,

<sup>9</sup> Referência aos grupos de trabalhadores que, liderados por Ludd, invadiam indústrias e destruíam teares.

tendência já antiga, mas que foi intensificada na segunda metade do século passado. As profissões liberais, assim sendo, sofreram impacto em decorrência da introdução do paradigma da especialização rígida, do qual o assalariamento é marca distintiva. Com a crise desse paradigma, essas profissões sofrem um segundo impacto, que atinge diretamente sua fração assalariada.

### 3.2.2.2 Reflexos da crise geral

Esse progressivo assalariamento fez com que as categorias profissionais antes puramente liberais fossem absorvidas pelas categorias profissionais preponderantes no interior das empresas e organizações (industiários, bancários, servidores públicos etc.). O revigoreamento do movimento sindical no final dos anos 70 do século passado, cujo marco foi o surgimento do sindicalismo combativo no setor automotivo,<sup>10</sup> concentrado na região do ABC paulista, integrou ao movimento uma apreciável quantidade de trabalhadores cujos ofícios e profissões eram, originariamente, profissões liberais (engenheiros, químicos, economistas, administradores etc.). Dessa integração – ou absorção – resultou o interesse das entidades sindicais de profissionais liberais pelas negociações coletivas.

Ocorreu que os sindicatos de profissionais liberais não estavam juridicamente – e estruturalmente – desenhados para exercer esse novo papel de negociadores de condições de trabalho. Quando tentaram, foram impedidos pela falta de uma legislação de suporte.

Os conflitos daí resultantes chegaram aos tribunais – que não reconheciam legitimidade desses sindicatos para propor dissídios coletivos – e ao Congresso Nacional.

Por iniciativa de Aloysio da Costa Chaves,<sup>11</sup> em meados da década de 80 do século passado, o Congresso Nacional terminou atribuindo aos sindicatos de profissionais liberais o mesmo poder de representação que tinham os sindicatos de categorias profissionais diferenciadas.

É com apoio nessa Lei que as entidades sindicais de profissionais liberais passaram a participar de negociações coletivas e de dissídios coletivos, no mais das vezes ao lado de entidades sindicais representativas das categorias predominantes, em cada caso.

Com a crise de paradigma que atinge os sindicatos em geral, os sindicatos de profissionais liberais que avançaram e adaptaram suas estruturas para participar melhor do movimento sindical profissional, inclusive das negociações coletivas, sofreram impacto reflexo.

É para essas questões que se devem buscar respostas e fazer propostas, submetendo-as ao debate.

<sup>10</sup> A indústria automobilística é o núcleo duro do modelo de industrialização substitutiva de importações, baseado no paradigma da especialização rígida, introduzido com a modernização conservadora da Era Vargas.

<sup>11</sup> Parlamentar paraense que foi Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região (Pará e Amapá), reitor da Universidade Federal e Governador do Estado do Pará, que apresentou o Projeto de Lei por inspiração do Ministro Orlando Teixeira da Costa, do Tribunal Superior do Trabalho, que também havia sido Presidente do mesmo Tribunal Regional do Trabalho.

### 3.3 Regulando a transição

Tendo as reflexões antes feitas por premissa, é chegada a hora de formular uma proposta de nova regulação do trabalho, superando a crise atual antes descrita. Propõe-se que essa nova regulação do trabalho seja estruturada em torno de uma lei específica, aqui denominada, provisoriamente, de Lei da Responsabilidade Socioambiental das Empresas.

#### 3.3.1 *Nova regulação do trabalho: Lei da Responsabilidade Socioambiental das Empresas*

A formulação aqui feita considera as seguintes premissas, das quais resulta, no final desta seção, a proposta de conteúdo dessa nova regulação.

##### 3.3.1.1 *Premissas*

###### 3.3.1.1.1 Crise do direito do trabalho

Reconhece-se a crise do direito do trabalho, por tudo o que foi antes exposto, mas afirma-se, também por tudo isso, que a solução não está na desregulamentação,<sup>12</sup> mas sim em uma nova regulação.

###### 3.3.1.1.2 Fracasso das tentativas de flexibilização

Todas as tentativas de flexibilização do direito do trabalho no Brasil fracassaram em seus intentos proclamados, sobretudo na melhoria dos indicadores sociais (taxas de emprego, por exemplo). Algumas dessas iniciativas – o chamado contrato de trabalho por prazo determinado,<sup>13</sup> por exemplo – simplesmente não foram praticadas pelos agentes econômicos e os empregos prometidos não foram criados.

Na raiz desse fracasso, está a unilateralidade das proposições até agora feitas e implementadas, nas quais têm prevalecido apenas os interesses de algumas empresas, que passam por dificuldades resultantes, em boa medida, da mudança de paradigmas.

###### 3.3.1.1.3 Desnecessidade de mudar a Consolidação das Leis do Trabalho

Como antes visto, a Consolidação das Leis do Trabalho é a legislação de suporte do paradigma da especialização rígida, do trabalho industrial, enfim. Ela continua atual e adequada para empresas tayloristas-fordistas, que são maioria, por enquanto.

A Consolidação não tem impedido que muitas empresas prosperem, mesmo em meio a crises planetárias. São conhecidíssimos os exemplos de filiais brasileiras de transnacionais que lucram e crescem, enquanto as matrizes passam por dificuldades (IBM e Xerox são os casos mais notórios).

<sup>12</sup> Passado o furor da desregulamentação e constatado seus efeitos prejudiciais, está em curso uma verdadeira re-regulamentação.

<sup>13</sup> Lei n. 9.601, de 21 de janeiro de 1998.

Essas empresas, prósperas e bem-sucedidas, cumprem por inteiro a Consolidação e a legislação trabalhista brasileira e, indo muito mais além, oferecem vantagens adicionais, superando a lei e as próprias normas coletivas negociadas com os sindicatos, o que pode ser constatado com uma simples vista d'olhos ao Anuário *Guia EXAME – As 100 Melhores Empresas para Você Trabalhar*, da Editora Abril.

Ao contrário do que afirmam seus detratores, a Consolidação não prejudica, por si só, o desempenho das empresas tayloristas-fordistas. Aliás, nem mesmo as empresas que estão mudando de paradigma, tornando-se toyotistas, ressentem-se da existência da Consolidação.<sup>14</sup>

Não há necessidade, portanto, de mudanças na Consolidação, que continua sendo a legislação de suporte adequada para as empresas organizadas com base no paradigma da especialização rígida.

#### 3.3.1.1.4 A experiência da Era Vargas

A situação atual é muito semelhante, mudando o que deve ser mudado (*mutatis mutandis*), com a experimentada na Era Vargas.<sup>15</sup>

Do mesmo modo que, para a introdução do paradigma da especialização rígida, não foi preciso mudar o Código Civil – que continuou sendo aplicado para o grosso das relações de trabalho então praticadas, porque preponderante o trabalho rural – que conviveu e convive com a Consolidação das Leis do Trabalho, para a introdução do paradigma da especialização flexível não é preciso modificar a Consolidação das Leis do Trabalho.

Essa parte da lição, pelo menos, convém aprender com a Era Vargas, cuja experiência não pode ser simplesmente apagada, como sugerem alguns.

É inegável o sucesso da estratégia usada por Getúlio Vargas,<sup>16</sup> cujo viés conservador, autoritário e populista não impede que essa parte de seu legado – a legislação trabalhista – seja até hoje defendida, inclusive por grupos e partidos à esquerda do espectro ideológico.

#### 3.3.1.1.5 Campo de *tensão* e *negociação*: transição e convergência

As iniciativas de flexibilização do direito do trabalho atualmente em curso – inclusive, e sobretudo, a desnecessária mudança do art. 618 da Consolidação das Leis do Trabalho, atualmente congelada no Senado Federal – criam, por óbvio, um campo de tensão. Como criaria, também por óbvio, qualquer outra iniciativa de mudança da legislação.

Ocorre que essas iniciativas, além de unilaterais e exclusivistas – só interessam a uma fração da sociedade, exatamente a menor e mais privilegiada –, só admitem a disjuntiva sim ou não (flexibilizar ou não flexibilizar), o que torna impossível qualquer negociação.

<sup>14</sup> Como é o caso da Alumínio Brasileiro S.A. – Albras, do Grupo Vale do Rio Doce, com fábrica em Barcarena – PA.

<sup>15</sup> Ver seção 3.1 Impactos sobre o direito do trabalho.

<sup>16</sup> À qual não é alheio Oliveira Vianna, sociólogo – de formação jurídica, na origem – que influenciou fortemente Getúlio Vargas, como sabido.

É uma evidente deficiência, em se tratando de proposta que tem curso na vigência do Estado Democrático de Direito. Nem mesmo Vargas assim procedeu, pois, apesar de se valer de instrumento autoritário – o decreto-lei –, teve o cuidado de estabelecer uma negociação tácita com os trabalhadores, os empresários urbanos e a burguesia rural, contentando a todos, utilizando-se de seu carisma e populismo.

É preciso formular uma proposta de mudança que supere essa disjuntiva exclusivista (flexibilizar ou não flexibilizar), criando campos de tensão e negociação, no âmbito do qual possam os agentes econômicos, sociais e políticos construir a transição e a convergência.

A proposição aqui feita leva isso na devida e merecida conta.

#### 3.3.1.1.6 Linguagem adequada para cada público

Qualquer que seja a proposição a ser feita, na sua comunicação aos diversos públicos, devem ser respeitadas as particularidades de cada um deles. É preciso, em suma, usar a linguagem adequada para cada público (agentes políticos, trabalhadores, empregadores, profissionais liberais, operadores do direito etc.).

E linguagem é conceito aqui empregado em seu sentido próprio, qual seja sistema de signos a serviço da comunicação com os diversos públicos, o que inclui, necessariamente, os signos jurídicos.

É preciso que todos esses públicos recebam, com toda clareza e exatidão, o conteúdo da proposição.

As iniciativas atuais, também unívocas e exclusivistas na linguagem, nem sempre são compreendidas pelos destinatários (receptores), nem mesmo pelos supostos beneficiários, que as recusam.

#### 3.3.1.1.7 Ganha-ganha e hegemonia

Outra deficiência evidentiíssima das propostas de flexibilização em curso está no resultado pretendido, que beneficiará apenas grupos sociais já privilegiados (empresas e, eventualmente, altos assalariados). A proposta de flexibilização do art. 618 da Consolidação das Leis do Trabalho, por exemplo, não oferece nenhuma contrapartida para os trabalhadores, que com razão sentem-se prejudicados. Dessa iniciativa resulta um arranjo ganha-perde.

Essas iniciativas flexibilizadoras do direito do trabalho não conseguem sequer responder às necessidades de construção de uma hegemonia dos grupos dominantes. Afinal, na construção dessa hegemonia os grupos dominantes devem levar em conta, necessariamente, os interesses dos grupos dominados. A proposta do grupo dominante será hegemônica na exata medida em que rompe o exclusivismo e contempla, além de seus próprios interesses, os interesses dos demais grupos, inclusive daqueles que, mesmo dominantes, estão em contradição.

Uma proposição que pretender superar esses impasses deve resultar em um arranjo do tipo ganha-ganha – a exemplo do que fez Getúlio Vargas – e na construção de uma hegemonia que respeite os interesses dos grupos contra-hegemônicos.

Todas **essas** premissas são consideradas na proposta de conteúdo dessa Lei da Responsabilidade Socioambiental das Empresas.

### 3.3.1.2 Conteúdo

O objeto da Lei<sup>17</sup> será estipular os atributos e requisitos necessários para reconhecimento das empresas que, organizadas com base no paradigma da especialização flexível, praticam o conceito de responsabilidade socioambiental, dando-lhes acesso à nova regulação do trabalho que é assim criada. Em suma, às empresas assim reconhecidas será aplicada a nova regulação veiculada nessa Lei, enquanto às demais empresas, ainda organizadas com base no paradigma da especialização rígida, continuará sendo aplicada integralmente a Consolidação das Leis do Trabalho e toda a antiga regulação do trabalho.

Serão reconhecidas como praticantes do conceito de responsabilidade socioambiental as empresas que, concomitantemente, possuem os atributos e atendem aos requisitos a seguir indicados.

#### 3.3.1.2.1 Reafirmação dos princípios do direito do trabalho

A atual crise do direito do trabalho é resultado, como demonstrado, da mudança de paradigma. Tais mudanças afetam apenas o modo como se organiza a produção de bens e serviços (modo de produção). Não atinge o núcleo duro, essencial e irrenunciável do Direito do Trabalho, tais sejam seus princípios.

A introdução do paradigma da especialização flexível, por exemplo, em nada afeta – e muito menos revoga – o princípio protetor, antes, pelo contrário, o reforça. Todos os programas que veiculam esse novo paradigma trazem medidas específicas voltadas para o crescimento do ser humano (programas de qualidade de vida no trabalho, proteção ao meio ambiente do trabalho, gestão participativa etc.), o que é amplamente compatível com o princípio protetor.

Por outro lado, a introdução do paradigma da especialização flexível – a flexibilização, enfim – não atinge a dignidade de um princípio de direito. É apenas o que é: mudança de modelo, de paradigma. Em suma, a flexibilização não é um princípio e, por isso mesmo, não pode ser oposta contra os tradicionais princípios informadores do direito do trabalho. Por definição – e por lógica –, princípios são afetados ou revogados por outros princípios.

Considerando que esses tradicionais princípios estão sob ataque – indevidos, mas reais –, propõe-se que a Lei os explicita e os declare, assim fazendo bom uso da linguagem e dos signos jurídicos, para que todos os destinatários da mensagem a compreendam, com toda clareza e em toda sua extensão, facilitando a tarefa de apoiá-la ou combatê-la.

<sup>17</sup> E esse deve ser seu primeiro artigo, em respeito à regra do art. 7º da Lei Complementar n. 95, de 26 de fevereiro de 1998, que dispõe sobre a elaboração, a redação, a alteração e a consolidação das leis, conforme determina o parágrafo único do art. 39 da Constituição da República.

Empresas que praticam efetivamente a responsabilidade socioambiental, e como tal querem ser reconhecidas por todos – agentes econômicos, agentes políticos e consumidores –, devem respeitar e praticar esses princípios.

#### 3.3.1.2.2 Mínimo constitucional

Dessas empresas exige-se que respeitem ciosamente os direitos e garantias fundamentais estipulados na Constituição da República, dando-se o devido destaque para os direitos sociais (arts. 6º a 11), bem como os princípios, preceitos e normas da Ordem Econômica e Financeira e da Ordem Social (arts. 170 a 232).

#### 3.3.1.2.3 Normas de proteção às condições e meio ambiente do trabalho

Além desse mínimo constitucional, delas há de exigir que também respeitem com rigor a legislação infraconstitucional e infralegal de proteção às condições e meio ambiente do trabalho, especificadamente os Capítulos da Consolidação das Leis do Trabalho que cuidam da segurança e medicina do trabalho (arts. 154 a 201), das disposições especiais sobre duração e condições de trabalho (arts. 224 a 351), da proteção do trabalho da mulher e do adolescente (arts. 372 a 439) e normas correlatas, inclusive as Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego.

#### 3.3.1.2.4 Negociação coletiva

Em respeito ao princípio de valorização social do trabalho e da negociação coletiva (arts. 1º, I, 7º, XXVI, e 8º da Constituição da República), tais empresas devem prestigiar a negociação coletiva e por essa via regular todo o restante das relações de trabalho, continuando, por isso mesmo, a elas aplicáveis os Títulos da Consolidação das Leis do Trabalho que tratam da organização sindical (arts. 511 a 601), das convenções coletivas de trabalho (arts. 611 a 624) e das comissões de conciliação prévia (arts. 625-A a 625-H).

A necessária reforma da estrutura sindical não seria tratada nessa Lei, porque não é esse seu objeto, atendendo-se, no particular, à determinação da Lei Complementar n. 95/98.

É exatamente no âmbito da negociação coletiva que o espírito da Lei se prolonga, assim estendendo o campo de tensão e negociação, superando a deficiência das propostas atualmente em exame (inclusive a de flexibilização do art. 618 da Consolidação das Leis do Trabalho), conforme antes descrito.

A valorização da negociação coletiva importa valorização e fortalecimento progressivo das entidades sindicais, retirando-as do caminho da decadência e obsolescência, dando-lhes segurança para negociar inclusive esta proposta de mudança. Boa parte da repulsa do movimento sindical às proposições atualmente em curso resulta da insegurança que elas causam nos dirigentes e militantes, que com justa razão temem pelo futuro de suas entidades.

### 3.3.1.2.5 Participação dos trabalhadores na gestão, lucros ou resultados

As empresas organizadas com base no paradigma da especialização flexível, que nos termos desta proposição assim teriam sua legislação de suporte, por definição devem praticar o princípio da administração participativa, fundamental para sua sobrevivência. O empoderamento – e não simples delegação – e a motivação dos trabalhadores flexivelmente especializados devem ser – já são – a regra nesse tipo de organização.

Nessas empresas a participação dos trabalhadores na gestão decorreria da negociação coletiva, assim dispensando a lei mencionada no art. 7º, XI, da Constituição da República, que trata desse tema, até agora apenas uma promessa do legislador constituinte.

De igual modo, como já ocorre hoje, a participação nos lucros ou resultados seria regulada pela negociação coletiva.

### 3.3.1.2.6 Respeito ao consumidor: qualidade e produtividade

Um sexto atributo – e requisito – dessas empresas é o respeito ao consumidor, por meio de programas de qualidade e produtividade e de processos documentados dos quais resultasse certificação reconhecida oficialmente, nos moldes das normas internacionais da Série ISO 9000.

Por óbvio, tais empresas cumpririam rigorosamente as normas do Código de Defesa do Consumidor.

Para aferição desses – e de outros – atributos, sugere-se a exigência de certificação e de selos, expedidos por entidades oficiais ou oficializadas, renovados periodicamente, como mais adiante será melhor desenvolvido.

### 3.3.1.2.7 Respeito ao meio ambiente

Outro requisito a ser exigido é o respeito ao meio ambiente, a ser igualmente objeto de certificação, conforme normas internacionais da Série ISO 14000, expedida e renovada periodicamente.

Neste atributo e nos anteriores, incide o conceito de centralidade compartilhada das categorias de análise trabalho, consumo e meio ambiente,<sup>18</sup> que inspira toda esta proposição.

### 3.3.1.2.8 Responsabilidade social: cidadania empresarial (balanço social) e qualidade de vida no trabalho

De tais empresas seria exigida a prática de responsabilidade social, inclusive sob o conceito de cidadania empresarial, entendida como o exercício efetivo de práticas, ações e iniciativas capazes de tornar efetivo o princípio da função social da propriedade (arts. 5º, XXIII, e 170, III, da Constituição da República). Para tanto,

<sup>18</sup> Ver acima seção secundária 2.1 O trabalho humano e suas transformações.

delas exigir-se-á que participem diretamente de ações sociais e incentivem seus dirigentes, empregados, fornecedores e consumidores a se envolver com projetos e atividades nessa área, assim contribuindo para construir um círculo virtuoso de melhoria das condições de vida da população e da auto-estima dos trabalhadores envolvidos nesse processo (qualidade de vida no trabalho).

Tais ações devem ser devidamente documentadas com a elaboração e publicação anual de um balanço social, nos moldes dos que hoje são publicados por algumas empresas e organizações, com as necessárias simplificações e adaptações para as micros, pequenas e médias empresas.<sup>19</sup>

Em verdade, todos os atributos até aqui indicados como prescrição já são realidades e podem ser encontrados facilmente em muitas empresas, a exemplo das mencionadas no Anuário *Guia EXAME – As 100 Melhores Empresas para Você Trabalhar*, publicado pela Editora Abril,<sup>20</sup> selecionadas e listadas – as dez primeiras em *ranking* e as demais em ordem alfabética – com base em oito critérios muito semelhantes aos que foram utilizados nesta proposição (remuneração, benefícios, treinamento e oportunidade de carreira, segurança e confiança na gestão, orgulho do trabalho e da empresa, clareza e abertura na comunicação interna, camaradagem no ambiente de trabalho e responsabilidade social).

Considerando que esses critérios são adotados internacionalmente, propõe-se que eles constem expressamente da Lei ou, pelo menos, de seu decreto regulamentador (neste caso com a vantagem da flexibilidade na mudança e a desvantagem da excessiva dependência do Poder Executivo centralizador).

#### 3.3.1.2.9 Desenvolvimento sustentável: alinhamento com os fundamentos, objetivos, princípios e metas da República

Dessas empresas também seria exigido que praticassem, por meio de ações afirmativas, o conceito de desenvolvimento sustentável (crescer sem destruir), alinhando suas ações e iniciativas com os fundamentos (soberania, cidadania, dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e pluralismo político), objetivos fundamentais (sociedade livre, justa e solidária; desenvolvimento nacional, erradicação da pobreza e da marginalização, redução das desigualdades sociais e regional, promover o bem de todos, sem preconceitos e discriminação), princípios e metas nacionais, orientando-se pelas normas programáticas da Constituição da República e indicações do planejamento estatal (arts. 1º a 4º e 174 da Constituição da República).

#### 3.3.1.2.10 Certificação: selo oficial ou oficializado

Os requisitos estipulados na Lei seriam objeto de certificação expedida por entidade oficial ou oficializada, admitidos a formação e o credenciamento de equipes multidisciplinares organizadas sob a forma de trabalho avulso.

<sup>19</sup> Sobre balanço social consultar o site <[www.balancosocial.org.br](http://www.balancosocial.org.br)>.

<sup>20</sup> Consultar os sites <[www.exame.com.br](http://www.exame.com.br)> ou <[www.vocesa.com.br](http://www.vocesa.com.br)>.

Essa certificação adotaria padrões reconhecidos internacionalmente, tais como as já mencionadas normas da Série ISO 9000 e ISO 14000, e ainda as da Série SA 8000. A certificação seria renovada anualmente e revisada de forma mais extensa a cada dois anos.

As empresas que não mantivessem os requisitos não teriam renovada sua certificação e perderiam a condição de empresa de responsabilidade socioambiental, voltando ao *status* anterior, ficando novamente submetidas às regras comuns de direito do trabalho, perdendo acesso aos incentivos como a seguir indicados.

#### 3.3.1.2.11 Incentivos: sanções premiais

A exemplo do que atualmente já ocorre no direito ambiental, propõe-se que sejam criados incentivos para as empresas de responsabilidade socioambiental, sob a forma de sanções premiais.

Muitos dos atributos aqui propostos terão custos adicionais para as empresas. Parece adequado – a exemplo do que fez a França quando adotou a semana laboral reduzida – estipular incentivos vinculados a cada atributo, que seriam reduzidos ou suprimidos quando a empresa perdesse ou reduzisse o atributo.

Assim, por exemplo, se das ações de proteção às condições e meio ambiente do trabalho resultasse certificação da redução do risco ambiental, o seguro de acidente do trabalho seria reduzido em escala proporcional. Seria interessante estabelecer redução progressiva, vinculada à redução dos indicadores do setor econômico ou da microrregião homogênea onde estiver situada a empresa, estimulando assim o engajamento das demais empresas da cadeia produtiva ou do *cluster*.

Dos programas internos de formação profissional, educação e treinamento, inclusive universidades corporativas, quando executados em parceria com entidades de formação profissional (Sistema S), poderiam resultar reduções nas contribuições para essas mesmas entidades (contribuições para terceiros, recolhidas juntamente com as contribuições previdenciárias). Neste caso específico daí resultaria uma solução para o problema do financiamento dessas entidades, que aumentam os custos de produção, ao mesmo tempo em que obrigá-las-ia a ajustar seus programas às demandas das empresas.

Da contratação de planos de saúde com empresas igualmente reconhecidas como de responsabilidade socioambiental poderia resultar redução das alíquotas da contribuição previdenciária, condicionada, se fosse o caso, à redução dos custos do Sistema Único de Saúde (SUS) na região (distrito de saúde), de forma a comprometer as empresas com essa redução.

Da contratação de planos de previdência privada complementar e seguros privados (vida em grupo, acidentes pessoais coletivos etc.) poderia resultar redução da alíquota do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Tais planos de previdência privada complementar são poupanças que seriam incorporadas ao patrimônio do trabalhador tanto quanto o Fundo de Garantia.

## 4 Temas transversais

### 4.1 Trabalho avulso

O trabalho avulso, tal como antes conceituado, pode ser praticado em qualquer categoria profissional. Tem sido tradicional, entretanto, apenas na orla portuária e na movimentação de mercadorias.

O desinteresse dos sindicatos de categorias em que predomina o emprego ou o trabalho autônomo, combinado com o crescimento vertiginoso do mercado informal de trabalho – inclusive trabalho clandestino e escravo –, tem feito com que a igualdade de direitos do trabalhador avulso em relação ao trabalhador empregado, importante alteração trazida pela Constituição da República de 1988, não tenha produzido mudanças significativas – e positivas – no mundo do trabalho.

Ainda é muito comum empregadores alegarem a existência de trabalho eventual – categoria formal juridicamente inexistente,<sup>21</sup> depois da Constituição da República de 1988, embora a doutrina tradicional assim não considere – para fugir do reconhecimento da existência de contrato de emprego e suas conseqüências. Essas alegações ainda são aceitas pela jurisprudência dominante. Mas já começa a surgir jurisprudência inovadora, afirmando a existência de apenas três categorias jurídico-formais de trabalho: trabalho autônomo, emprego e trabalho avulso. Para essa jurisprudência, quando negado em juízo o contrato de emprego e afirmado o trabalho autônomo – ou avulso, como acontece às vezes –, é do empregador o ônus de provar o que assim alegou. E se o empregador não provar fica reconhecido o contrato de emprego.

Certo é que os tomadores de serviço que optarem pelos riscos – jurídicos e legais – do trabalho dito eventual – em verdade, informal – devem estar conscientes deles. E os trabalhadores também. Desses riscos surgem oportunidades para os dois lados, trabalhadores e tomadores de serviços.

Para entidades sindicais que representam categorias em que a propensão ao trabalho informal é significativa – inclusive profissionais liberais –, a alternativa do trabalho avulso deve ser considerada, o que exigirá dos dirigentes uma visão nova e diferente, nem sempre possível e muito menos fácil, pois requer quase sempre a ruptura ou a superação de paradigmas antigos, firmemente estabelecidos, vigentes e fortes.

Nesse caso, o sindicato deve estruturar-se para fornecer mão-de-obra avulsa aos tomadores de serviço, privados ou públicos. O *know-how* já existe e está disponível nas entidades sindicais que tradicionalmente congregam trabalhadores avulsos (estivadores, consertadores e conferentes, classificadores, trabalhadores na movimentação de mercadorias etc.). Basicamente isso consiste no encaminhamento

<sup>21</sup> O trabalho dito eventual deve assumir sempre – e necessariamente – a forma de trabalho autônomo ou trabalho avulso, sem o que será apenas trabalho informal e, por definição, ilegal.

de equipes de trabalho ao tomador dos serviços, que pagará por meio do sindicato o chamado montante de mão-de-obra (MMO), correspondente à remuneração, repercussões (repouso semanal remunerado, férias, gratificação natalina etc.) e encargos sociais (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS – e Previdência Social). O sindicato repassará a cada trabalhador a remuneração a que lhe corresponder, depositando em banco as férias e gratificações natalinas (que serão pagas anualmente), recolherá os encargos sociais e descontará as contribuições que forem devidas (mensalidades, contribuições para custeio do sistema confederativo, Contribuição Sindical etc.). No atual estado da arte da tecnologia da informação e da automação bancária, essa é tarefa que será bastante facilitada.

A vantagem para os trabalhadores e para os sindicatos é que assim garantem a proteção e o cumprimento da igualdade assegurada na Constituição da República. Já os tomadores de serviços têm a vantagem de não correr o risco de uma reclamação trabalhista para reconhecimento de contrato de emprego (vínculo empregatício), o que contribui para reduzir seus passivos trabalhistas.

Além disso, o trabalho avulso formaliza relações de trabalho atualmente na informalidade, com repercussões favoráveis para a Previdência Social e para a autoestima dos trabalhadores, que por essa via reingressariam no mercado formal de trabalho, superando gradualmente o mal-estar resultante da sensação de marginalidade causada pela redução dos níveis de emprego.

## 4.2 Cooperativas de trabalho

Outra solução possível para regulação do mercado de trabalho das categorias profissionais liberais – isto é, trabalho autônomo – está nas cooperativas de trabalho, legal e juridicamente viáveis quando se trata de profissionais liberais propriamente ditos. As cooperativas de trabalho não se prestam, entretanto, para substituírem o emprego e muito menos o trabalho avulso. Por definição – e por analogia jurídica – só o sindicato pode intermediar trabalho avulso, enquanto a cooperativa de trabalho pode intermediar o trabalho autônomo, inclusive de profissionais liberais.<sup>22</sup>

Como as cooperativas de trabalho têm se prestado a fraudes no contrato de emprego, essa é uma solução que deve ser adotada com as devidas cautelas. Constatada a fraude, a Justiça do Trabalho tem, reiteradas vezes, reconhecido a existência de contrato de emprego com o tomador dos serviços e, às vezes, com a própria cooperativa.

O tomador de serviços por intermédio de cooperativas de trabalho, os próprios trabalhadores e dirigentes de cooperativas devem estar conscientes desses riscos. As empresas e entidades tomadoras de serviço devem ser alertadas do risco que representa a formação de um apreciável passivo trabalhista, quando recrutam mão-de-obra com a intermediação de cooperativa de trabalho.

<sup>22</sup> O exemplo mais bem-sucedido é o das cooperativas de trabalho de médicos (Unimed).

### 4.3 Convenção Coletiva de Consumo

Uma possibilidade de regulação do mercado de trabalho considera outro papel dos profissionais liberais (trabalho autônomo), que é o de fornecedor de serviços, hoje regulados pelo Código de Defesa do Consumidor.

Esse Código criou uma nova modalidade de contratação coletiva, denominada Convenção Coletiva de Consumo, instrumento pelo qual fornecedores e consumidores ajustam as bases de suas respectivas relações de consumo, estipulando preços, prazos, condições, índices de qualidade e outros atributos dos serviços prestados.

Na convenção coletiva de consumo, o sindicato de profissionais liberais atuaria como representante de fornecedores – trabalhadores autônomos, no caso – enquanto outras entidades – organizações não-governamentais, sindicatos patronais e profissionais – representariam os consumidores.

De igual modo, por meio dessas convenções, entidades sindicais, organizações não-governamentais e fornecedores poderiam regular as relações de consumo de grupos e segmentos específicos.

## 5 Conclusões provisórias: pontos para o debate

De tudo o que foi antes exposto é possível extrair conclusões provisórias, na verdade apenas pontos para o debate:

No atual cenário socioeconômico, novas percepções sobre o mundo do trabalho, do consumo e do meio ambiente são essenciais para um reposicionamento dos trabalhadores, empresários, profissionais liberais e suas entidades sindicais, bem como dos operadores do direito.

Seria desejável que todos esses segmentos e suas entidades – inclusive sindicais – apreciassem criticamente diversas formas alternativas de atuação e estivessem abertos a novas experiências, inclusive às proposições aqui feitas.

## Referências

- ACASUSO, Marta Ceballos. *El trabajo como fenómeno multidimensional: notas para una revisión conceptual*. Texto disponível na Internet. Corrientes: Universidad Nacional del Nordeste – UNNE; Cátedra de Introducción a las Relaciones de Trabajo; Relaciones Laborales.
- CAVALCANTI, Themístocles Brandão. *O funcionário público e seu regime jurídico*. Rio de Janeiro: Borsoi, 1958. t. 1
- COHEN, Stephen S. As opções da Europa no novo cenário econômico, ou como aprender com os erros norte-americanos. *Novos Estudos Cebrap*, São Paulo: Centro Brasileiro de Análise e Planejamento – Cebrap, n. 35, p. 38-39, mar. 1993.
- CORIAT, Benjamin. *Pensar pelo avesso. O modelo japonês de trabalho e organização*. Rio de Janeiro: Editora da Universidade Federal do Rio de Janeiro; Revan, 1994.

- DAL ROSSO, Sadi. *A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu*. São Paulo: LTr, 1996.
- DE MASI, Domenico. *Desenvolvimento sem trabalho*. São Paulo: Esfera, 1999.
- DEMING, W. Edwards. *Qualidade: a revolução da administração*. Tradução de Clave Comunicações e Recursos Humanos. Rio de Janeiro: Marques; Saraiva, 1990.
- FERNANDES, António de Lemos Monteiro. A crise do direito do trabalho e o direito do trabalho "da crise". *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região*, Belém: Tribunal Regional do Trabalho, v. 18, n. 34, p. 145-150, 1985.
- \_\_\_\_\_. *Direito do trabalho*. Coimbra: Almedina, 1994. v. 1.
- FERNANDEZ, Alberto Vicente. *Función creadora del juez*. Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 1980.
- GORZ, André. Entrevista com André Gorz: o fim do trabalho assalariado. *Lugar comum: estudos de mídia, cultura e democracia*. Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro; Núcleo de Estudos e Projetos em Comunicação; Pós-Graduação da Escola de Comunicação.
- \_\_\_\_\_. Saindo da sociedade do trabalho assalariado. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo: Fundação Seade, v. 9, n. 3, p. 135-144, jul.-set. 1995.
- IANNI, Octavio. *A formação do Estado populista na América Latina*. São Paulo: Ática, 1989.
- JURAN, Joseph M. *A qualidade desde o projeto: os novos passos para o planejamento da qualidade em produtos e serviços*. Tradução de Nivaldo Montingelli Jr. São Paulo: Pioneira, 1992.
- KUHN, Thomas Samuel. *A estrutura das revoluções científicas*. São Paulo: Perspectiva, 1989.
- MANNRICH, Nelson. *A modernização do contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.
- NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. *Flexibilização do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1991.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Relasur – Revista de Relaciones Laborales en América Latina – Cono Sur*, Montevideo: OIT, n. 6, p. 235-236, 1995.
- ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.
- RODRÍGUEZ, Américo Pla. *Los principios del derecho del trabajo*. 2. ed. Buenos Aires: Depalma, 1990.
- SAES, Décio. *A formação do Estado burguês no Brasil: 1888-1891*. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1985.
- SILVA, Ciro Pereira da. *Jornada flexível de trabalho: ferramenta para administrar flutuações de produção*. São Paulo: LTr, 1997.
- STUCKA, Petr Ivanovich. *Direito e luta de classes. Teoria geral do direito*. São Paulo: Acadêmica, 1988.
- TAYLOR, Frederick Winslow. *Princípios da administração científica*. São Paulo: Atlas, 1986.
- TOFFLER, Alvin. *A terceira onda*. Tradução de João Távora. 15. ed. Rio de Janeiro: Record, [s.d.]
- WAHRLICH, Beatriz M. de Souza. *Reforma administrativa na Era Vargas*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1983.

