

## **GLOBALIZAÇÃO E TRANSFORMAÇÕES NO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL**

**Carlos Maurício Lociks de Araújo**

Bacharel em Direito pela UnB, graduado em 2006

### **INTRODUÇÃO**

Quando se fala, genericamente, em globalização, surgem inúmeros temas desafiadores, muitos envolvendo o foco de interesse do Direito. Presentemente, não se pode ignorar a intensa pressão por mudanças no Direito do Trabalho, máxime por se tratar de área intimamente ligada ao próprio curso da economia, profundamente afetada pelos efeitos e exigências desse fenômeno planetário.

Esse é o tema sobre o qual nos debruçamos, olhando especificamente para o Direito do Trabalho no Brasil, a partir de meados dos anos 90 até este início de século.

Antes, porém, de avançar na discussão sobre os efeitos, em si, da globalização sobre o Direito do Trabalho em nosso país, tentamos delinear conceitualmente esse fenômeno, bem como registrar alguns de seus efeitos na economia e nas relações de emprego.

Nesse mister, abordamos dois aspectos importantes da matéria, afetos ao Direito do Trabalho: a recente produção legislativa no Brasil, tendente a minimizá-lo, desregulamentando e flexibilizando as relações de emprego; e as correntes de pensamento acerca das mudanças nesse ramo do Direito. Em outras palavras, enfocamos o papel dos três poderes do Estado (Executivo, Legislativo e Judiciário). No primeiro caso, as análises centram-se no aqodamento com que os poderes Executivo e Legislativo vinham conduzindo as mudanças do Direito Laboral, bem como seus reais reflexos na sociedade e sua aderência aos anseios dos trabalhadores. Em relação ao Judiciário, enfrenta-se o debate existente sobre o Direito do Trabalho Mínimo e seus reflexos na sociedade, bem como

acerca da necessidade de adequação da Justiça do Trabalho ao tempo de hoje.

Em suma, pretendemos, numa visão panorâmica, mostrar diferentes aspectos que envolvem as recentes mudanças no Direito Laboral, vis-à-vis às pressões trazidas pela globalização econômica, para, alfim, fixar nossa posição sobre a matéria.

### **I- Conceito e efeitos da Globalização.**

O processo de globalização produtiva e financeira no qual se insere o Brasil caracteriza-se pela grande expansão dos fluxos financeiros internacionais, pelo acirramento da concorrência, tanto nos mercados internacionais de capitais quanto de bens de produção e consumo, pela maior integração entre os sistemas financeiros nacionais, pela crescente internacionalização da produção e pela maior integração das economias nacionais (GONÇALVES et al, 1998).

Nesse contexto, o modelo econômico hoje adotado em nosso país encerra duas causas de profundas alterações no nível e no perfil do emprego: o ambiente macroeconômico e as modificações na estrutura de produção. Basicamente, essas modificações consistem no aumento do desemprego, no crescimento do emprego informal, na redução de benefícios sociais ao trabalhador, na redução salarial e no surgimento de novas formas de relações de emprego.

No que se refere à queda dos níveis de emprego, diversos estudos têm sinalizado que a sua principal causa tem raízes macroeconômicas. Abertura comercial indiscriminada, desregulamentação dos mercados, juros elevados, políticas contracionistas e de defesa do patrimônio financeiro e, por fim, recessão econômica, constituem fatores que pressionam negativamente a oferta de emprego em nosso país (MATTOSO e BALTAR, 1997; JATOBÁ, 1993, HADDAD, 2000). Nesse sentido também se manifestou o Diretor-Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), dizendo ser “exagerada a crença popular de que a mudança tecnológica e o comércio internacional estão entre as

principais causas da escassez de emprego”, tampouco o seriam a proteção social e o nível real dos salários (OIT, 1996).

Os fatores peculiares às modificações na estrutura produtiva ligam-se intimamente ao nosso modelo econômico globalizado. Explica-se: como resultado lógico da abertura de mercados, acirram-se as competições, gerando a busca de crescentes produtividades a custos progressivamente menores, com vistas a produzir bens com preços e qualidade competitivos. Sob tais condições, o mercado passa a exigir trabalhadores mais bem qualificados (para obter maiores produtividades com tecnologias mais avançadas) e que, principalmente, representem custos menores às empresas (PAOLI, 2002; PELIANO, 2002).

Tais modificações tecnológicas, associadas à larga utilização de insumos importados na produção de bens de consumo, em detrimento da produção local, ensejam o chamado desemprego estrutural, em que as vagas de trabalho são definitivamente eliminadas do mercado, em virtude de avanço tecnológico e das modificações na estrutura produtiva (MATTOSO, 1999). Por conseguinte, o desempregado, sob essas circunstâncias, tende a permanecer nessa condição por um tempo mais ou menos permanente.

Veja-se que o surgimento do desemprego estrutural, em substituição ao desemprego dito clássico (decorrente de circunstâncias estritamente econômicas e de mercado), tende a incrementar, no Brasil, a extensa massa de excluídos, haja vista o baixo nível de escolaridade e de qualificação profissional do nosso trabalhador médio, que não consegue se encaixar no novo perfil do mercado de trabalho, cada vez mais exigente em termos de capacitação profissional. Esse contingente de desempregados, partindo para a informalidade, vai se distanciando da proteção oferecida pelo Direito Laboral, que ampara essencialmente os trabalhadores formais (com registro em carteira profissional).

Outra conseqüência das pressões de mercado pelo aumento da relação produtividade/custo são as novas formas de emprego de mão-de-obra, a exemplo da terceirização, que inclui a contratação de trabalho familiar em pequenas empresas, fragmentando-se o processo

produtivo; da informalidade (veja-se o caso dos “catadores” de latas de alumínio e de papel, que de modo absolutamente informal suprem a indústria de reciclagem); e do emprego temporário (precarizando os direitos do trabalhador). Tal movimento incrementa a heterogeneidade das relações de trabalho no Brasil, tida como relevante aspecto a ser considerado na formulação de políticas e de leis relativas ao emprego em nosso país (PAOLI, 2002; MATTOSO e BALTAR, 1997).

No campo específico da proteção social, assim entendida a rede de ações de cunho social patrocinadas pelo Estado ou pelas empresas (basicamente saúde, assistência social e educação), nota-se, no Brasil, um forte processo “americanização”.

Essa tendência transfere para a iniciativa privada os custos e a execução dos programas de proteção ao trabalhador, conforme bem assinala VIANNA (1995).

Surtem, assim, duas classes distintas: a daqueles inseridos no mercado formal de trabalho, que podem receber esses benefícios, e a dos trabalhadores informais e dos “excluídos”, que dependem da precariedade dos serviços prestados pelo setor público (op. cit). Os excluídos e as camadas menos aquinhoadas da população apenas alcançam o ensino de pior qualidade e serviços precários de saúde. Perdem ou vêm reduzida, portanto, sua chance de melhor qualificar sua capacidade produtiva, distanciando-se mais ainda do exigente mercado de trabalho globalizado. Em igual direção segue o emprego informal, no qual o trabalhador, em regra, não tem acesso a planos de saúde privados nem a programas ou auxílio de capacitação profissional. Esse é o resultado da política de “americanização” da proteção social, que traz, como funesta consequência, o aumento da distância social entre os dois grupos (trabalhadores formais e informais).

## **II- Os números do emprego no Brasil**

No Brasil, esse quadro, que engloba as duas causas citadas, tem ensejado crescentes níveis de desemprego e reduções salariais diretas e indiretas, neste último caso, por meio de cortes de

benefícios sociais (VIANNA, 1995; AZEREDO e RAMOS, 1995; MATTOSO e BALTAR, 1997; PELIANO, 2002).

Além disso, duas peculiaridades da sociedade brasileira agravam profundamente essa crise: o baixo nível médio de qualificação profissional e o elevado grau de exclusão social. Tal situação representa um passivo social credor de urgente compensação, derivado de insuficientes investimentos em educação.

A seguir, são mostrados algumas informações, a título ilustrativo, para demonstrar a variação dos números do emprego no Brasil, nos últimos anos. Note-se que, em vista das mudanças na forma de apresentação de dados, pelo IBGE, em sua "Pesquisas Mensais de Emprego" – nossa fonte principal –, não se pôde utilizar um único mês de referência nas comparações. Todavia, compreende-se que as informações obtidas são suficientes para mostrar a tendência crescente de precarização da oferta de emprego e do rendimento médio do trabalhador no País, nos últimos anos.

Segundo dados do Seade/Dieese<sup>210</sup>, em julho de 1994 (início do "Plano Real"), a taxa de desemprego na grande São Paulo era de 14,5%; em maio de 1997, 16%. Projetando-se esses dados para o nível nacional, têm-se 11,5 milhões de desempregados (PAIVA, 2002). Mesmo sob a metodologia do IBGE (desemprego aberto), essa taxa aumentou, de 1994 a 2002, aproximadamente 50%, saltando de 5,2% para 7,7%, conforme gráfico do Anexo I, tomando-se como referência o mês de maio de cada ano (IBGE, 2004).

Comparando os dados de fevereiro de 2004 com as médias anteriores, confirma-se o persistente aumento do desemprego. Em fevereiro/2004, a taxa de desocupação, calculada pelo IBGE, sobe para 12%, contra os 5,2% calculados para 1994 (referentes a maio/94) e os 7,0% relativos a fevereiro/2002! O rendimento médio real também vem caindo continuamente, segundo a mesma fonte de pesquisa (IBGE, 2004).

O tempo médio de procura de trabalho cresceu entre maio/2001 e maio/2002, de 21,4 semanas para 22,2 semanas (IBGE, 2004). E esse número continua crescendo. Segundo dados do

---

<sup>210</sup> Fundação Seade (Sistema Estadual de Análise de Dados) e do Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos)

Seade/Dieese alcançou 56 semanas em fevereiro/2004, na região metropolitana de São Paulo (SEADE e DIEESE, 2004)!

Outro elemento a denotar a precarização do emprego é o rendimento médio, que, nas seis regiões metropolitanas pesquisadas pelo IBGE, decresceu 4,1% entre abril/2001 e abril/2002. Comparando-se a média do rendimento de fevereiro/2004 com o mesmo mês do ano passado, vê-se uma queda de 5,7% para o total de pessoas ocupadas (IBGE, 2004).

O aumento dos níveis de trabalho informal também chama atenção. De acordo com dados do Seade/Dieese, entre 1994 e 1997, referentes à região metropolitana de São Paulo, conclui-se que houve pequena redução no número de trabalhadores assalariados formais (-4,5%), porém grande acréscimo no número de trabalhadores assalariados informais – sem carteira assinada (+27,7%) –, bem como na quantidade de autônomos (+17,6%). O gráfico do Anexo II revela não apenas o maior número relativo de autônomos e informais, em relação aos assalariados com carteira assinada, como também uma tendência ao aumento da informalidade e dos trabalhadores por conta própria (SEADE e DIEESE, 2004).

Em relação ao nível de instrução do brasileiro, característica que produz profundos reflexos na qualificação profissional e, por conseguinte, nas possibilidades de superação dos efeitos do desemprego estrutural, cumpre trazer alguns dados interessantes. De acordo com o IBGE, no início dos anos 90 (1991), a população brasileira, tomados por base os estudantes de cinco anos de idade ou mais, detinha apenas 4,25% e 10,52% de estudantes com ensino médio completo, havendo grandes disparidades regionais, pois, enquanto no Sudeste e Sul, essa proporção é aproximadamente mantida, no Norte e Nordeste, tem-se, respectivamente, 1,73% e 2,45% de universitários, e 8,20% e 8,39%, com ensino médio (IBGE, 2004).

Esse é o panorama em que se insere nosso país na transição do século XX para o século XXI. Contexto este que está a exigir intensos debates, conforme bem registram AZEREDO e RAMOS (1995, p. 92):

Ao alvorecer do próximo milênio, o desemprego impõe ao mundo desafios similares aos enfrentados nas primeiras décadas deste século [XX]. A falta de oportunidades de emprego e/ou de emprego de boa qualidade está diretamente associada à crescente exclusão social e à elevação dos níveis de pobreza, uma característica que, em graus diversos, vem se manifestando tanto nas sociedades centrais quanto nas periféricas a partir da segunda metade dos anos 70.

### **III- A ideologia da desregulamentação e flexibilização das leis trabalhistas**

Sob o prisma ideológico, associa-se a globalização financeira e produtiva ao chamado neoliberalismo ou modelo neoliberal, que visa a adequar a legislação nacional aos interesses do mercado (POCHMANN, 1999). Para BOITO JR. (1999), na política neoliberal, a esfera de ação mais ampla visa à desregulamentação dos direitos sociais, com apoio dos setores capitalistas.

Conforme já comentado, as necessidades do mercado vinham sendo acolhidas pelo Governo, no período analisado, num perfilhamento com essa ideologia, mediante a propalada necessidade de desregulamentação e de flexibilização das relações trabalhistas. Os objetivos eleitos eram a redução de custos (menos encargos sociais) e a adaptação mais ágil das empresas às necessidades de mercado, no que tange à utilização de mão-de-obra. Segundo essa tese, tais mudanças aumentariam o nível de emprego, em virtude da maior facilidade que as empresas teriam de contratar mão-de-obra, dado o menor custo e a maior liberdade no gerenciamento das alocações de recursos humanos em seus quadros.

Cabe, neste ponto, fazer uma delimitação conceitual acerca das idéias de desregulamentação e flexibilização das relações trabalhistas, ora adotadas.

Quanto à desregulamentação, é desnecessário aprofundar análises sobre esse conceito, haja vista que se trata, neste contexto,

tão-somente de uma condição da flexibilização. Desregulamentar, nesse sentido, seria remover do arcabouço legal do Direito Trabalhista as normas imperativas (ou parte delas) que afetam condições de contratação, execução do trabalho e direitos dos trabalhadores. Uma vez desregulamentado o Direito Laboral, surge a possibilidade de flexibilização das condições de contrato entre trabalhadores e empregadores.

JATOBA e ANDRADE (1993, p. 8) fazem a seguinte síntese do tema, a qual tangencia, inclusive, seu aspecto ideológico:

O tema flexibilização tem várias dimensões, pois comporta diversas categorias. Antes de conceituá-las convém destacar que a flexibilização do mercado e das relações de trabalho surgiu na mesma onda neoliberal que trouxe à tona questões como a desregulamentação da economia e a privatização. O objetivo é restaurar a hegemonia do mercado e facilitar a inserção da economia em novos padrões competitivos, tanto a nível doméstico quanto internacional. A busca desta competitividade exige uma maior capacidade de resposta da firma às contingências da demanda e requer do mercado de trabalho uma maior elasticidade diante dos choques internos e externos que este novo padrão competitivo deverá impor à economia. Criaram-se, assim, os conceitos de firma flexível e o de flexibilidade dos salários e do emprego, embora este seja mais aplicado pelos economistas para designar uma maior capacidade de ajustamento dos mercados via preços do que via quantidade.

Esses dois autores, acolhendo a tipologia definida por Neuders e Wilkin (por eles citados), apontam a existência das seguintes formas de flexibilização: salarial, de emprego, técnico-

organizacional, do tempo ou jornada de trabalho. No âmbito de nosso trabalho, apenas a segunda forma não merece destaque.

A flexibilidade salarial refere-se à adaptação dos salários às flutuações cíclicas e aos choques exógenos, bem como à variação dos salários em função do desempenho das empresas. Os defensores da flexibilização dos salários sustentam que ela aumentaria o nível de emprego.

Na flexibilização do emprego, busca-se adequar o contingente de trabalhadores das empresas, em face das variações cíclicas ou das mudanças estruturais na demanda por trabalho, incluindo as decorrentes do progresso tecnológico. Ainda segundo JATOBA e ANDRADE (op. cit), esta forma de flexibilização está associada à renúncia de algumas normas jurídicas que regem o contrato de trabalho, representando, na visão desses autores, “um renascimento do velho sistema pré-capitalista do *putting-out*” (op. cit, p. 9).

Por fim, a flexibilização do tempo enfoca as mudanças na jornada de trabalho e na respectiva gestão (jornadas de trabalho mensais ou semanais, não necessariamente diárias; redução do pagamento de horas-extras, mediante utilização de banco de horas, férias coletivas etc.). Seus objetivos, quanto aos custos, são semelhantes aos da flexibilização salarial (p. ex.: redução do pagamento de horas-extras). Novamente, tem-se como resultado a precarização das condições de trabalho, incluindo redução remuneratória.

Para Arturo Hoyos (*apud* PAIVA, 2002) “a flexibilização laboral se traduz pelo uso dos instrumentos jurídicos que permitam o ajustamento da produção, emprego e condições de trabalho, à celeridade e permanência das flutuações econômicas, às inovações tecnológicas e outros elementos que requerem rápida adequação”. Segundo PAIVA (2002), a flexibilização das normas trabalhistas é bem abrangente, compreendendo estratégias políticas, econômicas e sociais, e não apenas jurídicas.

Em suma, esse movimento de flexibilização almeja, em tese, o ajuste do Direito do Trabalho às novas necessidades da economia. Todavia, repete-se, essa posição decorre da falsa idéia de que a crise

do emprego deriva principalmente do custo relativo do trabalho, abstendo-se de ponderar os efeitos macroeconômicos sobre o desemprego, cuja extensão já foi comentada.

Importa dizer, ainda, da força da ideologia, num sentido global, que fomenta a precarização dos direitos trabalhistas.

HADDAD (2000) faz interessante crítica sociológica à corrente de idéias que prega a supremacia das leis de mercado em detrimento dos direitos sociais. Sua preocupação é com a hegemonia da ideologia do individualismo, da vontade do mercado, da concepção do trabalhador como mercadoria, não como pessoa. Afirma que “os direitos humanos, a democracia, a regra escrita, valores eminentes da modernidade das Luzes, na realidade estão cada vez mais frágeis (...), ante o retorno de uma desigualdade que dura e coloca em questão (...) a herança universalista” (op. cit., p. 2).

A “democracia do mercado” prega uma valorização frenética do indivíduo, fazendo pouco caso da pessoa, acentua o autor. O trabalho passa a ser encarado como uma benesse concedida pela sociedade ao indivíduo, que não é mais visto como um ser “útil”. O trabalho é tido como um privilégio, ainda que “duro e mal pago”. O autor salienta que essa nova e vulnerável solidão trazida pelo individualismo negativo (liberal) é um fator suplementar da desigualdade. Os menos qualificados acabam sendo vítimas da “democracia de mercado”.

As idéias de Haddad mostram como a coesão social se fragiliza nesse ambiente ideológico (“uma guerra de todos contra todos”).

Diante desse quadro, digamos, desolador do ambiente cultural que envolve as relações de trabalho, principalmente no tocante à desvalorização da pessoa em prol da ideologia do mercado, surge um desafio: não abandonar os esforços de aglutinação da sociedade civil, de recuperação dos valores da cidadania, enfim, de ressuscitação dos interesses coletivos e individuais, no seu aspecto social, como tanto se sonhou quando da afirmação do Direito Moderno, principalmente, como é o nosso enfoque, no campo do Direito do Trabalho.

#### **IV- A desregulamentação e a flexibilização das relações trabalhistas no Brasil**

Em que pese as citadas controvérsias sobre a real necessidade de efetuar a desregulamentação e a flexibilização das normas trabalhistas, inclusive quanto à intensidade e à forma como isso deve ser feito, notou-se no Brasil, nessa transição de milênio, um esforço intenso nesse mister, gerando diversas e açodadas alterações na legislação trabalhista, sem o devido grau de consulta à sociedade que o assunto demandaria, notadamente ao se ponderar o caráter essencialmente social do Direito Laboral.

Segundo levantamento realizado por FREITAS (1998, 2001 e 2002), – que sumariza, de forma crítica, várias normas que alteram o Direito Laboral, editadas basicamente a partir da segunda metade dos anos 90 –, foram produzidas, no período, mais de duas dezenas de leis, além de diversas medidas provisórias (muitas já convertidas) e projetos de lei em andamento no Congresso Nacional.

O quadro contido no Anexo III sintetiza as principais alterações advindas das normas pesquisadas pelo citado autor.

Dentre as várias alterações que essas novas disposições legais trouxeram ao acarbouço do Direito do Trabalho, citam-se: a desindexação salarial; o contrato de trabalho por tempo determinado (contrato temporário), que implica drásticas reduções nos direitos do empregado, principalmente em caso de dispensa sem justa causa; a flexibilização da jornada de trabalho, ensejando jornadas diárias superiores a oito horas sem a contrapartida em horas-extras.

Cumprido dar um destaque especial ao Projeto de Lei 5.483/01, do Poder Executivo, cuja importância não permite ignorá-lo na presente dissertação, notadamente se ponderarmos que ele também tramitou, até há pouco tempo<sup>211</sup>, sob regime de urgência. Trata-se da pretensão de modificar várias disposições do art. 618 da CLT, afetos aos direitos trabalhistas, inclusive àqueles previstos na

---

<sup>211</sup> Em sessão de 30/04/2003, o Senado Federal aprovou a Mensagem nº 78/03, na qual o Excelentíssimo Senhor Presidente da República solicitou a retirada de tramitação desse projeto de lei.

Constituição. Dentre os vários direitos ameaçados pela possibilidade de, mediante negociações coletivas, serem retirados do trabalhador, salientam-se: proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa; seguro-desemprego; FGTS; piso salarial; 13º salário; remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; proteção do salário; participação nos lucros; salário-família; remuneração da hora extra superior a 50% do valor da hora normal; gozo das férias; licença à gestante; licença-paternidade; aviso-prévio proporcional; aviso-prévio de trinta dias; proteção do mercado de trabalho da mulher; adicionais de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas; proteção em face da automação; aposentadoria; estabilidade da gestante, do dirigente de CIPA e demais modalidades de estabilidade provisória legais.

Interessante aspecto observado por FREITAS (2002), é que vários dos projetos encaminhados pelo Executivo, até o final de 2002, tramitaram em caráter de urgência no Congresso Nacional, a pedido do Governo. Tal mecanismo reduziu as possibilidades de discussões mais amplas, ferindo o aspecto democrático do debate legislativo e prejudicando a interlocução com os principais interessados nesses projetos: os trabalhadores.

A partir dessas observações, não se quer negar a possibilidade de eventuais efeitos positivos isolados dessa abertura à flexibilização das relações trabalhistas (relativamente a uma categoria ou outra que poderiam beneficiar-se de contratos de trabalhos amparados primordialmente no direito negocial). Todavia, é inegável que essa intensa ação governamental ensejou a redução dos direitos dos trabalhadores, ferindo o princípio tutelar do Direito do Trabalho.

Cumprе salientar que o Governo eleito em 2002 sinaliza um arrefecimento nessa pressão para flexibilizar e desregulamentar o Direito do Trabalho, registrando-se, como sinal dessa disposição, o pedido da Presidência da República para arquivar o aludido PL 5.483/01, acolhido pelo Senado Federal em Sessão de 30/04/2003.

**V- Os efeitos das modificações na legislação trabalhista**

Essas modificações legais não apenas restringiram (ou tentaram fazê-lo) a possibilidade de acesso dos trabalhadores aos direitos laborais até então amparados pelo Estado, como também deixaram de trazer os benefícios sociais prometidos no discurso que as engendrou. Ao contrário, conforme se demonstrou na Seção II, os níveis de emprego e renda ao longo da década de 90 e, já agora, no início do século XXI, continuam declinantes. Isso, além de reforçar a tese de que as verdadeiras causas da crise do emprego são de natureza macroeconômica, também denota a alta relação custo/benefício, no campo social, que a desregulamentação e a flexibilização das relações de trabalho estão representando para o Brasil.

Importante dizer que alguns outros países que tentaram caminho semelhante também não tiveram o sucesso almejado. A Argentina, mesmo após minimizar sua rede de proteção social, diminuir as férias remuneradas de seus trabalhadores de trinta para apenas cinco dias (somente após vinte anos de empresa é que o trabalhador teria direito a um mês de férias), acabar com o 13º salário entre outros direitos, mesmo assim, sua taxa de desemprego aumentou (ADFURGS, 2002). Segundo informado pelo Sintrasef (SINTRASEF, 2002), os seguintes países sofreram incremento nos índices de desemprego – assinalados entre parêntesis –, mesmo após implementar esse gênero de mudanças: Argentina (7,7% e 14,28%), Chile (7,4% e 9,8%), Alemanha (4,8% e 8,7%), Japão (2,1% e 4,7%), França (9,0% e 11,3%). Na Espanha, em 1994, o governo criou a contratação temporária, a parcial e outras formas de flexibilização. Contudo, em 1997 e 1999, teve de retomar as antigas proteções aos trabalhadores, ocasião em que o desemprego começou a reduzir-se (ADFURGS, 2002).

Não sem motivo é que se percebem várias manifestações da sociedade contrárias a essa onda de reformas no Brasil.

O jornal “Folha de São Paulo”, edição de 02/12/2001, publicou pesquisa acerca da opinião dos paulistanos sobre o projeto de reforma da CLT. Como resultado, 61% dos entrevistados

desconheciam ou estavam mal informados sobre PL n. 5.483, então em curso no Congresso Nacional; dos que dele sabiam, 46% eram-lhe contrários, sendo que 51% dos que emitiram opinião sobre o projeto entendiam que ele traria mais prejuízos que benefícios aos trabalhadores. Duas interpretações inequívocas despontam dessa pesquisa: o elevado nível de desinformação acerca de tão importante projeto de lei e a reprovação relativa da sociedade por parte daqueles que o conhecem. Saliente-se que o elevado nível de desenvolvimento da cidade de São Paulo permite concluir que o grau de desinformação sobre esse projeto de lei, em nível nacional, é ainda maior.

Arrolam-se, ainda, manifestações contrárias a essas mudanças, oriundas de instituições bem representativas da sociedade: Confederação Nacional dos Bispos do Brasil – CNBB –, na figura de Dom Jayme Chenello (ABRAMO, 2002); Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Anamatra (ANAMATRA, 2001) –; Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Federal no Rio de Janeiro – Sintrasef (SINTRASEF, 2002) –; Associação dos Docentes da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Adfurgs (ADFURGS, 2002) –; entre uma miríade de outras entidades.

Como conclusão desta parte, pode-se dizer que as alterações na legislação trabalhista, com vistas a desregulamentar e a flexibilizar as relações de trabalho e emprego, não refletem o anseio da sociedade, representando uma paradoxal alteração do Direito, promovida pelo Estado, que, todavia, não corresponde, de fato, às necessidades e anseios sociais.

#### **VI - O Direito do Trabalho Mínimo (abordagem crítica e considerações sobre a necessidade de mudança de paradigma na Justiça do Trabalho)**

No debate acerca dos reflexos da globalização produtiva sobre o Direito do Trabalho, salientamos o confronto entre duas correntes que ponderam aspectos sociológicos da questão, a Teoria do Direito do Trabalho Mínimo, proposta, no Brasil, pelo Prof. Mário Antonio Lobato de Paiva, da Universidade Federal do Pará, e

a sua correspondente crítica, feita pelo Prof. Miguel Angel Sardegna, da Universidade de Buenos Aires.

A Teoria do Direito do Trabalho Mínimo compreende que o Direito Laboral deva ajustar-se às demandas da economia, como elemento reflexo da realidade social e econômica, sem a pretensão de ser agente indutor de mudanças sociais e econômicas, ao contrário do que defendem Eliaz Dias e Renato Treves, entre outros estudiosos da Sociologia Jurídica (SOUSA JUNIOR, 2002).

Paiva compreende que o Direito do Trabalho, como é hoje, ocasiona um maior controle, opressão e aumento das desigualdades econômico-sociais, sendo mais um instrumento de submissão da classe trabalhadora à burguesia. Recapitulando Marx, o autor anota que esse direito, como está, reflete a vontade da classe dominante, mediante seus postulados ideológicos.

Para o autor dessa teoria, a legislação do trabalho precisa estar mais aberta à economia e às necessidades de adaptação conjuntural. Nesse sentido, a desregulamentação e a flexibilização correspondem a um novo espírito do Estado, menos centralizado, mais aberto aos grupos naturais e mais preocupado com a eficácia e o bem estar da comunidade como um todo. Essa reclamada modificação no Direito do Trabalho volta-se ao desenvolvimento das relações laborais, buscando viabilizar estabilidade com crescimento e inclusão social. PAIVA (2002) afirma que nenhum ordenamento jurídico consegue acompanhar os avanços sociais, dada a rigidez da lei no tempo. Daí não ser viável reformular o Direito do Trabalho por meio do endurecimento e da multiplicação das leis e sua execução. A intervenção do Estado nas relações de trabalho deveria ser, nesse prisma, mínima.

Pelo que se depreende, a Teoria do Direito do Trabalho Mínimo, apesar de sustentar a possibilidade de novas formas de criação do direito laboral – que deveriam ser predominantemente negociais –, não acolhe a função tutelar do Direito do Trabalho como elemento indutor de progresso e equidade sociais, a partir da concessão imperativa de certos direitos ao trabalhador. Ao que se infere dessa teoria, que tem raízes na Europa, ela pressupõe um equilíbrio de forças no processo negocial das relações de trabalho, o

que não parece ocorrer no Brasil, em que há elevados níveis de desemprego, alta exclusão social, baixo grau de escolaridade e, portanto, de acesso a informação e de consciência dos direitos da cidadania, pela maior parte dos trabalhadores.

Por outro lado, SARDEGNA (2002) apresenta interessante crítica a essa teoria, sob o prisma jurídico, econômico e sociológico. Para esse autor, a Teoria do Direito do Trabalho Mínimo propõe, grosso modo, o desaparecimento da ordem pública do trabalho, mediante intensa desregulamentação das relações de trabalho, valorizando a autonomia da vontade/determinação das partes. Trata-se de uma teoria sob orientação das idéias liberais, que busca adaptar o emprego ao mercado de trabalho.

Sardegna demonstra que, em muitas crises econômicas, os direitos do trabalhador obteve avanços (e.g., no pós 2<sup>a</sup>. Grande Guerra), o que não permitiria acolher a tese de que a crise do emprego implica obrigatoriamente a redução dos direitos do trabalhador. Assinala, ainda, que o Direito do Trabalho não só é influenciado pela economia, mas também pode atuar como um “motor econômico”, estimulando-a. E aqui se nota uma convergência com as concepções sociológicas de Diaz e Treves, do direito como agente indutor de mudanças.

Assenta que “nenhuma sociedade integral resiste à coexistência dos homens e grupos sem um poder que imponha a ordem e encaixe as atividades dentro de um conjunto de valores de paz, justiça, solidariedade e liberdade” (SARDEGNA, 2002, p. 4). A pessoa humana não pode ser tratada como uma coisa, uma mercadoria, no jogo injusto do mercado e da livre competição<sup>212</sup>.

Por outro lado, o autor compreende que essa teoria possa até ser justa, desde que se embase na garantia de um conjunto de direitos internacionalmente aceitos de forma consensual. O que ocorreria mediante o nascimento de um Direito Internacional do Trabalho. Sardegna sintetiza sua visão crítica dessa teoria, assinalando que “para que o regime guardião/tutelar do Direito do Trabalho

---

212 Essa posição, ilustra o autor, foi defendida em fóruns internacionais, a exemplo da Conferência de Filadélfia (1924) e da 26<sup>a</sup>. Reunião da Conferência Internacional do Trabalho.

sobreviva, deverá, necessariamente, readquirir uma identidade diferente, mais profunda e mais genuína que a atual, vinculada com o destino de uma sociedade que quer e deve realizar-se também, através do homem que trabalha por meio de sua atividade para seus semelhantes” (op. cit., p. 9).

Vale, ainda, destacar uma terceira posição sobre o assunto. Trata-se do enfoque de PAOLI (2002), que, abordando também a questão da crise do Direito do Trabalho, mais precisamente da Justiça do Trabalho, prega uma alteração no modelo de gestão das relações entre trabalhadores e empregadores, tendo em vista, entre outros fatores, que a relação entre as classes sociais no Brasil sofreu modificações, desde o surgimento da legislação e do modelo atual, implicando, hoje, uma nova relação com o direito, com a lei, com o sentido da justiça. Não há mais tanto espaço para a exclusividade do Estado em por os direitos sociais, tendo em vista as novas demandas da livre-negociação, gerando direitos emergentes.

Segundo a autora, a experiência demonstra que a lei trabalhista pode, realmente, compensar a desigualdade dos trabalhadores diante do capital. Todavia, sua atuação não conduziu à noção de uma medida justa nas relações de trabalho. “Os rituais da justiça trabalhista criaram uma multidão de clientes dos direitos e não de cidadãos” (op. cit., p. 12).

Assim, Paoli propõe a abolição pelos trabalhadores, como atores sociais e políticos, da experiência da justiça do trabalho como elemento de arbitrariedade do poder, para repô-la como um instrumento de democratização. Daí a necessidade de modificar as funções disciplinares e burocratizadas dessa justiça, deixando de ser uma arbitragem monopolizada pelo poder público.

É fundamental perceber que a autora não apregoa o fim nem a minimização da Justiça do Trabalho, mas sim a sua democratização, de modo a que seja um verdadeiro instrumento de cidadania, e não um sistema burocrático que fomenta a indústria das indenizações.

Todavia, sem prejuízo de suas conclusões, Paoli também enfrenta a questão dos efeitos negativos da flexibilização dos direitos trabalhistas sob a ótica liberalizante das necessidades do mercado

globalizado. Esse contexto engendra várias formas de relações de trabalho (informalidade, trabalho familiar, em domicílio, temporário etc.) que merecem atenção especial. Além disso, reconhece que somente os trabalhadores mais bem qualificados, com maior controle do processo produtivo, organizados em sindicatos atuantes, altamente politizados, é que possuem facilidade relativa para livremente negociar suas relações de trabalho. Destarte, a questão contemporânea para a legislação trabalhista passa pelo “modo como ela atua *sobre* os direitos e a possibilidade de operar *para* os direitos”, visando a garanti-los àqueles que não possuem nível de organização suficiente para obter relações minimamente razoáveis de emprego.

Dos três prismas analisados, pode-se concluir que todos convergem para a necessidade de mudanças no sistema jurídico trabalhista, em face das novas demandas da sociedade e do sistema produtivo que despontam no século XXI. Uma corrente mais afinada com os ideais do liberalismo, a Teoria do Direito do Trabalho Mínimo, que, aqui, não acolhemos, em face dos dados empíricos já demonstrados, a sinalizar o fracasso da hipervalorização do direito negocial nas relações trabalhistas. E as duas outras, com as quais nos alinhamos, que propugnam por transformações dosadas, que garantam, sim, direitos mínimos (não no sentido de diminutos, mas para garantir um razoável nível de cidadania) aos trabalhadores, permitindo o surgimento de novas formas de relação de trabalho, sem prejuízo às garantias do emprego formal.

Conforme demonstra Sardegna, o Direito Laboral pode e deve impingir transformações sociais e, até mesmo, induzir o desenvolvimento econômico. A diminuição da concentração de renda, por exemplo, mediante o repasse de recursos do Estado e dos lucros das empresas, associada ao bem-estar, à saúde e à melhoria da qualificação profissional do trabalhador, representam elementos que contribuem para o aumento do consumo, da produtividade e, por conseguinte, do próprio nível de emprego. Essa é a tese que esposamos, quanto ao aspecto econômico.

Note-se que, quando se fala no “elevado Custo Brasil”, para atacar os encargos que incidem sobre a folha de pagamento, não se

pondera que essas vantagens do trabalhador brasileiro (13º. salário, férias de 30 dias etc.) mitigam, ainda que parcialmente, o irrisório nível salarial médio praticado em nosso país. Quando se comenta que nos Estados Unidos ou no Japão, as férias remuneradas são bem mais reduzidas, omite-se, em regra, que lá os salários são humilhantemente mais altos.

No campo jurídico e sociológico, só uma ampla discussão com a sociedade, para intentar essas mudanças, permite que surja um direito socialmente legítimo e eficaz, ao contrário do que se verificou no Brasil, no período em estudo<sup>213</sup>. Importa reconhecer que o Direito do Trabalho não é apenas instrumento voltado à economia, mas também, e principalmente, ao desenvolvimento social.

## CONCLUSÕES

De tudo o que foi exposto, crê-se demonstrado que o caminho adotado pelo Governo, desde meados dos anos 90 até recentemente, no sentido de desregulamentar e flexibilizar as relações trabalhistas, não surtiu os efeitos desejados, tanto por razões macroeconômicas, tidas como causa principal da crise de desemprego, quanto pela falta de eficácia da estratégia e das medidas até aqui adotadas. O desemprego vem aumentando, os salários decrescendo e o emprego aviltando-se, mediante o crescimento acentuado do trabalho informal e de novas formas de contratação de mão-de-obra, desprotegidas socialmente.

Na contramão do que se entende por Direito socialmente legítimo (enquanto produzido como reflexo do interesse da sociedade como um todo), o Estado vinha criando um novo arcabouço jurídico para as relações de trabalho a despeito dos protestos de setores representativos da sociedade (entidades de classe, religiosas etc.). Pressões do Poder Executivo para tramitação em caráter de urgência dessas novas leis, abortando oportunidades de maiores discussões, de

---

<sup>213</sup> Essa restrição temporal decorre apenas das limitações impostas pelos dados empíricos utilizados neste artigo, não afastando nossa convicção de que esse aspecto permeia toda a evolução histórica do direito trabalhista no Brasil, a exemplo da própria CLT, surgida durante um regime político totalitário.

audiências públicas efetivas, com o fito de aprovar rapidamente a desregulamentação de normas trabalhistas imperativas quanto a certos direitos básicos do trabalhador, representam o dado empírico do açodamento com que esse processo vinha sendo feito.

Em que pese haveremos citado que o atual Governo arrefeceu a pressão para a desregulamentação das relações de emprego, ao solicitar e obter o arquivamento do Projeto de Lei 5.483/01, não se vêem, ainda, ações efetivas do Estado para mitigar a crise de emprego enfrentada no País, principalmente em face da forte preponderância dos efeitos macroeconômicos (com destaque para a recessão) sobre a política de emprego.

No campo das discussões teóricas, vêm-se debates que, seja sob a ótica de supremacia do mercado (Paiva), seja pelo prisma do Direito Laboral como fonte de estímulo à economia (Sardegna), ou, ainda, sob o enfoque da necessidade de democratizar a justiça do trabalho, aproximando-a dos reais interesses da sociedade (Paoli), sinalizam, de forma convergente, para a premência de modernizar o Direito do Trabalho, adequando-o às novas demandas sociais do século XXI. Pelo que se demonstrou, inclusive a partir de experiências internacionais, parecem mais adequados à realidade brasileira os caminhos propostos por Sardegna e Paoli.

O paradigma que tem prevalecido na visão que vem norteando as mudanças na legislação trabalhista parece superado. Não se pode impingir uma desregulamentação das normas regentes do Direito do Trabalho, nos moldes preconizados pelo Direito do Trabalho Mínimo, amparando-se apenas em misteres econômicos, sonhados pela classe dominante (emprestando-se a terminologia de Marx). O Direito não pode omitir-se aos reclamos de natureza social. Mesmo reconhecendo que o Direito é, no mais das vezes, a imposição da ideologia daqueles que detêm o poder (novamente lembrando Marx), alinhamo-nos a idéia de que o Direito, como fenômeno social, deve ser posto, em primeira instância, pela Sociedade. E crescemos: integralmente representada. Não se nega que o Direito possa promover mudanças sociais (e isso já defendemos ao analisar Sardegna), porém ele não deve surgir desvinculado dos reais interesses da sociedade.

Nesse contexto, é preocupante a quase avassaladora força com que as pressões culturais da onda liberal globalizante, conforme anotado por Haddad, vem minando princípios de valorização do senso de coletividade, do planejamento, do associativismo, do respeito às heranças culturais e da dignidade humana, que há mais de dois séculos floresciam no Ocidente marcado pelo Iluminismo e pelos ideais libertários da Revolução Francesa, que tantas bases deram ao Direito moderno. Essa “tsunami” cultural (ou anticultural) parece estar intimamente ligada à apatia com que a sociedade tem encarado as discussões sobre a desregulamentação dos direitos trabalhistas (a exemplo da citada pesquisa feita pela "Folha de São Paulo", em que a maior parte dos entrevistados desconhecia o assunto). Cumpre, no entanto, recobrar forças e, na medida do possível, reagir a essa pressão ideológica da “democracia do mercado”, citando novamente Haddad.

Em suma, diante das falhas do modelo de condução do processo de adequação do Direito do Trabalho às novas demandas sociais e econômicas do novel século XXI, é premente lutar para a implementação de novas soluções. Esse é o caminho para a produção do Direito. Deve-se produzir um arcabouço jurídico socialmente legítimo, ou seja, que reflita os anseios da sociedade. No portal do século XXI, mais do que nunca, cumpre negar a tese hobbesiana, demonstrando que o homem não precisa comportar-se como lobo de seu próprio semelhante.

#### **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. “Flexibilizar direitos é dar um tiro no próprio pé”. In: *Adverso* 92. Jul/2001. Online: disponível na Internet via [http://www.adfurgs.org.br/ad/92/ad\\_92\\_m000.asp?secao=000](http://www.adfurgs.org.br/ad/92/ad_92_m000.asp?secao=000). 08/07/2002.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. *ANAMATRA contesta projeto que flexibiliza as relações de trabalho*. Nov/2001. Online: disponível na Internet via

<http://www.expressodanoticia.com.br/conteudo.asp?Codigo-334>.  
08/07/2002.

AZEREDO, Beatriz e RAMOS, Carlos Alberto. “Políticas públicas de emprego: experiências e desafios”. In: *Planejamento e Políticas Públicas*. Brasília: IPEA, v. 12, jun/dez/1995.

BOITO JR., Armando. *Política neoliberal e sindicalismo no Brasil*. São Paulo: Xamã, 1999

FREITAS, Carlos Eduardo. *Precarização do trabalho e estrangeiros no Brasil em um contexto neoliberal*. Online: disponível na Internet via <http://www.pt.org.br/assessor/vrnova.htm>. 08/07/2002.

----- *Alterações nas relações de trabalho: as iniciativas do governo FHC*. Online: disponível na Internet via <http://www.pt.org.br/assessor/trbfhc.htm>. 08/07/2002.

----- *O perigo da plena desregulamentação das leis trabalhistas*. Online: disponível na Internet via <http://www.pt.org.br/assessor/trbfhc.htm>. 08/07/2002.

FUNDAÇÃO INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. "Pesquisa Mensal de Emprego" (vários meses). Online: disponível na Internet via <http://www.ibge.gov.br/>. 05/04/2004.

FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO. “De volta à velha república?” In: *Periscópio – Boletim eletrônico quinzenal*. ed. 12, dez/2001. Online: disponível na Internet via [http://www.fpabramo.org.br/periscopio12/perisc\\_doze03.htm](http://www.fpabramo.org.br/periscopio12/perisc_doze03.htm). 08/07/2002.

FUNDAÇÃO SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS – SEADE – e DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS – DIEESE –. *Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de São Paulo*. Online: disponível na Internet via [http://www.seade.gov.br/cgi-bin/pedmv98/ped\\_01.ksh](http://www.seade.gov.br/cgi-bin/pedmv98/ped_01.ksh). 20/04/2004.

GONÇALVES, Reinaldo *et al.* “Globalização financeira e globalização produtiva”. In: *A Nova Economia Internacional: uma perspectiva brasileira*. Rio de Janeiro: Campus, 1998, cap. 7.

HADDAD, Fernando. *Igualdade e Direfeença: até que ponto o amor ou o ódio à diferença não escondem o amor ou o ódio à*

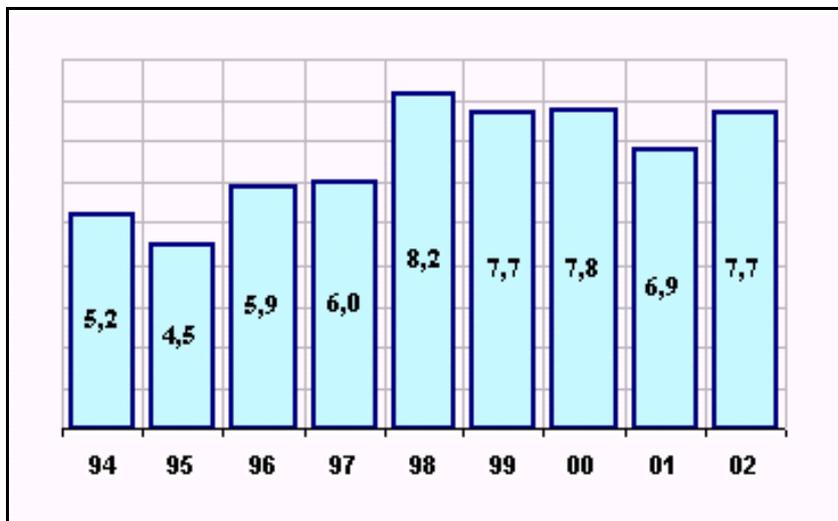
- desigualdade?* Online: disponível na Internet via [www.cidadefutura.com.br/cepat/2000-03/p4.html](http://www.cidadefutura.com.br/cepat/2000-03/p4.html). 08/07/2002.
- JATOBA, Jorge e ANDRADE, Everaldo G. Lopes. *A Desregulamentação do Mercado e das Relações de Trabalho no Brasil: potencial e limitações*. Brasília: IPEA, 1993.
- MATTOSO, Jorge. *Brasil desempregado*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1999.
- MATTOSO, Jorge e BALTAR, Paulo. “Transformações estruturais e emprego nos anos 90” In: *Ensaio FEE* (Fundação de Economia e Estatística Siegfried Emanuel Heuser). Porto Alegre: FEE, 1997, v. 18, n.1, p 13-40.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Combating unemployment and exclusion: issues and policy options*. Genebra: OIT, 1996.
- PAIVA, Mário Antonio Lobato de. *Direito do Trabalho Mínimo*. Online: disponível na Internet via <http://www.advogado.adv.br/artigos/2001/mlobatopaiva/direitotrabalho/minimo.htm>. 08/07/2002
- PAOLI, Maria Célia. *Os Direitos do Trabalho e sua Justiça. Em Busca das Referências Democráticas*. Online: disponível na Internet via <http://www.usp.br/revistausp/n21/fpaolistexto.html>. 08/07/2002.
- PELIANO, José Carlos Pereira. *Reestruturação Produtiva e Qualificação para o Trabalho*. Online: disponível na Internet via <http://www.pt.org.br/assessor/cefet.htm>. 08/07/2002
- POCHMANN, Marcio. *O Trabalho sob fogo cruzado*. São Paulo: Contexto, 1999.
- SARDEGNA, Miguel Angel. *Considerações sobre a Teoria do Direito do Trabalho Mínimo*. Online: disponível na Internet via <http://djuris.hypermart.net/doutrina/artigos/dirtrabmin1.htm>. 09.07.2002
- SINDICATO DOS TRABALHADORES NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL NO RIO DE JANEIRO. *Flexibilização da CLT não passa no Senado*. Online: disponível na Internet via <http://www.sintrasef.org.br/entrevista01.htm>. 08.07.2002

SOUSA JÚNIOR, José Geraldo de. *Sociologia Jurídica: condições sociais e possibilidades teóricas*. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 2002.

VIANNA, Maria Lúcia Werneck. “Trabalho e proteção social: velhos problemas e novas estratégias no contexto brasileiro”. *Série Textos para Discussão*. Rio de Janeiro: UFRJ/IEI, 1995, n. 345.

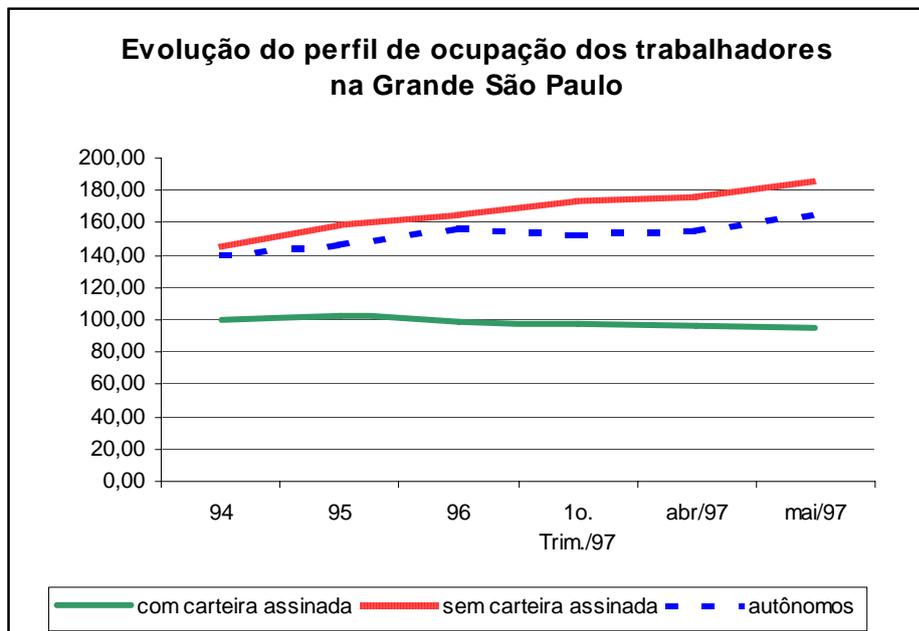
## ANEXO I

### Índices de desemprego no Brasil de 1994 a 2002



Fonte: IBGE

ANEXO II



Fonte: Seade/Dieese

## ANEXO III

**Resumo crítico de normas legais editadas entre 1995 e 2001 que modificam as relações trabalhistas**

**Leis nº 9.069/95 e nº 10.192/01 (Plano Real):**

Prevêm a livre negociação entre as partes e a vedação de indexação dos salários. Apesar de o fim da indexação salarial haver-se constituído em instrumento de contenção da inflação, em face do seu impacto nos custos nos salários, o resultado dessa instinção, a longo prazo, é redução do poder aquisitivo dos trabalhadores com baixo poder de pressão, seja por falta de organização sindical adequada, seja em virtude de peculiaridades do seu nicho de emprego (desemprego setorial, ou ainda, em virtude da própria recessão econômica que, reduzindo a oferta de empregos, enseja o achatamento salarial, mediante aumentos inferiores aos índices inflacionários.

**MP nº 1.663/98, convertida na Lei nº 9.711/98**

Limita o direito à aposentadoria especial.

**MP nº 1.709/98, atualizada para MP nº 2.164/01**

Cria a modalidade de trabalho parcial, caracterizada pela redução da jornada semanal com proporcional redução salarial. Prevê ampliação do prazo de compensação das horas trabalhadas, considerando a nova redação dada ao art. 59 da CLT, referente à jornada flexível, ou "banco de horas", de cento e vinte dias para um ano. Esta medida provisória enquadra-se no chamado "pacote contra o desemprego". Todavia, seus efeitos podem ser danosos ao trabalhador, caso os empregadores resolvam rescindir os contratos por tempo indeterminado e contratar trabalhadores parciais.

**Lei nº 9.032/95**

Nesse caso, o Governo Federal valeu-se do regime de urgência para aprovar o projeto de lei (de sua iniciativa) que previa aumento do salário mínimo. Todavia, de forma subliminar para o opinião pública, a lei aprovada estabeleceu importantes alterações na Lei nº 8.213/91, que trata dos benefícios previdenciários, aprovando-se regras danosas aos interesses dos trabalhadores: 1) o salário de benefício passou a substituir o salário de contribuição como referência para

pagamentos de benefícios, o que implicou redução dos seus valores; 2) o valor do auxílio-acidente foi fixado em 50% do salário de benefício, reduzindo-lhe também o valor; e 3) os valores do auxílio-doença comum e do auxílio-doença acidentário ficaram equiparados, o que pode ter provocado uma redução artificial dos registros de acidentes de trabalho, já que a notificação destes, com a medida, sofreria um desestímulo.

**Lei nº 9.300/96**

Alterou a Lei nº 5.889/73, reduzindo o valor das indenizações dos empregados rurais, que com isso deixam de receber, em suas verbas rescisórias, a incorporação das parcelas pagas in natura durante a relação de trabalho.

**Lei nº 9.525/97**

O projeto de lei, que previa a possibilidade de divisão do gozo das férias dos servidores públicos federais em até três etapas, foi aprovado sem debates no plenário da Câmara, após ter sido igualmente aceito o regime de urgência. A celeridade no processo legislativo impediu consulta às entidades dos trabalhadores interessados.

**Lei nº 9.528/97**

Cria nova modalidade de extinção do contrato de trabalho, a partir do requerimento de aposentadoria proporcional. A lei limitou também o acesso do trabalhador ao benefício previdenciário do auxílio-acidente. Foi considerada inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal, suspendendo-se seus efeitos.

**Lei nº 9.601/98.**

Também aprovada com um nível insatisfatório de discussões preliminares, a lei institui o contrato de trabalho por prazo determinado ou contrato temporário, ampliando as hipóteses já previstas no art. 443, § 2º, da CLT. Essa modalidade contratual, em que se fixa previamente o fim da sua vigência, deve ser estabelecida mediante negociações coletivas. Há vários questionamentos quanto à legitimidade social dessa lei (se atende ou não aos interesses reais dos trabalhadores).

O trabalhador temporário deixa de ter direito a parcelas típicas do contrato de trabalho por tempo indeterminado (não recebe o aviso-

prévio nem a multa de 40% sobre o FGTS, direitos pagos ao fim do contrato por tempo indeterminado; o valor do depósito mensal do FGTS é reduzido de 8%, no contrato normal, para 2% sobre a remuneração do contratado durante um período de dezoito meses, dobrado mediante a MP 1779, em sua 11a. edição, de junho de 1999).

O contrato temporário pode ensejar divisão entre os trabalhadores de uma mesma empresa (temporários e permanentes), prejudicando os movimentos reivindicatórios coletivos.

A lei não coíbe, a contento, a substituição de contratos por tempo indeterminado por contratos temporários.

Ao condicionar o contrato à negociação coletiva, a lei vincula os sindicatos à forma contratual temporária, e vice-versa. Por conseguinte, aumenta-se a força dos representantes sindicais, o que pode afetar, de forma negativa, os interesses dos trabalhadores, caso sua representação de classe não seja suficientemente forte e identificada com os seus interesses para garantir-lhes condições de trabalho razoáveis. Fala-se, aqui, do risco de os sindicatos acumpliciarem-se com os interesses patronais.

Ilustrando as diferenças entre os dois tipos de contratos, no aspecto salarial, FREITAS (2001), faz didática simulação, adotando um salário de R\$ 1.000,00, e durações contratuais de seis meses, um ano e dois anos, conforme ilustrado no Anexo IV. Demonstra-se que, em caso de dispensa sem justa causa, a perda financeira, para o trabalhador, gira em torno de 50%.

Outra inovação dessa lei é a jornada flexível, ou banco de horas, que considera a jornada de trabalho de um ano (prazo ampliado pela Medida Provisória 1779), e não mais de uma semana, como era aceito pela lei e pela jurisprudência dos tribunais. O tempo do empregado passa a ser controlado segundo as necessidades da produção. O pagamento das horas extras só ocorreria após um ano, se, ao longo desse período, o empregado trabalhar mais que a jornada anual. Vê-se que tal dispositivo reduz a necessidade de a empresa de contratar empregados nos picos de produção, com reflexos negativos no índice de desemprego. Também o banco de horas ou a jornada flexível tem de ser previsto em acordo ou convenção coletiva de

<p>trabalho. Há perdas salariais em face da diminuição das horas-extras sujeitas a remuneração. Partidos políticos de oposição e confederações sindicais ajuizaram ações de inconstitucionalidade contra essa lei.</p>
<p><b>Lei nº 9.477/97</b> Possibilita a instituição de fundos privados de previdência complementar à pública (INSS), desonerando o Estado de seus compromissos previdenciários. Alguns aspectos da realidade brasileira, apurados pelo Dieese/Seade, sinalizam que a implementação efetiva dessa lei pode trazer prejuízos ao trabalhador, quais sejam: 1) o baixo tempo médio de permanência no emprego; 2) o elevado período para que o trabalhador desempregado se recoloca no mercado formal (vejam-se os dados na Seção II); e 3) o baixo nível salarial, que inviabiliza os descontos elevados que os planos privados de previdência exigem.</p>
<p><b>Lei nº 9.491/97</b> Entre outras disposições, restringe o saque da multa de 40% do FGTS, que deixa de ser paga no momento das verbas rescisórias, para ser sacada posteriormente na Caixa Econômica Federal, o que enfraqueceria o ato homologatório da rescisão, realizado em sindicatos ou em DRT's, posto que esta parcela específica deixa de ser objeto de controle pecuniário direto.</p>
<p><b>Lei nº 9.608/98</b> Estabelece o serviço voluntário como modalidade de atividade não empregatícia, exigindo apenas, como única formalidade, o chamado termo de adesão, que impede o pagamento de obrigações trabalhistas, podendo ensejar fraudes contra os trabalhadores menos conscientes de seus direitos.</p>
<p><b>Lei nº 9.701/98</b> Definiu trabalhador rural e empresário ou empregador rural para fins de cobrança de contribuição sindical, permitindo que verbas dos sindicatos de trabalhadores fossem transferidas para sindicatos patronais rurais.</p>
<p><b>Lei nº 9.957/00</b> Também apresentada como medida de combate ao desemprego, foi</p>

igualmente analisada sem a devida intensidade de debates que a matéria requer. Prevê uma nova modalidade de processamento para as ações judiciais trabalhistas, cujo valor não exceda a 40 salários mínimos, visando, assim, à celeridade processual. Trata-se do chamado "procedimento sumaríssimo". Apesar de imperfeições, a exemplo das ações em que não é possível saber-se, de antemão, o valor certo da causa (p. ex., as que exigem perícias), trata-se de novidade processual que pode resultar em maior agilidade na fase de apreciação recursal.

**Lei nº 9.958/00**

Também criada no afã de combater o desemprego. Prevê a possibilidade de criação de comissões paritárias de empregados e empregadores, nas empresas ou nos sindicatos, que analisariam os conflitos, buscando a conciliação. Em caso de acordo entre as partes, o ato seria encaminhado ao Judiciário e homologado, ficando o trabalhador, a partir daí, impedido de reclamar outras parcelas que não as expressamente ressalvadas no acordo, bem como de recorrer da homologação. Essa inovação, por um lado, aumenta o grau de liberdade das partes em decidir conflitos sem a interferência da Justiça do Trabalho, estimulando soluções negociadas (como pretendido por Paoli), mas, sob outro aspecto, pode ser mal utilizada, impedindo trabalhadores pouco informados (ou mesmo manipulados por empregadores e eventuais comissões ilegítimas) de obterem justamente a totalidade dos direitos que lhe competem.

**Lei nº 10.101/00**

Trata da participação nos lucros, sem prever a obrigatoriedade, por parte das empresas, de informar a seus empregados sobre os balanços financeiros e lucros, tampouco obriga o debate paritário entre as partes a fim de se regulamentar critérios de distribuição dos lucros. Permite a "legalização" do trabalho dos comerciários aos domingos, sem consulta à categoria e aos municípios. Interessante notar que a ausência de transparência na divulgação dos balanços financeiros e lucros ensejou, nos Estados Unidos, em 2002, expressivos prejuízos aos empregados de grandes corporações que partilhavam lucros mediante opções no mercado acionário. Descobertas as fraudes nos balanços (WorldCom, Xerox e outras), os empregados absorveram

amargos prejuízos. Nada impede que isso também ocorra no Brasil, em que as normas contábeis não são mais rigorosas que nos EUA.

**MP nº 2.226/01**

Institui o critério da transcendência (social, política, econômica ou jurídica) no exame de recursos de revista ajuizados junto ao O Tribunal Superior do Trabalho, implicando o risco de sacrificar uma demanda judicial a partir de suposições acerca dos efeitos e conseqüências sociais, políticas, econômicas ou jurídicas que podem advir da demanda.

**Lei nº 10.208/01**

Cria a possibilidade de o empregado doméstico ter acesso ao FGTS e ao seguro-desemprego. Ocorre que esses direitos trabalhistas apenas poderão ter eficácia se assim desejar o empregador. É uma lei, em princípio, inócua, pois deixa à mercê do empregador a decisão de conceder ao empregado um benefício que lhe importará custos adicionais.

Fonte: adaptado de FREITAS ( 2001)

## ANEXO IV

**Comparativo entre verbas rescisórias: contrato por prazo indeterminado e contrato por prazo determinado. (Salário = R\$ 1.000,00)**

Parcelas	Duração do contrato					
	6 meses		1 ano		2 anos	
	Contrato Normal	Contrato Temporário	Contrato Normal	Contrato Temporário	Contrato Normal	Contrato Temporário
Aviso Prévio	1.000,00	Não há	1.000,00	Não há	1.000,00	Não há
FGTS	480,00	120,00	960,00	240,00	1.920,00	480,00
40% do FGTS (multa)	192,00	Não há	384,00	Não há	768,00	Não há
13º salário	500,00	500,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00
Férias + 1/3	666,00	666,00	1.333,00	1.333,00	1.333,00	1.333,00
TOTAL	2.838,00	1.286,00	4.677,00	2.573,00	6.021,00	2.813,00

Fonte: FREITAS (2001)