

# O MOVIMENTO SINDICAL , O CONGRESSO DA CUT E A REFORMA TRABALHISTA

*Coro 1: "Olê, olá, Lula, Lula!"*

*Coro 2: "Olê, olá, luta, luta!"\**

*Márcio Túlio VIANA\*\**

**Sumário:** 1. Os trâmites da reforma trabalhista brasileira. 2. A reforma e a Constituição. 3. O sindicato no Brasil de hoje. 3.1. O VII CONCUT. 4. A reforma do direito individual. 5. A reforma na Justiça e no processo individual do trabalho. 6. A reforma do direito e do processo coletivo do trabalho.

## 1. Os trâmites da reforma trabalhista brasileira

Ao longo de sua campanha, como sabemos, Lula prometeu várias reformas. As primeiras seriam a tributária, a previdenciária e a trabalhista. A idéia era fazê-las ao estilo do PT, com a participação direta da sociedade.

Para isso, logo depois de eleito, o novo Presidente criou um Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social – o CDES. O objetivo era traçar as diretrizes gerais das três reformas e ao mesmo tempo garantir a sua legitimidade.

No campo das relações de trabalho, as diretrizes gerais do CDES serão discutidas e aprofundadas num Fórum Nacional, de natureza tripartite. Desse Fórum deve nascer a proposta de uma nova legislação do trabalho, a ser enviada ao Congresso<sup>1</sup>. Mas o próprio Congresso *já está discutindo*, por sua conta, o mesmo tema.

---

\* Palavras de ordem da corrente majoritária (Articulação) e a resposta de correntes minoritárias no último Congresso da CUT.

\*\* Professor nas Faculdades de Direito da UFMG e da PUC-Minas. Juiz do Trabalho aposentado.

1 Antes, deve passar de novo pelo CDES, que discutirá com o Presidente as formas de encaminhamento.

A 3 Pois bem. Em fins de maio, o CDES apresentou algumas diretrizes. Agora é a vez do Fórum Nacional. Seus trabalhos devem se estender até dezembro de 2003. Mas como as diversidades do País são muito grandes, o Ministério do Trabalho organizou pequenos “fóruns”, de junho a agosto, em dezenas de cidades.

Desse modo, o ponto de partida para o Fórum Nacional serão não apenas as diretrizes do CDES, mas as conclusões dos debates travados nos vários Estados do País. Mas nada impede que, em alguns pontos da reforma, a discussão recomece do zero. Aliás, é até provável que isso aconteça, já que o Fórum Nacional será mais representativo que os pequenos fóruns e o próprio CDES.

O que podemos esperar da reforma?

Entre os que vivem o Direito do Trabalho, talvez se possa dizer que as esperanças e as preocupações se misturam.

É que, a grosso modo, há *dois* projetos em discussão: um, neoliberal, vale dizer, *conservador*<sup>2</sup>; outro, de resistência, ou seja, *progressista*<sup>3</sup>. Assim, os riscos parecem quase tão grandes quanto as oportunidades. Na medida em que se coloca em discussão toda a CLT, expondo-a a mudanças estruturais, tudo pode acontecer. Depende da correlação de forças.

Entre nós, como em todo o mundo, essa correlação de forças parece cada vez mais favorável ao capital. Mas agora temos pelo menos a possibilidade de que o governo acrescente alguns pesos do outro lado da balança, embora também ele sofra fortes pressões dos partidos conservadores – dos quais depende para governar - e dos organismos financeiros internacionais, especialmente o FMI.

---

2 Não no sentido de querer conservar o que existe, mas de reviver, com retoques de maquiagem, o que já deixou de existir.

3 Não no sentido de querer mudar tudo o que existe, mas de buscar novos caminhos, que renovem e ampliem o caráter compensador e tutelar do direito do trabalho

A propósito desse jogo de forças, é interessante observar a nova (e importante) postura assumida pelo TST. Embora, nas últimas décadas, esse Tribunal tenha sido mais conservador que progressista, recentemente tem sinalizado noutra direção. Em fins de junho, começou a rever a sua jurisprudência, e já não aplica alguns entendimentos que enfraqueciam o movimento sindical<sup>4</sup>. Essa mudança de rota talvez possa ser creditada à crescente influência (qualitativa e numérica) de alguns de seus ministros, ao perfil progressista de seu novo presidente<sup>5</sup> e aos novos ventos que sopram no País.

Voltando àqueles dois projetos, é preciso observar que não estão formalizados, pelo menos completamente. Por isso, nem sempre é fácil identificá-los. Além disso, em vários pontos, expressam apenas o pensamento *majoritário* das classes trabalhadora e empresarial. Mesmo no interior de cada uma delas não há um consenso absoluto.

De todo modo, apesar dessas dificuldades, já é possível perceber o que há de comum e de diferente nos dois projetos que se anunciam. Mas para que as *nuances* se tornem mais claras, pedimos licença ao Leitor para uma breve viagem no tempo.

## 2. A reforma e a Constituição

Entre o fim dos anos 70 e o início dos anos 80, o Brasil vivia um fenômeno semelhante ao que sacudira a Europa em 1968 e nos anos seguintes. De um lado, um sindicalismo de combate, que ameaçava romper o pacto keynesiano-fordista. De outro, os primeiros sinais da crise.

Tal como acontecera na Europa, boa parte das rebeliões operárias partiu de baixo para cima, do *chão de fábrica* para os sindicatos. Também da mesma forma que na Europa, os trabalhadores reivindicavam não só maior participação na riqueza acumulada nos “anos gloriosos”, mas também um trabalho menos alienante e um modelo de produção mais democrático.

4 Como, por exemplo, a IN n. 4, que impunha uma série de obstáculos para a apreciação do mérito dos dissídios coletivos.

5 Min. Francisco Fausto Paula de Medeiros.

No caso europeu, as lutas dos trabalhadores se somaram a outros movimentos sociais – de mulheres, *gays*, estudantes, imigrantes e até de *Brigadas Vermelhas* – que explodiram mais ou menos na mesma época e de algum modo se interagiram, fortalecendo-se reciprocamente.<sup>6</sup>

Já no caso brasileiro, o principal fator externo que fortaleceu os trabalhadores foi a luta contra a ditadura. Articulando-se com a sociedade civil, o “novo sindicalismo” alcançou um grau de legitimidade tão alto que conseguiu criar – à margem da lei – a primeira central sindical do País – a CUT. Foi também esse “novo sindicalismo” que criou o Partido dos Trabalhadores – o PT.

Vivíamos, então, um novo tempo. Depois de vinte anos de opressão e desigualdades, havia uma grande sede de liberdade e de justiça social. Mas a essa altura a crise do sistema de produção se intensificava, e já chegavam às nossas praias as primeiras notícias da contra-ofensiva capitalista.

Na Inglaterra, como nota Fiori<sup>7</sup>, o governo Thatcher impunha uma humilhante derrota ao movimento sindical, vencendo a famosa greve dos mineiros. Nos Estados Unidos, Reagan repetia a receita, dobrando uma categoria de ponta - os operadores de vôo. Em vários outros países do Primeiro Mundo, os conservadores tomavam o poder. E mesmo os governos de viés socialista iam se ajustando ao credo neoliberal.

Ao mesmo tempo, as empresas passavam a investir maciçamente em automação, provocando desemprego em massa. Já se falava em “fábrica sem trabalhadores” . Era o início da *reestruturação produtiva*, que mais tarde mesclaria seus robôs com os métodos japoneses de gestão da mão-de-obra.

---

<sup>6</sup> A observação é de José Luís Fiori.

<sup>7</sup> Em artigos e conferências.

Enquanto isso, no Brasil, discutia-se a nova Constituição. Preocupados com as notícias de além-mar, e valendo-se do alto grau de legitimidade que haviam conquistado, os sindicatos pressionaram os políticos para *constitucionalizar* o maior número possível de normas trabalhistas. O objetivo era torná-las suficientemente fortes para enfrentar o furacão que se anunciava.

Até certo ponto, a estratégia deu certo. Como é fácil observar, a Constituição contém quase *40 normas* de proteção ao trabalho e *mais de dez* sobre o direito sindical. Chega a tal nível de detalhamento que regula os prazos de prescrição, o percentual das horas extras e o número de dias do aviso-prévio.

É verdade que a Constituição também sofreu a influência do novo modelo econômico. Um bom exemplo é o artigo que permite a redução de salários via negociação coletiva, abrindo as portas para a transformação gradativa de normas de ordem pública em normas de ordem dispositiva.

Voltaremos a esse assunto mais à frente. Por ora, basta notar que, como grande parte dos direitos trabalhistas está na Constituição, a reforma terá de passar por ela. Em consequência, também as novas regras se tornarão mais rígidas, mais fortes, mais duradouras – o que aumenta a responsabilidade dos envolvidos na reforma.

### **3. O sindicato no Brasil de hoje**

Não é segredo para ninguém que, mesmo nos países mais avançados, o movimento operário vive a sua pior crise. E não se trata de algo passageiro. Alguns chegam a afirmar que o sindicato vai se tornando, no limite, *logicamente incompatível* com o novo modelo de produção.

Naturalmente, há várias razões para isso, mas a principal talvez seja a mesma *reestruturação produtiva*. Como já notou alguém, o sistema deflagra

um processo de crescimento sem que a ele corresponda um aumento dos postos de trabalho. Ao contrário, é a própria *redução* desses postos que permite à grande empresa manter ou aumentar as suas taxas de lucros.

Se a fábrica antes transformava todos os trabalhadores em empregados, hoje faz um movimento inverso. Tal como o mar, que joga na praia suas conchas e areias, ela expelle de dentro de si a maior quantidade possível de custos, dentre os quais estão os empregados e o próprio Direito que os protegia.

Muitos desses antigos trabalhadores são simplesmente *jogados fora*, e ali permanecem, excluídos do processo de produção e consumo. Outros – também como as ondas – são *puxados de volta*. Ou mais exatamente: são *reaproveitados*, só que de uma forma *diferente*, sem os mesmos custos da proteção.

Desses últimos, alguns voltam a trabalhar na *mesma* empresa, mas contratados *por outra*, e quase sempre ganhando menos. Outros passam a lhe prestar serviços através de pequenas empresas subcontratadas, que – exatamente em razão de seu tamanho e de sua informalidade – são menos visíveis e podem mais facilmente fraudar direitos trabalhistas. Assim, a grande empresa extrai mais-valia *através* da pequena.

Por fim, outros trabalhadores se organizam, eles próprios, para servir à grande empresa. Para isso, reapresentam-se no mercado também *diferentes*, seja como estagiários, seja como cooperativados, seja como autônomos (paradoxalmente) dependentes.

Como é que o sistema consegue fazer hoje essa espécie de magia? Também aqui, há várias explicações, mas talvez a mais importante tenha a ver, mais uma vez, com a informática, a microeletrônica e os novos métodos de gestão de mão de obra. É esse coquetel que permite o reaparecimento da fábrica disseminada, que parecia haver sido superada com a I Revolução Industrial.

A explicação é simples. Se, nos primeiros duzentos anos de capitalismo industrial, a fábrica foi obrigada a reunir os trabalhadores para otimizar a produção, hoje já consegue controlá-los à distância, ou sob a mediação de outra. Assim, o poder diretivo, antes restrito à relação empresa-empregado, desloca-se também – pelo menos no campo dos fatos - para a relação empresa-empresa.

Ora: o sindicato, tal como o conhecemos, nasceu não tanto como subproduto *do sistema*, mas de um *modo de ser* do sistema, representado exatamente pela grande fábrica concentrada. Por isso, quando os trabalhadores se dispersam, ele próprio se parte em pedaços.

Naturalmente, como sabemos, há outros fatores que debilitam o sindicato, como a inserção de jovens e mulheres - sem a mesma tradição de luta - no mercado de trabalho, os contratos precários e a própria postura individualista dos nossos dias. Em países como o nosso, há ainda os constantes ataques da *midia*, que recriam e deturpam a sua imagem, fazendo-o parecer ora uma célula de radicais perigosos, ora um clube de alegres e irresponsáveis baderneiros.

Aliás, é não só a *midia*, mas a própria empresa que se torna um importante centro produtor de ideologia. Através dessa ideologia ela tenta não só cooptar os trabalhadores qualificados, como mostrar aos não-qualificados que o melhor é ficarem quietos. Se fosse vivo, Freud talvez dissesse que ela é a mãe que os primeiros desejam e o pai que os últimos temem... Ao lado do amor, o terror.

Na verdade, a própria organização interna do trabalho acaba minando o movimento sindical. Ao reunir os trabalhadores em “ilhas de produção” e processos similares, a empresa moderna canaliza *para si própria* o sentimento de solidariedade que os une. Ao mesmo tempo, envolve-os na competição com as empresas rivais, e – por consequência – com os próprios colegas de profissão que nelas trabalham.

No Brasil, a crise do sindicato tem razões também *legais*.

Um exemplo, que já citamos, é a norma constitucional que permite a redução de salários, via negociação coletiva. Embora nem todos o percebam, essa regra altera drasticamente a relação de forças entre os atores sociais, especialmente em países onde não há contrapesos suficientes.

É que, antes, quem reivindicava novos direitos era apenas o sindicato profissional. Hoje, também a empresa pode fazê-lo. E essa simples possibilidade, mesmo quando não se realiza, já é suficiente para inviabilizar novas conquistas por parte dos trabalhadores, que têm de reunir as últimas forças que lhes restam para se defender.<sup>8</sup>

A legislação cria ainda outras dificuldades – como a falta de proteção ao emprego e de plena liberdade sindical – sobre os quais falaremos adiante. Mas o próprio governo Lula, sem que o queira, vai trazendo alguns problemas para o movimento sindical.

### 3.1. O VII CONCURTO

Esses problemas ficaram bem patentes no último Congresso Nacional da CUT, realizado no início de junho, em São Paulo, com a presença de mais de 2500 delegados de todo o País. O próprio Lula sentiu na carne a delicadeza do momento. Ao abrir o Congresso, recebeu calorosos aplausos de uma grande maioria, mas também as primeiras vaias de uma minoria tão pequena quanto agressiva.

Na verdade, a CUT nunca teve um pensamento único. A cada ano, as dissidências pareciam aumentar. Hoje, são cerca de dez correntes, em geral mais à esquerda que a corrente principal – a “Articulação” – que era a do próprio Lula. O problema é que a linha que as separa parece ter-se aprofundado.

---

<sup>8</sup> O pior é que a norma tem tido interpretação extensiva em alguns tribunais, sob o argumento de que “quem pode o mais (ou seja: reduzir salários) pode o menos (ou seja: reduzir outros direitos)”.

A maior razão está em que o governo Lula – como todos reconhecem – não é exatamente um governo popular, revolucionário, mas um governo de coalizão. Por isso, teve e tem de transigir para governar – seja, por exemplo, adotando uma política econômica (ainda) conservadora, seja nomeando alguns ministros mais à direita, seja propondo uma reforma previdenciária que em vários pontos não só reproduz quanto aprofunda a que foi proposta pelo governo FHC, e que recebeu, na época, fortes críticas do PT. Aliás, como sabemos, as composições começaram antes mesmo da eleição, na própria composição da chapa.

Pois bem. Historicamente, *toda* a CUT – inclusive a corrente majoritária – vinha defendendo medidas como o não pagamento da dívida externa, o rompimento com o FMI, a redução drástica na taxa de juros<sup>9</sup> e (no mínimo) um plebiscito para decidir se o Brasil deveria ou não se filiar à ALCA.

Hoje, as correntes minoritárias querem exigir de Lula essas e outras medidas. Argumentam que, se o governo é de coalizão, é também de luta. A eleição foi apenas uma primeira etapa. Se Lula obteve o poder político, isso não significa que a classe trabalhadora tenha conquistado um poder real, de fazer a *sua* política. Tudo vai depender do jogo de forças. E para vencê-lo é preciso adotar uma posição agressiva. As pressões sobre Lula – com greves e outras manifestações - vão ajudá-lo a se manter coerente. Para que o governo dê certo, é preciso que os trabalhadores exijam dele novos ministros e uma nova política, *desde logo*.

Já a corrente majoritária – que acaba de eleger o novo presidente da CUT, Luiz Marinho – concorda que é preciso fazer cobranças, mas sem desestabilizar o governo. Acredita que a eleição de Lula, por si só, já mudou boa parte do contexto. A oportunidade é única, e não se pode

---

9 No Brasil, é a segunda maior do mundo.

desperdiçá-la com atitudes impensadas. Não é possível adotar posturas mais radicais, como romper com o FMI, sem antes ter-se criado condições reais para isso<sup>10</sup>. O governo “está ainda em disputa”. Opor-se a ele é “fazer o jogo da direita”.

Mas também em relação à reforma trabalhista há divergências quanto às estratégias a serem seguidas. Enquanto a “Articulação” entende que o melhor é aceitar desde logo o que for possível (como o pluralismo sindical e o fim do “imposto”), deixando para um segundo momento as matérias mais difíceis (como a proteção ao emprego e a organização por local de trabalho), algumas correntes minoritárias pensam que isso pode acabar enfraquecendo ainda mais o movimento sindical. Assim, por exemplo, a adoção do pluralismo sem a *concomitante* proteção ao emprego pode gerar efeito contrário ao pretendido, se esta última conquista acabar se inviabilizando.<sup>11</sup>

Um dos pontos que acentuaram as divergências, no último Congresso da CUT, foi a proposta de reforma previdenciária. As correntes minoritárias a acusam de ter-se baseado na “cartilha” do FMI. Por isso, não deve ser analisada isoladamente, mas como parte de um projeto maior – “uma ofensiva mundial para entregar o que é público e solidário ao mercado financeiro”. Além disso, é algo que “atravessa todo o contexto político”. E vai acabar atingindo mais duramente toda a sociedade: “hoje é o público; amanhã, o privado”.

Afirmam que o projeto não nasceu de um amplo debate. Houve discussões no CDES, mas este órgão não tinha o grau de legitimidade suficiente. Daí por que várias de suas sugestões foram ignoradas. Por isso, a reforma deve ser discutida “com as bases”, a partir do zero. E é

10 Em geral, as outras correntes entendem que essas “condições reais” devem ser criadas “na própria luta”, com pressões fortes e imediatas.

11 Nesse sentido, por exemplo, o dirigente sindical José Maria de Almeida, ex-candidato a Presidente pelo PSTU e líder da corrente MTS (Movimento dos Trabalhadores Socialistas), da CUT.

isso que a CUT deveria dizer ao Presidente, até por uma questão de coerência – pois ela combatia grande parte do que está sendo hoje proposto. Mas não basta retirar o projeto. É preciso fazer uma auditoria na Previdência.

Já a “Articulação” discorda de alguns pontos do projeto, como a cobrança de contribuição dos inativos, mas acredita que pode resolver o problema através de emendas, que seriam apresentadas pelos deputados do Partido dos Trabalhadores – o PT. Defende manifestações coletivas – mas a greve “só em último caso”.

Poucos dias depois do Congresso, essas divergências se mostraram ainda mais visíveis. Como vimos pelos jornais, a CUT organizou uma manifestação de servidores públicos em Brasília, mas o seu próprio presidente, Luiz Marinho, foi vaiado. Dias depois, os servidores entraram em greve, à revelia da CUT. Algumas semanas mais tarde, cerca de 30 sindicatos de servidores anunciavam a criação de uma nova central – a “CUT do B”. Ainda não se trata de uma cisão importante, mas já sinaliza alguma coisa.

Na verdade, as várias correntes do movimento sindical se vêem às voltas com um dilema. A corrente majoritária tenta preservar o Presidente, mas ao mesmo tempo não quer ser identificada com ele. Seu maior problema é manter a independência sem desestabilizar o governo. O próprio Luiz Marinho encarna bem essa dualidade: é amigo pessoal de Lula e, apesar disso, participou da manifestação contra uma de suas reformas. Ao mesmo tempo, pelo menos no início, opunha-se à greve.

É importante notar que os dois apelos mais ouvidos, no último Congresso da CUT, foram exatamente a favor de sua autonomia e sua unidade. Enquanto as correntes minoritárias exigiam independência frente ao governo, argumentando com o passado de lutas da CUT, os dirigentes tentavam provar, com dados concretos, que *continuam sendo* independentes.

Mas os apelos a favor da unidade, também especialmente fortes por parte das correntes minoritárias, não chegaram a convencer os outros trabalhadores a apoiar os servidores públicos com uma greve geral ou mesmo a acompanhá-los na manifestação de Brasília.<sup>12</sup> E muito menos a declarar greve de solidariedade aos servidores públicos franceses, como alguns líderes queriam.

De todo modo, o risco de quebra do movimento sindical talvez seja maior dentro da CUT do que entre ela e a sua grande rival – a Força Sindical. Coerente com a sua postura pragmática, a FS tende a se aproximar do governo Lula, do mesmo modo que o fez em relação aos ex-presidentes Collor e Cardoso.

Por outro lado, não é só a CUT que tem os seus dilemas. Como temos visto pelos jornais, a crise começa a rondar o próprio PT, que incorpora a crítica de “radicalismo” feita pela mídia a alguns de seus parlamentares e os ameaça de expulsão. Basicamente, o discurso político dos chamados “radicais” é o mesmo que a CUT e o próprio PT defendiam há menos de um ano e o mesmo que hoje defendem as correntes minoritárias da Central. Outros 30 deputados e 200 economistas assinaram manifestos contra o que chamam de *continuismo*, especialmente em termos de política econômica. A resposta do governo tem sido mais ou menos a mesma da “Articulação”: é preciso que se criem condições materiais para futuras guinadas de rumo.

É nesse quadro de fragmentação e crise que será construída a nova legislação do trabalho no Brasil. Como dizem os sindicalistas – e nisso não há divergência – foram *sobretudo* eles, mas *não apenas* eles, que elegeram Lula. Por isso, o governo continua em disputa. Lula é uma referência importante, mas o seu governo *só dará certo* se o movimento sindical se mantiver vigilante e mobilizado.

---

12 Compareceram à manifestação cerca de 30 mil pessoas, segundo a CUT, ou 15 mil, segundo a polícia (que, naturalmente, não interveio).

Como não poderia deixar de ser, em se tratando do Brasil, as diferenças de enfoque se expressam também musicalmente. Em certo momento, no Congresso da CUT, os sindicalistas da “Articulação” responderam às críticas ao governo cantando: “olê, olá, Lula, Lula”. Imediatamente, a minoria respondeu: “olê, olá, luta, luta”. Mais que uma amostra da criatividade brasileira, presente em todos os pequenos detalhes de nossas vidas, o jogo de palavras aponta para um futuro que pode aprofundar as divergências. A curto prazo, é muito pouco provável uma cisão importante na CUT; a disputa se dá ainda *dentro dela*, democraticamente. Mas não se sabe o que pode acontecer, mais tarde, se as minorias concluírem que continuarão minorias para sempre.

Mas vejamos, em breves linhas, os principais pontos em discussão.

#### 4. A reforma do direito individual

A reforma abrangerá tanto o direito individual como o coletivo. Além disso, deve alterar algumas regras do processo, num e noutro campos. Até o Poder Judiciário será discutido no Fórum, naquilo que afeta os problemas do trabalho.

No plano do direito individual, tem-se entendido, em geral, que é preciso abrir espaço para novas formas de contratação. Como sabemos, algumas dessas novas formas já existem há alguns anos. É o que acontece, por exemplo, com os contratos a tempo parcial<sup>13</sup> e a prazo<sup>14</sup>. Talvez a tendência seja a de expandir as hipóteses.

O problema é que, quase sempre, essas “novas formas” de contratação procuram não tanto ajustar o direito aos novos modos de trabalhar, mas reduzir os níveis de proteção. De todo modo, há oportunidades

13 Antes mesmo da lei que os instituiu, os contratos a tempo parcial já eram considerados lícitos pela doutrina e jurisprudência. A novidade, trazida pela lei, foi a redução do período de férias daqueles trabalhadores, em certas circunstâncias.

14 Como sabemos, os contratos a prazo eram antes admitidos apenas quando havia uma razão de fundo que os justificasse. Hoje, embora ainda sujeitos a limites temporais, são admitidos amplamente, desde que haja aceitação da entidade sindical.

interessantes, como é o caso do consórcio (ou condomínio) de empregadores – uma experiência que vem dando certo e pode se expandir.<sup>15</sup>

Outra discussão diz respeito à pequena empresa. Ela já tem tratamento diferenciado em termos fiscais e mesmo em relação a alguns aspectos da organização do trabalho. Mas os direitos dos empregados que nelas trabalham são os mesmos. Agora, há os que falam em reduzi-los.

A alegação é a de que mais de 80% dessas empresas não duram mais que dois anos, pois as cargas tributárias – mesmo reduzidas – incidem sobre a folha de salários, e ainda são pesadas. Para resolver o problema, alguns parlamentares do PT sugerem que os tributos passem a incidir sobre o *faturamento*. Desse modo se evitaria que uma pequena mercearia, com oito ou dez empregados, pagasse mais impostos que uma agência bancária poderosa, mas automatizada.

A redução da jornada é outra bandeira do movimento sindical. Compensaria um pouco as perdas crescentes que os trabalhadores vêm sofrendo e poderia ajudar no combate ao desemprego. Do mesmo modo, a proibição *expressa* de horas extras, salvo nas hipóteses de grave necessidade da empresa, previstas no art. 61 da CLT<sup>16</sup>.

Mas a redução de horários ou a proibição de horas extras poderia intensificar ainda mais os ritmos de trabalho. Ora: se a empresa *altera* esses ritmos, exigindo mais esforço de quem *já está* empregado, é sempre possível apelar para o art. 468 da CLT<sup>17</sup>. Mas e em relação aos novos empregados? Talvez se pudesse reduzir esse problema através do adicional de penosidade, previsto na Constituição e ainda não regulamentado.

---

16 Na verdade, como já notava desde 1989 o Min. Vantuil Abdala, as horas extras habituais são incompatíveis com a Constituição, exceto quando a jornada do empregado é inferior a 44 horas semanais. É que, ao contrário da Constituição anterior, a de 1988 não permite que a lei estabeleça uma jornada *normal* superior àquela. Com mais razão, as partes não podem fazê-lo, ainda que a título de “horas extras”. Em outras palavras: só pode haver hora extraordinária em condições também extraordinárias (“Horas extras habituais – nunca mais”, Suplemento Trabalhista LTr, ano XXV, n. 106/89)

17 Como se sabe, esse artigo permite a alteração do contrato só quando bilateral e sem prejuízo ao trabalhador. Mas para impedir que a empresa exija maior esforço do empregado, será preciso outro esforço, este doutrinário – o de considerar essa questão uma verdadeira *cláusula* (ainda que tácita) do contrato de trabalho.

Mas talvez o aspecto mais importante da reforma, no plano do direito individual, é a proteção ao emprego.

Como sabemos, a CF proíbe as despedidas arbitrárias, mas deixa a regulamentação dessa matéria a cargo do legislador ordinário. A proteção ficou limitada – em caráter transitório – à indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS.<sup>18</sup> Até hoje, porém, o legislador não se moveu para regulamentar a matéria. Assim, a norma que seria *transitória* vai se tornando *permanente*. E o legislador ordinário acaba alterando (por omissão) a própria Constituição.

Note-se que, sendo os salários muito baixos, também os depósitos são. Assim, a indenização de 40% onera muito pouco o empregador. Não é por outra razão que o Brasil tem uma das maiores taxas de *turn-over* do mundo.

Há alguns anos, o Brasil ratificou a Convenção n. 158, da OIT, que supria aquela omissão. Mas – cedendo às pressões - o Presidente FHC a denunciou. Assim, o *turn over* continua...

Pois bem. Em termos de proteção ao emprego, as expectativas de trabalhadores e empresários são diametralmente opostas. Os primeiros esperam alguma coisa nos moldes do art. 18 do Estatuto dos Trabalhadores italiano, que permite aos tribunais reintegrar o trabalhador despedido sem uma razão de ordem disciplinar, técnica ou econômica. Os últimos querem reduzir ou mesmo extinguir aquele acréscimo de 40%.

É importante notar que entre nós – até por uma questão cultural - a falta de proteção ao emprego tem tido reflexos negativos nos três planos do direito – individual, coletivo e processual.

A principal razão é econômica. Como tem nas mãos a fonte de sobrevivência do trabalhador, o empresário passa a dispor, na prática, do

---

18 Artigo 10, I, do "Ato das Disposições Constitucionais Transitórias".

*próprio direito*. É como se usasse o *ius variandi* para modular não apenas a prestação de serviços, mas as próprias normas de tutela, aplicando-as *como, onde, quando e quanto quer*.

Entre nós, e ao contrário do que acontece no plano do direito comum, as normas trabalhistas não se cumprem espontaneamente. Chegam tortas, mancas ou faltando pedaços aos seus destinatários. Na prática, o trabalhador está proibido de contestar o empregador, por mais ilegais que sejam as ordens recebidas. Do mesmo modo, não pode, de viva voz, exigir salários em atraso ou horas extras não pagas, pois o resultado será a perda do emprego.

Para aumentar a efetividade do direito e incentivar as empresas a melhorar as condições de trabalho, uma boa idéia é instituir sanções premiais, ao invés de punitivas. Nesse sentido, um inteligente e importante estudo do juiz paraense José Maria Quadros de Alencar propõe certificar empresas que reduzam os riscos sócio-ambientais. Assim, por exemplo, as que criassem planos de saúde pagariam contribuições menores ao INSS. A certificação seria revista anualmente.<sup>19</sup>

Outro ponto importante na pauta de discussões será a proteção dos que *não são* ou *não estão* empregados. Para alguns estudiosos, dentre os quais nos incluímos, é preciso recuperar de algum modo a unidade de proteção, recolhendo numa espécie de rede todos os trabalhadores que se encontram em estado de dependência econômica. Desse modo, a proteção alcançaria as múltiplas situações – de emprego, desemprego, subemprego, informalidade – que hoje se alternam na vida do trabalhador. Apenas o *grau* dessa proteção é que seria variável.<sup>20</sup>

Naturalmente, tudo isso parece um sonho, mas nem por isso quimérico.

19 A proposta foi transformada, ao que parece, em projeto de lei, em tramitação no Congresso.

20 A idéia tem sido defendida por vários doutrinadores de renome no exterior, como o italiano Romagnolli.

## 5. A reforma na Justiça e no processo individual do trabalho

No Brasil, salvo uma ou outra exceção<sup>21</sup>, a Justiça do Trabalho só julga relações de emprego *stricto sensu*. As outras demandas vão para a Justiça Comum, em geral mais demorada e menos sensível para a realidade do conflito entre o capital e o trabalho.

Para corrigir também essa distorção, o CDES propõe que a Justiça do Trabalho passe a ter competência para julgar: a) acidentes de trabalho; b) crimes contra a organização do trabalho<sup>22</sup>; c) multas administrativas contra a empresa; d) relações de trabalho em geral e não apenas as relacionadas com o trabalho dependente.

O que se quer, com isso, é aumentar a efetividade do direito material, através do processo. Até hoje, tem sido um ótimo negócio para a empresa fraudar a lei, pois os juros são de apenas 12% ao ano, enquanto as aplicações financeiras rendem dez vezes mais. Além disso, costuma-se entender que os juízes não podem penalizar o mau empregador<sup>23</sup> e, no plano extraprocessual, as infrações são negociadas de várias maneiras com o Estado<sup>24</sup>.

É possível que essas propostas sejam adotadas no Fórum. Mas como envolvem fortes interesses, provavelmente não serão aceitas sem um longo e duro debate no Congresso Nacional.

Mas mesmo a ampliação da competência não resolve *todo* o problema. As distorções do sistema judiciário brasileiro são muito mais profundas, pois se entrelaçam com o próprio direito material, e de um modo muito especial com a proteção contra as despedidas arbitrárias.

21 Como trabalhadores avulsos e pequenos empreiteiros.

22 O CDES propõe também a regulamentação da norma constitucional que considera crime a retenção dolosa de salários.

23 Em sentido contrário, a lição de Antônio Álvares da Silva, com fundamento no art. 652, d, da CLT, que dá competência ao juiz para "impor multas".

24 Por exemplo, com os termos de ajustamento de conduta patrocinados pelo Ministério Público e com as mesas de negociação do Ministério do Trabalho. Em geral, esses instrumentos têm dado bons resultados; mas ao mesmo tempo mostram a crise de efetividade da norma e podem sinalizar para o empregador no sentido de que ele terá sempre uma "segunda chance".

Sem essa proteção, o trabalhador brasileiro só tem acesso real à Justiça quando perde o emprego. Se procurá-la antes, perderá o emprego também antes. E o resultado do desemprego pode ser a fome, pois os mecanismos compensatórios são muito precários.

E como, ao ir à Justiça, o empregado já não tem a fonte de sobrevivência, acaba celebrando acordos irrisórios. Apesar disso, a prescrição *corre* no curso do contrato... Assim, como observa Elaine Noronha Nassif, o processo passa a servir não para dar efetividade, mas para *desconstruir* o direito material.<sup>25</sup>

Mas ainda não é só. Muitos trabalhadores não procuram a Justiça *mesmo depois de despedidos*, para evitar as “listas negras” cada vez mais frequentes. E hoje, com a ameaça de desemprego de longa duração, o risco de ficar “marcado” tem um peso também maior.

Para reduzir esses problemas, o CDES propõe ampliar as hipóteses de substituição processual, para que o sindicato possa defender, em nome próprio, os interesses dos trabalhadores. Assim, não haverá retaliações.

Na verdade, pela Constituição, pode-se entender que isso *já pode* acontecer, de forma ampla. Além disso, como observa o Ministro Ronaldo Leal<sup>26</sup>, o sindicato é parte legítima para propor ações coletivas, na defesa de interesses individuais homogêneos.

Mas o TST não entendia assim. Além disso, permitia que o empregado renunciasse ao direito. Assim, tão logo se via citado, o empregador exigia dele a assinatura, e o direito se perdia para sempre. Ou seja: a emenda saía pior do que o soneto. Quando escrevíamos essas páginas<sup>27</sup>, a jurisprudência estava sendo revista.

25 “Fundamentos da flexibilização: uma análise de paradigmas e paradoxos do direito e do processo do trabalho”, LTr, S. Paulo, 2001, *passim*.

26 Em artigos e conferências.

27 Julho de 2003.

Mas o processo do trabalho no Brasil também envolve outros problemas e exige outras soluções.

De um modo geral, a Justiça do Trabalho é *muito rápida* quando as partes celebram acordo, e *razoavelmente rápida* quando o processo caminha até a sentença do juiz<sup>28</sup>. Às vezes, além de rápida, é também muito ágil, deslocando-se em barcos nos rios da Amazônia ou se instalando por alguns dias em locais onde há trabalho forçado.<sup>29</sup>

Mas quando a empresa se recusa a pagar, e se abre a fase de execução, a história é bem diferente. Muitas vezes, o empregado simplesmente nada recebe, pois a empresa desaparece ou não tem bens suficientes.

Para corrigir esse tipo de problema, o CDES propõe a criação de um fundo de indenizações trabalhistas, formado por contribuições das empresas, a exemplo do que já acontece em alguns países. Em caso de condenação, o fundo pagaria o trabalhador e depois acionaria a empresa, para se ressarcir.

## 6. A reforma do direito e do processo coletivo do trabalho

No plano do direito coletivo, trabalhadores, governo e até alguns segmentos do empresariado parecem concordar em um ponto: é preciso dar mais liberdade ao sindicato.

Desde 1931, e apenas com um breve intervalo, temos um sistema que se choca, pelo menos em parte, com a Convenção n. 87 da OIT. Por isso, essa Convenção até hoje não foi ratificada por nós<sup>30</sup>.

28 Embora em alguns Estados, como S. Paulo, não seja assim, em vários outros, como Minas, o prazo entre o dia do ajuizamento da demanda e a primeira audiência não passa de dez dias; se não há acordo, quase sempre as partes e as testemunhas são ouvidas desde logo e o juiz profere a sentença em dez dias, no máximo. Havendo recurso para o tribunal regional, o novo julgamento se faz em dois ou três meses. Apenas as causas que chegam ao Tribunal Superior do Trabalho (poucas, em termos proporcionais) é que demoram longo tempo.

29 Em geral, esses órgãos julgadores móveis se instalam precariamente em fazendas do interior brasileiro, tão logo a fiscalização do trabalho identifica casos de trabalho forçado. Nessas situações, o juiz colhe as provas e decide no próprio local, e no mesmo dia. Depois, locomove-se para outros locais.

30 Essa Convenção é considerada pela OIT uma de suas convenções "fundamentais", pois representa simples desdobramento de sua própria Constituição. Por isso, deve ser aplicada até pelos países que não a ratificaram. Acontece que, entre nós, é a nossa própria Constituição que o proíbe...

Para a maioria, o sistema sindical brasileiro tem raízes na *Carta del Lavoro* de Mussolini. Para outros, como o grande mestre Sussekind, o mais provável é que tenha se inspirado no modelo soviético, pelo menos no que diz respeito à unicidade, já que seus autores intelectuais eram socialistas.

Seja como for, a idéia era trazer para dentro do Estado a luta de classes, transformando os sindicatos em órgãos públicos. Para isso, a CLT criou um complexo sistema de controle do movimento sindical, cujas características originais eram (e algumas ainda são) as seguintes:

1. Trabalhadores e empresas são enquadrados em categorias rígidas, uma “correspondendo” à outra. A categoria da empresa é definida pela sua atividade. A categoria dos trabalhadores, pela categoria da empresa. Qualquer alteração nas categorias só podia ser feita por ato do Ministério do Trabalho.

2. Para formar um sindicato, um grupo de trabalhadores ou de empregadores teria de se organizar antes numa associação pré-sindical. Se houvesse mais de uma, o Ministério do Trabalho escolhia a que lhe parecesse mais representativa<sup>31</sup>, dando-lhe uma “carta de reconhecimento”.

3. Depois de criado um sindicato, não pode surgir outro, da mesma categoria, na mesma base territorial.

4. Em princípio, cada sindicato só representa uma categoria. Por exceção, pode representar categorias “similares ou conexas”, quando não puder, de outro modo, ter um desempenho eficaz. Tudo isso dependia do aval do Ministério do Trabalho.

5. Sistema sindical organizado em forma de pirâmide, tendo na base os sindicatos, mais acima as federações e no vértice as confederações. Todos se sujeitavam a prévio enquadramento pelo Ministério do Trabalho.

---

31 A lei enumerava apenas alguns critérios, de modo que, muitas vezes, a escolha era meramente política.

6. Proibição (e mais tarde forte restrição) das greves.

7. Efeito *erga omnes* de todas as convenções coletivas de trabalho.

8. Em caso de conflito, e não havendo acordo, qualquer das partes pode recorrer à Justiça, que impõe novas condições de trabalho, *legislando*. Essas condições vão se integrar aos contratos individuais, que funcionam como “canais de intermediação”.

9. Tratando-se de conflito com repercussões na sociedade, não só o Ministério Público como o próprio Tribunal, *ex officio*, poderia instaurar o dissídio coletivo.

10. Todos os sindicatos podem cobrar de trabalhadores e empresários, filiados ou não, um tributo anual, por delegação do Estado.

11. O Estado poderia não só interferir na vida do sindicato, regulando em minúcias o seu funcionamento, como intervir em sua administração, punindo ou destituindo diretores, etc.<sup>32</sup>

Como sabemos, muita coisa mudou com a Constituição de 1988 – a começar da autonomia privada coletiva<sup>33</sup>. O Estado já não pode intervir ou interferir na vida sindical, e, por isso mesmo, também não dá “cartas de reconhecimento”, nem “enquadra” os sindicatos segundo os seus critérios. Além disso, o direito de greve se ampliou. Mas a Justiça do Trabalho ainda tem poder normativo, os sindicatos ainda cobram o “imposto” anual e o princípio da unicidade sindical continua.

A liberdade sindical individual é quase completa. O trabalhador pode escolher entre ser ou não sindicalizado, embora não possa escolher entre

32 Foi o que aconteceu com Lula, antes de ser Presidente...

33 Nesse trabalho, seguindo as lições de Arnaldo L. Sussekind, utilizamos as expressões “autonomia privada coletiva” para significar o direito de o sindicato criar a sua lei interna e definir livremente os seus objetivos; “liberdade sindical individual” para traduzir o direito de um trabalhador entrar ou sair do sindicato de sua escolha; e “liberdade sindical coletiva” para significar o direito de os grupos se organizarem em sindicatos da forma como quiserem.

um sindicato e outro. Já a liberdade sindical coletiva permanece restrita. Os trabalhadores não podem se organizar segundo os seus próprios critérios, embora possam fazê-lo de acordo com os da lei.

É verdade que, na prática, mesmo isso já tem mudado. Assim é que a própria jurisprudência tem limitado o poder normativo, muitos sindicatos têm se recusado a receber o “imposto”<sup>34</sup> e – apesar do princípio da unicidade – temos hoje cerca de 14 mil sindicatos, além de 13 centrais sindicais.

Como explicar essa quantidade imensa de sindicatos?

É que a base territorial mínima, para que um sindicato se organize, é *um município*. E, em cada município, há sempre muitas categorias inorganizadas. Assim, há espaço ainda para milhares de sindicatos, mesmo sem representatividade alguma. E o “imposto” viabiliza a sua existência. Além disso, o Ministério do Trabalho já não pode enquadrar, ele próprio, os sindicatos – e desse modo muitas categorias, mesmo já organizadas, fracionam-se.

A propósito desse fracionamento, é curioso notar que a lei só o permite no caso de sindicato que agrupa *mais de uma* categoria. E isso só é possível, como já vimos, quando o sindicato não pode se organizar de outro modo, em razão da fragilidade da categoria principal.

Acontece que tanto o agrupamento como o fracionamento dependiam da concordância do Ministério do Trabalho. E, como isso já não existe, mesmo os sindicatos que antes reuniam uma *única* categoria vão se dividindo. Dizem que, em Vitória, há um “Sindicato dos trabalhadores em fábricas de dentifrícios *com* flúor” e um “Sindicato dos trabalhadores em fábrica de dentifrícios *sem* flúor”...

---

34 Especialmente os filiados à CUT.

As centrais reúnem os mais variados sindicatos, das mais diversas categorias, em autêntico pluralismo. Por isso, oficialmente, não integram o sistema. Não são consideradas entidades *sindicais*. Na prática, porém, sentam-se à mesa de negociações, participam de órgãos tripartites (inclusive do Fórum do Trabalho), são referidas em algumas leis trabalhistas e indicam representantes brasileiros à OIT.

O que se quer, agora, é acabar *formalmente* com os chamados “resíduos corporativistas”. Aliás, a propósito, é curioso notar que também os setores da direita – inclusive a *midia*<sup>35</sup> – têm enfatizado essa suposta “origem espúria” de algumas regras para defender a derrogação *total* da CLT. Os ataques têm sido tão fortes que acabam confundindo, às vezes, até líderes sindicais de esquerda.<sup>36</sup>

Quanto ao “imposto”, a grande maioria da CUT o combate. Mas está crescendo a corrente favorável. No meio patronal, a tendência atual parece ser a favor, em razão da mesma necessidade de manter vivos os seus sindicatos. Em geral, os que o defendem também são quem querem manter a unicidade – mesmo porque as coisas caminham juntas.

Na verdade, embora nem sempre se perceba isso, o “imposto” já não serve aos fins para os quais foi criado – ou seja, atrelar o sindicato ao Estado. Como vimos, o Estado *já não pode* intervir na vida sindical, a não ser no que diz respeito à sua organização unitária, por categorias. De todo modo, o “imposto” tem um lado negativo: o de permitir a existência de sindicatos sem a menor representatividade. O lado positivo é o de viabilizar a existência de sindicatos que têm alguma representatividade mas são simplesmente pequenos, especialmente em regiões mais pobres e incultas.

35 Até em programas populares de rádio se ouvem acusações nesse sentido.

36 Alguns, por exemplo, não separam as regras de direito individual das de direito coletivo. Outros ignoram as mudanças realizadas pela Constituição de 1988.

Quanto ao poder normativo da Justiça do Trabalho, as divergências parecem maiores. A maioria quer extingui-lo, pura e simplesmente; outros defendem a sua permanência. Dentre estes últimos, uma corrente prefere transformá-lo em arbitragem facultativa. Assim, o Tribunal atuaria só quando *as duas partes* quisessem. Essa é uma das sugestões do CDES.

Quanto à pluralidade sindical, a grande maioria da CUT a defende – ainda que não explicitamente – na medida em que tem como uma de suas bandeiras a *liberdade*, no plano das ações coletivas. A voz divergente, naquela Central, tem sido historicamente representada pela Corrente Sindical Classista. Mas começa a ganhar adeptos em outras correntes. Outras centrais importantes, como a Força Sindical e a CGT, também defendem a unicidade.

No meio empresarial, também não se observa ainda um consenso. Há alguns anos, quando se falava com insistência na necessidade de um “contrato coletivo” nacional, entidades patronais de expressão aceitavam o pluralismo. De algum tempo para cá, parece ter havido uma reversão. A FIESP e a FIEMG, por exemplo, têm defendido a unicidade. Mas, como dizíamos, não há um pensamento hegemônico.

É interessante notar, a propósito, como pode haver *divergência* no interior de cada classe, em torno de propostas tão diferentes, e *convergência* entre segmentos de uma e outra classes, sendo tão opostos os seus interesses. Em outras palavras, trabalhadores divergem de trabalhadores e convergem com empresários – e vice-e-versa.

Na verdade, há várias explicações, que se completam.

Começemos pelos que defendem o pluralismo. Quais seriam as suas razões?

Há uma razão mais genérica, e talvez menos sincera, que tem a ver a ver com as origens do sistema da unicidade. Como dissemos, esse sistema

costuma ser vinculado à *Carta del Lavoro*. Assim, não seria *politicamente correto* defendê-lo, embora a mesma *Carta del Lavoro* também contivesse direitos historicamente incontestáveis, como férias e jornada mínima de trabalho.

A outra razão diz respeito às expectativas de cada um dos atores sociais.

Em geral, ao aceitar a pluralidade, os empresários apostam numa maior fragmentação da coletividade operária, hoje já tão fragilizada pelas subcontratações, pelas diversidades contratuais, pelo temor crescente do desemprego e especialmente pela transformação – também crescente – do trabalho protegido em desprotegido.

Já os trabalhadores, ao contrário, querem se valer da pluralidade para que o sindicato tenha mais agilidade, organizando-se de acordo com a melhor estratégia para cada momento; e possa abrir as suas portas para os desempregados, os trabalhadores precários e os excluídos de toda espécie. Além disso, esperam que as suas centrais possam agir formalmente, celebrando contratos coletivos nacionais, articulados em esferas menores, à moda italiana – embora isso possa vir a ser feito também num sistema de unicidade, desde que ligeiramente alterado.

Os trabalhadores temem ainda a criação de sindicatos de empresa, cooptados pelos patrões, aos quais teriam de aderir, por imposição destes. De todo modo, defendem a institucionalização das centrais, que passariam a ocupar, formalmente, o ápice da pirâmide da organização sindical.

Os empregadores, também às voltas com a queda das taxas de filiação, querem se manter unidos – e sabem que o desemprego e a reestruturação produtiva já são mais do que suficientes para manter frágil o sindicalismo profissional. Assim, desse ponto de vista, o pluralismo não faria grande diferença.

Na comissão que examinou o tema, na DRT-MG, uma das entidades profissionais defendeu não só a (re) criação de uma comissão de enquadramento sindical, como a outorga da “carta de reconhecimento” ao sindicato que primeiro se registrar. Mas todos os trabalhadores que defendiam a unicidade também admitiam o pluralismo, desde que atrelado à estabilidade no emprego.

Note-se que nem todas essas razões são formalizadas, ou mesmo conscientes. Às vezes, são apenas intuídas. De todo modo, em meio a tantas divergências, parece estar havendo uma nova tomada de consciência.

Com efeito.

Até recentemente, a leitura mais recorrente da realidade sindical era a de que o seu grande problema é a unicidade. Logo, se adotada a Convenção n. 87 da OIT, tudo seriam flores. Como dizíamos, costumava-se também vincular com insistência a unicidade ao seu passado supostamente fascista. Assim, o pluralismo passou a ser sinônimo de democracia; a unicidade, de tirania.

Essa interpretação se abstrai do fato de que mesmo nos países onde há liberdade completa as taxas de filiação decrescem cada vez mais. E, com isso, deixa em segundo plano outros problemas mais graves, como o desemprego, a nova ideologia e especialmente a reestruturação produtiva. Assim, havia um desvio de foco, utilizado de forma inteligente pelos defensores do novo modelo.

Pouco a pouco, porém, o caráter *estrutural* daquela desigualdade passa a ser mais percebido. E por isso mesmo é que fica mais difícil escolher. Já não se trata de preferir a “democracia” no lugar do “fascismo”, mas de encontrar a melhor estratégia para enfrentar problemas que – antes de serem jurídicos – são políticos e sobretudo econômicos.

Pergunta-se: será possível de algum modo compensar, ou pelo menos reduzir, aquele *deficit* de igualdade?

A nosso ver, e mais uma vez, o problema passa pela criação de mecanismos mais efetivos de proteção ao emprego. De nada adianta resguardar o posto de trabalho do dirigente sindical – como existe no País há mais de 60 anos – sem que o façamos, também, em relação aos empregados comuns. De nada vale um líder que não tenha a quem liderar...Assim, a proteção ao emprego é também um direito *sindical*. E nesse ponto há consenso na CUT.

Por fim, é também interessante notar que o Governo Lula, com o seu Fórum, reinaugura no País, depois de muitos anos<sup>37</sup>, as negociações tripartites – modelo que a doutrina tem chamado, com razão, de “neocorporativo”.

Acontece que, entre nós, bem mais do que nos países avançados, esse modelo apresenta duas faces: tanto pode revalorizar o movimento sindical, dando-lhe um novo espaço político, como fazê-lo perder a sua própria identidade. Tudo vai depender dos rumos que a reforma tomar – o que, por sua vez, vai depender do próprio sindicato.

Mas como o sindicato, estando fraco, pode ser agente de uma reforma construtiva e não destrutiva?

Como dizíamos, o governo Lula pode servir como contrapeso - mas não basta isso. Aliás, o próprio governo, paradoxalmente, também precisa do apoio do sindicato, pois também ele é alvo de terríveis pressões.

Qual será o caminho?

Parece contraditório, mas para que o sindicato consiga, no futuro, ser diferente, é preciso que comece a ser diferente *desde logo*, na medida de suas forças, e mesmo à margem do modelo estritamente legal.

---

37 Algo parecido já tivemos, há cerca de 15 anos, com as câmaras setoriais na indústria automotiva, extintas no Governo FHC.

## Como realizar essa nova espécie de magia?

No Brasil, talvez mais do que em outros países<sup>38</sup>, observa-se hoje o aparecimento de milhares de pequenos grupos, quase sempre informais e espontâneos, que se organizam ora para se ajudar mutuamente, ora para proteger o lugar onde moram, ora para proteger o meio-ambiente.

A nosso ver, o sindicato brasileiro deve aproveitar essa face positiva dos novos tempos para articular as suas lutas com a sociedade civil, mesmo *para além* das relações de trabalho, e tal como fez nos últimos anos da ditadura militar – exatamente quando atingiu o auge de sua força. Mais do que isso, deve se tornar um porta-voz dos índios, imigrantes, prostitutas, engraxates, mendigos, homossexuais, crianças e velhos de rua.. Lutar pelo meio-ambiente e defender o que ainda resta da nossa soberania. Aproveitar esse despertar da sociedade civil para se tornar uma espécie de *partido político* fora do Congresso.

Se as pessoas, hoje, estão cada vez mais dispersas, também ele terá de se dispersar para reuni-las, mas sem perder a sua própria unidade – tal como faz a empresa, que ao terceirizar mantém o controle. Para isso, terá de identificar pontos comuns de interesse que superem as diversidades entre os grupos, reconstruindo uma nova solidariedade em torno de um projeto mais amplo e profundo.

Esse novo projeto passará pela construção de uma *economia solidária*, que – imitando mais uma vez a empresa – permita a formação de redes, articulando, entre si, pequenos grupos de trabalhadores autônomos. Essas redes envolveriam os próprios consumidores, que passariam a priorizar os produtos feitos por pessoas carentes, sem intermediação, ecologicamente sustentados e sem riscos para a saúde. Desse modo, passo a passo, o

---

38 O fenômeno também é forte na Argentina.

sindicato ajudaria a construir uma alternativa real ao sistema – tal como sonhavam os utópicos do século XIX.

No campo jurídico, esse sindicalismo deve lutar bravamente por um direito que – fazendo uma espécie de síntese entre o *moderno* e o *pós-moderno* - acolha as diversidades de nosso tempo, mas sem perder de vista os princípios que o fizeram nascer. Um direito que saiba acompanhar os movimentos da empresa, perseguindo-a em sua rota de fuga, de modo a proteger os que lhe prestam serviços sob outras roupagens. Mas que – como os palácios de Roma – seja construído não sobre a terra nua e selvagem, mas sobre os alicerces dos palácios mais antigos.

## Resumo

O autor afirma haver dois projetos de Reforma Trabalhista Brasileira: um neo-liberal, ou conservador, e outro de resistência, ou progressista. Refere-se ao jogo de forças do capital e do trabalho, na presente oportunidade, possivelmente influenciado pelo novo governo ligado a um dos pratos da balança, mas certamente também sujeito às fortes pressões dos Partidos conservadores, dos quais depende para governar, e dos organismos internacionais, especialmente o FMI. Salienta a modificação de rumos que se registra mais recentemente no Tribunal Superior do Trabalho com a entrada de novos ministros.

Retoma para análise o que se verificara na Europa nos fins dos anos 70 e início dos anos 80, tendo de um lado o Sindicalismo, que procurava romper o pacto keenesiano-fordista e, de outro, os primeiros sinais de crise. Compara o que ali se verificara com as lutas dos trabalhadores somadas aos movimentos de diversas categorias sociais, com o acontecido no Brasil, onde os trabalhadores foram fortalecidos pela luta contra a ditadura, donde teria nascido o “Novo Sindicalismo”, com a CUT, primeira Central Sindical do país, e o Partido Trabalhista (PT) cujo chefe chegaria à Presidência da

República. Analisa o que decorreu, a partir do início, com as contra-ofensivas das correntes conservadoras antes que se chegasse a esse último ponto.

Passa a focalizar o sindicalismo brasileiro, no presente, ante a “reestrutura produtiva” caracterizada pelo desemprego nos padrões tradicionais e o aumento do lucro das empresas. Novos expedientes de contratação e de recontração de empregados, desenvolveram-se ao lado da “exclusão” social. Os tribunais vão absorvendo estas novas modalidades e o Presidente eleito, vindo do sindicalismo, enfrenta delicada situação perante os trabalhadores como pôde sentir no Congresso Nacional da CUT, realizado em São Paulo.

Tomando diretamente o tema da Reforma Trabalhista, aborda a Reforma do Direito Individual, a Reforma na Justiça e no Processo Individual do Trabalho, a do Direito e Processo Coletivo do Trabalho, e assim por diante.

Conclui que o sindicalismo deve lutar por um direito que sintetize o moderno e o pós-moderno sem perder de vista os seus princípios originários, a exemplo dos palácios de Roma, construídos sobre os alicerces dos palácios mais antigos.

### **Abstract**

The author asserts that there are two projects of Brazilian Labor Reform: a neoliberal or conservative project and another one, a progressive project. He refers to the power struggle between capital and labor in the present circumstances, possibly influenced by the new government connected to one of the scale's plates, but certainly also exposed to the strong pressure of the conservative Political Parties on which the government depends and from the international organisms, especially the IMF. The author emphasizes the changes in course which recently took place at the Superior Labor Court, with the entrance of new ministers.

The article retakes the analysis what had been verified in Europe in the late 70's and early 80's, having at one side the Trade Union movements, which looked forward to disrupt the Kenesian-Fordist pact, and in the other, the first signs of a crisis. The study compares what was verified there with the struggle of the workers in addition to the movements of the several social categories, with what happened in Brazil, where the workers grew stronger with the struggle against dictatorship, from where the "New Union movement" was born with CUT (Only Workers' Central), the first Union Association of the country and PT (Laborers' Party) whose headmen would reach the Republic's Presidency. The article analyses what arose since the beginning with the counter-offensives from the conservative factions before reaching this last point.

The author focuses the Brazilian Trade Union movement in the present, regarding the "productive restructure", caused by traditional patterns of unemployment and profit increases of corporations. New hiring and rehiring expedients of employees developed themselves side by side with social exclusion. The courts absorbed these new modes and the elected President, who came from the Union movement, faces a delicate situation in front of workers as he could feel in the National Congress of the CUT which took place in São Paulo.

Taking directly the Labor Reform theme, it deals with Individual Law Reform, the Judiciary Reform, the Individual Labor Procedure Reform, the Collective Labor Law and Procedure Reform, and so on.

The author concludes that the Union movement should fight for legislation that synthesizes modernity and post-modernity, without losing the track of its original principles, like the example of Roman Palaces built over the foundations of older ones.