

Núcleo de Estudos e
Pesquisas do Senado



**A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL
DO TRABALHADOR – 25 anos da
Constituição Federal de 1988**

Roberta Maria Corrêa de Assis

Textos para Discussão **127**

Maio/2013



SENADO FEDERAL

DIRETORIA GERAL

Doris Marize Romariz Peixoto – Diretora Geral

SECRETARIA GERAL DA MESA

Claudia Lyra Nascimento – Secretária Geral

CONSULTORIA LEGISLATIVA

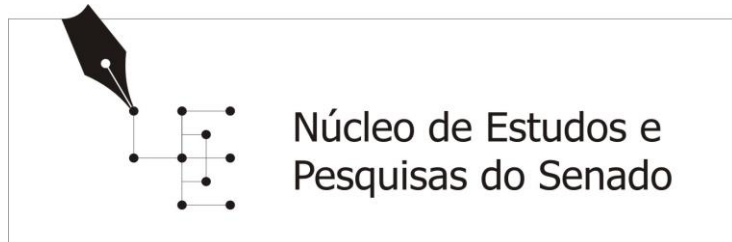
Paulo Fernando Mohn e Souza – Consultor Geral

CONSULTORIA DE ORÇAMENTOS

Orlando Sá Cavalcante Neto – Consultor Geral

NÚCLEO DE ESTUDOS E PESQUISAS

Fernando B. Meneguim – Diretor



Criado pelo Ato da Comissão Diretora nº 10, de 2011, o Núcleo de Estudos e Pesquisas do Senado Federal tem por missão organizar, apoiar e coordenar projetos de estudos e pesquisas que visem à produção e à sistematização de conhecimentos relevantes para o aprimoramento da atuação do Senado Federal.

Contato:

conlegestudos@senado.gov.br

URL: <http://www12.senado.gov.br/publicacoes/estudos-legislativos/homeestudoslegislativos>

ISSN 1983-0645

O conteúdo deste trabalho é de responsabilidade dos autores e não representa posicionamento oficial do Senado Federal.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	4
A CONSOLIDAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS NO BRASIL (1888/1987).....	4
A TRANSIÇÃO DEMOCRÁTICA E A CONSTITUINTE (1987/1988).....	7
A CONSTITUIÇÃO DE 1988 E A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DO TRABALHADOR.....	9
OS VINTE E CINCO ANOS DE VIVÊNCIA DEMOCRÁTICA – REALIDADE CONSOLIDADA E DESAFIOS PARA O FUTURO.....	12
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	15
BIBLIOGRAFIA.....	17

A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DO TRABALHADOR 25 ANOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Roberta Maria Corrêa de Assis¹

INTRODUÇÃO

Ao se completar 25 da promulgação da Constituição de 1988, temos a oportunidade de refletir não só sobre o significado do seu advento, mas também sobre como se adequou – e continua se adequando – a legislação infraconstitucional e a sociedade aos novos parâmetros de república e democracia lançados pelos constituintes originários. O texto analisa esse processo sob o enfoque da proteção constitucional dos trabalhadores. Para alcançar esse objetivo, parte da formação e consolidação das normas relativas ao trabalho no Brasil; faz uma breve reflexão sobre a transição do fim do regime autoritário instaurado em 1964 para a reinauguração da democracia, processo que culmina com a promulgação da Constituição de 1988; avalia as mudanças ocorridas com a normatização constitucional do trabalho para, então, avaliar os vinte e cinco anos de vivência democrática, sua realidade consolidada e desafios para o futuro relativamente ao mundo do trabalho.

A CONSOLIDAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS NO BRASIL (1888/1987)

*A liberdade não é um luxo dos tempos de bonança; é,
sobretudo, o maior elemento da estabilidade.*
Rui Barbosa

O primeiro marco simbólico importante da história do surgimento da normatização do trabalho no Brasil está em 1888: a extinção da escravatura. É quando

¹ Consultora Legislativa do Senado Federal, do Núcleo de Direito, área Direito do Trabalho e Previdenciário.

se começa a utilizar a mão de obra de uma forma revolucionária: a relação de emprego². Esse período, que pode ser compreendido entre 1888 a 1930, se caracterizou pelo surgimento de legislação assistemática e dispersa que, de maneira tímida, começa a cuidar das relações de trabalho.

Merece menção o breve período, compreendido entre a promulgação da Constituição de 1934 até novembro de 1937, em que vigoraram normas que consagravam maior liberdade e autonomia sindical, proporcionando um ambiente, pequeno e pouco consistente, de florescimento da liberdade e atividade legislativa.

Com o início da ditadura aberta em 1937, o Congresso foi dissolvido e a Constituição revogada, sendo outorgada outra pelo Presidente da República, que continuou na chefia do novo governo.

O que se assistiu a seguir foi a formação da base sobre a qual se estruturou o modelo fortemente intervencionista por meio do qual o Estado passou a intervir na relação capital-trabalho.

Normatizou-se a área sindical, criando-se uma estrutura baseada no sindicato único, submetido ao reconhecimento pelo Estado e compreendido como órgão colaborador deste. Estruturou-se e implantou-se a Justiça do Trabalho (Decreto-Lei nº 1.237, de 1º de maio de 1939).

O modelo estruturado para o Direito do Trabalho, no período, foi reunido em um único diploma normativo, a CLT. Não obstante a nomenclatura de Consolidação, que sugere a reverência e compilação da legislação existente anteriormente, na verdade, é instrumento normativo que ampliou muito o contexto legislativo então existente, o que faz dela, por natureza, um *código do trabalho*.

² “Em um país de formação colonial, de economia essencialmente agrícola, com um sistema econômico construído em torno da relação escravista de trabalho – como o Brasil até fins do século XIX – não cabe se pesquisar a existência desse novo ramo jurídico enquanto não consolidadas as premissas mínimas para a afirmação socioeconômica da categoria básica do ramo justabalhista, a relação de emprego. Se a existência do trabalho livre (juridicamente livre) é pressuposto histórico-material para o surgimento do trabalho subordinado (e, conseqüentemente, da relação empregatícia), não há que se falar em ramo jurídico normatizador da relação de emprego sem que o próprio pressuposto dessa relação seja estruturalmente permitido na sociedade enfocada. Desse modo, apenas a contar da extinção da escravatura (1888) é que se pode iniciar uma pesquisa sobre a formação e consolidação histórica do Direito do Trabalho no Brasil”. Godinho, *Curso de Direito do Trabalho*, 2003, p.105.

No Brasil, a normatização do trabalho passa, portanto, de uma primeira fase de incipiência e leis esparsas direto para o extremo oposto do espectro: a oficialização de um código trabalhista, sob uma diretriz corporativa e intensamente autoritária. Não houve espaço para que se desenvolvessem, por meio do debate que tem sua gênese no conflito entre capital e trabalho, propostas dentro do âmbito da sociedade civil.

Um aspecto interessante que marca essa dinâmica é a maneira como a força repressiva do governo atuava de maneira dúplice, de um lado, proibindo expressamente a manifestação do conflito entre capital e trabalho e, de outro, absorvendo suas possíveis demandas, a fim de criar, ainda que artificial e forçadamente, um clima sem tensões e rupturas.

Essa estrutura política capturou os agentes envolvidos na produção, os quais deixaram de vivenciar seus conflitos e não se acostumaram a criar soluções advindas da autocomposição, desconhecendo a negociação coletiva sem a severa intervenção estatal. Isso teve um efeito paralisante, consolidando a visão do capital como eterno espoliador e do Estado como única esperança de um trabalhador também perpetuado na fraqueza da desarticulação de seus pares³.

O conjunto normativo proveniente do período compreendido entre 1930 e 1945 se manteve quase que intocado, à exceção do regime previdenciário que, na década de 60, ganhou tratamento autônomo. Não foram levadas a efeito alterações significativas no velho modelo trabalhista autoritário e corporativo imperante no país, seja na fase compreendida entre 1945 e 1964, seja na fase do regime militar implantado em 1964.

³ “Essa última vertente jurídico-política repudia, frontalmente a noção e a dinâmica do conflito, que considera incompatível com a gestão sociopolítica da comunidade. A rejeição do conflito faz-se em duas dimensões: quer de modo direto, mediante uma legislação proibitiva expressa, quer de modo indireto, ao absorvê-lo, sob controle, no aparelho do Estado, que tece, minuciosamente, as práticas para a sua solução.” Godinho, *Curso de Direito do Trabalho*, 2003, p. 101.

A TRANSIÇÃO DEMOCRÁTICA E A CONSTITUINTE (1987/1988)

Não sei avaliar quando o povo foi maior: se quando rompeu as barreiras da repressão, e veio para as ruas gritar pelas eleições diretas, ou se quando, nisso vencido, não se submeteu, e com extrema maturidade política, exigiu que agíssemos dentro das regras impostas, exatamente para revogá-las e destruí-las.

Tancredo Neves

A Assembleia Nacional Constituinte que começou seus trabalhos em 1º de fevereiro de 1987 carregava em seus ombros as atenções e as esperanças de todo o país. Impossível compreender a Constituição de 1988, sem refletir sobre o momento singular que atravessava o país.

Com efeito, foi ela (a Constituinte de 1987) a primeira constituinte brasileira que não se originou de uma ruptura anterior das instituições; esta portanto a primeira constatação que a mais superficial análise histórica de nosso passado prontamente descobre. Mas é constatação, sem dúvida, apenas aparente, porquanto, se a Carta Magna não foi precedida de um ato de independência, como a Carta Política do Império, de 1824, ou da queda de um império, como a de 1891, ou do fim de uma república oligárquica – a chamada Pátria Velha carcomida, posta abaixo pelas armas liberais da revolução de 1930 – como a Constituição de 1934, ou pela ruína de uma ditadura e dissolução do Estado Novo, como a de 1946, ou até mesmo de um golpe de Estado que aniquilou com um violento ato institucional uma república legítima, qual o fez a de 1967, nem por isso a ruptura deixa de ser a nota precedente do quadro constituinte instalado em 1987, visto que ela se operou na alma da Nação, profundamente rebelada contra o mais longo eclipse das liberdades públicas: aquela noite de 20 anos sem Parlamento livre e soberano, debaixo da tutela e violência dos atos institucionais, indubitavelmente um sistema de exceção, autoritarismo e ditadura cuja remoção a Constituinte se propunha a fazê-lo, como em rigor o fez, promulgando a Constituição ora vigente.⁴

Após um processo de abertura política que levou mais de treze anos para se completar, havia sobre os parlamentares incumbidos de elaborar a nova Constituição do

⁴ Bonavides, *História Constitucional do Brasil*, 2004, p. 455

país enormes expectativas, muitas, inclusive, impossíveis de se alcançar. Esperava-se a redenção de todas as mazelas que há tanto tempo afligiam a nação⁵.

A Constituição de 1988 é o marco mais importante da democracia que ressurgiu, portal que encerra os anos de chumbo e abre os caminhos para a reconstrução de um Estado Democrático de Direito.

São muitas as críticas relativas à amplitude do texto constitucional, ao fato de constarem nele uma enormidade de dispositivos que estariam mais adequadamente alocados na legislação infraconstitucional. Todavia, há que se ponderar que face à fragilidade das instituições, à pouca confiabilidade no sistema legal reinantes à época, era natural que o texto advindo da Constituinte refletisse essa necessidade de constitucionalização de direitos e garantias.

O texto da Constituição, muito criticado por entrar em assuntos que tecnicamente não são de natureza constitucional, refletiu as pressões dos diferentes grupos da sociedade. As grandes empresas, os militares, os sindicalistas etc. Procuraram introduzir no texto normas que atendessem a seus interesses ou se harmonizassem com suas concepções. Em um país cujas leis valem pouco, os vários grupos trataram assim de fixar o máximo de regras no texto constitucional, como uma espécie de maior garantia de seu cumprimento.

Com todos seus defeitos, a Constituição de 1988 refletiu o avanço ocorrido no país especialmente na área da extensão dos direitos sociais e políticos aos cidadãos em geral e às chamadas minorias. Entre outros avanços reconheceu-se a existência de direitos e deveres coletivos, além dos individuais.⁶

⁵ “A transição brasileira teve como a espanhola a vantagem grande não provocar grandes abalos sociais. Mas teve também a desvantagem de não colocar em questão problemas que iam muito além da garantia de direitos político à população. Seria inadequado dizer que esses problemas urgiram com o regime autoritário. A desigualdade de oportunidades, a ausência de instituições do Estado confiáveis e aberta aos cidadãos, a corrupção, o clientelismo são males arraigados no Brasil. Certamente, esses males não seriam curados da noite para o dia, mas poderiam começar a ser enfrentados no momento crucial da transição. O fato de que tenha havido um aparente acordo geral pela democracia por parte de quase todos os atores políticos facilitou a continuidade de práticas contrárias a uma verdadeira democracia. Desse modo, o fim do autoritarismo levou o país, mais a uma “situação democrática” do que a um regime democrático consolidado. Fausto, Boris. *História do Brasil*, 2009, p. 527.

⁶ Fausto, Boris. *História do Brasil*, 2009, p. 525.

A CONSTITUIÇÃO DE 1988 E A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DO TRABALHADOR

Valorizando o trabalho humano, seja aquele que realiza o empregado, seja o que faz o empregador, na gestão da sua empresa, o Direito do Trabalho persegue uma finalidade político social que é a paz social, a harmonia social.

Arnaldo Süssekind.

Relativamente ao mundo do trabalho, a Constituição de 1988 estampa o maior e mais significativo rol de direitos que o Brasil já teve, consagrando uma grande gama de direitos individuais, ampliando garantias já existentes e criando outras, novas no panorama jurídico pátrio.

O trabalho passa a integrar os fundamentos da república brasileira, ao lado da soberania, da cidadania, da dignidade da pessoa humana e da livre iniciativa. No Título II da Constituição de 1988, que cuida dos Direitos e Garantias Fundamentais, está o Capítulo II – Dos Direitos Sociais, no qual estão elencadas as normas referentes à proteção do trabalhador, individualmente considerado, e também aquelas referentes à representação sindical, à negociação coletiva e ao direito de greve. Os arts. 6º ao 11 trazem os principais preceitos relativos à matéria trabalhista.

Saliente-se que os direitos ali inscritos são, agora, o patamar mínimo civilizatório admitido nas relações de trabalho no Brasil, conforme a determinação contida no *caput* do art. 7º. A legislação infraconstitucional somente pode incrementar o que ali está assegurado, não pode suprimi-los.

Nesse rol extenso de direitos, alguns merecem destaque, em razão do impacto que possuem na legislação e na vida da sociedade como um todo. O ponto fundamental dessa estrutura é, sem dúvida, o alcance do princípio da igualdade. Na sistemática constitucional ele se faz presente em vários momentos do texto e no que se refere aos trabalhadores não é diferente.

Empregados urbanos e rurais passaram a receber tratamento isonômico (art. 7º, *caput*), estendendo-se aos avulsos a mesma garantia (art. 7º, XXXIV). A recém promulgada Emenda ao Texto Constitucional nº 72, de 2013, estabeleceu a igualdade de direitos entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores

urbanos e rurais, acabando com qualquer diferenciação no ordenamento constitucional, relativamente aos trabalhadores. Por certo que ainda caberá à legislação infraconstitucional acertar a igualdade no outro pólo da relação, o do empregador, fazendo adequações necessárias para que o ônus do contrato de trabalho doméstico não lhe seja tão pesado ao ponto de inviabilizar a manutenção do vínculo empregatício, aumentando o desemprego e a informalidade.

No que importa à igualdade de gênero no trabalho, também a Constituição é definidora de novos parâmetros. A norma inscrita no inciso XXX do art. 7º, proibindo qualquer diferença de salários, exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, derroga dispositivos infraconstitucionais que cerceavam o acesso da mulher ao mercado de trabalho, além de criar um espaço favorável e juridicamente garantido ao combate à discriminação de gênero no ambiente de trabalho.

Nesse novo panorama, a discriminação contra a mulher, também no que concerne ao trabalho, viola os princípios constitucionais da igualdade de direitos e do respeito à dignidade da pessoa humana.

A discriminação dificulta a participação da mulher, nas mesmas condições que o homem, na vida política, social, econômica e cultural, além de restringir o pleno desenvolvimento das suas potencialidades para exercer seus direitos fundamentais.

Se tanto se fala em “trabalho das mulheres” certamente isso ocorre porque este ainda é diferente do “trabalho dos homens”. Essa é a razão pela qual surgiu e se mantém a necessidade de um direito do trabalho das mulheres.⁷

Ainda no que se refere à mulher trabalhadora, a Constituição confere novo *status* às empregadas gestantes, seja com a dilação do prazo de licença previdenciária, que passou a ser de 120 dias (art. 7º, XVIII), seja pela garantia de emprego, até cinco meses

⁷ Calil, Léa Elisa Silingowschi, A questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática, São Paulo. LTr, 2007.

após o parto (art. 10, II, *b*, ADCT)⁸. Também ganhou *status* constitucional a licença paternidade (art. 7º, XIX), que ainda carece de lei regulamentadora e, até que o Legislativo preencha essa lacuna, ela é de cinco dias, nos termos do art. 10, § 1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT)⁹.

⁸ Recentes estudos concluíram que o aumento do período da licença trazido pelo texto constitucional foi estatisticamente irrelevante, porque muito reduzidos, tanto no que importa à remuneração quanto ao nível de emprego. Segundo os seus autores, Carvalho, Firpo e Gonzaga: “(...) As evidências aqui mostradas indicam que os efeitos da alteração constitucional foram bastante reduzidos, tanto sobre salários quanto sobre o emprego. O pequeno impacto sobre os salários é semelhante aos resultados encontrados em outros países e corroboram a conclusão de que o aumento do período de licença-maternidade parece ter representado um reduzido aumento de custos aos empregadores. Por outro lado, não encontramos evidências de que o aumento da licença-maternidade tenha elevado a retenção das mulheres no mercado de trabalho, ou mesmo sua oferta de trabalho. Esse resultado talvez possa ser atribuído ao fato de que o aumento do período de licença maternidade talvez não tenha sido expressivo o suficiente para alterar as decisões das mulheres no mercado de trabalho. Podemos argumentar, por exemplo, que a maior parte das trabalhadoras para as quais o retorno ao mesmo empregador é relevante já tomava essa decisão antes do aumento da licença. De qualquer modo, apresentamos evidências de que o aumento do período de licença-maternidade, que é um benefício importante na proteção da mulher no mercado de trabalho, bem como na proteção da saúde da mãe e do recém nascido, não gera incentivos que aumentem a ação discriminatória em relação à mulher no mercado de trabalho. Dessa forma, propostas que visem alongar o período de licença-maternidade podem ser positivas, uma vez que o custo em termos de distorções no mercado de trabalho parece ser pequeno, enquanto uma extensa literatura na área de saúde fornece subsídios para se crer que o usufruto desse benefício tende a ser bastante grande para mães e recém-nascidos.” Carvalho S. C.; Firpo S.; Gonzaga G. Os efeitos do aumento da Licença-Maternidade sobre o salário e emprego da mulher no Brasil, 2006. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, v.36. n.3, dez 2006.

⁹ Na regulamentação da licença paternidade há espaço para que se discuta o papel do homem e da mulher na estrutura da família brasileira atual. Discute-se a possibilidade da criação da licença parental – instituto que prevê que a mãe ou o pai possam se ausentar do trabalho, em períodos alternados, para o cuidado com os filhos. A Convenção nº 183 da OIT, aprovada pela Conferência Internacional do Trabalho, em 15 de junho de 2000, versa sobre a proteção à maternidade e uma das suas principais inovações foi a justamente a previsão da licença parental. Vários países já concedem aos pais a possibilidade de requererem licença parental, que varia de três meses a três anos. As legislações da Alemanha, Espanha, Finlândia, França, Noruega e Polônia concedem licença parental de até três anos; a da Áustria, República da Coreia, Dinamarca, Eslovênia, Israel, Japão, Nova Zelândia, Romênia, Rússia, Suécia e Ucrânia concedem licença parental de um ano; no Reino Unido, a licença parental tem duração de um ano e um mês; no Canadá, Islândia e Turquia, a licença parental tem duração de seis meses; e o Chipre e os Estados Unidos da América concedem licença parental de um ano. A ideia da criação de uma licença parental é proporcionar um equilíbrio maior entre homens e mulheres em relação à vida profissional e à familiar, diminuindo as desigualdades quanto aos encargos familiares. A licença parental torna o pai corresponsável pelos cuidados e educação dos filhos, encargo que, até agora, tem sido quase que exclusivamente da mulher. Busca-se, atualmente, proteger a vivência familiar saudável. Em nossa sociedade, o cuidado infantil é uma experiência pouco valorizada e atribuída normalmente às mulheres. Pouco se pergunta aos homens sobre seu desejo de serem pais e pouco se informa sobre os direitos e compromissos relativos ao exercício da paternidade. Não se pode esquecer que o cuidado é, antes de tudo, uma habilidade, que se aprende ao longo da vida. Assim, presenciamos pouco um homem adulto executando tarefas associadas ao cuidado de um bebê, seja dentro de casa ou em instituições voltadas ao cuidado e educação infantil, tais como creches, escolas primárias, berçários etc. Devemos lembrar ainda que nem todo pai é ausente e que muitos homens que desejam exercer sua paternidade encontram dificuldades, haja vista que os marcadores de gênero cristalizado nas instituições criam barreiras concretas para o exercício da paternidade. As licença-paternidade e a parental possibilitam que mãe e pai compartilhem o encantamento inicial e, depois, negociem entre si quem deve voltar ao trabalho e quem deve ficar em casa, conforme as necessidades do bebê e as exigências de seus respectivos empregos. Isso ainda é ficção científica para os brasileiros, pois aqui a licença-paternidade dura poucos dias, nos termos do ADCT, mas é já uma realidade em muitos países.

Também merece destaque o tratamento dado ao trabalho do menor pela Constituição Federal. O inciso XXXIII do art. 7º, proíbe o trabalho infantil e estabelece os 16 anos como idade limite para o início da atividade laboral. A única exceção à regra é o trabalho na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos.

Muito embora se permita o trabalho daqueles com idade entre 16 e 18 anos, são delineados limites rígidos em virtude de estar o adolescente em fase de desenvolvimento físico, psíquico e moral. Por essa razão a Constituição Federal e a legislação infraconstitucional proíbem que o menor preste trabalho no período noturno, em condições de insalubridade, periculosidade e penosidade, em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários ou em locais que não permitam a frequência à escola. Todo o esforço no combate ao trabalho infantil decorre do consenso mundial de que a infância deve ser preservada, para que se garanta a formação do indivíduo adulto saudável e capaz. A infância é o período de desenvolvimento orgânico, psíquico e emocional do ser, período em que sua estrutura não suporta as pesadas exigências do mundo do trabalho. Permitir que a criança seja utilizada como força de trabalho é condená-la a um futuro de exclusão social e de pobreza, pois lhe será negado o acesso à educação e sua saúde será prejudicada de forma irreparável.

A Constituição também rompeu com um dos principais pilares do velho modelo, qual seja, o controle político administrativo do Estado sobre a estrutura sindical. Serão inaugurados, após seis décadas de autoritarismo, incentivos e reconhecimento à negociação coletiva, no seio da sociedade civil. Favorece-se a atuação sindical e consagra-se a não intervenção estatal em suas atividades.

OS VINTE E CINCO ANOS DE VIVÊNCIA DEMOCRÁTICA – REALIDADE CONSOLIDADA E DESAFIOS PARA O FUTURO

Caminante, no hay camino, se hace camino al caminar.

Antonio Machado

Passados vinte e cinco anos da promulgação da Constituição, o mundo mudou radicalmente e, com ele, as relações de trabalho. O processo de globalização, tão combatido e temido por tantos, durante tanto tempo, é hoje uma realidade consumada.

A integração de mercados, produção e países é uma realidade na vida de todos nós. Os avanços tecnológicos, especialmente no que concerne à comunicação, reduziram distâncias e tornaram mais tênues as fronteiras. Mudaram, e continuam mudando, em velocidade quase atordoante a estruturação das nossas rotinas de vida e de trabalho. O trabalho e a maneira de prestá-lo estão entre os fatores que mais se têm alterado. A alocação da mão de obra migra fortemente do setor produtivo para o de serviços e, em todos os casos, passa a exigir, cada dia mais de todos que pretendem ocupar um posto de trabalho, formação escolar e capacitação profissional contínua.

Nesse panorama, duas realidades se consolidam: o reconhecimento quase absoluto de que um patamar civilizatório de direitos trabalhistas é necessário, sem o que não se concebe a realização lícita de qualquer trabalho; e a necessidade de mudanças legislativas que consigam produzir normas que componham de maneira mais satisfatória, para o contexto atual, as relações entre capital e trabalho.

No Brasil, é recorrente a discussão sobre a necessidade de uma reforma das legislações trabalhista e sindical, sem o que não se daria ao sistema a plasticidade necessária – o que é apontado, não raro, como um obstáculo ao crescimento econômico do país. Esta tem-se mostrado uma questão tormentosa, que entra e sai da agenda política dos governos.

Assim, existe atualmente quase uma unanimidade sobre a necessidade de mudanças, mas, praticamente nenhum consenso acerca do conteúdo que devam ter. Os segmentos envolvidos e interessados (trabalhadores e empregadores, com suas mais diversas representações e o governo) possuem paradigmas e objetivos diferentes. Acresça-se a isso o fato de que, entre nós, as tentativas de alteração da legislação trabalhista são vistas com enorme desconfiança, o que se deve, em certa medida, ao nosso passado pobre em experiências de autocomposição. Qualquer tentativa de diminuição da ingerência estatal na regulamentação do trabalho é vista como ameaça direta aos trabalhadores, que parecem crer que, sem ela, passariam a ser constantemente explorados.

Como instrumentalizar, no Brasil, a negociação coletiva para que ela e não o Estado possa atuar como o amortecedor de interesses conflitantes é, para nós, um problema ainda sem resposta e que continuará a ocupar a nossa agenda legislativa. Não

devemos esquecer que o assunto tem, ao lado de sua importância e consequência jurídica, natureza eminentemente política. Sob esse aspecto, governos e parlamentares têm-se alternado na busca de soluções. Contudo, o debate, embora tenha amadurecido, ainda não frutificou em uma nova legislação para o setor.

A primeira tentativa significativa de se ampliar o espaço da negociação coletiva, após 1988, estava consubstanciada no Projeto de Lei nº 5.483, de 2001, que alterava o art. 618 CLT. Esse projeto estabelecia que as condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevaleceriam sobre o disposto em lei, desde que não contrariassem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde no trabalho.

Esse projeto teve sua tramitação interrompida, pois o Poder Executivo, autor da iniciativa, solicitou, por meio da Mensagem nº 78, de 2003, a sua retirada, em face da extrema resistência que vinha enfrentando em sua tramitação.

Foi um momento em que estiveram presentes na pauta governamental, com grande proeminência, a necessidade de uma reforma trabalhista e sindical. Constituiu-se um fórum de discussões, intitulado *Fórum Nacional do Trabalho (FNT)*, formado por representantes de trabalhadores, empresários e governo, com o objetivo de encaminhar propostas de atualização da legislação do trabalho¹⁰.

Muito embora o FNT continue ativo, a questão parece ter arrefecido nos últimos dois anos, tendo perdido destaque na agenda política no atual momento. Assim, as questões mais sensíveis do Direito do Trabalho no Brasil hoje – a revisão da legislação trabalhista e sindical –, muito embora venham sendo discutidas com maior ou menor ênfase nesses últimos dez anos, ainda estão aguardando efetivas mudanças legislativas.

¹⁰ O FNT, que continua ativo, afirma seus objetivos nos seguintes termos: “A reforma sindical e trabalhista é uma das prioridades do atual governo. Para implementá-la, foi criado o Fórum Nacional do Trabalho (FNT), coordenado pela Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego. O FNT conta com a participação de 600 representantes de trabalhadores, governo e empregadores. Nas páginas deste site você pode conhecer a organização, objetivos e etapas e os resultados do Fórum. O Fórum Nacional do Trabalho tem por objetivo, promover a democratização das relações de trabalho por meio da adoção de um modelo de organização sindical baseado em liberdade e autonomia. Atualizar a legislação do trabalho e torná-la mais compatível com as novas exigências do desenvolvimento nacional, de maneira a criar um ambiente propício à geração de emprego e renda. O FNT pretende, ainda, modernizar as instituições de regulação do trabalho, especialmente a Justiça do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego; Estimular o diálogo e o tripartismo e assegurar a justiça social no âmbito das leis trabalhistas, da solução de conflitos e das garantias sindicais.” BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em <http://www.mte.gov.br/fnt/>. Acesso em 29 de abril de 2013.

Aponta-se, por derradeiro, que nos últimos anos temos assistido no Congresso, em relação à normatização do trabalho, um aumento das demandas corporativas e setoriais em detrimento de grandes temas de alcance geral. Exemplo disso é o forte aumento de projetos que pretendem a regulamentação de profissões e criação de conselhos profissionais, temas que se mostraram recorrentes nas pautas de deliberação nos últimos anos, mas que refletem muito mais uma tendência de fechamento de *nichos* de trabalho do que uma preocupação coletiva com o regramento legal da situação de todo o trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No que importa ao Direito do Trabalho, não obstante os desafios se alteiam no horizonte, reclamando um novo paradigma jurídico, há o que se comemorar. Houve sim uma consolidação da vivência democrática e avanços significativos rumo ao amadurecimento da aceitação da existência do conflito entre capital e trabalho e da necessidade de se buscarem soluções mais eficazes do que simplesmente a intervenção estatal.

A crise, outrora anunciada como o fim do trabalho, que, por consequência antevia o fim do ramo jurídico que o disciplina, tem-se revelado muito menos apocalíptica. O que parece estarmos assistindo é, antes, uma transição, uma mudança de marcos regulatórios, cuja consolidação apresenta avanços e recuos, mas que é inevitável.

Talvez, o insucesso que temos observado da tentativa de criação de um novo modelo jurídico trabalhista deva-se à incapacidade de se construir uma alternativa ao padrão normativo clássico que seja viável não somente no âmbito econômico, mas também no social e, não menos importante, no político.

O contexto atual aponta para uma realidade de crescente procura de mão de obra qualificada, que também conta com preocupantes níveis de informalidade e uma cultura de alta rotatividade no emprego. Esses são os desafios que confrontam governos e sociedades: qualificar a força de trabalho existente e formalizar os contratos de emprego, bem como diminuir a rotatividade da mão de obra.

As alternativas de mudança apontam para contratos de trabalho menos onerosos – redução dos encargos de contratação/manutenção de um empregado ao longo do tempo – e para maior espaço da autocomposição das partes envolvidas na relação de emprego.

Assim, deve-se pensar em redução das contribuições incidentes sobre os contratos de empregos, tais como: as contribuições para o sistema “S” e a própria estrutura do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Ainda, num país onde grande parte dos postos de emprego são ofertados por micro e pequenas empresas, é de se privilegiar maior espaço para autocomposição das partes, sem tanto dirigismo estatal.

A legislação trabalhista está diante de um mundo que apresenta alto grau de complexidade, que clama por maleabilidade para atender às suas múltiplas demandas de alocação de mão de obra. O grande desafio é como compor essas realidades sem comprometer a coesão social.

Em conclusão, a contribuição mais significativa que o Congresso Nacional propiciou à coletividade no que importa à normatização do Direito do Trabalho foi, sem dúvida alguma, a Constituição de 1988, pois ela alterou profundamente a forma de se pensar o trabalho. Inaugurou novas práticas no mundo do trabalho ao fundar suas bases na igualdade e na dignidade da pessoa humana. Trouxe a renovação na cultura jurídica brasileira, permitindo o raiar de uma abordagem coletiva das questões, em contraposição à visão individualista que dominava o contexto jurídico até então.

Se há ainda muitos desafios à frente, também é certo que a Constituição de 1988 assentou um terreno firme para esses enfrentamentos.

BIBLIOGRAFIA

BONAVIDES, P. *História Constitucional do Brasil*. Brasília. OAB Editora, 2004.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/fnt/>. Acesso em 29 de abril de 2013.

CARVALHO, S. C.; Firpo S.; Gonzaga G. *Os efeitos do aumento da Licença-Maternidade sobre o salário e emprego da mulher no Brasil, 2006*. Pesquisa e Planejamento Econômico, Rio de Janeiro, v.36. n.3, dez 2006.

DELGADO, M.G. *Curso de Direito do Trabalho*. 2 Ed., São Paulo: LTr, 2003. 1462p.

FAUSTO, B. *História do Brasil* São Paulo. Editora Universidade de São Paulo. 2009.

SUSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 21 Ed., São Paulo: LTr, 2003. 1605p.