

# A RELEVÂNCIA DO DIÁLOGO SOCIAL, NA ERA DAS REFORMAS, PARA SALVAGUARDAR O HUMANISMO DO DIREITO DO TRABALHO

Dinaura Godinho Pimentel Gomes\*

SUMÁRIO: 1. Introdução; 2. A atuação sindical no cenário da globalização econômica: estudos de direito comparado; 3. O caráter liberticida do mercado e a função social da empresa, nos termos da Constituição Federal brasileira; 4. A importância da negociação coletiva como procedimento indispensável para se implementar reformas trabalhistas; 5. Conclusão.

## 1. INTRODUÇÃO

Na era da globalização econômica, o trabalho vivo está cada vez mais reduzido e o trabalho morto ampliado, embora, não se possa deixar de considerar que se vive numa SOCIEDADE DE TRABALHO. A maioria das pessoas do planeta depende do próprio labor para ter uma vida digna. Um novo paradigma regulatório se impõe, para substituir o atual, de modo a abranger todas as formas de trabalho socialmente úteis. Os excluídos já não podem mais esperar. Urge a mobilização dos agentes sociais em favor da inclusão social *pelo trabalho*.

Estatisticamente, no primeiro mundo, um percentual de menos de trinta por cento da população economicamente ativa está sob a tutela do direito do trabalho clássico. No Brasil, dos 80 milhões de trabalhadores que integram a População Economicamente Ativa – PEA - apenas 23 milhões são considerados trabalhadores formais, contribuintes do INSS. Ademais, aponta o recente Relatório de Desenvolvimento Humano de 2004, elaborado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) o imensurável agravamento da pobreza nos países de reduzido desenvolvimento humano. Hoje, há 831 milhões de pessoas subnutridas num universo de 1,1 bilhão, que vivem com menos de US\$1 por dia. Enquanto isso, viceja o formidável enriquecimento das empresas multinacionais, que são as grandes beneficiárias do processo de globalização econômica. A esse respeito, os professores Flávia Piovesan e Joaquim Herrera Flores ressaltam que “das cem maiores economias mundiais, 51 são empresas multinacionais e 49 são Estados nacionais”<sup>1</sup>.

O fato de aumentar consideravelmente o número de pessoas que passam fome, por falta de *trabalho*, apesar da existência de bens em quantidade suficiente, “só pode explicar-se pela falta de direitos e não pela escassez de bens. O problema fundamental é o da organização da sociedade”, nas palavras do professor Antônio José de Avelãs Nunes<sup>2</sup>, da Faculdade de Direito de Coimbra. Por isso, se o neoliberalismo, como matriz ideológica da chamada globalização, for hoje irreversível, imperioso ao País aderir e participar da internacionalização da economia, contudo de modo que se possa dela tirar o melhor proveito em favor da classe trabalhadora<sup>3</sup>.

---

\* Dinaura Godinho Pimentel Gomes é Juíza do Trabalho, Titular da 1ª Vara de Londrina. Doutora em Direito do Trabalho e Sindical pela Universidade *Degli Studi di Roma – La Sapienza*, com revalidação pela Universidade de São Paulo – USP - e Pós-Doutorado em Direito junto à Pontifícia Universidade Católica - PUC-SP.

1. PIOVESAN, Flávia; FLORES, Joaquim Herrera. Pobreza, multiculturalismo e justiça social. In: Folha de São Paulo, 27 de julho de 2004, p. A3.

2. NUNES, Antônio José Avelãs. Neoliberalismo e Direitos Humanos. Rio de Janeiro-São Paulo: Renovar, 2003, p. 116.

3. Cf. Amauri Mascaro NASCIMENTO. Compêndio de Direito Sindical. 3ª Edição. São Paulo: LTr, p. 101.

## 2. A ATUAÇÃO SINDICAL NO CENÁRIO DA GLOBALIZAÇÃO ECONÔMICA: ESTUDOS DE DIREITO COMPARADO

O Estado Democrático de Direito é o modelo que melhor propicia o debate, principalmente em vista de necessárias REFORMAS A RESPEITO DA REGULAÇÃO DO TRABALHO, que concilie a criação de empregos estáveis e de qualidade com as necessidades da empresa, diante das exigências de um mercado flutuante.

Nesse cenário, é através do diálogo que vem se buscando com menos dificuldades, nos países democráticos, manter as conquistas dos trabalhadores compatíveis com a sua dignidade humana, diante dos efeitos nefastos da globalização da economia. Na Alemanha, por exemplo, a tradição negocial é de longa data. O órgão de representação dos trabalhadores tem ampla competência negocial no âmbito das empresas. Aliás, de um modo geral, na União Européia, o “diálogo social” ocupa uma posição central. Com base nele, as nações visam chegar a um “capitalismo regulamentado”, cuja meta é criar um alto grau de igualdade através de uma ampla redistribuição dos benefícios da economia de mercado. Guiadas pelo princípio da solidariedade, as empresas e os trabalhadores buscam realizar acordos moderados e ajustados às diferentes realidades. Para chegar a esse resultado, os países industrializados desenvolvidos, econômica e politicamente, contam com atuantes instituições representativas de importantes setores da sociedade civil que articulam negociações em diversos níveis, nacional, regionais e nos locais de trabalho<sup>4</sup>.

A globalização, não raro, irradia-se, compromete a nacionalidade, reduz o tamanho do Estado, afeta o povo, sua cultura e condiciona o desenvolvimento e o futuro do país. Impiedosamente, devora o capital nacional, tomando conta do parque industrial nativo. Valendo-se do avanço tecnológico reduz os empregos e portanto contribui decisivamente para a exclusão social<sup>5</sup>. Isso se deve à maior capacidade do mundo dos negócios centrado nos grandes blocos transnacionais de criar suas próprias regras, livre de critérios preestabelecidos, para atribuição de maior poder e de seguras guias políticas. Nessa senda, indubitavelmente, a globalização amplia de fato o espaço dos poderes privados e limita os poderes públicos, nacionais e internacionais. O sistema legal global, incipiente, vem submetido aos imperativos dos mercados que operam com lógicas diversas e cada vez mais de forma desagregadora<sup>6</sup>.

Para amenizar a disseminação da exploração do trabalho humano, em larga escala, com escandalosa violação das normas sociais e desrespeito aos direitos humanos, a Organização Internacional do Trabalho aprovou em 1998 a “*Declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho*”, declarando como direitos fundamentais de alcance a proibição do trabalho escravo e infantil, o direito a não discriminação e os direitos de liberdade sindical e de negociação coletiva<sup>7</sup>. Vislumbra-se que a finalidade

---

4. Cf. José PASTORE. Reforma Sindical: para onde o Brasil quer ir (estudos de casos de pluralidade sindical). São Paulo: LTr, 2003, p. 16-17. Um outro exemplo ocorreu recentemente na França, quando a representação sindical dos trabalhadores, da fábrica de componentes automotivos da multinacional alemã BORCH, celebrou um acordo para trabalhar além das 35 horas previstas em lei. Igualmente, esse fato se deu na cidade de Bocholt, na Alemanha, junto à empresa SIEMENS. Cf. Folha de São Paulo, 8 de julho de 2004, p. A 12.

5. Nas palavras de José Carlos AROUCA. O Sindicato em um mundo globalizado. São Paulo: LTr, 2003, p. 957.

6. Cf. aponta o “Progetto di ricerca internazionale globalizzazione e pace”, resultante do IV Congresso Internacional do Instituto Jacques Maritain (Quali regole per la globalizzazione? Diritto, diritti e ordine mondiale). Treviso, Villa Albrizzi-Franchetti, 13-14 de dezembro de 2001. In: Pozzoli, Lafayette. Direito Comunitário Europeu – Uma perspectiva para a América Latina. São Paulo: Editora Método, 2003, p. 216.

7. MARTINEZ, Juan M. Ramírez y otros. Curso de Drecho del Trabajo – Fuentes. Derecho Sindical. Contrato de trabajo. Seguridad Social. Proceso Laboral. Valença: Tirant Lo Blanch, 2002, p. 38. Tradução livre.

concreta de tal declaração é a de tornar claro ao mundo que os direitos inscritos nos documentos normativos internacionais efetivamente são DIREITOS HUMANOS e que integram os direitos sociais fundamentais, que não podem ser violentados nem desvirtuados, mas plenamente tutelados pelos países membros, que assumiram o compromisso de assim respeitá-los na Carta de Adesão à OIT.

Desse modo, verifica-se que, nos países de capitalismo mais avançado da Europa, os empresários nacionais e os trabalhadores em geral igualmente sofrem o domínio dos monopólios econômicos, dos grandes conglomerados internacionais. Nesse contexto, é o diálogo e a postura ética dos protagonistas sociais, no seio das relações de trabalho, que, a final, têm possibilitado a adaptação das garantias e direitos dos trabalhadores às exigências técnico-produtivas das empresas, no sentido de melhor salvaguardar a dignidade da pessoa humana.

O diálogo social, por conseguinte, além de trazer solução aos conflitos coletivos, afasta a hipótese de se impor a desregulamentação das condições de trabalho, a exemplo do que ocorria na época da crise provocada pela primeira Revolução Industrial. Portanto, em razão do acelerado desemprego, esses países da Europa buscam diversas soluções, através da negociação coletiva tendente ao acordo. De início, adotaram novos tipos de contratos individuais de trabalho, considerados atípicos, como aqueles por prazo determinado, serviços temporários e de tempo parcial, quebrando assim o tradicional princípio da estabilidade no emprego.

Na Espanha, os resultados advindos dessa política de implantação de novos tipos de contratos não atenderam às expectativas voltadas à premente solução dos grandes problemas sociais. O processo de flexibilização iniciou-se por volta de 1984, quando a taxa de desempregados alcançava o percentual de 10%. Entretanto, “após uma década de reformas flexibilizadoras, o desemprego, que deveria ter baixado, subiu para cerca de 22%”, conforme aponta Oscar Ermida Uriarte<sup>8</sup>. Posteriormente, reformas negociadas foram introduzidas para restringir tais possibilidades de contratação por prazo certo, com a finalidade de restabelecer a estabilidade e combater o trabalho precário, mediante a celebração do ACORDO INTERNACIONAL DE ESTABILIDADE NO EMPREGO, em 1997, justamente para promover o contrato por prazo indeterminado. Em razão dessa nova política, o desemprego caiu para 18 ou 19%<sup>9</sup>.

Denota-se que a tendência marcante, na Espanha, tem sido aquela de potencializar o desenvolvimento da negociação coletiva, como elemento regulador das relações de trabalho e das condições de trabalho, capaz de introduzir mecanismos de adaptação equilibrada<sup>10</sup> das normas legais rígidas a novas circunstâncias exigidas das empresas de um modo geral, por força da tecnologia ou automação do processo produtivo.

Essa tem sido a diretriz da União Européia, que procura desenvolver a idéia do DIÁLOGO SOCIAL, valorizando os contratos coletivos de trabalho, como fonte de normatização comunitária, tal como vem espelhado na CARTA COMUNITÁRIA DE DIREITOS SOCIAIS FUNDAMENTAIS, de 1989, que “fixa regras de tutela dos trabalhadores, dentre as quais a liberdade de associação sindical e contratação coletiva”<sup>11</sup>.

---

8. URIARTE, Oscar Ermida. *A Flexibilidade*. São Paulo: LTr, 2002, p. 57.

9. Idem. Ibidem. Nesse particular, convém notar que, na Itália, desde 1997, a lei faculta interrupções aos contratos por prazo determinado, por conta de um seguro social e da empresa, para propiciar a formação profissional do trabalhador precariamente contratado, justamente visando o seu reingresso no mercado de forma mais estabilizada.

10. Cf. Juan M. Ramírez Martínez e outros. *Curso de Derecho del Trabajo*. Fuentes. Derecho Sindical. Contrato de trabajo. Seguridad Social. Proceso Laboral. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2002, p. 37.

11. *Apud* Amauri Mascaro Nascimento. *Compêndio de Direito Sindical*, op. cit. pp. 101 e 102.

Inegavelmente, a experiência desses países vem mostrando que a flexibilização ditada pelos ideólogos do neoliberalismo, como forma de se obter a pretendida adaptação das normas de proteção dos trabalhadores às imposições da globalização econômica, não gera empregos. Ao contrário, deflagra a deteriorização da qualidade de empregos que restam e a acentuada exclusão, dando ensejo aos bolsões de desempregados que recorrem cada vez mais à informalidade. Denota-se que o melhor caminho, para se enfrentar essas crises que atingem o mundo do trabalho, não é o das reformas legais, no sentido de flexibilizar ao máximo a legislação trabalhista, porque o “verdadeiro problema do emprego não é o Direito do Trabalho nem o sistema das relações de trabalho. O verdadeiro problema é um sistema econômico que destrói mais do que gera postos de trabalho. A substituição da mão-de-obra por tecnologia, a possibilidade técnica de produzir com menos mão-de-obra, mais a conveniência economicista de manter um desemprego funcional são os reais problemas”<sup>12</sup>.

Como não pode haver retrocessos nas conquistas dos trabalhadores<sup>13</sup>, cumpre aos operadores do Direito do Trabalho tratar da questão hodierna, procurando a solução mais *humana*, baseada em critérios de justiça e de adequação social, no sentido de identificar, analisar e discutir esses problemas, no âmbito da dogmática jurídica, porém pela identificação dos valores que animam o ordenamento positivo. Contudo, a tarefa mais importante incumbe ao próprio Estado-nação, que adota o modelo Democrático de Direito, do qual adveio a proteção legal dos trabalhadores.

Vale dizer, conforme muito bem enfatiza Arion Sayão Romita<sup>14</sup>, mediante uma legislação de suporte, cumpre ao Estado estimular “a organização da classe trabalhadora para que esta alcance pela via da negociação com a classe patronal a realização de seus legítimos interesses. Não cabe só ao Estado-legislador, menos ainda ao Estado-Juiz, proteger o trabalhador. É a união da classe trabalhadora, sua organização em entes sindicais livres, autênticos e representativos que protege o trabalhador. É no regime de liberdades públicas, assegurado o direito de reunião e de livre manifestação do pensamento, em suma, em regime de liberdade sindical, que o trabalhador encontra a única proteção que almeja, ou seja, a proteção derivada de sua própria força”.

Um sistema político de democracia *formal*, que não fortalece as entidades sindicais para a negociação coletiva, proporciona desequilíbrio na correlação de forças e ainda gera a involuntária desregulamentação, provocando a volta da barbárie. A *contrário sensu*, onde plenamente vigora a democracia participativa dá-se prevalência ao dirigismo consentido, de baixo para cima, para se conservar as bases do capitalismo, com sustentação da liberdade dos grupos intermediários da sociedade civil, onde se incluem os órgãos de representação sindical dos trabalhadores (e dos empregadores), fomentando-se a negociação coletiva e até mesmo a *concertação social*, como formas de se desenvolver novas políticas de responsabilidade e de colaboração entre o Estado (democrático) e os protagonistas das relações de trabalho (mais representativos). Enfim, “não intervir, fomentar a negociação e fiscalizar o cumprimento das normas, eis os principais aspectos que devem ser preocupação de um Estado democrático”<sup>15</sup>.

A democratização de uma sociedade se mede pela intensidade da realização, em seu interior, da tendência ao associativismo social, sendo o sindicato “uma das

12. Nas palavras de Oscar Ermida Uriarte, op. cit. p. 59.

13. Não se pode nunca esquecer que “a dura realidade da história (...) demonstra que a liberdade de contratar, que foi e é uma quimera fora do poder econômico, converteu-se em um jogo dominado pelos mais fortes”, nas palavras de Paulo Luiz Neto Lobo. In: O Contrato: exigências e concepções atuais. São Paulo: Saraiva, 1986, p. 11, *apud* LAIMER, Adriano Guedes. O novo papel dos sindicatos. São Paulo: LTr, 2003, p. 79.

14. ROMITA, Arion Sayão. O Princípio da Proteção em Xequê e outros ensaios. São Paulo: LTr, 2003, p. 31.

15. LAIMER, Adriano Guedes. O novo papel dos Sindicatos. São Paulo: LTr, 2003, p. 71.

estruturas indispensáveis ao funcionamento do subsistema das relações de trabalho”<sup>16</sup>, mormente no que tange à promoção de reformas compatíveis com a dignidade humana do trabalhador e com a capacidade econômica das empresas. Imprescindível se torna, portanto, a redefinição do papel das organizações sindicais, a exemplo do que ocorre nos países de industrialização mais avançada que adotam o modelo *abstencionista*, onde se prioriza a formação de um sistema sindical autônomo e legítimo<sup>17</sup> para reger as relações de trabalho, porém, sob a tutela e promoção do Estado.

Decorre daí que as soluções mais viáveis, no âmbito de uma sociedade democrática, impõem a *flexibilidade* negociada, para adaptação do direito do trabalho a essas transformações impostas pela globalização econômica. Impõem uma política de cooperação, de solidariedade em ação, entre os interlocutores sociais, apoiada e estimulada pelo Estado, a quem cabe prestigiar e promover a liberdade econômica e sindical<sup>18</sup>. É ao Governo que incumbe liderar o processo reestruturante das relações sociais, à luz da Constituição Federal.

Nesse contexto, o papel do SINDICATO deve ser repensado e mais valorizado para, em parceria com o Governo e empresas de grande porte (nacionais e transnacionais), ter força e legitimidade suficientes para se envolver com outras questões da sociedade civil, atinentes aos direitos humanos, minorias, consumidores, estendendo sua atuação junto aos trabalhadores que se encontram fora do mundo do emprego e aos que se acham totalmente na informalidade.

Essa mudança de atuação tem sido obtida com pactos sociais, que derivam da participação efetiva dos sindicatos mais representativos, na prática de *concertação social*, poderoso “método do consenso como fórmula para canalizar as tensões da sociedade industrial”<sup>19</sup>. Por exemplo, na Espanha, desde o final dos anos 70 e na Itália, a partir de 1983, vêm sendo firmados pactos sociais de grande amplitude. O Pacto de Moncloa na Espanha e o Pacto pelo Emprego na Itália tiveram reflexos nos seus respectivos sistemas de relações de trabalho, tornando-os um pouco mais negociais. O mesmo aconteceu em outros países, nos quais as parcerias entre os atores sociais vêm funcionando de maneira contínua, como é o caso da Holanda, da Irlanda, Suécia, Noruega, Finlândia e Dinamarca. Em todos esses países, há uma interação entre a negociação centralizada com os demais níveis de negociação descentralizada<sup>20</sup>.

Assim, as normas que hoje regem os contratos individuais de trabalho, em sua maioria, advêm mais da negociação coletiva, contudo, sob a forte sustentação do Estado, a quem compete garantir a aplicabilidade e eficácia das normas coletivas.

Na Itália, os sindicatos recebem inclusive delegação legislativa para regulamentação contratual de determinados institutos jurídicos, apenas genericamente disciplinados pela lei. Nessas hipóteses ficam também habilitados a derogar *in pejus* mesmo as normas de lei inderrogáveis, com objetivos de maior flexibilização na utilização da força de trabalho e também em prol da tutela de objetivos ocupacionais da mão-de-obra<sup>21</sup>.

---

16. Nas palavras de Pedro Proscurin. Do Contrato de trabalho ao contrato de atividade. São Paulo: LTr, p. 381.

17. Vale lembrar a propósito o *Statuto dei Lavoratori* – Lei n. 300, de 20 de maio de 1970, na Itália; a *Lei Auroux*, na França, que sustentam e amparam a autonomia privada coletiva, inclusive para incentivar a negociação coletiva no âmbito das empresas.

18. Cf. Amauri Mascaro Nascimento. Compêndio de Direito Sindical, op. cit, p. 73.

19. Nas palavras de Carlos López-Monís, *apud* PINTO, José Augusto Rodrigues. Direito Sindical e Coletivo do Trabalho. São Paulo: LTr, 2002, p. 216.

20. Cf. José Pastore, op. cit, p. 21.

21. Cf. Maria Cecília Fernandes Alvares Leite. Tendências do sindicalismo italiano – evolução processual da contratação coletiva – abordagem doutrinária entre diversos autores – um ponto de reflexão para o sindicalismo brasileiro. In: Direito Coletivo do Trabalho em uma sociedade pós-industrial/Tárcio José Vidotti, Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani, coord. São Paulo: Ltr, 2003, p. 378.

Em França, tem havido intensa participação dos sindicatos nos serviços de emprego e desemprego do governo, tal como se dá em outros países da Europa. Além disso, são chamados pelos órgãos de governo para a prestação de serviços de treinamento, requalificação, assistência jurídica e consultoria no campo de impostos, o que lhes garante muito poder e recursos financeiros<sup>22</sup>.

Desse modo, além de fazer ressurgir sua força, essa participação ativa propicia aos Sindicatos assumir sua visão social, como forma de contribuir para a reestruturação do conceito de *trabalho*, o que por certo valoriza a coesão social e ameniza os trágicos efeitos da exclusão.

No Brasil, foi criado o Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social, no início do atual Governo, formado por noventa conselheiros, entre sindicalistas, empresários, outros membros da sociedade civil e do próprio governo federal., voltado à implementação de projetos de efetiva democracia participativa. Entretanto, esse Conselho nunca atuou, porque o que mais se evidencia é a intolerável<sup>23</sup> concentração do poder na Presidência da República, em total descompasso com o adotado modelo de Estado Democrático de Direito.

#### **4. O CARÁTER LIBERTICIDA DO MERCADO E A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA MODERNA, NOS TERMOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL**

A Constituição Federal brasileira vigente estabelece um regime de mercado organizado do tipo liberal, porém, voltado para um capitalismo social. Nesse contexto, sob o ponto de vista funcional, é a empresa que detém o dinamismo necessário, aquela força em movimento dirigida para um determinado escopo produtivo<sup>24</sup>, razão por que deve atuar como instrumento da organização da atividade econômica, no efetivo exercício de sua função social, nos termos dos 170, II e III). Provém daí a assertiva de que toda e qualquer propriedade privada, aí incluída aquela dos meios de produção, só se legitima se cumprir uma função dirigida à justiça social<sup>25</sup>.

Nesse cenário, diante dos princípios e regras fundamentais da Constituição Federal, que resguardam a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, o trabalhador não pode ser colocado apenas a serviço dos interesses econômicos de empresas e pessoas físicas, que, sem escrúpulos, preocupam-se tão-somente com o aumento de lucros e a redução de gastos. Convém reiterar que, à luz da Lei Maior, que têm por fim proteger a dignidade da pessoa humana – um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (CF, art. 1º, inc. III) - o trabalho deve ser visto como valor social (art. 1º, inc. IV), sendo certo assim que tanto a ordem econômica quanto a ordem social devem ter por base o primado do trabalho humano (CF, arts. 170 e 193). Como muito bem pondera *Pedro Proscurcin*<sup>26</sup>, “imaginar que a empresa seja mais competitiva, porque seu pessoal tem contratos de trabalho precários, significa legitimar lucros com a

---

22. Cf. José Pastore, op. cit., p. 23.

23. O presidente nacional da OAB, no lançamento da Campanha Nacional pela mudança da lei do plebiscito e do referendo no Brasil, salientou que, desde a época da colonização, o povo brasileiro tem permanecido à margem da vida política nacional, mesmo em tempos de democracia formal, como hoje. Na mesma oportunidade, o Ministro do STJ, Humberto de Barros, ao criticar a concentração do poder nas mãos do Executivo, asseverou que o Brasil caminha para uma situação peculiar “quase ditatorial”. Cf. Folha de São Paulo, 16 de novembro de 2004, p. A 5.

24. Cf. ASQUINI, Alberto. Perfis da Empresa (Profili dell'impresa). Trad. Fábio Konder Comparato. In: Revista de Direito Mercantil, n. 104. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1996, p. 116.

25. SILVA, José Afonso da.. Propriedade dos meios de produção e propriedade socializada. In: Curso de Direito Constitucional Positivo. São Paulo: Malheiros, 1999, p. 786.

26. PROSCURCIN, Pedro. Do contrato de trabalho ao contrato de atividade. São Paulo: LTr, 2003, p. 192.

exploração alheia. Portanto, sendo a exploração da mão-de-obra uma prática criminosa, posto que explorar o outro é mais do que se apropriar do patrimônio alheio, tal comportamento não é ético e muito menos moral. lucros por essa via devem ser configurados como enriquecimento ilícito”.

Não se pode perder de vista o papel ético-cultural do Direito, mormente no que pertine às conquistas históricas obtidas no campo do Direito do Trabalho, que, “em seu todo, *é um direito de conquista*”<sup>27</sup>.

É inadmissível a prevalência dos interesses econômicos, quando se percebe que decisões patronais unilateralmente tomadas, tal como a relativa à dispensa coletiva, refletem a negação explícita de princípios e regras fundamentais proclamados pela Constituição Federal, que resguardam a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, sem os quais não será possível construir uma sociedade livre, justa e solidária. Uma melhor interpretação da norma insculpida no art. 7º, inc. I, da Constituição Federal se impõe, diante das despedidas coletivas *socialmente injustificadas*.

## **5. A IMPORTÂNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO PROCEDIMENTO INDISPENSÁVEL PARA SE IMPLEMENTAR REFORMAS TRABALHISTAS**

Sob a égide do Estado Democrático de Direito, é necessário despertar cada vez mais a consciência coletiva, porque **REFORMAS TRABALHISTAS TENDENTES À FLEXIBILIZAÇÃO** só se justificam e se legitimam por meio de uma responsável e ética negociação coletiva entabulada por organizações sindicais efetivamente representativas<sup>28</sup>, pressuposto indispensável para o necessário equilíbrio das relações de trabalho e tutela efetiva dos direitos dos trabalhadores.

Não se pode mais manter, no Brasil, a vetusta estrutura sindical corporativista. Uma vez conquistada a democracia política, há quinze anos, é mister que se promova o exercício da cidadania participativa, mediante a o fomento da formação espontânea de grupos sociais dirigidos à satisfação de interesses comuns e coletivos<sup>29</sup>, ao invés de se esperar por soluções da política populista do Governo.

É mister que se promova o exercício pleno da autonomia privada, de modo que a liberdade sindical se estenda aos locais de trabalho, no Brasil, tal como acontece nos países que desenvolvem políticas de capitalismo avançado, mediante uma responsável contratação coletiva. Através desse mecanismo, os empresários, de forma mais freqüente, junto aos legítimos representantes de seus empregados, vinculados aos sindicatos mais representativos, conseguem adaptar as condições econômicas específicas de determinado setor com as necessidades de competir, valorando melhor

27. Notável expressão de José Augusto Rodrigues Pinto. In: Direito Sindical e Coletivo do Trabalho. São Paulo: LTr, 2002, p. 47.

28. “Para a OIT a internacionalização da economia provoca um claro impacto nas relações industriais, contribuindo diretamente para o enfraquecimento do poder dos sindicatos... Estes, para continuarem a ter seu papel de intermediadores, deverão assumir funções similares às das ONGs. Isso permitiria que as vozes dos trabalhadores e a dos que querem trabalhar fossem ouvidas, levando a uma distribuição equitativa dos frutos do crescimento. Esse processo, por sua vez, levaria ao envolvimento com outras questões: direitos humanos, minorias, consumidores, desempregados. O sucesso dependeria da capacidade dos sindicatos de adaptar-se à nova dinâmica, tendo de abrir-se a outros setores e a um espectro social mais amplo... O sindicalismo só não desaparecerá, segundo a OIT, se, por evolução natural, souber transformar-se em um novo ente adaptado à informalidade e à exclusão social”. Nas palavras de AROUCA, José Carlos, op. cit. p. 968.

29. Salienta Anthony Giddens - em sua obra *A Terceira Via*. (The third way) Trad. Maria Luisa X. Borges. Rio de Janeiro: Record, 2001, p. 90 - que “uma sociedade cada vez mais reflexiva é também uma sociedade marcada por elevados níveis de auto-organização”. Com base em estudos desenvolvidos por Robert Wuthnow, o professor da Universidade de Cambridge aponta que “40% dos americanos – cerca de 75 milhões – pertencem a pelo menos um pequeno grupo que se reúne regularmente. Nesses grupos é gerado um sentimento comunitário, mas não somente no antigo sentido de ser parte de uma área local. O que ocorre é antes que pessoas com preocupações semelhantes se juntam para empreender uma ‘jornada pela vida’...”.

a produtividade dos trabalhadores<sup>30</sup>. Contudo, essa garantia de organização, nos locais de trabalho, depende da introdução de previsão legal, para dar sustentação à negociação coletiva, não sendo suficiente constar dos instrumentos normativos a possibilidade de sua instituição<sup>31</sup>.

Nesse sentido, vêm se desenvolvendo as relações de trabalho na Unidade Européia. A esse respeito, lembra Luisa Galantino<sup>32</sup> que a posição ali adotada reflete mais um caráter participativo do que conflitual, pressupondo, dessa forma, diversos tipos de representação geral dos trabalhadores no âmbito das empresas, independentemente da representação do tipo sindical. É certo também que, há muito tempo, foram aprovadas normas comunitárias que prevêem direitos de informação e de consulta à representação dos trabalhadores, com referência a matérias específicas da relação de emprego que envolvem as despedidas coletivas, nos casos de transferências de empresas, fusão de sociedades por ações, bem como a respeito de saúde e segurança do trabalho. Assim, de forma mais específica, na Itália, diante de uma doutrina de tipo mais geral, mas também mais vinculante, ditada pela lei, a autonomia coletiva permaneceu capaz de adaptar melhor a doutrina às exigências concretas, contrapostas, de flexibilidade e de tutela do trabalho, conforme ressalta a jurista Roberta Bortone<sup>33</sup>.

Vale dizer, na Itália, a atividade sindical nos locais de trabalho vem regulada e protegida pelas normas do *Statuto dei Lavoratori* que, desse modo, não só impedem ao empregador de interferir, na esfera da liberdade sindical, como também estabelecem medidas de amparo à atividade sindical desenvolvida nesses locais. Como direito subjetivo dos trabalhadores assim organizados, o empregador tem por obrigação assegurar o seu pleno exercício.

## 5. CONCLUSÃO

O direito comparado e a experiência demonstram que só com a democratização da empresa, com a divisão de responsabilidades, o empresário consegue manter-se competitivo numa estrutura capitalista e, ao mesmo tempo, contribui na concretização do princípio da dignidade da pessoa humana<sup>34</sup>.

Diante do que prevê a Constituição Federal, urge assegurar, no Brasil, maior participação ativa dos trabalhadores, através de seus autênticos órgãos de representação sindical, nos processos de reestruturação tecnológica, produtiva e organizacional da empresa, mediante o procedimento da negociação coletiva. A dura realidade do alto índice de desemprego estrutural aponta ser cada vez mais necessário tutelar o trabalhador em face da automação – em sintonia com o art. 7º, inciso XXVII, assegurando-lhe efetivamente as previstas garantias de readaptação funcional, requalificação e remanejamento da mão-de-obra afetada pela reestruturação, diante das próprias peculiaridades de cada empresa.

Mesmo nos casos mais ocorrentes de não se poder preservar o posto de trabalho a todos, a negociação coletiva é ainda o instrumento mais democrático para se estabelecer a ordem preferencial das demissões (antiguidade na empresa, encargos de família, idade, facilidade de readaptação em outra função).

30. Na Alemanha, por exemplo a IG METAL (Central dos Trabalhadores Metalúrgicos) e a DGB (Associação dos Empresários) negociam contratos para o setor metalúrgico que servem de exemplos para vários outros setores. Nesse processo, porém, inúmeras adaptações são feitas regional e localmente – até mesmo por empresa". Desse modo, nos demais países da Europa aumenta o número de negociações por empresas, articuladas com os contratos setoriais. Esse tipo de negociação cresce na Áustria, Bélgica, França, Holanda, Portugal, Espanha, Grécia, Itália e Eslováquia, entre outros países. Cf. PASTORE, José. Reforma Sindical: para onde o Brasil quer ir? São Paulo: LTr, 2003, pp. 17-20.

31. Cf. LAIMER, Adriano Guedes. O novo papel dos sindicatos. São Paulo: LTr, 2003, 68-69.

32. GALANTINO, Luisa. Diritto Comunitario del Lavoro. Torino: G. Giappichelli, 2001, p. 228 (tradução livre).

33. BORTONE, Roberta. A relação entre lei e contrato coletivo de trabalho e os problemas atuais do direito sindical. In: Revista Trabalhista (ANAMATRA), Vol. IV, trad. de Pedro Gasparini, Rio de Janeiro: Forense, 2002, p. 236-237.

34. Cf. Pedro Proscurcin. O trabalho na reestruturação produtiva - análise jurídica dos impactos no posto de trabalho. São Paulo: LTr, 2001, p. 109.



Portanto, é imperioso implementar, no Brasil, as normas dos Tratados Internacionais de proteção dos Direitos Humanos ratificados, nos termos do art. 5º, parágrafo 2º, da Constituição Federal e, assim, promover a *liberdade sindical*, nos moldes democráticos de sustentação legal da autonomia coletiva<sup>35</sup>, conforme estabelece a Convenção 87, da OIT. Esse é o caminho para se fazer valer a Lei Maior, resguardando-se a dignidade da pessoa humana nas relações laborais, individuais e coletivas, mediante a valorização do trabalho humano.

Impõe-se também dar ênfase à função social da empresa e à função social do contrato coletivo de trabalho, para que este seja celebrado sempre à luz dos princípios da probidade e da boa-fé dos interlocutores sociais, como exige a nova ordem civil, que antes era liberal e recentemente passou por significativa mudança de perfil político-ideológico, adquirindo, por regras imperativas, feições sociais.

Por derradeiro, não se pode admitir, num Estado Democrático de Direito, a concentração de poder nas mãos do Chefe do Executivo<sup>36</sup>, com fortes indícios de autoritarismo, principalmente na tomada de iniciativas voltadas à flexibilidade de direitos dos trabalhadores, assegurados por lei, inclusive pela Constituição Federal, como direitos sociais fundamentais, diante do que dispõem expressamente os arts. 7º, incs. XIII, XIV, XXVI, e 8º, incisos III e VI. Ao contrário, toda e qualquer reforma trabalhista que se pretenda introduzir, no Brasil, em vista do desenvolvimento econômico do País ou para atender exigências ditadas pelo fenômeno da globalização, deve decorrer de amplo debate e sério diálogo social, através da negociação coletiva ou da concertação social, sem afastar os demais instrumentos de manifestação da soberania popular, como o *referendum* e plebiscitos<sup>37</sup>. Apenas pelos meios democráticos será possível optar pela solução mais compatível com a **DIGNIDADE DO TRABALHADOR** e manter as conquistas sociais do passado.

Cumpram-se também sempre que tais conquistas foram obtidas depois de muita luta e sofrimentos daqueles que marcaram a História, justamente para traçar e robustecer a noção hodierna de *mínimo existencial*. Assim, impõe-se a *proibição de retrocesso social*, “que assume feições de verdadeiro princípio constitucional implícito”<sup>38</sup>, em qualquer tempo e circunstância.

---

35. Trazendo-se ainda à baila estudos de direito comparado - sendo certo que foi na Itália que nasceu a teoria da autonomia privada coletiva - cumpre ressaltar os ensinamentos da jurista Roberta Bortone, a qual, ao tratar da evolução do sistema italiano nos últimos vinte anos, assinala que, diante de uma doutrina do tipo mais geral, mas também mais vinculante, ditada pela lei, a *autonomia coletiva permaneceu capaz de adaptar melhor às exigências concretas, contrapostas, de flexibilidade e de tutela do trabalho*, enfatizando que não concorda com a atual política italiana que tende a flexibilizar o Direito sem garantir de fato a existência e a vida dos sindicatos realmente representativos. – Vide *A Relação entre lei e contrato coletivo de trabalho e os problemas atuais do direito sindical*. In: Revista Trabalhista, Vol. IV. Rio de Janeiro: Forense, 2002, p. 236 e 246.

36. A título de exemplo dessa preocupante centralização, convém destacar, dentre outras, a decisão do Governo federal de expedir Medida Provisória para impor a concentração obrigatória dos jogadores de futebol até três dias por semana. Além disso, existe a possibilidade de essa pretensa Medida Provisória suprimir direitos trabalhistas desses atletas, como o adicional noturno, mormente porque os jogos são realizados também no período noturno. CF. Folha de São Paulo, 14 de novembro de 2004, p. D 6. Nessa mesma esteira, de ressaltar a forte tendência centralizadora, Celso Luiz Limongi, Desembargador do TJSP e presidente da Associação Paulista de Magistrados, destaca indícios de autoritarismo do Governo Federal, em seu artigo “Metamorfoses”, in: Folha de São Paulo, 16 de novembro de 2004, p. A 3, em sintonia com o Manifesto de Magistrados e Magistradas em Defesa dos Valores Constitucionais, que resultou na ‘Carta de São Paulo’, “para chamar a Nação Brasileira à reflexão sobre a paulatina exclusão de valores que caracterizam o Estado Democrático de Direito firmado na Constituição Cidadã”, de 1988”.

37. A OAB lançou, no dia 15 de novembro de 2004, campanha nacional pela mudança da Lei 9709/98, para possibilitar o efetivo uso desses instrumentos, apresentando um anteprojeto elaborado pelo jurista Fábio Konder Comparato, que prevê a iniciativa popular, para o fim de eliminar a interpretação defeituosa do art. 14, da CF, que restringe tal iniciativa ao Congresso Nacional. CF. Folha de São Paulo, 16.11.2004, p. A 5.

38. Nas palavras de SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos Fundamentais Sociais e proibição de retrocesso: algumas notas sobre o desafio da sobrevivência dos direitos sociais num contexto de crise. In: Revista do Instituto de Hermenêutica Jurídica. (Neo) Constitucionalismo. Ontem, os Códigos, Hoje, as Constituições. Porto Alegre, 2004, p. 152.