

FACULDADES INTEGRADAS CURITIBA
PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO

O PACTO SOCIAL E O MOVIMENTO NEOLIBERAL
DE REFORMA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

CURITIBA 2007

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

FACULDADES INTEGRADAS CURITIBA
PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO
EVELYN FABRÍCIA DE ARRUDA

O PACTO SOCIAL E O MOVIMENTO NEOLIBERAL
DE REFORMA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

CURITIBA 2007

EVELYN FABRÍCIA DE ARRUDA

O PACTO SOCIAL E O MOVIMENTO NEOLIBERAL
DE REFORMA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Dissertação apresentada ao programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania das Faculdades Integradas Curitiba, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Professor Dr. José Affonso Dallegrave Neto

CURITIBA
2007

EVELYN FABRÍCIA DE ARRUDA

O PACTO SOCIAL E O MOVIMENTO NEOLIBERAL
DE REFORMA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Direito pelas Faculdades Integradas Curitiba.

Banca examinadora constituída pelos seguintes professores:

Presidente:

DR. JOSÉ AFFONSO DALLEGRAVE NETO

DR. LUIZ EDUARDO GUNTHER

DR. ROLAND HASSON

Curitiba, 12 de fevereiro de 2007.

AGRADECIMENTOS

Ao Profº Dr. José Affonso Dallegrave Neto pelo apoio e pelas inestimáveis considerações sobre a forma e o conteúdo deste trabalho.

Às Profªs. Drª Gisela Maria Bester e Drª Marta Marília Tonin, coordenadora e professora do Curso de Mestrado das Faculdades Integradas Curitiba, respectivamente, pela dedicação e luta pelo reconhecimento deste Curso de Mestrado em Direito.

Aos Profºs. Dr. Luiz Eduardo Gunther e Dr. Roland Hasson pelas sugestões oferecidas na banca de pré-qualificação do projeto desta dissertação, que enriqueceram a presente pesquisa.

À Dra. Maria Ângela Del Claro por ceder uma cópia de sua dissertação de mestrado, colaborando, em muito, com o conteúdo deste estudo.

Aos meus pais Adonai Aires de Arruda e Ione Mari da Veiga que contribuíram e me incentivaram a aprimorar os meus conhecimentos e o meu crescimento profissional.

Ao meu marido Pedro Paulo Guerreiro Carneiro pelo apoio, compreensão e companheirismo nas horas em que me ausentei para realização desta pesquisa.

Às minhas sócias e amigas Priscila de Souza e Kelly Christina Fernandes Avelar pela compreensão e colaboração nos momentos em que me ausentei do escritório para a elaboração do presente trabalho.

Aprendemos a voar como os pássaros
E a nadar como os peixes,
Mas não aprendemos a nos amar como irmãos.
(Martim Luther King Júnior)

RESUMO

O objetivo deste trabalho é investigar se a implantação do pacto social no Brasil, como forma de negociação tripartite (entre os atores sociais e o Governo), é necessária e viável para solucionar os problemas sociais, em especial o desemprego, a informalidade e a precariedade do trabalho e, simultaneamente, garantir os direitos sociais e valorar o trabalho e a dignidade da pessoa humana. Para tanto, cuida-se de analisar as questões políticas, econômicas e sociais do Brasil, demonstrando-se seus reflexos na sociedade; investigar o ordenamento trabalhista brasileiro em seus aspectos mais relevantes; dissertar acerca da tendência de reforma do sistema jurídico brasileiro com o objetivo de fortalecer o movimento de flexibilização da legislação trabalhista; conceituar o pacto social e contextualizá-lo historicamente, apresentando dois exemplos: o Espanhol e o Argentino.

ABSTRACT

The objective of this work is to investigate if the implantation of the social pact in Brazil, as negotiation form tripartite (between the social actors and the Government), it is necessary and viable to solve the social problems, in special the unemployment, the informality and the precariousness of the work and, simultaneously, to guarantee the social rights and to value the work and the dignity of the person human being. For in such a way, it is taken care of to analyze the questions politics, economic and social of Brazil, demonstrating itself its consequences in the society; to investigate the Brazilian working order in its more excellent aspects; to speak concerning the trend of reform of the Brazilian legal system with the objective to fortify the movement of flexible work of the labor law; to appraise the social pact and to context it historically, presenting two examples: the Spanish and the Argentine.

SUMÁRIO

RESUMO	v
LISTA DE ABREVIATURAS	vii
LISTA DE ANEXOS	ix
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I – CONTEXTUALIZANDO O TEMA	4
I.1 – Neoliberalismo	4
I.2 – Globalização	10
I.3 – Blocos regionais e soberania nacional	16
I.4 – Efeitos sociais maléficos: desemprego e <i>dumping social</i>	21
I.5 – Precariedade do trabalho e as Recomendações n. 197 e 198 da OIT	24
CAPÍTULO II – LEGISLAÇÃO TRABALHISTA	31
II.1 – Origem	31
II.2 – Sistema jurídico e movimento de flexibilização	35
II.3 – Tendência do negociado sobre o legislado como fenômeno	42
II.4 – Retipificar a figura do empregado e do empregador	50
CAPÍTULO III – PACTO SOCIAL	58
III.1 – Espécies de negociação tripartite	58
III.2 – Conceito, terminologia, requisitos e natureza jurídica do pacto social	61
III.3 – Evolução histórica	68
III.4 – A concertação social na Espanha	73
III.5 – O modelo argentino	80
CAPÍTULO IV – PACTO SOCIAL NO BRASIL	84
IV.1 – Tensão: Constituição dirigente solidária x economia global de mercado	84
IV.2 – Problemas sociais e direitos sociais constitucionais	89
IV.3 - Pacto social: alcance, diretrizes e repercussões na legislação trabalhista	92
IV.4 – A proposta do Governo Lula	97
IV.5 – Proposta	105
CONCLUSÃO	111
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	113
ANEXOS	123

LISTA DE ABREVIATURAS

ABC	-	<i>American Broadcasting Company</i>
ABI	-	Acordo Básico Interconfederal
ABRAT	-	Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas
AES	-	Acordo Econômico e Social
AI	-	Acordo Interconfederal
AMI	-	Acordo Marco Interconfederal
ANAMTRA	-	Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho
ANE	-	Acordo Nacional de Emprego
ANPT	-	Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho
Art.	-	artigo
BIRD	-	Banco Interamericano de Desenvolvimento
CCOO	-	<i>Confederación Sindical de Comisiones Obreras</i>
CDES	-	Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social
CEOE	-	<i>Confederación Española de Organizaciones Empresariales</i>
CEPYME	-	<i>Confederación Española de la Pequeña e Mediana Empresa</i>
CF	-	Constituição Federal
CLT	-	Consolidação das Leis do Trabalho
CNN	-	<i>Cable News Network</i>
CTPP	-	Comissão Tripartite Paritária Permanente
CUT	-	Central Única dos Trabalhadores
DIAP	-	Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar
FGTS	-	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FMI	-	Fundo Monetário Internacional
GATT	-	Acordo Geral sobre Tarifas e Comércio
GT	-	Grupo Técnico
MIT	-	<i>Massachusetts Institute of Technology</i>
MTV	-	<i>Music Television</i>
OAB	-	Ordem dos Advogados do Brasil
OIT	-	Organização Internacional do Trabalho
OJSDI	-	Orientação Jurisprudencial da Seção de Dissídios Individuais
OMC	-	Organização Mundial do Comércio

OSE - Organização Sindical Espanhola
SEDES - Secretaria Especial do Conselho de Desenvolvimento
Econômico e Social
TST - Tribunal Superior do Trabalho
UGT - *Union General de Trabajadores*
USO - *Unión Sindical Obrera*

LISTA DE ANEXOS

Anexo A – Projeto de Emenda Constitucional

Anexo B – Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais

Anexo C – Declaração sóciolaboral do Mercosul

Anexo D – Recomendação 197 da OIT

Anexo E – Recomendação 198 da OIT

Anexo F – Medida Provisória n. 103 de 1º de janeiro de 2003

Anexo G – Projeto de Lei n. 5.275 de 2005

Anexo H – Plano de Governo do Presidente Lula 2007/2010

INTRODUÇÃO

No transcurso do mestrado, pôde-se observar que o objeto da presente pesquisa tornou-se cada vez mais relevante para a sociedade brasileira. Partiu-se da hipótese acadêmica ao encontro da realidade sócio-política-econômica do Brasil e seus reflexos no âmbito do Direito do Trabalho. Tal importância foi enaltecida com a reeleição do Presidente Lula, o qual possui um perfil de negociador e demonstrou estar disposto ao diálogo social, além de encontrar um terreno político propício para implementar seu plano.

Ademais, o tema tem gerado conflitos que, muitas vezes, a prática não tem conseguido contornar de forma coerente com os institutos diversos da Ciência do Direito aplicáveis ao caso.

Diante disso, o estudo visará a compreensão da força normativa da Constituição Federal atrelado ao conceito de soberania nacional e, em contraposição à economia neoliberal e à globalização. Desta forma, será possível constatar a natureza e hierarquia das normas no sistema positivo brasileiro.

A noção de sistema será de fundamental importância para uma adequada leitura das normas infraconstitucionais em face do direito constitucional, bem como e, principalmente, em razão do movimento flexibilizador da legislação trabalhista e da forte tendência de prevalência do negociado sobre o legislado.

Dando unidade e coerência ao ordenamento, reafirma-se a idéia de que o sistema constitucional brasileiro não poderá, de forma alguma, ser ignorado. Com isso, a flexibilização da legislação trabalhista, bem como o enaltecimento das negociações entre os atores sociais deverão ser interpretados conforme a Constituição Federal.

Nesse âmbito, ao invés de se tentar impor a interpretação decorrente de uma dada e única perspectiva de análise do tema, é mais prudente argumentar-se com o inverso, principalmente ao se considerar que o Direito, considerado enquanto normas positivas, é algo dado em abstrato pelo legislador, que, porém, só se concretiza no mundo através da atuação do seu intérprete, tornando-se, após a atuação deste último, algo construído. Sendo a experiência jurídica concebível

apenas no mundo “circunstancial e concreto de cada coletividade”¹, não há como se desconsiderar aquilo que difere ou é contraditório em relação ao ponto de vista pretendido como mais adequado, ou seja, a implantação de um pacto social para solucionar ou reduzir os problemas sociais do país.

Toda esta releitura que se pretende fazer por meio dos ramos do direito (direito constitucional e do trabalho) visa minorar eventuais conseqüências (tais como os problemas sociais) que venham a produzir seus efeitos no âmbito do direito empresarial e da cidadania, especialmente para os trabalhadores que, muitas vezes, são prejudicados pelas desconstitucionalização e desconstrução de seus direitos. Desta forma, será utilizada a metodologia da dialógica para reconhecer e contra-argumentar com o diferente.

Ademais, além de se aceitar o posicionamento contrário para fins de contra-argumentação, o desenvolvimento do presente estudo visará a reconstrução racional do discurso, conforme os elementos nele envolvidos. Ou seja, a busca da solução pretendida será basicamente uma ponderação e análise de problemas com a tópica pretendida por Theodor Viehweg, bem sintetizada por Ferraz Júnior:

“Ora, é justamente a ‘discutibilidade’ (dialegesthai) que constitui o cerne das investigações de Viehweg, e cujo interesse de pensamento jurídico ele procura mostrar. Visto em função da ‘discutibilidade’, o pensamento problemático ganha contornos mais preciosos. Sua constante referência a conexões de problemas exige uma técnica especial, em que esses problemas são referidos a certos pontos de vista que lhes iluminam os diferentes ângulos e aspectos. Esta técnica denomina Viehweg ‘tópica’. A ‘tópica’ é, pois, uma ‘técnica de pensar problemas’ de característica essencialmente operacional. Ela visa assinalar sugestões, apontar possibilidades, desvendar caminhos, destinando-se, por excelência, a decidir ou preparar uma ação”.²

Com esta metodologia própria de raciocínio, portanto, pretende-se desenvolver o tema, considerando-se suas significações nos níveis da sintática, da semântica e da pragmática, a fim de, num momento subsequente, aferir-se a prevalência de qualquer delas (se existente) ou constatar-se que a interpretação

¹ GEVAERD, Jair. *Direito societário – Teoria e prática da função*, vol. 1, p. 39.

² FERRAZ JÚNIOR, Tércio. *Introdução ao estudo do direito - Técnica, decisão, dominação*, p. 321.

adequada do tema dependerá, concomitante e necessariamente, dos três níveis de significação.

Neste passo, o propósito deste estudo é investigar se a implantação do pacto social no Brasil é necessária e viável para solucionar os problemas sociais, em especial o desemprego, a informalidade e a precariedade do trabalho, ao mesmo tempo em que garanta os direitos sociais e direcione pela valoração do trabalho e da pessoa humana.

Dentro desta realidade contextualizada, pretende-se uma análise da Constituição Federal quanto aos direitos sociais garantidos aos trabalhadores frente às questões do neoliberalismo e da flexibilização das leis trabalhistas impostas pela economia globalizada, em absoluta desconsideração do quadro axiológico constitucional brasileiro.

Fruto de intensa pesquisa, em termos metodológicos este trabalho constitui-se em quatro capítulos, além da introdução. No primeiro deles cuida-se de analisar as questões políticas, econômicas e sociais do Brasil, demonstrando-se, principalmente, seus reflexos na sociedade.

O segundo capítulo tem por objetivo investigar doutrinariamente o ordenamento trabalhista brasileiro, tanto no âmbito constitucional, quanto na legislação infraconstitucional; além de dissertar acerca da tendência de se modificar o sistema jurídico brasileiro com o intuito de fortalecer o movimento de flexibilização das legislações trabalhistas e, com isso, retipificar a figura do empregado e do empregador, adaptando a velha conceituação de subordinação jurídica à realidade social.

O terceiro capítulo visa conceituar o pacto social, identificar sua natureza jurídica e contextualizá-lo historicamente, apresentando-se dois modelos: o espanhol e o argentino.

Por fim, o quarto capítulo pretende provar que o pacto social pode ser uma alternativa para as relações de trabalho, em virtude das dificuldades inerentes ao trabalho humano, que demandam um diálogo sério e com responsabilidade social entre os atores sociais.

A conclusão procura listar os resultados alcançados com a pesquisa, justificar o propósito do trabalho e conectar esses resultados com a realidade brasileira, apresentando, inclusive, um projeto de Emenda constitucional para efetivar a implantação do pacto social no Brasil.

CAPÍTULO I – CONTEXTUALIZANDO O TEMA

I.1 Neoliberalismo

O neoliberalismo originou-se na época de evolução do *Welfare State*³ como uma forma de reação política e econômica ao Estado intervencionista e do bem-estar social. Todavia, somente após a Segunda Guerra Mundial é que efetivamente esta corrente de pensamento concretizou-se.

Além da recessão do pós-guerra, um dos principais fatores que contribuiu para o desenvolvimento e efetivação do movimento neoliberal foi o avanço da tecnologia, principalmente nos países desenvolvidos. A informática e as novas técnicas industriais transformaram os paradigmas tayloristas e fordistas de produção no então chamado de toyotista.

No modelo de Taylor buscava-se uma racionalização da produção, com uma maior produtividade e um mínimo de tempo. Com isso, os operários realizavam operações repetidas e sincronizadas de acordo com a velocidade das esteiras passadas em sua frente⁴.

Já no fordismo a produção era parcelada, ou seja, havia ampla divisão do trabalho. O operário realizava apenas uma parte do processo de fabricação, utilizando-se de equipamento especializado. Houve um aumento na produtividade (produção em massa de bens padronizados), porém, em contrapartida, uma queda na qualificação da mão-de-obra. Neste período, os sindicatos eram relativamente fortes na defesa dos interesses dos trabalhadores⁵.

Por fim, o toyotismo introduziu uma fabricação sob medida, ou seja, *just in time*, no qual a produção era de acordo com a necessidade do consumidor, com a demanda, eliminando o estoque e reduzindo os custos. A produção era estruturada de forma flexível, permitindo que o obreiro exercesse simultaneamente várias

³ O *Welfare State*, também denominado de Estado de Bem Estar ou Estado Social Democrata ou Estado Social, caracteriza-se como um modelo ideológico de Estado, alvitre da reforma do Estado Liberal, com o fim de garantir as liberdades individuais com o fornecimento de determinados serviços sociais providenciados pelo Estado aos cidadãos, com o objetivo de propiciar igualdade de tratamento a todos.

⁴ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Inovações na legislação trabalhista Reforma trabalhista ponto a ponto*, p. 152.

⁵ _____. *Idem*, *Ibidem*.

funções, com maior agilidade e responsabilidade, estimulando o trabalho em equipe. Introduziram-se, assim, os Círculos de Controle de Qualidade, nos quais os obreiros discutiam seu trabalho e desempenho. O tempo despendido na produção era aproveitado de maneira mais eficiente. Foram eliminadas as atividades supérfluas da atividade empresarial, surgindo as terceirizações e as sub-contratações (estrutura industrial horizontalizada).⁶

Diante deste quadro de modernização da produção e de acordo com Paulo Márcio da Cruz os neoliberais passaram a defender que é primordial garantir a liberdade dos agentes individuais tanto no que diz respeito à economia, quanto na defesa da propriedade, pois são estes agentes individuais, dentre eles as famílias, as empresas, os consumidores, que têm conhecimento do que lhes é mais conveniente e não o Estado. Ademais, a intervenção estatal caracteriza-se por ser extremamente paternalista, contribuindo para o desestímulo dos indivíduos no crescimento profissional, na busca pelo trabalho e pela competitividade econômica.⁷ Desta forma, a atuação estatal no mercado, na economia e na política social deve ser mínima, quase inexistente.

Nesta linha de raciocínio neoliberal tem-se que os problemas políticos-econômicos-sociais são decorrentes da atuação efetiva do Estado, pois este desvia os recursos de suas fontes originárias e atrasa o crescimento da produtividade e da economia global. Ao assim agir, contribui para o aumento do desemprego, a redução dos salários, a precarização da saúde e da educação, o aumento excessivo do poder dos sindicatos e para a aplicabilidade de uma legislação trabalhista rígida e extremamente protecionista.

Apesar de seu surgimento ainda na época do *Welfare State*, o marco teórico do movimento neoliberal é um texto de Friedrich August Hayek, denominado “O caminho da servidão”, publicado em 1944, com o intuito principal de atingir o Partido Trabalhista inglês, às vésperas da eleição geral de 1945. Neste texto, segundo Perry Anderson, Hayek defendia: “Apesar de suas boas intenções, a social-democracia moderada inglesa conduz ao mesmo desastre que o nazismo alemão – uma servidão moderna”.⁸

⁶ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Obra citada, p. 153-154.

⁷ CRUZ, Paulo Márcio. *Política, poder, ideologia e Estado contemporâneo*, p. 254-257.

⁸ ANDERSON, Perry. *Balanço do neoliberalismo*. In Emir Sader; Pablo Gentili (Org.). **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático**, p. 9.

Outro autor que contribuiu para o fortalecimento da idéia neoliberal foi Milton Friedman. Assim como Hayek, era contrário ao intervencionismo keynesiano⁹ e afirmava que “o mecanismo do mercado é suficiente para regular a maioria dos problemas econômicos e sociais de nosso tempo. O poder do Estado deve ser reduzido ao mínimo e descentralizado, sendo a liberdade da empresa o fundamento da liberdade política”.¹⁰

Em 1947, Hayek fundou a Sociedade de *Mont Pèlerin*, que de acordo com Perry Anderson constitui-se em uma espécie de “franco-maçonaria neoliberal”¹¹, a qual reunia vários intelectuais neoliberais, dentre eles Friedman. Tratava-se de uma sociedade bem organizada com o objetivo de “combater o keynesianismo e o solidarismo reinantes e preparar as bases de um outro tipo de capitalismo, duro e livre de regras para o futuro. (...). Hayek e seus companheiros argumentavam que o novo igualitarismo (muito relativo, bem entendido) deste período, promovido pelo Estado de bem-estar, destruía a liberdade dos cidadãos e a vitalidade da concorrência, da qual dependia a prosperidade de todos. Desafiando o consenso oficial da época, eles argumentavam que a desigualdade era um valor positivo – na realidade imprescindível em si ---, pois disso precisavam as sociedades ocidentais”.¹²

A crise do capitalismo foi identificada em 1973 e, com isso, as idéias neoliberais passaram a se fortificar. Para Hayek o problema do capitalismo foi o excesso de poder dos sindicatos e do movimento operário que lutava por melhores salários e mais benefícios sociais por parte do Estado, o que contribuiu para limitar os lucros das empresas e desencadear um aumento no processo inflacionário. Portanto, era preciso um Estado forte, porém, apenas para pôr fim ao poder sindical e controlar o dinheiro, mas ínfimo no que diz respeito aos benefícios sociais e às intervenções na economia. Como forma de reduzir o poder dos sindicatos era preciso uma elevação no desemprego, para garantir uma reserva de trabalho. O

⁹ John Maynard Keynes era um economista que defendia a idéia de que “o problema político da humanidade consiste em combinar três coisas: eficácia econômica, justiça social e liberdade”. Para ele era fundamental a intervenção estatal na saúde, segurança, educação, previdência, emprego, dentre outras questões sociais. Ofereceu meios para salvar o liberalismo e o capitalismo, afirmando que as rendas dos trabalhadores oriundas do pleno emprego estimulariam a economia. (AZEVEDO, Plauto Faraco. *Direito, justiça social e neoliberalismo*. p. 89).

¹⁰ Idem. Obra citada, p. 98.

¹¹ ANDERSON, Perry. Obra citada, p. 10.

¹² _____. *Idem. Ibidem*.

crescimento retornaria com a restituição da estabilidade monetária e dos incentivos essenciais e, com isso, seria possível uma reanimação do capitalismo mundial.

A taxa de inflação caiu, o lucro das empresas e indústrias aumentou, houve contenção dos salários, derrota do movimento sindical e aumento considerável do desemprego e da desigualdade social. Desta forma, pode-se afirmar que o movimento neoliberal obteve êxito em seus objetivos. Todavia, não foi possível a revigoração do capitalismo como pretendido, pois entre os anos 70 e 80 não houve qualquer alteração na taxa de crescimento dos países que adotaram a política econômica neoliberal em virtude da ampliação do desemprego e dos gastos sociais.¹³

Apesar de todas estas manifestações, o neoliberalismo somente foi identificado politicamente, pela primeira vez, em 1979, no governo de Margareth Thatcher, na Inglaterra, seguido, em 1980, por Ronald Reagan nos Estados Unidos, em 1982 por Kohl, na Alemanha e, em 1983 por Schluter na Dinamarca. A partir de então, à exceção da Suécia e da Áustria, todos os países do norte da Europa Ocidental aderiram a este ideário.

O Brasil anuiu ao movimento neoliberal, juntamente com outros países da América Latina, com o chamado *Consenso de Washington*, reunião esta realizada em 1989, com o objetivo principal de conseguir empréstimos junto ao FMI e ao BIRD. No entanto, para que as verbas fossem liberadas era necessário o cumprimento das seguintes condições, consideradas como a receita básica do ideário neoliberal:

- “privatização;
- queda das barreiras alfandegárias;
- livre circulação de bens, de serviços e de trabalhadores;
- facilitação ao capital especulativo internacional;
- desregulamentação de direitos sociais e trabalhistas, iniciando pela flexibilização do Direito do Trabalho”;¹⁴
- “restaurar os preços de mercado nos serviços públicos de água, energia, transportes públicos e produtos básicos, para estimular os produtores,

¹³ ANDERSON, Perry. Obra citada, p. 10-11.

¹⁴ DALLEGRAVE NETO, José Affonso (Coord.). *Análise de conjuntura socioeconômica e o impacto no Direito do Trabalho*. In José Affonso Dallegrave Neto (Coord.). **Direito do Trabalho contemporâneo flexibilização e efetividade**, p.9.

sobretudo no setor de alimentos, e a racionalização do uso dos recursos públicos;

- em estabelecer um sistema legal e judicial adequado para proteger a propriedade e garantir o desfrute dos benefícios do esforço empresarial, sem carga tributária excessiva, por exemplo;

- em reduzir as dimensões do Estado, com menos ministérios e cargos públicos, para que seja diminuído o gasto público até o estritamente necessário;

- em fomentar a educação e a saúde por meio de sistemas que assegurem a liberdade de opção das famílias (utilizando, por exemplo, vales que serviriam para pagar a escola privada de sua preferência), penalizando o serviço de pouca qualidade e economizando gastos com educação e saúde públicas”.¹⁵

Após a ditadura militar brasileira, o governo de José Sarney caracterizou-se por uma transição do autoritarismo estatal para o liberalismo, porém com características populistas e forte intervenção estatal. Cresceu no país a concentração de renda, a marginalização social e houve um expressivo aumento da inflação, especialmente com a criação do Plano Cruzado.

Foi seguido pelo Presidente Fernando Collor que propôs o livre mercado, reduzindo o papel do Estado (Consenso de Washington). Assim, Collor reduziu a capacidade reguladora do Estado e fez concessões ao FMI. Nesta época, houve uma reação da população, a qual resultou no *impeachment* do Presidente.

No governo de Itamar Franco não houve uma mudança significativa na política, além daquela implantada no governo anterior. As taxas de juros continuaram elevadas, assim como o receituário monetarista, houve a precarização dos serviços prestados pelo Estado para combater o déficit público, o que também afetou as áreas da saúde e da educação.

Fernando Henrique Cardoso, por sua vez, adotou as proposições do Consenso de Washington organizando um plano econômico que estabilizou a moeda, conteve os salários e cortou os gastos do governo com políticas públicas. Com a sobrevalorização do câmbio houve uma queda na inflação e uma redução nas importações. Neste governo o neoliberalismo foi aplicado em sua íntegra.¹⁶

Lula, ao assumir o governo, pela primeira vez, em 2002, trouxe um discurso defendendo a retomada da social-democracia e de uma política de bem-estar com um novo pacto social brasileiro e novos empregos, discurso este que foi reiterado na

¹⁵ CRUZ, Paulo Marcio. *Política, poder, ideologia e Estado Contemporâneo*, p. 260.

¹⁶ MANCE, Euclides André. *Globalização, dependência e exclusão social: o caso brasileiro*, p. 11-13.

campanha política de 2006, para efetivação em seu governo a partir de 2007. Até o momento, o Presidente Lula não obteve êxito em sua luta contra o receituário neoliberal. Basta aguardar até o fim de seu mandato, em 2010, para saber qual será a situação política-econômica de nosso país.¹⁷

Assim, pode-se afirmar que o neoliberalismo tem como premissa um Estado mínimo, acessório, que não desempenha suas atividades típicas, ou seja, deixa de cumprir os direitos sociais repassando esta responsabilidade para o mercado – com caráter auto-regulador, sob o fundamento de que o desemprego é resultado de uma política extremamente intervencionista e da excessiva regulamentação no âmbito trabalhista¹⁸.

Com o desenvolvimento do ideário neoliberal a legislação trabalhista, que surgiu da luta dos trabalhadores durante longos anos, está passando por um processo de “desuniversalização e desconstitucionalização”, admitindo, inclusive, alguns, dentre eles pelo ex-Ministro do Trabalho Francisco Dornelles, a negociação coletiva dos direitos elencados no artigo 7º, da Constituição Federal¹⁹, o que será objeto de estudo em item próprio da presente pesquisa.

Ao neoliberalismo, Paulo Márcio da Cruz parte de um pressuposto filosófico e outro econômico. No aspecto filosófico entende que os bens materiais são para todos, sem distinção. Já no âmbito econômico defende que a liberdade do mercado gera conflitos (saúde, educação, previdência social, etc) que para serem solucionados dependem da intervenção de uma instância superior ao mercado, ou seja, “uma classe social, o Estado, a Igreja ou toda Sociedade”.²⁰

Em oposição cita, também, pressupostos positivos dos quais se pode concluir que para o neoliberalismo a pobreza, o desemprego, as disputas regionais, a concorrência desleal, dentre outros fatores, são indispensáveis para a obtenção de benefícios, riqueza, prosperidade e para se evitar conflitos de interesse no âmbito econômico, contribuindo para com a melhoria e o bem estar da raça humana.

Portanto, o neoliberalismo é contrário à defesa de um bem estar mínimo para todos os indivíduos, indistintamente, repassando tal responsabilidade para a sociedade. Ignora os ideais de justiça e equidade e defende a má-distribuição da renda na sociedade.

¹⁷ MENDES, Carlos. *Lula entre a impaciência e a esperança*, 38-42.

¹⁸ CRUZ, Paulo Marcio. Obra citada, p. 258-259.

¹⁹ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Obra citada, p.9.

²⁰ CRUZ, Paulo Marcio. Idem, p. 261.

Verifica-se, assim, que Paulo Marcio Cruz²¹ entende que o neoliberalismo tem como característica o menosprezo pelo direito e pela democracia, valorando a competitividade econômica. Destroem-se os serviços públicos privatizando-os; transforma-se o Estado em um verdadeiro refém de grupos transnacionais, prejudicando, assim, os trabalhadores que reduzem sua renda, qualificação e categoria profissionais, bem como passam a integrar a chamada economia informal.

I.2 Globalização

Somente agora na modernidade os teóricos vêm discutindo o fenômeno da globalização abertamente, como algo novo, ainda a ser interpretado e estudado. Todavia, na primeira metade do século XIX, Marx e Engels já faziam menção a este ideal como parte do sistema capitalista. Asseveraram no Manifesto do Partido Comunista:

“Impelida pela necessidade de mercados sempre novos, a burguesia invade todo o globo. Necessita estabelecer-se em toda parte, explorar em toda parte, criar vínculos em toda parte, explorar em toda parte, criar vínculos em toda parte.

(...)

Pela exploração do mercado mundial, a burguesia imprime um caráter cosmopolita à produção e ao consumo em todos os países... Em lugar do antigo isolamento de regiões e nações que se bastavam a si próprias, desenvolvem-se um intercâmbio universal, uma universal interdependência das nações”.²²

Assim, a partir das teorias do evolucionismo, funcionalismo, sistêmica, estruturalista, weberiana e marxista, a globalização - também chamada de globalismo, globalidade, transnacionalização ou mundialização - efetivamente identificada a partir do final do século XX, revela um novo contexto histórico que se

²¹ CRUZ, Paulo Marcio. Idem, p. 261-262.

²² MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *O manifesto do partido comunista*. Parte I. Burgueses e proletários. In www.marxists.org/portugues/marx/1848/ManifestoDoPartidoComunista/Index.htm, último acesso em 20 de janeiro de 2007.

manifesta nos âmbitos econômico, político, social, cultural, demográfico, geográfico, dentre outros. Diante deste fenômeno, as reflexões acerca da sociedade nacional passaram a ser assimiladas pela sociedade global.

Segundo Octavio Ianni:

“O globalismo pode ser visto como uma configuração histórico-social no âmbito da qual se movem os indivíduos e as coletividades, ou as nações e as nacionalidades, compreendendo grupos sociais, classes sociais, povos, tribos, clãs e etnias, com as suas formas sociais de vida e trabalho, com as suas instituições, os seus padrões e os seus valores. Juntamente com as peculiaridades de cada coletividade, nação ou nacionalidade, com as suas tradições ou identidades, manifestam-se as configurações e os movimentos do globalismo. São realidades sociais, econômicas, políticas e culturais que emergem e dinamizam-se com a globalização do mundo, ou a formação da sociedade global”.²³

Continua Octavio Ianni:

(...) o globalismo não nasce pronto, acabado, e muito menos presente, visível, evidente. Revela-se aos poucos, seja à observação, seja ao pensamento. Aparece e desaparece, conforme o lugar, o ângulo de visão, a perspectiva ou a imaginação. Uma vez parece inexistente, e outras se mostra evidente, estridente”.²⁴

José Ajuricaba da Costa e Silva conceitua o fenômeno do globalismo como sendo o:

“surgimento de novos movimentos sociais (ecológicos, étnicos), pela maior participação da mulher na cidadania, pela descentralização da produção, pela desterritorialização das empresas multinacionais tornadas transnacionais, pela fragmentação das grandes ideologias e visões do mundo na multiplicidade pós-moderna, pelo surgimento das primeiras manifestações de uma sociedade civil mundial e de uma cidadania planetária”.²⁵

²³ IANNI, Octavio. *A era do globalismo*, p. 183-184.

²⁴ _____. *Idem. Ibidem*.

²⁵ SILVA, José Ajuricaba da Costa e. *Processo da globalização da economia e seus reflexos no judiciário trabalhista*, p. 1448. *Apud* Paulo Henrique Tavares da Silva. **A valorização do trabalho como princípio constitucional da ordem econômica brasileira. Interpretação crítica e possibilidades de efetivação**, p. 50.

Para Anthony Giddens:

“A globalização pode assim ser definida como a intensificação das relações sociais em escala mundial, que ligam localidades distantes de tal maneira que acontecimentos locais são modelados por eventos ocorrendo a muitas milhas de distância e vice-versa. Este é um processo dialético porque tais acontecimentos locais podem se deslocar numa direção anversa às relações muito distanciadas que os modelam. A transformação local é tanto uma parte da globalização quanto a extensão lateral das conexões sociais através do tempo e espaço. Assim, quem quer que estude as cidades hoje em dia, em qualquer parte do mundo, está ciente de que o que ocorre numa vizinhança local tende a ser influenciado por fatores – tais como dinheiro mundial e mercados de bens – operando a uma distância indefinida da vizinhança em questão”.²⁶

Portanto, a globalização é um fenômeno que tem por objetivo a unificação do mercado mundial, sob a orientação de corporações transnacionais. Desta forma, as regras de mercado sobrepõem-se à soberania dos Estados, ou seja, há uma prevalência da macroeconomia e da mundialização do capital, caracterizado pela perda da soberania nacional e pela flexibilização das leis do trabalho.

No entanto, é equivocado dizer que a sociedade global deve ser considerada como mera extensão quantitativa e qualitativa da sociedade nacional, pois no mundo global a sociedade é vista em um sistema mais amplo, no qual só encontra uma autonomia relativa e condicionada, ou seja, “em grande medida como nações-Estado estreitamente entrelaçados”.²⁷

Os fatores que contribuíram para a evolução do globalismo são vários como, por exemplo, o progresso da tecnologia e da informática, a modernização, o aumento do déficit público dos países desenvolvidos, o declínio do poderio soviético sobre a Europa Oriental.

Como efeito, o Estado-nação entrou em declínio, anulando-se ou criando novos parâmetros, pois as forças sociais, econômicas, políticas, culturais, etc, que operam em escala mundial, desafiam o Estado-nação, com sua soberania. Por

²⁶ GIDDENS, Anthony. *As conseqüências da modernidade*. Tradução de Raul Fiker, São Paulo: Ed. Unesp, 1991, p. 69-70. In Octavio Ianni. **Teorias da globalização**. p. 243-244.

²⁷ ALBROW, Martin e KING, Elizabeth. Globalization, Knowledge and Society (Readings from “Internacional Sociology”), p. 155. Citação de “One World Society”. *Apud* Octavio Ianni. **Teorias da globalização**. p. 243.

conseqüência, houve aumento das desigualdades regionais; alteração dos conceitos inerentes às relações de trabalho; diminuição do intervencionismo estatal em virtude, até mesmo, da fortificação do ideário neoliberal; declínio da democracia; acirramento da exclusão social e do desemprego e redução salarial.

Desta forma, as nações, sejam elas grandes ou pequenas, depararam-se com o dilema da reformulação das condições de soberania e hegemonia, contribuindo para o surgimento de blocos geo-políticos. Neste cenário, algumas organizações internacionais passaram a exercer suas atividades priorizando interesses de nações com maior poder econômico, político e cultural.

Surgiram empresas e corporações transnacionais que operam em escala regional, continental e global, dispendo de condições capazes de adaptação e imposição nos diferentes regimes políticos. Fortaleceram-se os prestadores de serviços e os partidos políticos pró-empregadores como resposta a qualquer demanda salarial ou de direitos sociais adquiridos pelos trabalhadores.

Com a globalização houve a necessidade de uma reestruturação do modelo capitalista de produção para se adaptar ao desenvolvimento tecnológico, passando pelo paradigma fordista até o advento do pós-fordismo ou pós-industrial, resultando na mundialização do capital. O Estado perdeu, então, sua hegemonia e se viu forçado a se adaptar aos grupos econômicos transnacionais, surgindo a “soberania compartilhada”.²⁸

A globalização tem-se desenvolvido, de acordo com Freitas Júnior, segundo três movimentos simultâneos: o primeiro deles consiste no âmbito social, qual seja, de aproximação das distâncias geográficas com a conseqüente homogeneização da cultura e da política; o segundo diz respeito ao aspecto jurídico-político, que está focado no deslocamento das políticas públicas do Estado-nação para as transnacionais, as quais passaram a exercer o poder econômico soberano e; por fim, no aspecto econômico representado pela internacionalização do mercado de bens, serviços e créditos, decorrentes da reestruturação produtiva internacional.²⁹

²⁸ FREITAS JUNIOR, Antonio Rodrigues. *Direito do trabalho na era do desemprego*, p. 86-87. In Paulo Henrique Tavares da Silva. **A valorização do trabalho como princípio constitucional da ordem econômica brasileira. Interpretação crítica e possibilidades de efetivação**. p.54.

²⁹ _____. *Globalização & integração regional: horizontes para o reencantamento do direito do trabalho num quadro de crise do Estado-nação*, p. 210. *Apud* Paulo Henrique Tavares da Silva. **A valorização do trabalho como princípio constitucional da ordem econômica brasileira. Interpretação crítica e possibilidades de efetivação**, p.50.

A globalização desafia a criação de uma “aldeia global, fábrica global, cidade global, nave espacial desterritorialização, reterritorialização, redes inter e intracorporações, alianças estratégicas de corporações, nova divisão internacional do trabalho, neofordismo, acumulação flexível, zona franca, mercado global, mercadoria global, moeda global, planejamento global, tecnocosmo, planeta Terra, sociedade civil mundial, cidadania mundial, contrato social mundial”.³⁰

Todavia, não é possível simplesmente transferir alguns conceitos elaborados pela sociedade nacional para a sociedade global, pois nem todos se transferem ou se adaptam facilmente. É preciso formular novos conceitos, com base em reflexões acerca dos problemas vivenciados pela sociedade nacional. Há que se ter em mente que as sociedades mais desenvolvidas não podem ser utilizadas como padrão para todo o mundo como tem ocorrido, pois cada nação passou e passa por um processo histórico, político, econômico e social diverso. Assim, nem tudo que funcionou ou funciona em determinada nação poderá ter aplicabilidade e eficiência em outra.

A globalização tem contribuído para uma padronização mundial, a qual tem sido comumente chamada de americanização ou até mesmo de europização. Isto se dá porque o mundo é atualmente comandado pela Disney World, pelo McDonald's, pela MTV, pela ABC, pela CNN, pela Coca Cola e pelas grandes empresas publicitárias. No Brasil suspeita-se que a mídia também representa uma parte desta padronização, uma vez que interfere abertamente na formação de opinião da população em questões políticas, sociais e econômicas.

De acordo com Hans-Peter Martin e Harald Schumann “Os fatores que conduzem juntos a uma padronização do mundo levam esse processo cada vez mais à frente. O produto final que emergirá daí será um monótono e global tom único, norte-americano, um guincho ou grito estridente (*screech*), como bem profetizou o videomaker nova-iorquino Curt Royston”.³¹

A melhoria da informática, da tecnologia e dos meios de comunicação, como resultados deste processo de globalização, também interferiram nas relações interpessoais, tornando-as vazias. As pessoas passaram a ser solitárias, independentes e deprimidas, pois hoje não existe mais a figura do amigo, mas sim, do amigo virtual. Por que telefonar ou marcar um encontro se é possível mandar uma mensagem,

³⁰ IANNI, Octavio. *Teorias da globalização*. p. 245.

³¹ MARTIN, Hans-Peter; SCHUMANN, Harald. *A armadilha da globalização: o assalto à democracia e ao bem-estar social*, p. 30.

seja pelo computador, seja pelo celular? Até mesmo foi criado um *site* de relacionamentos (o *orkut*), no qual as pessoas não precisam se conhecer para se relacionarem, basta a amizade virtual, sem qualquer tipo de contato, e adicionarem comunidades de interesses comuns ao invés de freqüentarem locais em comum, tais como residências, restaurantes ou bares. Tal meio de comunicação também tem sido amplamente utilizado para a prática de crimes, uma vez que é difícil identificar o verdadeiro usuário e sua localização. Note-se que este *site* foi criado por um americano e o brasileiro é um dos maiores usuários, superando, até mesmo, seu criador, tamanha é a influência norte-americana no país.

Todavia, a globalidade não interferiu, apenas, nas relações humanas propriamente ditas. Também teve grande influência nas relações de trabalho, as quais sofreram alterações significativas. O requisito da subordinação, essencial para configurar a relação de emprego, previsto no artigo 3º, da CLT, está passando por um processo de transformação e precisa de nova conceituação para se adequar às novas figuras contratuais advindas com o globalismo. Como exemplo cita-se o teletrabalho no *home office*³², ou seja, o trabalho é realizado na residência do empregado e não no estabelecimento do empregador e as tarefas são transmitidas e fiscalizadas pelo uso da tecnologia (computador, telefone, aparelho de fax). Com isso, não há uma relação pessoal no ambiente de trabalho.³³

Há um verdadeiro antagonismo na globalização, pois ao mesmo tempo em que se diminuem as distâncias geográficas entre os países, as culturas, as informações, as políticas, as economias, etc; aumentam-se as distâncias entre as pessoas, o mundo real e até mesmo no que diz respeito às culturas e adaptações políticas e econômicas.

Assim, nas palavras de Hans-Peter Martins e Harald Schumann “Chegamos à encruzilhada de dimensões globais, que se caracteriza, para a maioria da humanidade, por um cotidiano não de ascensão e bem-estar, mas de decadência, destruição ecológica e degeneração cultural”.³⁴

³² *Home office* é o escritório que o empregado tem na sua própria residência.

³³ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Inovações na legislação trabalhista. Reforma trabalhista ponto a ponto*, p. 162.

³⁴ MARTIN, Hans-Peter; SCHUMANN, Harald. Obra citada, p. 47.

I.3 Blocos regionais e soberania nacional

A tendência à mundialização dos mercados é uma propensão histórica do capitalismo, o qual tem restringido, cada vez mais, o exercício das liberdades públicas e privadas da maioria da população mundial em benefício da liberdade privada dos que dispõem de capital como, por exemplo, os investidores financeiros e os banqueiros.

O avanço tecnológico e o aumento da produtividade, oriundos da economia neoliberal e do fenômeno da globalização têm contribuído para a diminuição da mão-de-obra, gerando, por consequência, um acréscimo do desemprego. Contudo, apesar do incremento da produtividade, não proporciona ao capitalista a lucratividade desejada, diante da incapacidade de consumo dos produtos fabricados pela grande maioria da população. Assim, verifica-se um desenvolvimento de capitais voláteis em busca de valorização sob taxas de juros elevadas.

Com a disputa por mercados acirrando-se internacionalmente há uma internacionalização e concentração de capital por certos grupos, obrigando as economias dependentes a uma inserção subordinada no mercado internacional.

Neste contexto, a regionalização do mundo com a criação de blocos econômicos e mercados comuns, suprime mecanismos políticos de preservação das economias nacionais frente ao movimento dos capitais internacionais, gerando grandes mercados de diversas magnitudes e potencialidade em face da competição internacional.

Com isso, o Estado-nação perde sua soberania e hegemonia nacional, ou seja, perde o seu poder decisório e se submete às leis do mercado, da macroeconomia. Os países de terceiro mundo tornam-se cada vez mais dependentes dos países desenvolvidos e dos capitais externos. Em decorrência, verifica-se um acréscimo das dívidas externas e internas, uma vez que, diante deste panorama, é formada a hegemonia financeira, a qual é obtida com base na cotação do câmbio, ante a existência de uma moeda forte e estável.

O principal objetivo da criação de blocos regionais é tornar-se mais forte no mercado internacional competitivo. Desta forma, pode-se afirmar que a noção de “bloco regional” não se limita ao agrupamento geográfico ou decorrente de acordos

intergovernamentais econômicos e políticos de determinados países, mas sim, à reunião comercial de países.

Em suma, a formação de blocos regionais, economicamente considerados, provoca um controle conjunto de agentes privados que ampliam cada vez mais sua liberdade, restringindo as liberdades dos demais.

Partindo deste pressuposto, o processo de formação dos blocos regionais corresponde ao desenvolvimento dos processos de integração econômica. Esta pode ser identificada entre países de natureza política e econômica diversas entre si, mas que têm objetivos comerciais em comum.

O primeiro exemplo de bloco regional bem sucedido é o Mercado Comum Europeu, criado pelo Tratado de Roma em 1957, o qual foi convertido em Comunidade Européia e, em 1992 em União Européia, contendo, inclusive, dispositivos sobre moeda única. Além da União Européia³⁵, citam-se como exemplos de blocos regionais: o Nafta³⁶ e o Mercosul³⁷, dentre outros menos significativos.

Segundo Demétrio Magnoli existem quatro tipos de tratados econômicos, além do bloco regional espontâneo.³⁸

O primeiro deles é a Zona de Livre Comércio, a qual está restrita à esfera comercial e não sugere compromissos de intercâmbio de cada Estado com países externos ao bloco. Envolve, apenas, um acordo entre Estados com objetivo de eliminar as restrições tarifárias e não-tarifárias que incidem sobre a circulação de mercadorias entre os integrantes, conservando, no entanto, cada qual, sua própria estrutura tarifária com relação a terceiros. Tem por principal finalidade expor a economia de seus membros à concorrência externa para aumentar a produtividade nacional. O principal exemplo de Zona de Livre Comércio é o Nafta.

O segundo tratado é o da União Aduaneira. Também está restrito à esfera comercial, mas determina duas metas: a eliminação das restrições alfandegárias e a fixação de uma tarifa externa comunitária, que consiste na criação de um imposto de importação comum sobre as mercadorias provenientes de países externos ao bloco.

³⁵ A União Européia é integrada atualmente pelos seguintes países: Alemanha, Áustria, Bélgica, Chipre, Dinamarca, Eslováquia, Eslovênia, Espanha, Estônia, Finlândia, França, Grécia, Hungria, Irlanda, Itália, Letônia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Países Baixos, Polônia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Romênia, Suécia. A Macedônia, a Croácia e a Turquia estão em fase de negociação.

³⁶ O Nafta é integrado pelos seguintes países: Canadá, México e Estados Unidos.

³⁷ O Mercosul é formado pelos seguintes países: Argentina, Brasil, Paraguai, Uruguai e a Venezuela, sendo que este último aderiu em julho de 2006.

³⁸ MAGNOLI, Demétrio. *Globalização, Estado nacional e espaço mundial*, p. 44-45.

Tem como finalidade atrair investimentos produtivos para o interior do território e coberto pelo tratado. O Mercosul tem como um de seus objetivos tornar-se uma união aduaneira.

O Mercado Comum é o terceiro tratado e engloba as regras da união aduaneira acrescentando a livre circulação de capitais, serviços e pessoas, através das fronteiras políticas dos países membros. Busca estimular a integração internacional das corporações produtivas e financeiras no interior do bloco, ou seja, unificar os mercados nacionais, criando um mercado regional forte e competitivo no mercado global. Assim, não se limita à esfera comercial, incluindo-se, aí, a industrial, a ambiental, a financeira e a educacional. O principal representante deste tratado é a União Européia. O Mercosul também pretende ser um mercado comum, mas até hoje não conseguiu realizar sua zona de livre-comércio ou implementar integralmente sua união aduaneira.

Por fim, o quarto tratado é a União Econômica e Monetária. Foi criado pelos governos europeus no Tratado de Maastricht (que criou a União Européia em 1992). É um mercado comum acrescido de uma moeda única, emitida e controlada por um banco central operacional. Novamente, cita-se como representante a União Européia, que tem como moeda o euro.

Diante dos fatores econômicos, políticos e comerciais supra citados, os blocos regionais possuem duas características principais: são discriminatórios no que diz respeito aos países que não são membros, pois estes são excluídos das vantagens concedidas aos integrantes, configurando uma exceção ao princípio da nação mais favorecida do GATT – Acordo Geral de Tarifas e Comércio entre os Estados Unidos e os países da Europa Ocidental - e; contribuem para o incremento progressivo da interdependência econômica global, pois preparam processos mais complexos e amplos geograficamente de liberalização comercial e de abertura econômica no sistema de comércio regido, atualmente, pela OMC – Organização Mundial do Comércio.

Em virtude do desenvolvimento expressivo de formalização de acordos comerciais, a OMC criou um Comitê sobre Acordos Regionais de Comércio com o objetivo de fiscalizar se as regras do GATT estão sendo cumpridas nestes acordos e evitar a prática discriminatória do comércio. São as regras do GATT que definem como os blocos regionais podem ser formados, especialmente na forma de zona de

livre-comércio ou de união aduaneira, bem como serem constituídos como exceção à cláusula de nação mais favorecida.

Todavia, a preocupação não pode se restringir ao mercado internacional. É preciso criar regramentos acerca do trabalho internacional e do meio ambiente, os quais estão diretamente atrelados ao comércio internacional.

Desta forma, tem-se que a economia baseada no conhecimento e centrada na produção e comercialização de bens intangíveis demanda novas especializações, tanto nos países de capitalismo avançado, quanto nos de capitalismo dependente, criando novas formas de exclusão e divisão internacional do trabalho.

Foram estas mudanças, atreladas a tantas outras, que provocaram o desemprego excessivo e o emprego precário e informal, pois não há uma redução de jornada com distribuição de renda, manutenção do emprego e efetivação da cidadania, mas sim, uma busca pela lucratividade, ocasionando um aumento da pobreza e da exclusão social.

Observe-se que a própria União Européia, enquanto bloco regional forte que é, tem respondido à regionalização do trabalho, limitando o acesso às suas fronteiras regionais, inclusive entre países membros, evitando, assim, a contratação de empregados por empresa de país distinto.

Além disso, observa-se a acelerada degradação ambiental do planeta, com fenômenos de poluição do ar, solo, rios e mares, aumento da temperatura, furacões, tsunames, enchentes, seca, sempre ocasionados pela busca incessante do lucro, operada pelo capital e pela procura de paleativos para a sobrevivência operada por populações marginalizadas.

A revolução digital pelo constante desenvolvimento da informática também gera grandes influências em mediações econômicas, políticas e culturais, sob a forma de padrões e sistemas que se impõem internacionalmente, ainda que não sejam os melhores.

Há quem conteste, dentre eles, Paul Krugman, economista do MIT – *Massachusetts Institute of Technology*³⁹, no entanto, que a globalização e a formação dos blocos regionais no contexto ora apresentado, seja o ponto de partida do desemprego, das alterações acerca do mercado de trabalho, dos fenômenos de

³⁹ LETTIERI, Antonio. *Notas sobre a globalização e sua ideologia*. Apud VIGEVANI, Tullo; LORENZETTI, Jorge (Coord.). **Globalização e integração regional: atitudes sindicais e impactos sociais**, p. 89.

precarização e marginalização. As mudanças são decorrentes de diversas causas como, por exemplo, do processo de revolução tecnológica, que reduziu a quantidade de trabalho necessário e introduziu elementos flexíveis incompatíveis com os modelos rígidos de organização do trabalho. Portanto, as explicações para o fenômeno não são monocausais e o problema somente poderá ser resolvido pela recuperação de alguns instrumentos essenciais de soberania política no campo econômico.

O caminho não é fácil. A ideologia implementada tem excelentes bases sociais, tanto nos países ricos como nos pobres, em proporções diversas e mutáveis.

Segundo Antonio Lettieri:

“A recuperação e a redefinição de instrumentos institucionais e políticos de controle e reequilíbrio dos processos de mundialização implicam uma estratégia de consenso social que, por sua vez, pressupõe uma política econômica em condições de conjugar estabilidade, crescimento e equidade social. Isso significa que há lições a serem aprendidas com a experiência passada, assim como há terapias a serem evitadas. O controle de inflação, o nível de endividamento estatal, a eficiência dos serviços públicos, a luta contra a corrupção e os privilégios das burocracias estatais, a solidariedade entre as classes trabalhadoras, estão entre as lições a serem aprendidas. Entre as que podem ser evitadas estão as teorias da retirada do Estado de suas funções de sustentação ao crescimento com políticas macroeconômicas adequadas, a desregulamentação selvagem dos mercados de trabalho, a perda de controle sobre as tecnologias de ponta e os setores produtivos do futuro, a liquidação das políticas sociais”.⁴⁰

Conclui-se, assim, que a formação dos blocos regionais contribui para o crescimento e participação de empresas transnacionais nas economias nacionais e reduzem a capacidade de reação do Estado-nação na definição de políticas de desenvolvimento e implementação econômica e produtiva, reduzindo, assim, o exercício de sua soberania sobre a política econômica, fiscal e monetária .

⁴⁰ LETTIERI, Antonio. *Notas sobre a globalização e sua ideologia*. Apud Tulio Vigevani; Jorge Lorenzetti (Coord.). **Globalização e integração regional: atitudes sindicais e impactos sociais**, p. 87.

I.4 Efeitos sociais maléficos: desemprego e *dumping social*

O capitalismo industrial contribuiu para que as regiões fornecedoras de matéria-prima construíssem mercados consumidores para os manufaturados produzidos nos países centrais e, com o crescimento das tecnologias de transporte e comunicação estimularam a transferência do parque industrial alojado nos países centrais para os países periféricos em vias de desenvolvimento.

Desta forma, nos países de industrialização tardia acelerou-se o processo de industrialização aproveitando-se a grande disponibilidade de matéria-prima e de força de trabalho. Com isso, houve um crescente aumento na oferta de emprego e da massa salarial, composta por trabalhadores menos qualificados.

Todavia, nos últimos anos, tem-se identificado um esgotamento da sociedade industrial e, por conseqüência, uma negativa do crescimento econômico e da oferta de emprego.

Na sociedade industrial o desemprego e a baixa renda da população estavam associados a períodos de crise econômica, de desajustes macroeconômicos, de superprodução. As demissões eram decorrentes do acúmulo excessivo do estoque, porém o aumento contínuo de produção provocava automaticamente a geração de novos empregos e a busca por melhores salários.

Já na economia global o desemprego deixou de ser expressão de uma crise e passou a integrar a própria existência do sistema, ou seja, conseqüência do desenvolvimento tecnológico integrado, em especial das tecnologias de informação.

Desta forma, até mesmo o setor de serviços está sofrendo uma depressão no número de trabalhadores, fato este que pode ser facilmente observado no sistema bancário e financeiro. Note-se que as instituições financeiras reduziram drasticamente o número de empregados e os substituíram por máquinas. Hoje, o próprio consumidor é “empregado” do banco, porém sua força de trabalho é gratuita. A maioria dos serviços, tais como saques, talonário de cheques, extratos, transferências, dentre outros, é prestado pelas máquinas de caixa automático ou mediante a utilização da internet. Raramente o consumidor necessita ter contato com um empregado do banco.

Diante desta realidade, José Carlos Evangelista de Araújo afirma que “Os ganhos de produtividade, integrados globalmente em tempo real, irão destruir muito

mais postos de trabalho no setor de serviços do que aqueles que virtualmente possibilita”.⁴¹

No setor secundário (transformação industrial) a situação é ainda mais grave. Os empregados foram substituídos por robôs comandados por computadores, que têm capacidade de produção diferenciada e em larga escala, sem necessidade de qualificação profissional dos empregados. O fato é que, indiscutivelmente, com o passar dos anos a automação implicará na extinção de determinadas funções, empregos e categorias profissionais.

Não poderia ser diferente no setor primário (agricultura e extrativismo). A produção agropecuária tem se transformado em uma atividade altamente especializada e que requer qualificação tecnológica. Por sua vez, o extrativismo vegetal e mineral têm se tornado autônomos com o surgimento de novos materiais em substituição às matérias-primas e, assim, fazem com que o posto de trabalho seja dispensável.

Infelizmente, a perspectiva é de que o desemprego não irá reduzir com o crescimento econômico. Isto pode ser afirmado porque o mercado de trabalho não segue mais os moldes formais e tradicionais, baseados na subordinação direta e no pagamento de salários. Atualmente, prevalecem as redes de trabalho, as chamadas *networks*, com um declínio do assalariamento em razão do processo de cooperação produtiva. Segundo André Gorz “o trabalho não é mais alguma coisa que se faz, mas algo que se tem”.⁴²

O que se pode concluir, então, é que os fenômenos do neoliberalismo e da globalização têm contribuído fortemente para a concentração de renda “nas mãos” de poucos e um aumento do desemprego e da pobreza, caracterizando um verdadeiro *dumping social*.

Dumping social é o termo utilizado para caracterizar a venda, no mercado internacional, de produtos a um preço inferior ao praticado no mercado doméstico, em virtude da falta ou não-observância dos padrões trabalhistas internacionalmente reconhecidos.

⁴¹ ARAÚJO, José Carlos Evangelista de. *Transformações no conceito de trabalho e sociedade pós-industrial*. Apud Tarcio José Vidotti e Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani (Coord.). **Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial**, p. 46.

⁴² GORZ, André. *Adeus ao proletariado – para além do socialismo*, p. 9-10. In José Carlos Evangelista de Araújo. *Transformações no conceito de trabalho e sociedade pós-industrial*. Apud Tarcio José Vidotti e Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani (Coord.). **Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial**, p. 51.

De acordo com Marco Antonio César Villatore uma empresa executa *dumping* no mercado internacional quando: a) “detém certo poder de estipular o preço do seu produto no mercado local (empresa em concorrência imperfeita); b) possui perspectiva de aumentar o lucro por meio de vendas no mercado internacional”.⁴³ Desta forma, para a empresa vender no exterior, poderá praticar preços inferiores ao custo de produção ou ao preço interno, inclusive com a permissão do governo, que ao assim agir, também contribui para a prática do *dumping social*.

Atualmente, o *dumping social* é vedado pelo artigo VI, do GATT, de 1947, o qual prevê a aplicação de direito compensatório como penalidade à prática deste ato, conforme a autoridade competente do país prejudicado. No entanto, o GATT ainda contém inúmeras lacunas no que diz respeito ao comércio desleal decorrente da violação à legislação trabalhista.⁴⁴

Para se combater o *dumping social* é preciso inserir cláusulas sociais ou normas sociais em atos internacionais ou colocar em prática o direito compensatório acima mencionado, ou seja, impor tarifas equivalentes à diferença do preço de venda e o preço justo. São as cláusulas sociais que resguardam os direitos mínimos dos trabalhadores, estabelecendo sanções em caso de descumprimento.

No entanto, é preciso ter em mente que a obstrução do comércio com fundamento no *dumping social* não contribui para a manutenção dos direitos mínimos dos trabalhadores, eis que impedir a liberdade do mercado de trabalho, é impossibilitar o próprio trabalho e aumentar a pobreza.

Em virtude do crescimento do comércio internacional e com ele do *dumping social*, iniciaram-se várias discussões em âmbito internacional acerca da garantia dos direitos mínimos dos trabalhadores. Após várias deliberações tal tarefa foi incumbida à OIT que, em 1998 elaborou a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, a qual inseriu, então, os direitos mínimos dos trabalhadores no rol dos Direitos Humanos.

É importante lembrar, aqui, que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada em 1948, já previa algumas proteções ao trabalhador, tais como direito à seguridade social; direito ao trabalho e à proteção contra o desemprego; direitos ligados ao contrato de trabalho; salário mínimo; repouso, lazer e limitação da

⁴³ VILLATORE, Marco Antonio Cesar. *Dumping social e o direito do trabalho*. In Tarcio José Vidotti; Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani (Coord.). **Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial**, p. 152.

⁴⁴ _____. Idem. Ibidem.

jornada de trabalho e férias remuneradas; à livre sindicalização dos trabalhadores; à educação.

As declarações, no entanto, são sugestões ao Estado que as ratificar e não normas imperativas, porém são consideradas fontes do Direito Internacional Público. Especificamente a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho tem grande importância, uma vez que veda a utilização das normas de proteção ao empregado como forma de proteger o comércio. Assim, cabe à OIT fiscalizar e regulamentar a proteção mínima do trabalhador.

Paralelamente, em dezembro de 1998, foi assinada a Declaração Sociolaboral do Mercosul, a qual permitiu a negociação coletiva para combater o *dumping social* e regular as condições de trabalho, dentre outros direitos trabalhistas e coletivos. Todavia, a Declaração elaborada pelo Mercosul ainda não é uma opinião compartilhada por todos, mas pode irradiar efeitos no ordenamento jurídico brasileiro.⁴⁵

Conclui-se, assim, que a melhor forma de se evitar o desemprego e a prática do *dumping social* no mundo globalizado é atribuindo eficácia e efetividade às Convenções Internacionais do Trabalho e às Declarações da OIT e do Mercosul supra tratadas, bem como aplicando as sanções previstas nestes instrumentos aos países infratores, ainda que estas sejam de ordem meramente moral.

I.5 Precariedade do trabalho e as Recomendações n. 197 e 198 da OIT

Como tratado no item anterior, uma das dificuldades mais graves da atualidade e que vem crescendo em grande escala em todo o mundo é o desemprego. A globalização, o neoliberalismo, atrelados aos novos modelos de industrialização e automação contribuem para o alargamento deste problema.

Ademais, especialmente no Brasil, os empregadores têm dificuldades ainda maiores em manter os contratos de trabalho. É preciso aumentar a produtividade a baixo custo para se tornar competitivo e se manter no mercado. Paralelamente, as políticas econômicas, tributárias e sociais do país geram encargos elevados,

⁴⁵ VILLATORE, Marco Antonio Cesar. Obra citada, p. 154-167.

onerando e dificultando a contratação de pessoas e sua manutenção no emprego. Note-se que um empregado contratado para receber um salário mínimo representa para o seu empregador praticamente o dobro deste valor, quando não mais.

Diante disso, o contrato de trabalho por prazo indeterminado e com perspectiva de estabilidade ou garantia no emprego para o obreiro tem se tornado a exceção e, em razão de toda esta problemática foram facilitadas as demissões individuais ou coletivas, bem como surgiram novos modelos de contrato de trabalho, os quais acabam favorecendo a precariedade do emprego.

Assim, a discussão acerca do tema tem tomado um novo rumo. Não se fala mais em emprego pleno ou precário, mas sim em emprego ou desemprego. A situação é tão grave que é preferível um emprego precário do que não ter emprego.⁴⁶

É preciso encontrar mecanismos de aumento da oferta do emprego, o problema é que tais mecanismos geralmente interferem nas normas de proteção ao trabalho. Para tanto, é imprescindível a “adoção de políticas públicas integradas voltadas à concretização de metas relacionadas com as oportunidades sociais”⁴⁷ fundamentais. Além disso, é importante efetivar a aplicação (e não apenas ratificar) das normas de direito internacional, especialmente aquelas adstritas à garantia efetiva dos direitos humanos.

“Nesta esteira, uma vez definido, no âmbito do sistema global, o desenvolvimento sustentável como aquele que satisfaz às necessidades do presente sem comprometer a habilidade das gerações futuras de satisfazer suas próprias necessidades, cada vez mais vem se ressaltando a exigência de implementação de medidas concretas relacionadas a questões que envolvem interesses de todos os povos e Nações, tais como, ‘a necessidade de uma atmosfera internacional de paz, segurança e cooperação, livre da presença e ameaça de guerras; desequilíbrio das condições econômicas mundiais; a pobreza considerada presente na raiz da degradação ambiental; consideração dos aspectos ambientais na elaboração de políticas e práticas de desenvolvimento; participação das partes envolvidas na tomada de decisão; disseminação da informação; educação e treinamento; e flexibilidade das estratégias para acomodar novos desafios e novas tecnologias”.⁴⁸

⁴⁶ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno direito do trabalho: flexibilização, terceirização, novas tecnologias, contratos atípicos, participação na empresa*, p. 99-101.

⁴⁷ GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. *Os direitos sociais no âmbito do sistema internacional de normas de proteção dos direitos humanos e seu impacto no direito brasileiro: problemas e perspectivas*, p. 80.

⁴⁸ _____. *Idem*. *Ibidem*.

Diante disso, a OIT tem adotado, há algum tempo, políticas de emprego e segurança e saúde no local de trabalho. Parte do pressuposto que o fator chave para escapar da pobreza é ter um trabalho, com boas condições. Portanto, dedica parte de seu programa para a criação de maiores oportunidades para homens e mulheres, com o objetivo de garantir um trabalho e melhores salários. Para tanto, promove normas internacionais sobre segurança e saúde no trabalho e política de emprego, a exemplo das Recomendações n. 197 e 198, ambas de 15 de junho de 2006, que tratam da promoção da segurança e saúde no trabalho e do combate à precariedade das relações de trabalho, respectivamente.

Brevemente, tem-se que a Recomendação 197 da OIT “tem por objetivo desenvolver uma cultura preventiva de segurança e saúde e colocar esse tema nas agendas nacionais através da promoção de programas nacionais e de ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis”.⁴⁹

A Constituição da OIT estabeleceu o princípio de proteção dos trabalhadores em relação às enfermidades e acidentes de trabalho que têm ocorrido, uma vez que o número de acidentes e mortes decorrentes do trabalho está muito elevado. A estimativa é de que cento e sessenta milhões de pessoas sofrem de doenças relacionadas ao trabalho e que a cada ano ocorrem duzentos e setenta milhões de acidentes mortais ou não vinculados com o trabalho. Desta forma, a OIT busca com esta política a prevenção destes infortúnios, bem como a melhoria da fiscalização para evitar que tais situações aconteçam.⁵⁰

Dentre outras, a Recomendação 197 da OIT determina que o sistema nacional deve adotar medidas adequadas para a proteção de todos os trabalhadores, em especial dos trabalhadores dos setores de alto risco e vulneráveis, entre eles aqueles na economia informal, imigrantes e jovens. Esta proteção deve abranger a segurança e a saúde, inclusive a proteção da saúde reprodutiva.

Para tanto, os Membros deverão promover campanhas nacionais para a população e nos locais de trabalho, bem como iniciativas internacionais; introduzir os conceitos de segurança e saúde no trabalho nos programas de educação e formação profissionalizante; prestar informações e promover a assessoria aos

⁴⁹ OIT *adopta novas medidas sobre segurança e saúde, relação de trabalho e uma resolução sobre amianto*, in www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm, último acesso em 18/01/07.

⁵⁰ *Seguridad y salud en el trabajo*, in www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm, último acesso em 18/01/07.

empregadores e empregados para propiciar a cooperação de todos para eliminar ou reduzir ao mínimo os perigos e riscos relacionados com o trabalho; promover comitês mistos de segurança e saúde nos locais de trabalho, assim como a nomeação de representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, em conformidade com a legislação e prática nacional; abordar as limitações das microempresas, pequenas e médias empresas com relação à aplicação das políticas e regulamentações sobre segurança e saúde no trabalho, em conformidade com a legislação e a prática nacional; por fim, os Membros devem promover um enfoque de sistemas de gestão na área de segurança e saúde no trabalho, tal como estabelecem as Diretrizes relativas aos sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho.

Estes programas de prevenção deverão ter como base a valoração dos perigos e riscos nos locais de trabalho, identificar as prioridades de ação e se reexaminarem e se atualizarem periodicamente. Além disso, deverão promover as medidas e atividades de prevenção no local de trabalho com a participação tanto dos empregadores, quanto dos empregados e de seus representantes e, sempre que possível, deverão promover outros programas nacionais relacionados com aqueles referentes à saúde pública e o desenvolvimento econômico.

Por fim, é importante ressaltar, em razão do objeto central desta pesquisa, que esta Recomendação dispõe, entre outros, que os órgãos tripartites de âmbito nacional devem tratar das questões relativas à segurança e saúde no trabalho.⁵¹

Por sua vez, a Recomendação 198 da OIT “propõe aos Estados membros a formulação e aplicação, em conjunto com os empregadores e os trabalhadores, de políticas nacionais que estabeleçam a existência de uma relação laboral, a distinção entre trabalhadores assalariados e trabalhadores independentes que combatam as relações de emprego disfarçadas e assegurem a aplicação das normas a todas as relações contractuais”.⁵²

Para elaborar a referida Recomendação, a OIT levou em consideração alguns fatores importantes, dentre eles que a proteção dos trabalhadores é a essência do mandato da OIT; que é preciso observar os princípios estabelecidos na Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho da OIT e o Programa de

⁵¹ Recomendação 197 da OIT, em anexo.

⁵² *OIT adopta novas medidas sobre segurança e saúde, relação de trabalho e uma resolução sobre amianto*, in www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm, último acesso em 18/01/07.

Trabalho Decente, também da OIT; determinar as dificuldades existentes na identificação de uma relação de emprego quando não estão claros os direitos e obrigações das partes interessadas, quando há uma tentativa de se acobertar uma relação de emprego ou quando há lacunas na legislação, em sua interpretação ou aplicação; a privação de direitos praticada contra alguns empregados, especialmente aqueles considerados vulneráveis; reconhecer que a legislação deve ser acessível a todos e baseada em leis eficazes, efetivas e de amplo alcance, com resultados rápidos e de cumprimento voluntário; reconhecer que a política nacional deve ser fruto da consulta dos interlocutores sociais e oferecer orientação às partes interessadas nos locais de trabalho; bem como reconhecer que a política nacional deve promover o crescimento econômico, a criação de emprego e trabalho decente⁵³, considerar que a globalização da economia incrementou a mobilidade dos trabalhadores que necessitam de proteção contra a seleção da legislação aplicável com o fim de evitar a proteção nacional, etc.

Diante disso, ficou estabelecido que os Membros deveriam formular e aplicar uma política nacional para clarear e adaptar o âmbito de aplicação da legislação pertinente, a fim de garantir uma proteção efetiva aos trabalhadores que exerçam suas atividades em uma relação de emprego; a proteção outorgada a estes trabalhadores vinculados a uma relação de emprego, deve ser definida por uma legislação ou prática nacionais, ou ambas, observando as normas internacionais pertinentes, as quais devem ser claras e adequadas a proteger efetivamente os trabalhadores; a política nacional deve ser formulada e aplicada em conformidade com a legislação e a prática nacional, sem se olvidar de consultar às organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores.

Além disso, deve incluir algumas medidas para proporcionar aos interessados orientações sobre como identificar a existência de uma relação de emprego e como distinguir os trabalhadores assalariados dos trabalhadores autônomos; lutar contra o trabalho informal e as relações de emprego mascaradas; adotar normas aplicáveis a todas as formas de contratos de emprego, para que os trabalhadores tenham seus direitos garantidos; assegurar que as normas aplicáveis a todas as formas de contratos estipulem a quem incumbe a responsabilidade pela proteção que prevêm; proporcionar aos interessados, em especial aos empregadores e empregados,

⁵³ Em igual sentido axiológico é o artigo 170, VIII, da CF quando assegura à ordem econômica a busca do pleno emprego.

acesso efetivo aos procedimentos e mecanismos que sejam expedidos, pouco onerosos, justos e eficazes para a solução de controvérsias relativas às condições de uma relação de emprego; assegurar o cumprimento e a aplicação efetiva da legislação sobre a relação de emprego; prever uma formação adequada sobre normas internacionais de trabalho pertinentes, direito comparado e jurisprudência para a magistratura, os árbitros, os mediadores, os fiscais do trabalho e outras pessoas encarregadas de solucionar as controvérsias e o cumprimento das leis e normas nacionais em matéria de trabalho e; por fim, assegurar uma proteção efetiva aos trabalhadores especialmente afetados pela incerteza quanto à existência de uma relação de emprego, incluindo os trabalhadores, assim como os trabalhadores mais vulneráveis, os jovens trabalhadores, os trabalhadores idosos, os trabalhadores da economia informal; os trabalhadores imigrantes e os trabalhadores com deficiências.

Além disso, a Recomendação n. 198 da OIT dispõe quais as maneiras para se determinar a existência de uma relação de emprego, sendo necessário para tanto verificar a forma de execução do trabalho, a subordinação e a dependência e; determina que os seus Membros promovam métodos claros para orientar os trabalhadores e os empregadores sobre como determinar a relação de emprego (se os trabalhadores pertencem ou não a uma determinada categoria; se assalariados ou autônomos). Ainda, estabelece que a solução das controvérsias decorrentes do trabalho deve ser realizada pelos Tribunais do Trabalho ou outros Tribunais ou, ainda, instâncias arbitrais, nas quais os trabalhadores e empregadores tenham acesso efetivo, em conformidade com a lei e as práticas nacionais.

Por fim, é importante destacar que novamente a OIT deu grande importância aos atores sociais, pois determinou que o marco da política nacional é a promoção pelos seus Membros da negociação coletiva e do diálogo social, entre outros, como meios para encontrar soluções às questões relativas ao âmbito da relação de emprego em âmbito nacional.⁵⁴

A tarefa de busca ao emprego e, principalmente, ao emprego formal, em boas condições inclusive no que diz respeito ao ambiente de trabalho, não é fácil. É preciso, portanto, dar prioridade ao trabalho (como bem afirma Alain Touraine), mediante a aplicação efetiva das regulamentações existentes, sejam elas nacionais,

⁵⁴ Recomendação 198 da OIT, em anexo.

internacionais ou decorrentes de negociação entre os atores sociais envolvidos no processo produtivo, nem que para isso seja necessário alterar o texto constitucional para albergar o novo perfil das relações de emprego.

É a opinião de Alain Touraine acerca do trabalho:

“[...] é preciso, em matéria de política social, dar de novo a primazia aos problemas do trabalho. O objetivo central deve ser combinar a flexibilidade cada vez maior das empresas com a defesa do trabalho, que não deve ser considerado somente como uma mercadoria. Em face da escalada das ideologias que vêm na flexibilidade do trabalho a condição primordial para o sucesso econômico, é preciso elaborar uma política do trabalho que seja compatível com as novas condições da vida econômica, com a rapidez das mudanças tecnológicas e a abertura das economias nacionais para um mundo onde se multiplicam os novos países industriais e onde, sobretudo, se desencadeia um capitalismo financeiro cada vez mais separado da vida econômica. Certamente não é fácil definir e aplicar tal política de emprego e do trabalho, mas já seria muito importante reconhecer que ela tem prioridade absoluta”.⁵⁵

Por sua vez, Paulo Henrique Tavares da Silva entende que “é necessário reinventar a proteção laboral para que abarque a nova estratificação do proletariado, decorrente da mundialização”, pois (...) “os interesses em jogo na relação entre empregados e patrões vão se diferenciando, na medida em que um ramo produtivo vai se desenvolvendo sob o aspecto tecnológico”.⁵⁶

Portanto, é preciso descobrir alternativas viáveis de superação dos impactos do neoliberalismo e da globalização sobre o mercado de trabalho, buscando-se proteger o trabalho em todas as suas formas e não apenas na forma de emprego. Paralelamente, é preciso aplicar efetivamente os instrumentos legais em vigor, atribuindo-se maior valor às normas internacionais, tais como as Recomendações n. 197 e 198 da OIT, dentre outras, visando a superação dos problemas sociais, em especial, o desemprego e a precariedade do emprego.

⁵⁵ TOURAINE, Alain. *Como sair do liberalismo?*, p. 129-130. *Apud* Paulo Henrique Tavares da Silva. **A valorização do trabalho como princípio constitucional da ordem econômica brasileira. Interpretação crítica e possibilidades de efetivação**, p. 138.

⁵⁶ SILVA, Paulo Henrique Tavares da. *A valorização do trabalho como princípio constitucional da ordem econômica brasileira. Interpretação crítica e possibilidades de efetivação*, p. 134.

CAPÍTULO II – LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

II.1 Origem

Ainda no Império e nos tempos de colônia era possível identificar leis com conteúdo de caráter trabalhista. Porém, estas não eram sob a forma de sistema.⁵⁷ Assim, pode-se afirmar que o marco relevante inicial da história do Direito do Trabalho brasileiro foi a Lei Áurea, editada em 1888, pois reuniu os pressupostos relevantes à configuração deste ramo jurídico abolindo a escravatura e dando início às relações de emprego.

Em 1891 surgiu a primeira Constituição da República, a qual não tratou especificamente das relações empregatícias referindo-se, apenas, à legalização das associações e uniões. Nesta época, foram criadas inúmeras leis acerca de questões atinentes ao Direito do Trabalho. Como exemplo citam-se o Decreto n. 439, de 1890, que tratou da organização da assistência da infância desvalida; o Decreto n. 843, também de 1890, que criou o banco de operários; o Decreto XXX, de 1890 que considerou a greve como ilícito penal; o Decreto n. 1313, de 1891, que disciplinou o trabalho do menor; o Decreto n. 221 de 1890, que instituiu férias de quinze dias na Central do Brasil; o Decreto n. 565, de 1890, que estendeu a todos os ferroviários o benefício de férias de quinze dias; o Decreto Legislativo n. 907, de 1903, que estabeleceu a sindicalização do rural; o Decreto Legislativo n. 1150, de 1904, que trouxe facilidades para o pagamento de dívidas para o trabalhador rural; o Decreto Legislativo n. 1637, de 1907, que facultou a criação de sindicatos e cooperativas.

O Código Civil de 1916 trouxe alguns artigos sobre o trabalho, sob o título “Locação de Serviços”. Em seguida, foi publicada a Lei 3724, de 1919, que tratou das questões acidentárias; em 1923 surgiu a primeira lei previdenciária, Lei n. 4682, chamada de Lei Elói Chaves, que tratou das aposentadorias e pensões para os ferroviários; a Lei 4982, de 1925, estipulou férias de quinze dias para os comerciários, industriários e bancários e a Lei 5109 incluiu os marítimos e portuários como beneficiários da Lei Elói Chaves.

⁵⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Instituições de direito do trabalho*, p. 52.

Em 1911 foi apresentado o Projeto de Lei de Nicanor, o qual não foi convertido em lei, mas tem relevância histórica porque foi a primeira vez que o empregado foi classificado como hipossuficiente.

A partir de 1930 surge o período de oficialização do Direito do Trabalho, que prevaleceu até 1945. O governo de Getúlio Vargas foi marcado pela edição de várias leis trabalhistas em virtude da organização dos operários e do expressivo número de greves. Por consequência, foi criado o Ministério do Trabalho e editada a Lei de Proteção do Trabalho Brasileiro em Relação ao Imigrante, dentre outras.

Com a Constituição de 1934 o Direito do Trabalho foi constitucionalizado e o trabalhador passou a ter vários direitos, dentre os quais: autonomia sindical; trabalho honesto; amparo à produção e condições do trabalho; proibição de diferença salarial para o mesmo trabalho por motivo discriminatório; fixação de salário mínimo; proibição do trabalho do menor de quatorze anos e do trabalho noturno para os menores de dezesseis anos; proibição do trabalho das mulheres e menores de dezoito anos em condições insalubres; indenização por dispensa sem justa causa; assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante; descanso à gestante antes e após o parto sem prejuízo do salário.

Com o golpe de Estado por Getúlio Vargas, foi outorgada uma nova Constituição, em 1937. Esta Carta ampliou os direitos trabalhistas individuais e, em contrapartida reduziu os direitos coletivos, proibindo, inclusive, a realização de greve. Dentre os direitos individuais pode-se citar o repouso semanal; a indenização pela rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador sem justa causa; as férias remuneradas; o salário mínimo; a limitação da jornada de trabalho em oito horas; a proteção à mulher e ao menor; o seguro social; a assistência médica e higiênica, etc.

Em 1942 foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a qual foi promulgada pelo Decreto-Lei sob o n. 5452, no primeiro dia de maio de 1943 e tinha como objetivo organizar as leis já existentes em um só diploma e fechar as lacunas identificadas. Alguns, dentre eles Amauri Mascaro Nascimento, defendem que a CLT teve inspiração facista, baseada na *Carta Del Lavoro*, de 1927, da Itália, o que é contestado por outros doutrinadores.⁵⁸

⁵⁸ GONÇALVES, Antonio Fabricio de Matos. *Flexibilização trabalhista*, p. 143-150.

Arnaldo Süssekind, que foi um dos membros da Comissão da CLT, posiciona-se no seguinte sentido:

“Afirma-se comumente que a Comissão da CLT se inspirou na Carta Del Lavoro. Tal acusação, além de confundir o todo com uma de suas partes, revela, sem dúvida, o desconhecimento da evolução das leis brasileiras sobre o Direito do Trabalho. Dos onze títulos que compõem a Consolidação, apenas o V, relativo à organização sindical, correspondeu ao sistema então vigente na Itália. Mas, nesse tópico, a Comissão nada mais fez do que transplantar para o seu projeto os decretos-leis de 1939 a 1942, que reorganizaram o sistema sindical brasileiro à luz da Constituição de 1937, então vigente, tendo por alvo a preparação das corporações cujos representantes integrariam o Conselho de Economia Nacional nela instituído (arts. 57 e 58). O Título VI, referente ao contrato coletivo de trabalho, revelou as necessárias adaptações ao regime sindical adotado.

Se alguma coisa deve suscitar estranheza e crítica é a manutenção, pela Constituição de 1988, dos princípios básicos da organização sindical, dita corporativa, consagrada pela Carta Magna de 1937:

- a) unidade sindical compulsória por categoria profissional ou econômica em todos os graus do sistema (art. 8º, n. II);
- b) contribuição sindical obrigatória de todas as empresas e trabalhadores, além de um poder tributário anômalo a ser exercido pela assembléia do sindicato em favor do respectivo sistema confederativo (art. 8º, n. IV).⁵⁹

Em 1945 o Brasil volta para o regime democrático até a implementação do regime militar em 1964. Com esta nova visão política, a Constituição de 1946 amplia os direitos individuais e coletivos do trabalho, repetindo a lógica do Direito do Trabalho mundial, ou seja, de proteção ao trabalhador.

Neste período as leis que tiveram maior importância foram: Lei 605/49 que tratou do repouso semanal remunerado e dos feriados; Lei 2573/55 que instituiu o adicional de periculosidade.

No governo de João Goulart foram publicadas as seguintes leis: Lei 4090/62 sobre o décimo terceiro salário; Lei 4266/63 que criou o salário família e; Lei 4214/63 que tratou do trabalhador rural.

Até 1964 as leis trabalhistas tiveram caráter protetivo e sempre ampliaram os direitos dos trabalhadores, Contudo, a partir de 1965 esta realidade foi alterada, pois o país passou a se preocupar com o crescimento da economia e, conseqüentemente

⁵⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho*, p. 64.

a legislação passou a ter uma feição econômica, surgindo as primeiras idéias de flexibilização e desregulamentação trabalhista.

Exemplo disso é a Lei 4923, de 1965, que permitiu a redução salarial e da jornada normal de trabalho ou do número de dias de trabalho sem que configurasse alteração unilateral do contrato de trabalho, desde que comprovada a fragilidade econômica do empregador, mediante acordo prévio perante a entidade sindical da categoria profissional de seus empregados.

A Constituição de 1967 teve como característica a redução dos direitos coletivos e este ano também foi marcado por um período de flexibilização da legislação, a exemplo da criação do FGTS, que extinguiu a estabilidade no emprego.

Em 1969, foi promulgada a Lei 6019 que permitiu o trabalho temporário e a terceirização, A Lei 6494/77 criou o contrato de estágio, afastando, assim, o vínculo empregatício.

A partir de 1978 o Brasil foi marcado por um período de arrocho salarial, recessão e desemprego. Porém, ainda assim, surgiram sindicatos fortes, a CUT – Central Única dos Trabalhadores e foram realizados vários movimentos grevistas. Surge, então, um novo sindicalismo, com forte influência na política e economia nacional.

O Regime Militar encerra-se em 1985 e novamente o Brasil assume a característica da democracia. É instaurada a Assembléia Nacional Constituinte e promulgada a Constituição Federal de 1988. Esta reservou os artigos 7º ao 11 para os direitos dos trabalhadores, valorizando, inclusive, a atuação sindical e a participação dos trabalhadores nas negociações coletivas.

As principais mudanças ocorridas na Constituição foram: o empregado rural foi equiparado ao urbano; regulamentou as figuras do empregado avulso e doméstico; estendeu a estabilidade da gestante; aumentou o período do aviso prévio para trinta dias; criou a multa fundiária e extinguiu a indenização complementar e regulamentou o direito de greve e as questões sindicais.

A partir de 1990 o ideário neoliberal é implantado no Brasil com o governo do presidente Fernando Collor e se reinicia o processo de flexibilização da legislação trabalhista, processo este que foi efetivamente consolidado a partir de 1995 com o governo de Fernando Henrique Cardoso. Como exemplo cita-se a Lei 9601/98 que admitiu o contrato temporário desde que represente acréscimo no número de empregados da empresa ou estabelecimento; propôs critérios para a rescisão

antecipada do contrato de trabalho; reduziu a contribuição do FGTS; estabeleceu um banco de horas para flexibilizar a jornada de trabalho com regime de compensação.

A flexibilização também pode ser notada com a publicação da Medida Provisória 1709/98 que possibilitou o trabalho a tempo parcial e com outras legislações que alteraram o processo do trabalho, possibilitaram a solução de conflitos através de Comissões de Conciliação Prévia, dentre outras.⁶⁰

Tratou-se, portanto, brevemente, da origem da legislação trabalhista no Brasil e, a seguir, será analisado o sistema jurídico brasileiro e seu movimento de flexibilização.

II.2 Sistema jurídico e movimento de flexibilização

A legislação pátria regulamentadora do Direito do Trabalho material, em virtude dos problemas modernos, está passando por um processo de desconstitucionalização e desconstrução, advindas da nova concepção econômica brasileira – neoliberal, globalizada e com tendência de prevalência do negociado sobre o legislado, a fim de legitimar o processo de flexibilização da relação capital e trabalho.

Por esta razão, é imprescindível analisar o sistema jurídico brasileiro, a fim de situar o conflito normativo verificado dentro da realidade nacional, permitindo-se, assim, encontrar eventuais soluções aos problemas sociais e à precarização das relações de trabalho.

Segundo Claus-Wilhelm Canaris, todo conceito de sistema requer a presença de dois elementos: a) ordenação e unidade. O primeiro constitui um estado de coisas racional e intrinsecamente apreensível e, o segundo, implica no sentido de recondução da multiplicidade do singular a alguns poucos princípios constitutivos.⁶¹

Assim, o sistema jurídico constitui uma unidade, à qual corresponde um sistema axiológico ou teleológico, no sentido de realizar valores e escopos. Todas as definições de sistema emergem as idéias de ordenação e de unidade e, estas idéias

⁶⁰ GONÇALVES, Antonio Fabricio de Matos. Obra citada, p. 150-158.

⁶¹ CANARIS, Claus-Wilhelm. *Pensamento sistemático e conceito de sistema na ciência do direito*, p. 279-280.

carecem de confirmação que se deve fundamentar na própria essência do Direito, harmonizando tensões e contradições entre normas.⁶²

Partindo-se da noção de sistema jurídico, é importante observar que o mesmo pode ter uma concepção de sistema aberto ou fechado. O sistema fechado é rígido, emite conceitos perenes e exaustivos, é casuístico e abstrato, ou seja, a normatização é realizada de acordo com a hipótese idealizada pelo legislador, desapegado dos sujeitos de direitos, buscando resolver os problemas da realidade. O sistema aberto, por sua vez, troca a jurisprudência dos interesses pela jurisprudência dos valores, contribuindo para a constitucionalização do direito civil, mediante princípios, preceitos e pela via das cláusulas gerais e dos conceitos estabelecidos pela função. É um sistema incompleto, que permite mecanismos de interação a partir do sistema interno.⁶³

A Constituição Federal brasileira tem como fundamentos valores, dentre eles “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” (art. 1º, IV); os direitos dos trabalhadores servem à “melhoria de sua condição social” (art. 7º); a ordem econômica funda-se na “valorização do trabalho humano e na livre iniciativa (...) tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme ditames da justiça social”, tendo a empresa, seja ela pública ou privada, uma “função social” (art. 170, III e 173, II).

Diante disso, pode-se afirmar que o sistema jurídico brasileiro é aberto e o modelo constitucional a que se adequa é o da constituição dirigente⁶⁴, conforme conceituação de Canotilho, o que será objeto de estudo mais adiante.

Considerando-se que o ordenamento jurídico brasileiro é aberto, bem como em razão do caráter de proeminência da Constituição, é possível a aplicação das cláusulas gerais, como forma de vincular todas as normas do sistema aos seus princípios, preceitos e valores.

Nesta linha de argumentação, Pietro Perlingieri afirma que “legislar por cláusulas gerais significa deixar ao juiz, ao intérprete, uma maior possibilidade de

⁶² CANARIS, Claus-Wilhelm. *Obra citada*, p. 279-280.

⁶³ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Sistema jurídico e proeminência da constituição*, p. 127-130.

⁶⁴ Segundo José Joaquim Gomes Canotilho a constituição dirigente “é entendida como o bloco de normas constitucionais em que se definem fins e tarefas do Estado, se estabelecem directivas e estatuem imposições. A constituição dirigente aproxima-se, pois, da noção de constituição programática”. (CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Constituição dirigente e vinculação do legislador*, p. 224).

adaptar a norma às situações de fato”.⁶⁵ Desta forma, na cláusula geral o poder do juiz é mais amplo, admitindo-se a discricionariedade. No entanto, as cláusulas gerais devem ser interpretadas à luz dos valores e princípios constitucionais.

É preciso, também, distinguir as cláusulas gerais dos conceitos jurídicos indeterminados. As cláusulas gerais permitem ao aplicador do direito o enquadramento de fatos subjacentes aos valores ali expressos, possibilitando a adaptação do direito. Os conceitos jurídicos indeterminados, por sua vez, permitem que o juiz utilize-se das regras da experiência previstas no artigo 335, do CPC, porém, os efeitos jurídicos já estão previamente determinados pelo legislador.⁶⁶

Assim, o sistema jurídico é, nas palavras de Juarez Freiras:

“a rede axiológica e hierarquizada de princípios gerais e tópicos, de normas e de valores jurídicos cuja função é a de, evitando ou superando antinomias, dar cumprimento aos princípios e objetivos fundamentais do Estado Democrático de Direito, assim como se encontram consubstanciados, expressa ou implicitamente, na Constituição”.⁶⁷

Neste sentido, Clèmerson Clève observa que “os princípios são fundamentais, pois cimentam a unidade da Constituição, fixando *standards* de justiça, prestando-se como mecanismos auxiliares no processo hermenêutico da Constituição e do Direito infraconstitucional”.⁶⁸

Todavia, como afirmado anteriormente, o sistema interno constitucional, segundo Canaris, apresenta pontos de tensão. São eles: as quebras sistemáticas; as normas estranhas ao sistema e as lacunas do sistema.

Entende-se por quebras sistemáticas as contradições de valores e princípios. As normas estranhas ao sistema contrapõem-se aos princípios e, por este motivo, devem ser restritamente interpretadas. Resultam de valorações que permanecem isoladas dentro do conjunto da ordem jurídica. Por fim, as lacunas do sistema são

⁶⁵ PERLINGIERI, Pietro. *Introdução ao direito-civil-constitucional*, p. 27. *Apud* José Affonso Dallegrave Neto. **Sistema jurídico e proeminência da constituição**, p. 130.

⁶⁶ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Obra citada*, p. 130-133.

⁶⁷ FREITAS, Juarez. *A interpretação sistemática do Direito*, p. 40. *Apud* José Affonso Dallegrave Neto. **Sistema jurídico e proeminência da constituição**, p. 133.

⁶⁸ CLÈVE, Clèmerson Merlin. *A fiscalização abstrata de constitucionalidade do direito brasileiro*, p. 36. *Apud* José Affonso Dallegrave Neto. **Sistema jurídico e proeminência da constituição**, p. 133.

derivadas de omissões valorativas da Constituição.⁶⁹ Permite o uso da tópica que fornece indicadores de como se comportar em situações concretas, “a fim de não se ficar preso, sem saída”.⁷⁰

Partindo-se destes pressupostos, pode-se afirmar que a interpretação sistemática deve priorizar os valores constitucionais em detrimento de questões secundárias. É preciso reconhecer o valor hierarquicamente superior da norma constitucional, observando-se, contudo, que a própria Constituição Federal permite a flexibilização das normas laborais mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Portanto, é possível, através de valores identificados na Constituição e técnicas interpretativas e integrativas, concluir que a valorização do trabalhador como pessoa humana com dignidade e direito ao bem-estar social trata-se de princípio constitucional, que não só deve ser respeitado, como também, efetivado pela sociedade e pelos aplicadores do direito, ainda que a realidade atual exija a flexibilização ou a adaptação da legislação em vigor para ter mais efetividade.

Segundo Luiz Carlos Amorim Robortella a flexibilização do direito do trabalho pode ser definida “como o instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social”.⁷¹

Vários foram os fatores que contribuíram para o movimento flexibilizador da legislação, dentre eles pode-se citar a economia, o avanço tecnológico e da informática, o aumento do desemprego e o enfraquecimento dos sindicatos. Os principais fundamentos deste movimento são a economia de mercado e a saúde financeira da empresa, para que esta possa gerar empregos, reduzindo o desemprego estrutural e a informalidade.

É importante ressaltar que o desemprego, sem sombra de dúvidas, foi um dos principais fatores dentre aqueles supra mencionados, pois a crise econômica exigiu algumas alterações nos contratos de trabalho, inclusive, a ampliação do *jus*

⁶⁹ CANARIS, Claus-Wilhelm. Obra citada, p. 285.

⁷⁰ VIEWEG, Theodor. *Tópica e jurisprudência*, p. 33.

⁷¹ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Obra citada, p. 97.

*variandi*⁷² do empregador para a manutenção do emprego. Com a flexibilização é possível moderar o valor dos salários, controlar o mercado de trabalho e redistribuir o trabalho disponível.⁷³

A flexibilização da legislação, porém, não se limita à desregulamentação da legislação como parte dos doutrinadores defende, diz respeito, também, à adaptação das normas à realidade política e econômica do país, pois é preciso adaptar o trabalho ao mercado, sem esquecer da valoração do trabalhador.

Jorge Luiz Souto Maior diferencia flexibilização de desregulamentação nos seguintes termos:

“Por flexibilização entende-se a adaptação das regras trabalhistas à nova realidade das relações de trabalho, que permite, e muitas vezes exige, um neoordenamento do sistema jurídico, não necessariamente no sentido de regular, de modo diferente, as relações de trabalho. Por desregulamentação identifica-se a idéia de eliminação de diversas regras estatais trabalhistas, buscando uma regulamentação por ação dos próprios interessados. Ambos, no entanto, quando apoiados no pressuposto da necessidade de alteração das relações de trabalho, para fins de satisfação do interesse econômico, no que se refere à concorrência internacional, e mesmo sob o prisma interno, acabam constituindo-se na mesma idéia, sendo que o termo ‘flexibilização’ ainda possui um forte poder ideológico, por ter conceitualmente, um significado, mas atuar em outro sentido”.⁷⁴

Neste passo, Oscar Ermida Uriarte conceitua a flexibilização: “Em termos gerais e no Direito do Trabalho, a flexibilidade pode ser definida como eliminação, diminuição, afrouxamento ou adaptação da proteção trabalhista clássica, com a finalidade – real ou pretensa – de aumentar o investimento, o emprego ou a competitividade da empresa”.⁷⁵

A flexibilização pode ocorrer em virtude de lei, de negociação tripartite (com a participação do Estado e dos atores sociais), de negociação coletiva entre os atores sociais ou até mesmo do Poder Judiciário através de jurisprudências.

⁷² Entende-se por *jus variandi* o poder que o empregador tem de alterar unilateral e substancialmente o contrato de trabalho de seu empregado.

⁷³ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Idem, p. 101.

⁷⁴ MAIOR, Jorge Luiz Souto. *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*, p. 139. Apud GONÇALVES, Antonio Fabrício de Matos. **Flexibilização trabalhista**, p. 114.

⁷⁵ URIARTE, Oscar Ermida. *A flexibilidade*, p. 9. Apud Antonio Fabrício de Matos Gonçalves. **Flexibilização trabalhista**, p. 114.

É importante ressaltar, aqui, a flexibilização negociada ou autônoma. É introduzida pela autonomia coletiva. Como afirmado alhures, pode ser tripartite (pacto social) ou decorrente de convenção ou acordo coletivo entre os sindicatos e os sindicatos e as empresas, respectivamente. É considerada a forma mais adequada de flexibilizar a legislação porque implica, obrigatoriamente, na intensa participação dos empregados e dos empregadores, através de seus representantes, quando não, também do Estado, como é o caso da negociação tripartite.

Ademais, com a presença dos empregados nas negociações, facilita a defesa de seus interesses, bem como a imposição de limites, sendo que estes deverão ser equivalentes aos direitos mínimos, ou seja, aqueles previstos na Constituição Federal, na Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1988 da OIT, na Declaração Sóciolaboral do Mercosul, de 1988 e, agora, também na Recomendação 198 da OIT.

Para Héctor-Hugo Barbagelata os limites que deveriam ser impostos à flexibilização das leis trabalhistas são:

“(...) 1 – Sociais, pois não se trata de voltar à lei da selva, nem de criar nova cultura, mas apenas de fazer as adaptações necessárias; 2 – Sindicais, porque são os sindicatos que devem dar medida para os seus avanços; 3 – Políticas, pois, se a democracia faz nascer a proteção, a flexibilização tende a se expandir nos regimes autoritários; 4 – Jurídicos, representados pelas normas internacionais e Constitucionais que servem de freio ao legislador ordinário”.⁷⁶

No Brasil, o que se tem constatado é a predominância da flexibilização denominada pela doutrina como heterônoma, ou seja, imposta unilateralmente pelo Estado, por meio de lei ou decreto, derrogando ou diminuindo os direitos trabalhistas⁷⁷, sob a justificativa do chamado “custo Brasil”, ou seja, em decorrência do valor pago pelas empresas a título de encargos sociais, além dos salários.

Com a implantação do pacto social pelo governo Lula, será possível a concretização da flexibilização da legislação trabalhista com a participação efetiva

⁷⁶ BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *Los límites de la flexibilidad Del mercado de trabajo*, p. 41. Apud Antonio Fabrício de Matos Gonçalves. **Flexibilização trabalhista**, p. 117.

⁷⁷ URIARTE, Oscar Ermida. Obra citada, p. 10-11. Apud Antonio Fabrício de Matos Gonçalves. **Flexibilização trabalhista**, p. 116-117.

dos atores sociais, resguardando os direitos sociais fundamentais e aumentando a oferta de emprego no país, como será tratado em item próprio.

Isto pode ser afirmado porque a flexibilização não é ruim em sua integralidade. De que adianta uma legislação extremamente protecionista e engessada se a realidade do país não permite que a mesma seja cumprida e, inclusive, contribui para o aumento do desemprego e da informalidade?

A flexibilização permite que o contrato de trabalho seja pactuado de forma diversa, garantindo o emprego ao trabalhador e fortalecendo os sindicatos. Como bem afirmou o saudoso jurista Octávio Bueno Magano “(...) diante de dois males, o menor mal é mais saudável. (...) é preciso acabar com a tutela da lei. Os acordos dão prestígio aos sindicatos. Se não fosse um acordo, a Volkswagen ainda estaria em greve”.⁷⁸

Para Rosita Nassar o Direito do Trabalho deve oferecer instrumentos de flexibilização, os quais se traduzem “na destituição do rigor que tradicionalmente se revestem as regras laborais, permitindo se ajustem com presteza às novas contingências socioeconômicas”.⁷⁹

Nesse passo, a aceitação irrestrita das transformações decorrentes da globalização que são impostas ao Brasil, sem ao menos uma ponderação acerca dos valores da dignidade da pessoa e do trabalho humano, é hipótese a ser desconsiderada, vez que ignora o próprio sistema jurídico e o seu quadro axiológico solidário previsto na Constituição Federal, além de desprezar o pressuposto histórico de luta dos trabalhadores para conquistar direitos trabalhistas.

Todavia, tais transformações não devem ser totalmente desconsideradas. É preciso repensar o fenômeno da flexibilização, implantando-se políticas de negociação tripartite, a exemplo do pacto social, no qual será possível a adaptação da legislação trabalhista à realidade econômica, política e social, com a observância dos direitos mínimos dos trabalhadores e com o fim de aumentar o emprego e diminuir a informalidade no país. Afinal, de acordo com Luiz Carlos Amorim Robortella, quando trata da atual situação dos sindicatos, afirmando que hoje os

⁷⁸ MAGANO, Otavio Bueno. Em manifestação ao Jornal Folha de São Paulo, publicada em 22/11/01. In GONÇALVES, Antonio Fabrício de Matos Gonçalves. **Flexibilização trabalhista**, p. 133.

⁷⁹ NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. *Flexibilização do direito do trabalho*, p. 20. Apud Luiz Carlos Amorim Robortella. *O moderno direito do trabalho*, p. 107.

mesmos estão mais preparados, “a flexibilidade não é incompatível com a proteção, mas coincide em muitos pontos com os interesses dos trabalhadores”.⁸⁰

II.3 Tendência do negociado sobre o legislado como fenômeno

Uma das diretrizes do movimento de flexibilização da legislação trabalhista é a tendência de prevalência do negociado (negociação coletiva) sobre o legislado.

No entanto, antes de se abordar a questão sob este prisma, é preciso fazer uma reflexão acerca do princípio protetivo e da Constituição Federal.

Um dos princípios mais marcantes do Direito do Trabalho é o princípio protetivo ou de proteção ao empregado. Este princípio é calcado na confiança de que tem como objetivo resguardar o empregado por ser economicamente a parte mais fraca na relação de emprego, o hipossuficiente.

De acordo com Américo Plá Rodriguez o princípio de proteção ao empregado possui as seguintes vertentes: a) regra *in dubio pro operario*, ou seja, na dúvida a norma trabalhista deve ser interpretada da forma mais benéfica ao empregado; b) da condição mais benéfica, o que significa dizer que os benefícios concedidos com habitualidade ao trabalhador devem ser incorporados à sua remuneração; c) regra da norma mais favorável, ou seja, havendo mais de uma norma sobre determinada circunstância, deve ser aplicada a que mais beneficie o empregado.⁸¹

Além destas, podem ser citados: a) o princípio da continuidade da relação de emprego, previsto no artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal⁸², e que tem como premissa privilegiar o contrato de trabalho por prazo indeterminado e; b) o princípio da irrenunciabilidade de direitos, inserto no artigo 9º, da CLT, o qual considera nulos os atos tendentes a desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas.⁸³

⁸⁰ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Obra citada, p. 115.

⁸¹ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. Tradução Wagner Giglio. Apud DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Inovações na legislação trabalhista. Reforma trabalhista ponto a ponto. p. 40.

⁸² CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. Legislação complementar. Jurisprudência, p. 821.

⁸³ _____. Idem, p. 70.

Como bem observado em item anterior, a hierarquia das normas legais definida por Kelsen não se aplica de forma absoluta no Direito do Trabalho, visto que neste ramo do Direito devem ser observados os princípios a ele atinentes, em especial os acima elencados. Diante disso, pode-se afirmar que na existência de duas ou mais normas sobre a mesma circunstância, será aplicada aquela que for mais benéfica ao empregado, ainda que seja objeto da discussão uma norma constitucional, o mesmo podendo ser afirmado no que diz respeito aos contratos de trabalho, nos termos do artigo 444, da CLT.⁸⁴

Assim, de acordo com José Affonso Dallegre Neto devem ser observadas as seguintes diretrizes em caso de conflito de normas: a) no confronto entre Lei e Decreto Regulamentador, este não pode extrapolar os limites traçados naquele, pois é preciso ser fiel aos limites da lei. Como exemplo, cita a OJSDI-1 n. 107 do TST⁸⁵, a qual define que a multa de 40% do FGTS tem como base de cálculo o que dispõe o §1º do art. 18 da Lei n. 8.036/90, ou seja, o total dos depósitos constantes da conta vinculada. Todavia, o art. 9º, §1º do Decreto n. 99.684/90 extrapolou os parâmetros da Lei, vez que determinou que a multa não incide sobre os saques efetuados; b) a questão da lei mais benéfica ser inconstitucional. Nos termos do art. 22, I, da CF, compete privativamente à União legislar sobre direito do trabalho. Desta forma, ainda que a lei trabalhista estadual ou municipal seja mais benéfica no confronto com outra lei federal, não prevalecerá, vez que inconstitucional; c) norma benéfica conflitante com outra que contém expressa proibição. Deverá prevalecer a norma proibitiva, uma vez que tem caráter imperativo; d) impossibilidade do instrumento normativo prever condição menos favorável ao que dispõe a Lei. O negociado somente pode prevalecer sobre o legislado quando for mais benéfico ao trabalhador, em razão do limite imposto pela Constituição Federal.

De acordo com Kelsen a hierarquia das fontes formais do Direito segue a seguinte ordem: a) Constituição Federal; b) Leis; c) Regulamentos de Lei. Diante disso, tem-se que a Constituição Federal é o limite que deve ser observado na

⁸⁴ Art. 444, CLT: "As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes". In CARION, Valentin. *Obra citada*, p. 290-291.

⁸⁵ A OJSDI-1 n. 107 do TST foi convertida na OJSDI-1 n. 42 do TST em 20/04/05.

elaboração de outras legislações e no momento de se concretizar uma negociação coletiva.⁸⁶

A matéria foi e ainda é muito discutida no Brasil. Tanto é verdade que em 2001, foi elaborado o projeto de Lei n. 5.483/01 que visava a alteração da redação do artigo 618, da CLT.

O artigo 618, da CLT tinha e tem a seguinte redação:

“As empresas e instituições que não estiverem incluídas no enquadramento sindical a que se refere o art. 577 desta Consolidação poderão celebrar Acordos Coletivos de Trabalho com os Sindicatos representativos dos respectivos empregados, nos termos deste Título”.⁸⁷

A intenção do legislador era alterar o teor do art. 618, da CLT para a seguinte redação:

“As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho”.⁸⁸

O projeto foi aprovado pela Câmara dos Deputados em dezembro de 2001 (voto de 264 deputados, contra 213 e duas abstenções), com redação substitutiva.⁸⁹

O dirigente da Força Sindical Paulo Pereira da Silva manifestou-se favoravelmente ao Projeto de Lei n. 5483/01 nos seguintes termos:

“O que vai melhorar é a qualidade do emprego. Maior número de trabalhadores terá carteira assinada, ao contrário do que ocorre agora, quando é crescente a informalidade no mercado de trabalho. A maioria trabalha sem carteira assinada, e muitas empresas desrespeitam totalmente a

⁸⁶ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Inovações na legislação trabalhista*. Reforma trabalhista ponto a ponto. p. 41-43.

⁸⁷ CARRION, Valentin. Obra citada, p. 477.

⁸⁸ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Inovações na legislação trabalhista*. Reforma trabalhista ponto a ponto, p. 43.

⁸⁹ GONÇALVES, Antonio Fabrício de Matos. *Flexibilização trabalhista*, p. 133.

legislação trabalhista e não são punidas pela fiscalização deficiente. Alguns exemplos de benefícios que as mudanças na CLT podem trazer: ao reduzir o adicional noturno de 50% para 25% ou outro percentual, mediante acordo com os sindicatos, podem ser criados novos turnos nas empresas e mais empregos. Há poucos dias deparamos com a dificuldade criada pela legislação atual. A empresa queria abrir um terceiro turno, mas alegou que não poderia pagar o adicional noturno integral. Eu pergunto: o que é melhor: trabalhar à noite, com carteira assinada e com os direitos que este documento assegura ou ficar sem emprego?”⁹⁰

No entanto, vários juristas, trabalhadores, membros da Magistratura do Trabalho, da Ordem dos Advogados, do Ministério Público do Trabalho e da Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas – ABRAT, manifestaram-se contrários ao referido Projeto de Lei.⁹¹

Diante de tantas manifestações, apesar de aprovado pela Câmara dos Deputados, o projeto foi retirado de pauta em 08 de abril de 2003 e arquivado em 12 de maio de 2003, a pedido do então Presidente Luiz Inácio Lula da Silva.⁹²

José Alberto Couto Maciel apresentou seu entendimento contrário ao Projeto de Lei n. 5483/01:

“Atenta de forma frontal. Primeiro, porque o art. 7º integra do Título II da Constituição, Dos Direitos e Garantias Fundamentais, cujas normas não podem ser alteradas nem mesmo por Emenda Constitucional (art. 60, IV, cláusulas pétreas).

Segundo, porque, de acordo com o art. 5º, inciso XXXVI da Constituição, os direitos que integram o contrato de trabalho do empregado nele se inserem como direitos adquiridos, não podendo ser reduzidos por um acordo ou convenção coletiva.

Terceiro, porque, quando a Constituição quis possibilitar a redução de direitos no art. 7º, expressou ela de forma clara tal possibilidade em seus incisos VI e XIII, o que evidencia que não admitiu redução dos demais ali constantes.

Finalmente, em quarto, porque o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho está inscrito no art. 7º da Constituição, reconhecimento que deve respeitar o *caput* do artigo que considera os outros trinta e três incisos como direitos do trabalhador, não tendo sido admitido no texto

⁹⁰ SILVA, Paulo Pereira. Em manifestação ao Jornal Folha de São Paulo, publicada em 22/11/01. In GONÇALVES, Antonio Fabrício de Matos Gonçalves. *Flexibilização trabalhista*, p. 133.

⁹¹ GONÇALVES, Antonio Fabrício de Matos. Idem, p. 243.

⁹² In www.senado.gov.br, último acesso em 22 de janeiro de 2007.

constitucional que os instrumentos de negociação os reduzam, muito menos a lei".⁹³

José Affonso Dallegrave Neto sustenta que a pretendida flexibilização da norma trabalhista, em especial no que atine à prevalência do negociado sobre o legislado, agora como fenômeno e não mais como lei, é contrária à Constituição Federal, visto que a Carta Magna prevê, expressamente, os casos em que admite a flexibilização de direitos mediante negociação coletiva. Tais situações estão limitadas pelos incisos VI (redução de salário), XIII (compensação de jornada) e XIV (turno ininterrupto de revezamento), do artigo 7º, da Constituição Federal.⁹⁴

Portanto, a Constituição Federal delegou aos atores sociais, mediante negociações coletivas, a responsabilidade de eventuais alterações e limitações no que diz respeito ao salário e à jornada de trabalho dos empregados. Assim, os instrumentos coletivos têm o poder de regular as relações jurídicas já existentes ou que irão se constituir e, por conseqüência, transformam-se em instrumentos de flexibilização da legislação trabalhista.

Além disso, é importante lembrar que o inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal emprestou amplo reconhecimento às convenções e acordos coletivos de trabalho, podendo-se afirmar, inclusive, que é possível a flexibilização da legislação em outros aspectos que não salariais e atinentes à jornada de trabalho, tais como o percentual do adicional noturno, de transferência, etc.

E isto não é de todo ruim, não é inconstitucional e não fere os princípios norteadores do Direito do Trabalho. Isto pode ser afirmado porque a Constituição Federal de 1988 adotou uma postura totalmente regulamentarista, elevando à garantia constitucional direitos que não deveriam, necessariamente, enquadrar-se nas normas constitucionais, tais como licença paternidade, insalubridade, adicional noturno, hora extra, dentre outros. Por conseqüência, uma grande parte da população encontra-se no mercado informal, privada dos direitos constitucionalmente previstos, sem falar na parcela que está desempregada.

⁹³ MACIEL, José Alberto Couto. *Revista Consulex*, p. 20. *Apud* Antonio Fabrício de Matos Gonçalves. **Flexibilização trabalhista**, p. 243-244.

⁹⁴ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Inovações na legislação trabalhista*. Reforma trabalhista ponto a ponto, p. 43-44.

Ademais, a CLT é uma legislação já ultrapassada que não mais acompanha os fenômenos econômicos, políticos, sociais e até mesmo tecnológicos. Assim, o que acontece atualmente é a elaboração de inúmeras Medidas Provisórias ou reformas da própria CLT com inserção de artigos e letras (A, B, C...). Analisando-se a própria Constituição Federal, a CLT e algumas legislações esparsas, pode-se concluir que a flexibilização já tem sido admitida há longo tempo, especialmente quando impõe como condição a negociação coletiva.

Citam-se alguns exemplos:

- os já mencionados incisos VI, XIII e XIV, do art. 7º, da CF, que consentem a redução salarial e a flexibilização da jornada de trabalho resultantes de negociação coletiva;
- o também já citado inciso XXVI, do art. 7º, da CF, que confere validade às convenções e acordos coletivos;
- a Lei n. 9601/98 que permitiu o contrato de trabalho por tempo determinado para a admissão de trabalhadores que representem acréscimo do número de empregados, com redução de encargos sociais, FGTS e outros direitos, quando resultante de negociação coletiva;
- o art. 58, da CLT, que permitiu o trabalho a tempo parcial, com jornada de 25 horas semanais, salário proporcional e sem horas extras, com redução de benefícios e férias de no máximo 18 dias, nos termos do art. 130-A, da CLT, quando resultante de negociação coletiva;
- o art. 59, da CLT que permitiu o chamado banco de horas, ou seja, a adoção de regime compensatório, no qual o empregado pode trabalhar até dez horas diárias sem receber horas extras, pelo prazo de um ano, trocando o sobretempo por descansos e folgas, a serem fruídas no mesmo prazo, por força de acordo ou convenção coletiva;
- o art. 467-A, da CLT, que possibilitou a suspensão do contrato de trabalho no período de dois a cinco meses para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, mediante concessões de benesses não salariais e previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho;
- a Lei n. 9958/00 que instituiu a Comissão de Conciliação Prévia para a composição dos litígios decorrentes da relação de emprego, em foro privado, com garantia de reconhecimento pleno do ajuste, quando resultante de negociação coletiva;
- a Lei n. 10101/00 que possibilitou a participação nos lucros ou resultados, sem natureza salarial, quando presente a entidade sindical.⁹⁵

⁹⁵ GONÇALVES, Antonio Fabrício de Matos. Obra citada, p. 181-264.

Além da legislação, o Judiciário também já tem admitido o negociado sobre o legislado mediante negociação coletiva, fato este que pode ser notado através das jurisprudências. A título de exemplo, citam-se as Orientações Jurisprudenciais n. 182 e 220, da SDI-1 do TST, as quais foram convertidas na Súmula 85 do TST, cujo teor segue abaixo:

“Acordo de compensação. Exigências violadas.

I – A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva.

II – O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.

III – O mero não-atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

IV – A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.⁹⁶

Portanto, pode-se concluir que apesar do princípio de proteção ao empregado, bem como suas vertentes, estar previsto na Constituição Federal, a flexibilização trabalhista mediante a prevalência do negociado sobre o legislado não fere a Constituição Federal e o sistema jurídico brasileiro, pois não se pretende, aqui, a imposição de negociações coletivas sem limites. Muito pelo contrário!

Sempre que houver uma negociação coletiva, seja ela mediante convenção coletiva, acordo coletivo ou pacto social (negociação tripartite), deverá observar os limites impostos na Constituição Federal. Com isso, as partes terão autonomia para decidir o que melhor lhe convier, garantindo o emprego formal, sem reduzir os direitos dos trabalhadores constitucionalmente previstos.

A imposição do respeito aos princípios constitucionais é fundamental, especialmente aqueles constantes do §4º, do art. 60, da CF, denominados cláusulas

⁹⁶ CARRION, Valentin. Obra citada, p. 1143.

pétreas.⁹⁷ A inserção das cláusulas pétreas no bojo da Constituição Federal busca conferir segurança social, perpetuidade e garantia constitucional aos direitos com eficácia absoluta. Por este motivo, não podem ser alterados, sequer por emenda constitucional. Para Canotilho “a violação das normas constitucionais deixará de ser um ato constitucional para se situar nos limites de uma ruptura constitucional”.⁹⁸

Desta forma, pela redação do §4º, do art. 60, da CF, os direitos e garantias individuais ganharam o *status* constitucional de cláusula imodificável. A polêmica, no entanto, diz respeito ao enquadramento ou não dos direitos sociais dentre os direitos fundamentais, ou seja, se são ou não considerados cláusulas pétreas.

Segundo José Afonso da Silva os direitos sociais são:

“direitos que se ligam ao direito de igualdade. Valem como pressupostos do gozo dos direitos individuais na medida em que criam modificações materiais mais propícias ao auferimento da igualdade real, o que, por sua vez, proporciona condição mais compatível com o exercício efetivo da liberdade”.⁹⁹

Nesse contexto, os direitos sociais estão interligados à idéia de justiça social e, conseqüentemente, à idéia de direito fundamental. Segundo Paulo Bonavides:

“em obediência aos princípios fundamentais que emergem do Título II da Lei Maior, faz-se mister, em boa doutrina, interpretar a garantia dos direitos sociais, como cláusula pétrea e matéria que requer, ao mesmo passo, um entendimento adequado dos direitos e garantias individuais do art. 60”.¹⁰⁰

Portanto, no entender de José Afonso da Silva, Paulo Bonavides, Arnaldo Süssekind, José Affonso Dallegrave Neto, os direitos sociais constituem-se direitos e garantias fundamentais e, por corolário, são cláusulas pétreas. Tal alegação é

⁹⁷ As cláusulas pétreas estão previstas no §4º, do art. 60, da CF, que assim dispõe: “Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: I – a forma federativa de Estado; II – o voto direto, secreto, universal e periódico; III – a separação dos Poderes; IV – os direitos e garantias individuais”. In MANNRICH, Nelson (Org.). *Constituição Federal, consolidação das leis do trabalho, legislação trabalhista e previdenciária*, p. 67.

⁹⁸ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*, p. 997. Apud Arnaldo Süssekind. **Direito constitucional do trabalho**, p. 86.

⁹⁹ SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*, p. 289-290.

¹⁰⁰ BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional brasileiro*, p. 222.

possível, uma vez que o Capítulo I, do Título II, da CF trata dos direitos e deveres individuais e coletivos contemplados no art. 5º. Assim, somente a parcela atinente aos direitos fundamentais individuais é que será considerada cláusula pétrea. O mesmo pode ser afirmado com relação ao Capítulo II do Título II – Dos direitos sociais – previstos nos arts. 6º a 11, visto que este capítulo, na parte referente aos direitos sociais individuais, enquadra-se no inciso IV, do §4º, do art. 60, da CF.¹⁰¹

Todavia, existem autores que defendem que os direitos sociais não são considerados cláusulas pétreas, pois o rol contido no §4º, do artigo 60, da CF é taxativo. O artigo somente faz menção aos direitos e garantias individuais do art. 5º, da CF, sendo omissivo quanto aos direitos de cunho social. Se a intenção do legislador fosse incluir os direitos sociais no rol das cláusulas pétreas, teria feito expressamente.¹⁰²

Conclui-se, assim, que a realidade brasileira exige a flexibilização da legislação trabalhista, como forma de adaptação às novas formas de contrato de trabalho, para resguardar os direitos dos trabalhadores e evitar a informalidade e a exclusão social. Para tanto, será necessário atribuir fundamental relevância às negociações coletivas, sejam elas através de convenções coletivas, acordos coletivos ou negociações tripartites. Todavia, estes instrumentos coletivos deverão observar os limites impostos na Constituição Federal, especialmente se for adotado o entendimento de que os direitos sociais enquadram-se dentre aqueles protegidos pelas cláusulas pétreas.

II.4 Retipificar a figura do empregado e do empregador

O ordenamento civil brasileiro designou a pessoa natural como condição necessária para o ser humano ser considerado sujeito de direito. Assim, pode-se afirmar que a pessoa física ou jurídica é o sujeito de direito, pois é capaz de adquirir direitos e contrair obrigações.

¹⁰¹ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Obra citada, p. 48.

¹⁰² NEVES, Tatiana de Cássia Melo. *Cláusula pétrea e direito social: inclusão ou exclusão?*, Apud Marco Túlio Viana (Coord.). **A reforma sindical no âmbito da nova competência trabalhista**, p. 279.

Do ponto de vista codificado, a pessoa é o centro de relações jurídicas, ou seja, é o “centro de interesses que se relacionam”¹⁰³, carregando, em si, um patrimônio. A pessoa é, então, definida a partir da noção de relação jurídica e está diretamente relacionada aos interesses patrimoniais que ela representa.

Desta forma, percebe-se um distanciamento entre o que a lei estabelece como pessoa e o indivíduo-homem, o qual merece ser protegido pelo que ele é e não pelo o que ele tem.

Observe-se que a própria Constituição Federal presa pela valorização da pessoa humana, ao incluir em seus dispositivos, dentre outros, a solidariedade contratual. Esta é considerada “como a negação da autonomia da vontade em sua concepção voluntarista e como um aperfeiçoamento da autonomia privada. Tal passagem representa a transição do Estado Liberal para o Estado Social, representando uma nova visão de contrato: menos individualista, mais sociável”.¹⁰⁴

A segurança do sistema privado clássico assentou-se em três pilares fundamentais: a) o contrato como tradução da autonomia de vontade; b) a família como organização basilar essencial da sociedade e; c) os modos de apropriação (posse e propriedade) como razões determinantes e explicativas das relações entre as pessoas e sobre as coisas.¹⁰⁵

A nova realidade sócio-econômica brasileira impõe a necessidade de novas premissas para o Direito Civil brasileiro (publicização do Direito Civil) e, conseqüentemente, para as relações de trabalho, mais especificamente, para o sujeito de direito nos contratos de trabalho. É preciso um redirecionamento da atuação do Direito Civil e do Direito do Trabalho para a defesa da pessoa e de seus interesses inalienáveis. Busca-se a função social da empresa, com a repersonalização do direito das obrigações, à saúde, à moradia, à dignidade da pessoa humana. O *ser* passa a ser valorizado e o *ter* assume uma função

¹⁰³ MEIRELLES, Jussara. *O ser e o ter na codificação civil brasileira: do sujeito virtual à clausura patrimonial*. Apud Luiz Edson Fachin. **Repensando fundamentos do Direito Civil brasileiro contemporâneo**, p. 88.

¹⁰⁴ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Solidarismo contractual previsto na Constituição Federal. Tese de doutoramento em Direito das relações sociais: **Fundamentos para uma teoria crítica da responsabilidade civil da (in) execução do contrato de trabalho à luz do solidarismo constitucional**, p 8.

¹⁰⁵ MEIRELLES, Jussara. Obra citada, p. 99.

meramente complementar. A autonomia privada deixa de representar a vontade das partes transformando-se na auto-regulação do interesse público social.¹⁰⁶

No entanto, a vontade das partes, em especial do empregado, é limitada, em razão da própria legislação trabalhista, caracterizada pelo dirigismo contratual, no qual o empregado apenas adere às condições contratuais que lhe são impostas. Desta forma, nas relações de trabalho o sujeito sempre foi visto numa concepção de subordinação jurídica, submetendo-se ao poder diretivo e disciplinar do empregador. A sujeição jurídica sempre foi a característica essencial do contrato de trabalho.¹⁰⁷

Todavia, segundo os ensinamentos de Roland Hasson, o mundo globalizado transformou o trabalho de mera atividade pela qual o indivíduo recebe uma contraprestação para um instrumento de inserção do sujeito na ordem internacional de geração e distribuição de riquezas.¹⁰⁸ Como conseqüência, surgiram novas formas de contrato de trabalho e o trabalho adquiriu uma nova relevância na sociedade.

Para responder a estes novos aspectos surgiu a necessidade de se repersonalizar o sujeito, atribuindo-lhe uma concepção de pessoa, com valores e dignidade. Para tanto, é preciso rever alguns conceitos inerentes à relação de trabalho, principalmente a questão da subordinação jurídica.

A partir do final do século XIX e início do século XX a subordinação jurídica passou a representar a medida do direito do trabalho, pois a Revolução Industrial contribuiu para o surgimento do trabalho assalariado e dependente. Assim, a proteção dos direitos sociais passou a ter maior importância na sociedade do trabalho.

No entanto, historicamente, a subordinação jurídica é objeto de inquietações doutrinárias e jurisprudenciais, pois nunca obteve uma justificação racional para a sua definição. Diante disso, nos dizeres de Sidnei Machado, é preciso contextualizá-la em dois momentos: o primeiro “na formação da noção jurídica de assalariado e na

¹⁰⁶ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Solidarismo contratual previsto na Constituição Federal*. Tese de doutoramento em Direito das relações sociais: **Fundamentos para uma teoria crítica da responsabilidade civil da (in) execução do contrato de trabalho à luz do solidarismo constitucional**, p. ____.

¹⁰⁷ _____. *Idem*, p. ____.

¹⁰⁸ HASSON, Roland. *O trabalho subordinador e o trabalho subordinado: ensaio geopolítico*. In Roland Hasson; Marco Antonio César Villatore (Coord.). **Direito do trabalho. Análise crítica. Vol. I**, p. 172.

definição de seu quadro jurídico pela noção de subordinação jurídica” e; o segundo, “pela crise da noção de subordinação jurídica na relação de trabalho”.¹⁰⁹

A subordinação jurídica, inicialmente, estava diretamente ligada ao exercício do trabalho sob os comandos e a fiscalização de outrem, sob a sujeição e a submissão do empregado ao empregador. Todavia, algumas atividades suscitam dúvidas em razão da forma como são executadas, a exemplo dos profissionais liberais, artistas, representantes comerciais, dentre outros. Esta incerteza tem sido cada vez mais freqüente, com o surgimento das novas formas de contrato, originárias das novas tecnologias e, até mesmo, da flexibilização da legislação, tais como tele-trabalho ou trabalho no *home office*.

Em virtude disso, é preciso estudar o direito do trabalho a partir de novos paradigmas, possibilitando maior amplitude no conceito de subordinação, alcançando-se a alteridade, o risco da atividade pela empresa e a dependência econômica.

Em que pese os doutrinadores e a própria jurisprudência afirmarem que a subordinação tem caráter meramente jurídico, é preciso mudar esta concepção para compreender que a subordinação vai mais além, pois engloba o caráter sócio-econômico. Desta forma, a subordinação jurídica é elemento demarcador das realidades sociais que se comportam no objeto do direito do trabalho.

Com a modernidade, o trabalho deixou de ser sinônimo de trabalho assalariado e passou a ter novas características, que não implicam, necessariamente, na idéia de que o salário é a essência do trabalho. O empregado é subordinado, mas não é sujeitado. A sujeição é apenas contratual, apesar de não ser possível separar a sujeição contratual da fática. Há, portanto, uma superação da relação de dependência (subordinação), caracterizando uma autonomia do direito do trabalho. A subordinação passa da esfera do meio para o resultado, da subjetividade para a esfera da objetividade. O sujeito deixou de ser o objeto do contrato de trabalho, sendo substituído pelo trabalho com as qualidades que lhe são inerentes.

Partindo-se deste pressuposto, é preciso investigar qual é o novo valor do trabalho. Segundo Sidnei Machado há aqueles que pretendem reconstruir o valor do trabalho a partir da concepção de autonomia fora da empresa e do trabalho assalariado. Relaciona três posições: “a) defesa do valor do trabalho em atividades

¹⁰⁹ MACHADO, Sidnei. *A subordinação jurídica na relação de trabalho*, p. 1.

socialmente úteis; b) defesa da busca de valorização do trabalho dentro da nova organização do trabalho; c) uma linha de tradição marxista que reafirma a centralidade do trabalho, que na perspectiva de Hegel e Marx, vê o trabalho como a essência do homem”.¹¹⁰

Há, portanto, uma verdadeira transição paradigmática¹¹¹, pois se questiona qual é o lugar do direito do trabalho no mundo pós-moderno, haja vista que o projeto de modernidade é contraditório. Por um lado esvazia a centralidade do trabalho e seu pilar de regulação, por outro vislumbra a emancipação do trabalhador frente à autonomia das novas organizações produtivas e o novo conteúdo do trabalho.

Apesar das modificações no ambiente de trabalho e da forma de execução deste trabalho, a fundamentação da subordinação jurídica ainda está relacionada com a sujeição do empregado ao empregador.

Porém, é preciso observar que o direito do trabalho, da forma em que se encontra atualmente, não consegue identificar todo trabalho subordinado, pois permite a inclusão de várias atividades profissionais, mas impede a diversificação contratual.

As novas formas de trabalho rompem os paradigmas anteriores e conferem maior amplitude à regulação jurídica do trabalho, caracterizando um verdadeiro rompimento do contrato de trabalho.

O primeiro passo na nova conceituação de subordinação jurídica foi dado pela jurisprudência, em virtude dos desafios que surgiram em seu caminho, especialmente no que diz respeito ao labor prestado pelos profissionais liberais nos moldes do contrato de trabalho, bem como pela desaparecimento do poder de direção do empregador relativamente às atividades tecnicamente autônomas ou prestadas por trabalhadores especializados, decorrentes da flexibilização.

A partir disso, a subordinação foi entendida como um “estado potencial, não necessariamente actual, de sujeição a ordens e instruções do empregador”.¹¹² Desta forma, foi ultrapassada a barreira oferecida por questões em que a dependência jurídica não se concretizava em atos diretivos do empregador, apesar da existência do enquadramento disciplinar e da hetero-disponibilidade.

¹¹⁰ MACHADO, Sidnei. Obra citada, p. 3.

¹¹¹ Expressão adotada por Boaventura de Souza Santos, em sua obra *A crítica da razão indolente: contra o desperdício da experiência*.

¹¹² FERNANDES, Antonio Monteiro. *Temas laborais*, p. 42.

Com base nesta nova concepção, a subordinação passou a versar sobre a transferência de disponibilidade de força de trabalho de uma pessoa para outra, mediante retribuição. Assim, pode-se afirmar que ao empregador cabe dispor da capacidade de trabalho oferecida pelo trabalhador, de acordo com os seus interesses e os seus fins econômicos. Portanto, a subordinação consiste na potencialidade da obrigação a cargo do trabalhador em se colocar e se manter à disposição do empregador, ativa ou inativamente. Nos dizeres de Arion Sayão Romite, a subordinação jurídica consiste “na integração da atividade do trabalhador na organização da empresa mediante um vínculo contratualmente estabelecido, em virtude do qual o empregado aceita a determinação, pelo empregador, das modalidades de prestação de trabalho”.¹¹³

Diante deste contexto, Antonio Monteiro Fernandes conceitua subordinação como “um conjunto de circunstâncias, aliás bastante variadas, que permitem afirmar que um trabalhador é um dos elementos humanos que ocupam um lugar numa empresa organizada por outrem: *o trabalhador é aquele que pertence a uma empresa*”. (...) Por sua vez, “a dependência económica, nessa acepção, consiste fundamentalmente na *integração* da referida actividade num processo produtivo *controlado por outrem*”.¹¹⁴ Cumpre observar que a dependência econômica não se limita ao sentido salarial, mas abarca o modo de inserção do trabalho no processo produtivo.

Pode-se concluir, com isso, que a antiga dicotomia entre subordinação jurídica e dependência econômica ainda possibilita o restabelecimento da correspondência entre o regime protetivo do trabalho e as suas necessidades sociais. Conforme ensina Sidnei Machado “O contrato de trabalho individual é que construiu um modelo jurídico de proteção ao trabalhador, vinculado especialmente à sua proteção física e econômica, mediante a limitação da jornada de trabalho, segurança e saúde no trabalho e a garantia de remuneração mínima”.¹¹⁵

Porém, a subordinação não pode ser utilizada exclusivamente em sua antiga conceituação, pois conduz à exclusão de situações que requerem proteção, a exemplo do trabalho na residência; bem como à cobertura indiferenciada de

¹¹³ ROMITA, Arion Sayão. *Direito do trabalho*. Estudos, p. 80.

¹¹⁴ FERNANDES, Antonio Monteiro. *Idem*, p. 43.

¹¹⁵ MACHADO, Sidnei. *Obra citada*, p. 7.

situações que requerem abordagem sócio-profissionais qualitativamente distintas como é o caso dos empregados diretores e técnicos das empresas.

É fundamental, portanto, conferir à subordinação jurídica a função social do contrato de trabalho e da empresa¹¹⁶ para que a mesma revele-se como um poder sobre o objeto do contrato, ou seja, sobre o trabalho, em busca da valorização da dignidade do trabalhador e da observância dos valores constitucionais.

Esta nova concepção de subordinação jurídica, todavia, ainda não foi recepcionada pela legislação. Porém, a lacuna é suprida pelo princípio da proteção ao trabalhador. A este princípio confere-se, então, o tratamento normativo, nos termos do artigo 8º, da CLT.¹¹⁷

Assim, afigura-se possível a construção de um novo direito do trabalho, cuja legislação deverá se desdobrar dentro dos limites das exigências sociais imperativas de proteção dos valores básicos, primando pela negociação coletiva, incluindo-se aí a forma de pacto social, como meio de regulação, equilíbrio e progresso social. Isto pode ser afirmado porque a flexibilização, se observos os limites constitucionais, pode sim ser favorável ao trabalhador e um mecanismo de proteção do trabalhador e de geração de empregos.

É preciso, portanto, descobrir o que somos e recusar o que não somos. Como afirma Ricardo Marcelo Fonseca:

O sujeito “se torna a referência necessária e o pilar central da modernidade. Presidido pelos ideais da autonomia, universalidade e individualidade, o sujeito se tornaria o epicentro de toda reflexão política, social (que depois se tornaria reflexão sociológica) e econômica.
(...)

¹¹⁶ Segundo Eros Roberto Grau a função social da propriedade, e quando fala propriedade refere-se à empresa, “impõe ao proprietário – ou a quem detém o poder de controle, na empresa – o dever de exercê-lo em benefício de outrem e não, apenas, de não o exercer em prejuízo de outrem. Isso significa que a função social da propriedade atua como fonte da imposição de comportamentos positivos – prestação de fazer, portanto, e não, meramente, de não fazer – ao detentor do poder que deflui da propriedade”. (GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988: interpretação crítica*, p. 269. *Apud* José Affonso Dallegrave Neto. *Solidarismo contractual previsto na Constituição Federal*. Tese de doutoramento em Direito das relações sociais: **Fundamentos para uma teoria crítica da responsabilidade civil da (in) execução do contrato de trabalho à luz do solidarismo constitucional**, p 30).

¹¹⁷ Art. 8º, CLT: “As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”. (CARRION, Valentin. Obra citada, p. 68).

Os sujeitos não sofrem apenas processos de objetivação pelos saberes e poderes, mas também são capazes de práticas de autoconstituição, de ação sobre si mesmos num processo de formação do homem enquanto ser ético e livre. (...) A identificação das práticas de sujeição (inclusive as práticas jurídicas de sujeição) é o primeiro passo para começar uma reação do sujeito de direito”¹¹⁸.

Conclui-se, assim, que o Brasil deve valorar de forma mais acentuada os princípios constitucionalmente previstos buscando, sempre, privilegiar a dignidade da pessoa humana, atentando-se para as intenções de modificações constitucionais, observando que os direitos sociais são, na verdade, direitos e garantias fundamentais, como será tratado a seguir. Porém, deve se manter aberto a negociações tripartites em prol dos atores sociais e do Estado para lutar contra a precarização do trabalho e a oferta de novos postos de trabalho.

¹¹⁸ FONSECA, Ricardo Marcelo. *Modernidade e contrato de trabalho*. Do sujeito de direito à sujeição jurídica, p. 177, 180-181.

CAPÍTULO III – PACTO SOCIAL

III.1 Espécies de negociação tripartite

As negociações tripartites podem ser classificadas em: diálogo social, consulta prévia, consulta tripartite sobre normas internacionais de trabalho, pacto social e concertação social.¹¹⁹ O diálogo social é comumente utilizado no Direito Comunitário, especialmente nos textos normativos que originaram a União Européia. Foi institucionalizado pelo Tratado da Comunidade Européia, porém teve maior difusão a partir do Tratado de Maastricht, em 1992. Em 1997 foi realizada a Conferência Intergovernamental em Amsterdã, a qual incluiu no Tratado da Comunidade Européia, a possibilidade de realização do diálogo social para discutir questões relacionadas ao emprego e às relações de trabalho.¹²⁰

Nas palavras de Maria Ângela Del Claro, Joaquim Garcia Múrcia define o diálogo social:

é “a técnica tripartite de interação entre os responsáveis políticos e as organizações representativas dos interesses profissionais e sociais, aproximando as esferas de decisão pública e privada, tendo como amplo objetivo debater política econômica e social, e como finalidade precípua, a troca de propostas e pareceres entre tais agentes, a fim de fixar linhas gerais para planificar a economia e também a adoção de programas e medidas de natureza trabalhista ou social”.¹²¹

Desta forma, conclui-se que o diálogo social surgiu como fator fundamental para a definição do padrão das relações de trabalho no âmbito da União Européia, visto que era preciso harmonizar as legislações nacionais, ante a sua heterogeneidade. Tem como característica o intercâmbio de opiniões e não a concretização de pactos.

¹¹⁹ DEL CLARO, Maria Ângela Marques. *A teoria da concertação social e contributos para as questões complexas do direito do trabalho no Brasil*, p. 74.

¹²⁰ _____. *Idem*, p. 74-75.

¹²¹ _____. *Idem*, p. 74.

É importante observar, no entanto, que o diálogo social não é exclusivo da União Européia. A Declaração Sociolaboral do Mercosul contém vários artigos que tratam dos direitos individuais e coletivos e o artigo 13 dispõe especificamente sobre o incentivo à celebração do diálogo social.¹²²

A partir do Tratado de Amsterdã pode-se afirmar que o diálogo social refere-se às:

- “(i) relações verticais de consulta entre as instituições comunitárias, organizações sindicais, empresariais e os interlocutores sociais mais representativos dentro da União Européia, o que se dá particularmente na esfera da Comissão Européia;
- (ii) relações horizontais de cooperação e negociação entre os interlocutores sociais para elaboração de acordos ou convênios europeus, adotando-se postura comum no tocante a problema específico, o que acontece em face de órgão de composição tripartite, o Comitê Econômico e Social da Comunidade Européia”.¹²³

Com o passar dos tempos o diálogo social ganhou tamanha dimensão e importância em relação à sua nomenclatura que passou a se enquadrar como uma espécie de negociação coletiva *lato sensu*.¹²⁴

A consulta prévia, por sua vez, possui menor grau de intervenção, pois se caracteriza por ser um mero intercâmbio de pareceres e propostas entre os interessados na política social e do trabalho. No entanto, pode ser utilizada como preparatória para um acordo social.

Em 1976, a OIT aprovou a Convenção n. 144, a qual entrou em vigor em 1978. Tinha por objeto as consultas tripartites para promoção da ampliação das normas internacionais do trabalho. É complementada pelas Recomendações n. 113 e 152 que versam sobre consultas tripartes nos âmbitos nacionais. Em razão do disposto no art. 19, parágrafo 5º, alínea “e”, da Constituição da OIT, foi solicitado aos Estados-membros que ratificaram a Convenção n. 144, que apresentassem,

¹²² BELTRAN, Ari Possidonio. *Direito internacional, direito comunitário e seus reflexos no direito do trabalho*, in <http://allemar.tripod.com.br/alemamar/id15.html>. Último acesso em 20/01/2007.

¹²³ DEL CLARO, Maria Ângela Marques. Obra citada, p. 76.

¹²⁴ ALMEIDA, Carlos A. Neves. *O diálogo social: modalidades, projecções jurídicas, linhas de desenvolvimento*. *Apud*. Antonio Moreira (Coord.). Anais x jornadas luso-hispano-brasileiras de direito do trabalho, p. 153. *Apud* Maria Ângela Marques Del Claro. **A teoria da concertação social e contributos para as questões complexas do direito do trabalho no Brasil**, p. 76.

com freqüência, memoriais sobre a legislação e práticas nacionais sobre as consultas tripartites realizadas. A Convenção n. 144 da OIT foi ratificada pelo Brasil em 1994 e entrou em vigência em 1995.

A consulta tripartite é aquela utilizada para obter um pronunciamento dos representantes dos atores sociais e do governo sobre as medidas preparatórias à ratificação de normas internacionais de trabalho ou, se já ratificadas, para verificar se são observadas e quais os efeitos produzidos.¹²⁵

A Convenção n. 144, no entanto, é omissa quanto a forma em que as consultas devem ser realizadas. Assim, cada país adota o critério que lhe for mais conveniente, seja mediante a instituição de comissões consultivas especializadas em normas internacionais do trabalho, seja através de conselhos econômicos e sociais, conselhos consultivos de trabalho, dentre outras práticas. No Brasil são constituídas comissões tripartites *ad hoc*, por intermédio de ato do Ministério do Trabalho e Emprego, para a análise de ratificação e ou aplicação de instrumentos normativos.¹²⁶

Segundo Oscar Hernandez Alvarez a consulta prévia é mais incipiente do que a consulta tripartite, pois naquela o Estado requer a opinião dos atores sociais antes de qualquer decisão política que afete os trabalhadores e empregadores.¹²⁷

Por fim, a negociação tripartite pode ser na forma de concertação social ou pacto social. Cássio Mesquita de Barros Júnior diferencia um instituto do outro da seguinte forma:

“concertação social é processo de contato e entendimento quanto às normas de trabalho e aos modos como são adotadas as decisões de distribuição de resultados da atividade produtiva, conjugando diretrizes de estabilidade econômica, com interesses setoriais. Já os pactos sociais, segundo sua concepção, como acordos básicos podem ou não resultar do processo de concertação social”.¹²⁸

¹²⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*, p. 356-357. *Apud* Maria Ângela Marques Del Claro. **A teoria da concertação social e contributos para as questões complexas do direito do trabalho no Brasil**, p. 77-78.

¹²⁶ DEL CLARO, Maria Ângela Marques. Obra citada, p. 78-79.

¹²⁷ ALVAREZ, Oscar Hernandez. *Concertación social: teoría general y experiencia latinoamericana*, p. 996. *Apud* Maria Ângela Marques Del Claro. **A teoria da concertação social e contributos para as questões complexas do direito do trabalho no Brasil**, p. 77.

¹²⁸ BARROS JÚNIOR, Cássio Mesquita. *Pacto social e a construção de uma sociedade democrática*, p. 88. *Apud* Maria Ângela Marques Del Claro. **A teoria da concertação social e contributos para as questões complexas do Direito do Trabalho no Brasil**, p. 120.

Para José Augusto Rodrigues Pinto pacto social é “a instrumentação formal de um processo de negociação coletiva deliberadamente instalada para alcançá-la” e concertação social é “apenas a troca informal de pontos de vista que possam dar lastro a normatização estatal ou profissional”.¹²⁹

Canotilho e Vital Moreira assinalam que a concertação social é um processo que “se traduz na negociação e no compromisso dos parceiros sociais entre si e entre eles e o Governo quanto à adopção, implementação e execução de medidas de natureza económica e da política económica, especialmente quanto à política de rendimentos e preços”.¹³⁰

Portanto, pode-se afirmar que a concertação social implica no processo de negociação e formalização de acordos entre os atores sociais, os quais podem ou não resultar em um pacto social.

Uma vez que o tema nuclear deste trabalho de pesquisa é o pacto social, em seguida, faz-se um exame específico, tratando-se de fatores importantes a serem considerados e apresentando exemplos.

III.2 Conceito, terminologia, requisitos e natureza jurídica do pacto social

Após uma breve análise das espécies de negociação tripartite é possível conceituar de forma clara e objetiva o que é o pacto social. Para Oscar Hernandez Alvarez:

“é uma prática de política social e económica que vem sendo adotada em diversos países para enfrentar importantes problemas nacionais que, nas diferentes sociedades, são das mais diversas naturezas, desde as dificuldades decorrentes de uma crise ou depressão económica até a forma de enfrentar as conseqüências de uma situação de bonança”.¹³¹

¹²⁹ PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*, p. 199.

¹³⁰ CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital. *Constituição da República Portuguesa – Anotada*, p. 307. *Apud* Maria Ângela Marques Del Claro. **A teoria da concertação social e contributos para as questões complexas do Direito do Trabalho no Brasil**, p. 86.

¹³¹ ALVAREZ, Oscar Hernandez. *O pacto social na América Latina*, 19.

Assim, pode-se afirmar que o pacto social afeta toda a sociedade, inclusive o exercício do Poder Público, uma vez que pressupõe um consenso político-social entre os atores sociais (Estado, representantes dos empregados e dos empregadores) com o intuito de suprir as carências político-econômico-sociais de uma sociedade, superando, assim, a crise existente.

Tem fundamental importância, pois é resultado de uma negociação, geralmente tripartite, decorrente de uma relação democrática entre os representantes dos empregados e dos empregadores.

Quanto à terminologia, a classificação comporta distinções entre os autores. Segundo Antonio Rodrigues Freitas Júnior é possível distinguir três definições:

- “(i) *pactos sociais de caráter político*, cujo objeto tem o predomínio de regras relativas à organização ou à práxis do sistema político, que podem ser de natureza constitutiva, governativa ou de aliança;
- (ii) *pactos sociais em sentido próprio*, cujo objeto tem o predomínio de estipulações de natureza sócio-econômica;
- (iii) *concertação social* é ‘o procedimento negocial que visa à obtenção de um pacto social em sentido próprio. O pacto social, como resultado colimado pelas tratativas entre os grandes atores sociais, pode eventualmente não ser alcançado ou mesmo não chegar a ser formalizado’”.¹³²

Para Amauri Mascaro Nascimento os pactos sociais podem ser classificados como: (a) pactos sócio-políticos, os quais são assinados por partidos políticos em períodos de transição de ordem política antecedendo uma nova Constituição a exemplo do Pacto de Moncloa, na Espanha e; (b) pactos sócio-trabalhistas, os quais contêm diversos tipos de cláusulas sociais e trabalhistas. Estes últimos podem ser dividido em: (a) tipo processual, quando fixam um procedimento a ser observado; (b) tipo normativo, quando estabelecem parâmetros para as condições de trabalho e; (iii) tipo híbrido, quando contêm cláusulas processuais e substantivas.¹³³

¹³² FREITAS JUNIOR, Antonio Rodrigues. *Pactos sociais e modelos de relações coletivas de trabalho*, p. 25. *Apud* Maria Ângela Marques Del Claro. **A teoria da concertação social e contributos para as questões complexas do Direito do Trabalho no Brasil**, p. 120.

¹³³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *A negociação coletiva no contexto democrático – sistema brasileiro e avaliação de experiências pós-corporativas estrangeiras*, p. 36. *Apud* Luiz Eduardo Gunther; Cristina Maria Navarro Zornig. **Os significados do pacto social e sua implantação no Brasil**, p. 56.

Oscar Hernandez Alavarez, por sua vez, classifica-os em: a) pactos declarativos, nos quais as partes subscrevem declarações com o intuito de orientar sua atuação no contexto de uma política social e econômica genericamente e; b) pactos normativos, os quais têm um conteúdo mais específico e as partes assumem compromissos obrigatórios. Divide-os, ainda, em: a) de conteúdo múltiplo, quando compreendem aspectos variados como, por exemplo, de ordem social, fiscal, de emprego, salarial, dentre outros ou; b) temáticos ou monográficos, quando tratam de um único aspecto.

Existem os pactos bilaterais, que são os firmados entre empregados e empregadores e; os pactos trilaterais ou tripartites, que contam com a participação do governo.

De acordo com o histórico de cada país identificam-se, também, os pactos constitutivos, que constituem um sistema político ou econômico e; os pactos reconstitutivos, com a finalidade de ajustes para enfrentar situações de crise.

Por fim, os pactos de caráter essencialmente adjetivo, com o objetivo de estabelecimento de princípios e normas básicas, práticas e procedimentos para uma melhoria no sistema trabalhista; outros com caráter substantivo, que determinam a conduta das partes signatárias e das relações firmadas entre si.¹³⁴

Everaldo Gaspar Lopes de Andrade classifica os pactos sociais em formais e informais ou diretos e indiretos. São formais ou diretos quando concebidos e materializados pelas partes envolvidas (empregados e empregados ou empregadores, empregados e Estado). São informais ou indiretos quando resultantes de pressões de classe trabalhadora, porém não foram materializados com a presença das partes envolvidas, especialmente desta.¹³⁵

Para que seja deflagrado o pacto social são necessários alguns requisitos ou elementos. Para Amauri Mascaro Nascimento estes requisitos são de ordem: “a) psicológica, disposição da maioria em encontrar fórmulas pelo consenso; b) política, aceitação do diálogo pelos partidos políticos; c) econômica, a reformulação da economia do país, visando o seu melhor desempenho, diante dos desafios que enfrenta”.¹³⁶

¹³⁴ ALVAREZ, Oscar Hernandez. Obra citada, 23-26.

¹³⁵ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Curso de direito sindical – teoria e prática*, p. 238.

¹³⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *A política trabalhista e a República*, p. 36-37. *Apud* Luiz Eduardo Gunther; Cristina Maria Navarro Zornig. **Os significados do pacto social e sua implantação no Brasil**, p. 54.

Segundo Oscar Hernandez Alvarez o principal requisito para a implantação de um pacto social é a existência de determinadas circunstâncias, tais como inflação, desemprego, mudança no sistema político, dentre outras, que induzam os atores sociais a firmarem acordos destinados a superar as dificuldades. Complementa, ainda, com os seguintes requisitos: a) a existência de um clima de liberdades políticas, especialmente de uma liberdade sindical que permita o pleno exercício da autonomia coletiva por parte de organizações profissionais, verdadeiramente representativas, de empregadores e de trabalhadores; b) a existência de bases mínimas de acordo político e de estabilidade institucional; c) tanto o governo como trabalhadores e empregadores tenham uma atitude realmente favorável ao entendimento; d) as partes de um sistema de pacto social devem poder dispor de uma informação adequada, não só dos pontos específicos compreendidos nos acordos em negociação, mas também do ambiente político, econômico e social em que se desenvolve o pacto; e) as partes e seus representantes devem ter a capacidade técnica de analisar a informação disponível e participar conscientemente nas negociações, e tirar conclusões racionais sobre o alcance dos compromissos envolvidos no pacto e seus possíveis resultados; f) as organizações profissionais participantes no processo de entendimento devem ser fortes, suficientemente representativas e preferencialmente centralizadas ou com um importante grau de centralização; g) uma ampla convocação, feita aos setores, cujo consenso seja requerido, por um organismo ou entidade encarregada de promover e coordenar o processo, a apresentação de um projeto que contenha os pontos básicos sobre os quais se pretende um acordo, a prestação de informações adequadas aos participantes, a abertura de um processo contínuo de consultas e negociações e, se obtidos resultados positivos, a assinatura de um acordo.¹³⁷

Por último, porém o mais importante a ser tratado aqui, é no tocante à natureza jurídica do pacto social. Antonio Rodrigues de Freitas Júnior considera os pactos sociais em sentido próprio como “contrato preliminar ou *pactum de contrahendo* (também chamado pré-contrato, processo de contrato, compromisso ou contrato preparatório)”.¹³⁸

¹³⁷ ALVAREZ, Oscar Hernandez. Obra citada, 27-28.

¹³⁸ FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues. *Conteúdo dos pactos sociais*, p. 167. *Apud* Luiz Eduardo Gunther; Cristina Maria Navarro Zornig. **Os significados do pacto social e sua implantação no Brasil**, p. 56.

Partindo-se deste pressuposto, como bem alertam Luiz Eduardo Gunther e Cristina Maria Navarro Zornig, não se pode esquecer que “os pactos podem ser tanto formais como informais, e instrumentam políticas de objetivos sociais e econômicos, aproximando-se das convenções coletivas de trabalho, (...)”.¹³⁹

Nesta mesma linha de raciocínio, José Augusto Rodrigues Pinto considera o pacto social como um dos instrumentos da negociação coletiva, comparando-o com a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho.¹⁴⁰

Desta forma, pode-se afirmar que o pacto social tem a mesma natureza jurídica do que as convenções e os acordos coletivos de trabalho. Todavia, ainda não existe uma doutrina aceitável acerca da matéria, sendo esta muito discutida.

Para se analisar a natureza jurídica dos instrumentos coletivos (convenções e acordos coletivos e, por consequência, pactos sociais) é preciso considerar alguns pontos, dentre eles que estes instrumentos devem ser estudados como um negócio jurídico e não como atos jurídicos, pois se assim fosse, haveria duas naturezas distintas, haja vista a existência de dois efeitos: obrigacionais e normativos.

Em um primeiro momento, pode-se afirmar que os acordos coletivos encontram-se no ramo do Direito Privado e das relações contratuais. No entanto, existem várias teorias sobre o assunto.¹⁴¹ Alonso Garcia classifica-as da seguinte maneira: a) teorias civilistas; b) teorias sociológicas; c) teorias jurídico-sociais; d) teorias de Direito Público e; e) doutrinas mistas.¹⁴²

A teoria civilista é fundamentada no princípio da autonomia da vontade e do consentimento para o acordo. Desta forma, afirma-se que as convenções, os acordos coletivos e os pactos sociais enquadram-se na teoria geral dos contratos porque estão baseados no princípio da liberdade contratual.

A crítica principal que se faz a este entendimento é de que os instrumentos coletivos são muitos mais amplos do que o conceito individualista, pois são impostos a toda categoria profissional, mesmo àqueles que não participaram das negociações. Ademais, possuem o formato de um contrato, mas geram efeitos e obrigações equiparados a uma lei, e estes efeitos são obtidos por meio da intervenção estatal.

¹³⁹ GUNTHER, Luiz Eduardo Gunther; ZORNIG, Cristina Maria Navarro. **Os significados do pacto social e sua implantação no Brasil**, p. 56.

¹⁴⁰ PINTO, José Augusto Rodrigues. Obra citada, p. 195.

¹⁴¹ RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*, p. 338.

¹⁴² GARCIA, Alonso. *Curso de Derecho del Trabajo*, p. 416. *Apud* Alfredo J. Ruprecht. **Relações coletivas de trabalho**, p. 338.

A teoria sociológica considera alguns fatores sociais que intervêm nas negociações coletivas e que não foram abarcados pela teoria civilista. É caracterizada pela negação da autonomia da vontade e do interesse individual e surgimento do interesse coletivo. Esta teoria está subdividida em doutrina do pacto social e da solidariedade necessária.

A doutrina do pacto social defende que quando os trabalhadores ingressam no sindicato, automaticamente concordam com as decisões da maioria, com a vontade geral. Tem como marco, portanto, a manifesta intenção dos associados de solidarizar seus atos e as conseqüências dele resultantes. Fundamenta-se no pacto social de Rousseau com base sociológica-política.

A crítica que se faz a esta doutrina é de que anula a vontade dos membros da associação, vez que os mesmos a delegam ao sindicato antecipadamente. Além disso, não explica o caráter extensivo a terceiros inerente às negociações coletivas.

A doutrina da solidariedade necessária parte da idéia de solidariedade social e da subordinação dos interesses individuais aos coletivos. A vontade da maioria é lei para todos. Todavia, é criticada porque não explica a simbiose do princípio contratual com o princípio de autoridade da maioria sobre a minoria que transcende o Direito Privado e porque a idéia de subordinação de interesses corresponde aos interesses coletivos que não implicam, necessariamente, em interesses da maioria.

É importante ressaltar que a teoria sociológica preocupa-se com as questões sociais, porém esquece o aspecto jurídico das negociações coletivas e, em função disto, deixa de tratar de sua natureza jurídica.

A teoria jurídico-social, por sua vez, considera as questões jurídicas juntamente com as sociais. Defende o Direito Positivo, mas não desconsidera o Direito Natural, livre, intuitivo e espontâneo. É criticada porque algumas de suas doutrinas são meramente sociológicas, ao passo que as outras, de âmbito mais jurídico, têm uma concepção equivocada do direito no seu aspecto real e filosófico.

A teoria de Direito Público defende que as convenções coletivas exercem um Direito Público porque o acordo celebrado entre as partes possui uma expansão tal que é capaz de atingir os bens públicos reconhecidos pela legislação (paz social, melhoria da situação econômica dos trabalhadores, etc.), bem como pelo fato de que a parte normativa destes instrumentos coletivos é considerada a mais importante. O que deve ser considerado é que os efeitos dos pactos coletivos têm um alcance de norma legal e não o fato de que os pactantes não sejam entes de Direito Público. E

as convenções coletivas devem ser consideradas de Direito Público porque o secundário segue o principal, portanto os pactuantes seguem o efeito normativo, que se estende a quem não participou das tratativas.

Por fim, a teoria mista entende que as convenções coletivas têm natureza especial, pois é um acordo de vontades entre partes com interesses distintos, enquadrando-se nos direitos patrimoniais e; ao mesmo tempo participa da lei, pois é um ordenamento coletivo obrigatório, com caráter, portanto, de Direito Público.¹⁴³

Apesar de ser o autor desta classificação, Alonso Garcia entende que nenhuma das teorias acima citadas é aceitável. “Para ele, a natureza jurídica das convenções coletivas de trabalho está no fato de serem fontes do Direito do Trabalho. (...) o que explica, por outro lado, a razão pela qual a convenção pode obrigar, inclusive, a terceiros que não sejam membros da associação pactuante”.¹⁴⁴

Para Alfredo J. Ruprecht a natureza jurídica das convenções coletivas de trabalho é melhor definida pela Teoria de Hauriou ou do institucionalismo jurídico de Hauriou.

Segundo Ruprecht, Hauriou defende que “a ordem jurídica não se esgota no Direito do Estado, nem mesmo no Direito nacional; há outra fonte criadora de direitos que é a instituição, além da lei e do costume. Esse direito institucional é local, pois só existe no interior da instituição, (...)”.

Desta forma, pode-se afirmar que as convenções coletivas de trabalho são obrigatórias para todos que pertencem a determinada instituição, ou seja, a determinada categoria profissional e, abstratas, pois abrangem a categoria e não pessoas específicas.

Além disso, a convenção coletiva tem como origem um contrato equivalente ao contrato de adesão, uma vez que as partes não podem modificá-la, e o limite entre este e a instituição são os regulamentos contratuais. Assim, tem caráter regulamentador, visto que estabelece as condições de trabalho de determinada categoria profissional. Portanto, a convenção coletiva de trabalho é um regulamento contratual.¹⁴⁵

Por tudo o que foi analisado e se considerando que o pacto social tem a mesma natureza jurídica que as convenções coletivas de trabalho e que estas têm

¹⁴³ RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*, p. 334-378.

¹⁴⁴ GARCIA, Alonso. *Curso de Derecho del Trabajo*, p. 226. In RUPRECHT, Alfredo J. **Relações coletivas de trabalho**, p. 378-379.

¹⁴⁵ RUPRECHT, Alfredo J. Obra citada, p. 379-382.

como origem um contrato e são consideradas, em sua essência, como um regulamento contratual (são equiparadas aos contratos de adesão), tem-se que o pacto social possui natureza jurídica de Direito Privado, mesmo havendo a integração estatal no momento das negociações. Portanto, pode-se afirmar que o pacto social integra a “autonomia privada coletiva”.¹⁴⁶

III.3 Evolução histórica

A primeira notícia que se tem da existência de um pacto social é de 1889, com o “Convênio de setembro”, instituído por organizações de empregadores e sindicatos de trabalhadores na Dinamarca. Este Convênio teve o intuito de estabelecer critérios e regras de atuação dos sindicatos na empresa e nas paralisações dos empregados¹⁴⁷, além de fixar as obrigações e os direitos decorrentes da relação de emprego. Determinou, ainda, que as controvérsias inerentes a conflitos de direitos fossem dirimidas pelo Tribunal do Trabalho e os conflitos de interesses por mediação.

Em 1938 é a Suécia quem celebra um acordo para a criação de convênios coletivos, denominado de Acordo de *Saltsjöbadem*. Este acordo estabeleceu quais seriam os procedimentos adotados para as negociações coletivas, as reclamações trabalhistas e as paralisações dos serviços essenciais. Além disso, instituiu uma Junta do Mercado de Trabalho de composição paritária, com atuação principal na propagação de acordos de colaboração e negociações centrais. Participaram das tratativas as organizações nacionais dos empregadores – SAF e dos trabalhadores - LO.¹⁴⁸

Outros países como Alemanha, Áustria, Suíça, França e Japão também firmaram acordos no período do pós-guerra (segunda Guerra Mundial), sob a forma de pactos sociais, porém bipartites, em que o Estado atuava como mediador. Estes acordos tiveram por objetivo a reconstrução das economias, com o intuito de alcançar novamente o desenvolvimento econômico e a estabilidade social.

¹⁴⁶ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Curso de direito sindical* – teoria e prática, p. 238.

¹⁴⁷ _____. *Idem*, p. 235.

¹⁴⁸ DEL CLARO, Maria Ângela Marques. *Obra citada*, p. 79.

Os Estados Unidos da América formalizaram dois acordos. O primeiro, ainda na época da Segunda Guerra Mundial, sob a forma tripartite, com o objetivo de atingir o pluralismo social, a democracia participativa com forte atuação dos sindicatos, o bem comum sobre o individual, respeito e obediência às deliberações dos processos de consenso. Deu origem à solução de controvérsias pela arbitragem e acentuou o ideário capitalista. Para atingir tal finalidade, o Presidente Franklin Roosevelt criou o *National War Labor Board* (Conselho Nacional do Trabalho em período de Guerra) com a função primordial de intervir nas relações de emprego. Era composto por doze membros, sendo que estes eram representantes dos trabalhadores, dos empregados e estatais.

O segundo ocorreu em 1980, quando foi criada a comissão ministerial como forma de garantir a concertação tripartite com o intuito de retirar os Estados Unidos da OIT. Após, o país foi reincorporado na OIT, por recomendação da própria comissão, e esta foi transformada na Comissão Presidencial para Assuntos da OIT. Desta forma, passou a ser um órgão federal que avaliava as deliberações do Grupo de Trabalho consultivo e tripartite no que diz respeito às normas internacionais de trabalho e reexaminava todas as Convenções não ratificadas pelos Estados Unidos.¹⁴⁹

A partir de 1977 foram firmados os Pactos de Moncloa e os Acordos Marco Tripartites na Espanha, com o objetivo de combater a inflação e o desemprego. No período compreendido entre 1977 e 1986 a Espanha celebrou seis acordos provenientes da concertação social, sendo os primeiros com conotação política e, os demais com o intuito de regulamentar as relações de trabalho e comerciais. Os pactos sociais celebrados pela Espanha, no entanto, não serão tratados neste momento, pois merecem destaque especial em razão de sua importância e efetividade.

A Holanda também contribuiu para a história do pacto social. Em 1982 celebrou o Acordo de *Wassenaar*, de caráter tripartite e com a finalidade de moderar as pressões monetárias e criar empregos. Este acordo foi marcado por obter resultados positivos. Na mesma época, a França firmou o Pacto de *Grenelle* e a Itália o Pacto de *Scotti*, os quais foram muito similares ao acordo holandês.

¹⁴⁹ DEL CLARO, Maria Ângela Marques. Obra citada, p. 80-81.

A Bélgica também tentou um acordo coletivo nacional para a promoção de empregos, controle da inflação e da dívida pública para ingressar na União Monetária Européia. Todavia, seus efeitos não estavam relacionados à melhoria das condições das relações de trabalho.

Além dos acordos mencionados, verificou-se a celebração do pacto social em vários outros países, tais como, Portugal, México, Inglaterra, Finlândia e Irlanda. Tem-se notícia, também, através de publicações da OIT de que países como Quênia, Paquistão, Filipinas, Índia, Malásia e Singapura também já tenham exemplares de pactos sociais.

No Brasil, a primeira oportunidade que se pode constatar uma sombra de existência ou da tentativa de existência de um pacto social é após 1985, em decorrência da substituição do Governo militar.

Com o fim de assegurar a vitória eleitoral de Tancredo Neves, foi feita uma coalizão de partidos, denominada Aliança Democrática Nacional, em cuja plataforma eleitoral figurava o compromisso de promover o diálogo dos atores sociais com o Governo para chegar a alguns acordos de políticas econômica e social.

Com a morte de Tancredo Neves, em dezembro de 1986, então Presidente José Sarney convocou negociações para a discussão de um pacto social. No entanto, no momento desta convocação, o Governo já tinha elaborado e executado seu plano de medidas econômicas de ajuste – o Plano Cruzado.

Compareceram às negociações as organizações mais representativas dos trabalhadores e dos empregadores e o Ministério do Trabalho. O Governo atuou de forma limitada, como mero moderador das negociações. Poucas semanas após iniciadas as conversações, a CUT – Central Única dos Trabalhadores retirou-se. Assim, em janeiro de 1987 já estava fracassada a tentativa de um pacto social.

Os motivos para o fracasso, segundo Russomano, citado por Oscar Hernandez Alvarez, foi que a mesa de conversações transformou-se em uma mesa de reivindicações e faltou unidade ao movimento operário com a retirada da CUT das negociações. Os empresários, no entanto, mantiveram uma linha coerente de conduta e demonstraram um espírito de pacto social.¹⁵⁰

No final de 1988 há uma nova tentativa de pacto social, com a participação dos atores sociais, do Governo Federal, dos partidos políticos e os governos dos

¹⁵⁰ ALVAREZ, Oscar Hernandez. Obra citada, p. 101.

estados. Assim, no dia 4 de outubro de 1988 foi firmado um acordo, do qual a CUT não participou, chamado de Compromisso Social para o Combate à Inflação e para o Reinício do Crescimento da Economia.

Foi firmado, então, um compromisso das partes elaborarem um programa de emergência, que seria executado com seu apoio, com vista a um controle eficaz da inflação por meio de uma política fiscal de âmbito geral, e em orientar o programa econômico de acordo com os seguintes objetivos:

“impedir a continuação da perda do poder aquisitivo dos salários e recuperá-lo por meio de mecanismos negociáveis; afastar a perspectiva de desemprego e promover as condições necessárias para o reinício das inversões produtivas, assim como as de infra-estrutura básica a cargo do Estado; implementar um programa de construção de moradias; fiscalizar o programa de saneamento e de reorganização das finanças governamentais e contribuir para a definição de um programa de recuperação da eficiência das administrações públicas”.¹⁵¹

As circunstâncias da política tiveram mais força que o pactuado e, em janeiro de 1989, o Governo decretou, unilateralmente, o Plano Verão, que previa medidas não acordadas de congelamento transitório de preços e ajustes de salários por meio de negociação coletiva, mas com a proibição de incluir no cálculo dos salários a inflação ocorrida em um dado período, o que foi rejeitado pela Justiça do Trabalho.

O Governo convocou as partes sociais para discutir uma lei relativa aos critérios de reajuste dos salários, mas o convite não foi aceito. Por sua vez, os sindicatos elaboraram um projeto de Lei Salarial que foi aprovada e promulgada apesar do veto presidencial. Assim, o Brasil firmou o pacto e foram acordadas medidas específicas, porém não foi viabilizado, nem mesmo transitoriamente.

Em outubro de 1989 celebrou-se um novo acordo somente entre o Governo e as câmaras setoriais empresariais, pois os representantes dos trabalhadores recusaram-se em participar. O acordo tinha o objetivo de promover uma política consensual de ajuste dos preços dos produtos e serviços controlados, para cujos efeitos acordaram-se normas que estabeleciam os percentuais e a periodicidade dos ajustes. Todavia, estas normas não tiveram aplicação continuada.

¹⁵¹ ALVAREZ, Oscar Hernandez. Obra citada, p. 101-102.

O Governo presidido por Fernando Collor de Melo convocou, em setembro de 1990, as partes sociais para iniciar as novas conversações de pacto. Foi dada prioridade aos aspectos metodológicos e se criou uma Comissão Central de Modernização, integrada por cinco representantes dos empresários, cinco dos empregados e três do Governo, que seriam encarregados da coordenação das negociações. A Comissão designou seis sub-comissões temáticas que contaram com a participação de um grande número de entidades representativas dos empresários e dos trabalhadores, inclusive a CUT.

Os empregadores e os sindicatos, com exceção da CUT, chegaram a um acordo, o qual foi denominado Esforço Nacional para a Estabilização: Caminho para o Desenvolvimento, entregue ao Governo em dezembro de 1990. Poucos dias depois, o Governo rejeitou a maioria das propostas por considerá-las contrárias à sua política monetária, fiscal e salarial.¹⁵²

O Governo Lula também tem buscado a implantação de um pacto social no país, o que foi reiterado no seu novo Plano de Governo (2007-2010). Para consolidar este pacto, foi criado no primeiro Governo (2003-2006) um Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social, no qual estão representados dezenas de empresários dentre os mais importantes do país, representantes das maiorias e mais importantes centrais sindicais, enfim, a sociedade civil em si.

É com a atuação deste Conselho que o PT pretendia e pretende dar o primeiro passo para criar o pacto social, em um ambiente de colaboração de classes e negociação permanente que permite construir com a sociedade consensos mínimos capazes de facilitar as mudanças, as reformas e as necessidades que o país tem nos vários planos: social, democrático e econômico.

O modelo ainda não está definido totalmente, mas poderá ter um tamanho de quarenta a sessenta pessoas; serão formuladas ao Conselho questões que possam facilitar o processo de debate na sociedade; serão construídos os princípios das políticas de reformas para transformá-las em projeto de lei que irá ao Congresso Nacional já com algum grau de consenso da sociedade. Também irá avaliar e debater políticas de desenvolvimento econômico e geração de empregos e programas sociais. Os integrantes serão indicados pelo Governo. Terá natureza

¹⁵² ALVAREZ, Oscar Hernandez. Obra citada, p. 102-103.

consultiva e será vinculado à Presidência, porém não será um substituto do Congresso Nacional.¹⁵³

O novo plano de Governo reitera, como já dito, a participação democrática, mediante o diálogo entre o Congresso Nacional, os partidos e a sociedade brasileira, com o intuito de se atingir consensos e atuar de forma democrática para equacionar os conflitos. Para tanto, pretende consolidar o Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social anteriormente criado, como o canal de diálogo para dar “continuidade à democratização das relações de trabalho, com a aprovação da Reforma Sindical e encaminhamento do debate sobre a atualização da legislação trabalhista; com garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores”.¹⁵⁴

O Brasil, portanto, está à véspera de mais uma tentativa de implantação do pacto social. Desta vez, espera-se que o Governo tenha sucesso e, com isso, consiga realizar a tão esperada reforma trabalhista, aumentando a oferta de emprego, reduzindo as diferenças sociais e garantindo a dignidade dos trabalhadores e da pessoa humana.

III.4 A concertação social na Espanha

O surgimento dos pactos sociais na Espanha deu-se, principalmente, no período de transição entre o corporativismo franquista e o modelo constitucional democrático.

Neste íterim, constata-se a elaboração de diversas legislações com o intuito de formar preceitos básicos aplicáveis ao trabalho como, por exemplo, o *Fuero Del Trabajo* de Franco, bem como no que diz respeito às organizações sindicais, surgindo, então, a OSE – Organização Sindical Espanhola. Estabelecia-se, assim, a forma de organização dos sindicatos, agrupando patrões e empregados por ramo de atividade e, posteriormente, dividindo-os em seções: seção social (empregados) e seção econômica (empregadores).

¹⁵³ Coordenador da transição defende adoção de novo “contrato social”. Folha de São Paulo, 08 nov. 2002.

¹⁵⁴ Lula Presidente Plano de Governo 2007/2010. [online] Disponível na internet via WWW.URL:<http://www.pt.or.br/site/assets/plano_governo.pdf>. Último acesso em 24 de janeiro de 2007, p. 18 e 24.

Ainda nesse processo de transição, a Espanha ratificou algumas Convenções da OIT e criou dispositivos legais extinguindo a sindicalização obrigatória e regulando a eleição dos representantes dos trabalhadores no interior das empresas e o direito de associação dos funcionários públicos.

Por volta de 1977, a Espanha passava por uma crise econômica acentuada, de caráter estrutural (economia propriamente dita: déficit na balança comercial, desemprego, entre outros); atraso do Governo em adotar uma política econômica eficaz e; transição política rumo à democracia.

A sociedade estava desacreditada e, assim, fez-se necessário encontrar uma solução imediata para os problemas enfrentados com uma efetiva participação política do Estado. Por este motivo, buscaram a negociação, a qual resultou nos Pactos de Moncloa (diversos acordos em um único documento). Não se caracterizaram, em um primeiro momento, como negociações tripartites, porém trataram de fatores relacionados ao trabalho e Acordos Interconfederais firmados entre sindicatos, entidades empresariais e Governo.

Surgiu a partir de um documento formulado pelo próprio Governo que foi entregue aos partidos políticos com representação parlamentar para análise e, posteriormente debatido. O documento tratava de “medidas de saneamento e de reformas”.¹⁵⁵

Dentre as medidas de saneamento, o acordo buscava um crescimento dos salários de acordo com a inflação; a redução das contribuições previdenciárias; elevação das pensões e extensão da cobertura do seguro desemprego a todos os trabalhadores desempregados.

No tocante às medidas de reforma buscavam definir um novo parâmetro para as relações de trabalho, mediante flexibilização das condições de emprego e das contribuições à Previdência Social. Além disso, permitiu-se aos sindicatos o controle dos temas relacionados aos trabalhadores.

Diante de tais circunstâncias, dois dias após a assinatura dos Pactos de Moncloa (em 27 de outubro de 1977), o documento foi aprovado na íntegra pelo Congresso dos Deputados, com apenas um voto em contrário. No dia 11 de novembro do mesmo ano o Senado ratificou-o, com duas abstenções e três votos em contrário.

¹⁵⁵ BENITES FILHO, Flavio Antonello. *Direito sindical espanhol – A transição do franquismo à democracia*, p. 67.

Os Pactos de Moncloa trouxeram conseqüências positivas para a economia da Espanha em relação aos objetivos pretendidos e um fortalecimento das centrais sindicais na defesa dos interesses dos trabalhadores. Além disso, trouxeram uma estabilidade no processo de transição para uma Constituição Democrática.¹⁵⁶

Nos anos subseqüentes foi efetivamente concretizado o modelo constitucional democrático, o qual se caracterizava por prever sindicatos livres, práticas de negociações coletivas e um sistema emergente. O Estatuto dos Trabalhadores – Lei 8/80 e a Lei Orgânica Sindical – Lei 11/85 concluíram o processo de transição.

Após a elaboração da Constituição Democrática, em 1978, a Espanha firmou outros acordos, porém estes envolveram as centrais sindicais dos trabalhadores e as associações patronais. Alguns deles, inclusive, assumiram a forma de acordos tripartites, com a efetiva participação das centrais sindicais dos trabalhadores, das associações patronais e do Governo.¹⁵⁷

Foram firmados ao todo cinco acordos – Acordos Marco Tripartites (negociações entre Estado, centrais sindicais e organizações empresariais), todos direcionados a temas referentes às relações de trabalho. O primeiro deles foi o Acordo Básico Interconfederal – ABI. Sua idealização teve início no ano de 1979, quando estava tramitando o Projeto de Lei do Estatuto dos Trabalhadores, que tratava, principalmente, da representação nos locais de trabalho.

Em fevereiro do mesmo ano, no dia 27, foi, então, firmado o Acordo Base entre a *Unión General de Trabajadores* – UGT, a *Confederación Sindical de Comisiones Obreras* – CCOO e a *Confederación Española de la Pequeña e Mediana Empresa* – CEPYME. O principal objetivo do Acordo Base era regular a negociação coletiva entre as partes signatárias. Contudo, esta negociação não pode ser considerada um pacto social, propriamente dito, diante da ausência da *Confederación Española de Organizaciones Empresariales* – CEOE e pelo fato de que o âmbito de representação da CEPYME era limitado.¹⁵⁸

A partir de 1983, as centrais sindicais passaram a estimular as entidades patronais a negociarem, principalmente, a CEOE. Como resposta, a CEOE construiu uma relação com a UGT, sem a participação das *Comisiones Obreras*.

¹⁵⁶ BENITES FILHO, Flavio Antonello. Obra citada, p. 65-69.

¹⁵⁷ _____. Obra citada, p. 83.

¹⁵⁸ _____. *Idem. Ibidem.*

Assim, desenvolveram-se as negociações do ABI (UGT e CEOE), com características de um acordo bipartite, o qual tinha como proposta a “autonomia das partes interlocutoras e a presença e atuação das organizações sindicais e empresariais em todos os âmbitos das relações de trabalho”.¹⁵⁹

Estes dois princípios seriam concretizados mediante critérios de normatização como, por exemplo, convenções coletivas com eficácia geral, *erga omnes*; possibilidade de intervenção governamental na negociação coletiva desde que respeitada a autonomia das partes e a proteção do interesse público; política de não-violência sobre pessoas e bens; dentre outros.

O ABI teve fundamental importância para as relações de trabalho na Espanha, pois através dele que se reconheceu a autonomia do capital e trabalho para a negociação coletiva.

No dia 05 de janeiro de 1980 foi firmado o AMI – Acordo Marco Interconfederal, também de caráter bipartite. Este acordo teve como objetivo principal:

“uma maior racionalização e ordenação do processo de negociação coletiva com vistas a criar um clima de maior transparência nas relações de trabalho, evitando, assim a conflitividade desnecessária que deriva da atomização dos convênios, da repetição de todos os temas contratuais de cada ano, das práticas que obstruem a negociação ou do descumprimento do contratado, com prejuízos à atividade produtiva e aos trabalhadores”.¹⁶⁰

O AMI, a princípio, foi firmado entre a UGT e CEOE e recebeu a adesão da *Unión Sindical Obrera* – USO. Tinha um prazo de vigência de dois anos, porém precisou ser revisado logo após seu primeiro mês de vida, para estabelecer regras de correção salarial.

O acordo determinava, também, a redução da jornada máxima de trabalho de 2006 (dois mil e seis) para 1980 (mil novecentos e oitenta) horas anuais, passando para 1880 (mil oitocentos e oitenta) em janeiro de 1982; a redução de horas extras habituais impondo limites para sua realização diante do desemprego acentuado no país; critérios gerais a respeito de produtividade, melhoria das condições de trabalho

¹⁵⁹ BENITES FILHO, Flavio Antonello. Obra citada, p. 83.

¹⁶⁰ _____. Idem, p. 84.

e controle do absenteísmo (através da aplicação das normas da OIT); convênios coletivos de trabalho; critérios para representação sindical na empresa.

Em fevereiro de 1981, após a tentativa de golpe de Estado a CCOO aderiu, informalmente, ao AMI, dando um novo caráter à concertação social, mais abrangente e representativo, refletindo-se em encontros entre as *Comisiones Obreras*, o Governo, a UGT e a CEOE, os quais deram origem ao ANE – Acordo Nacional de Emprego, em 9 de junho de 1981. O ANE foi o primeiro acordo tripartite da Espanha.

O ANE vigeu até o dia 31 de dezembro de 1982 e visava fortalecer as instituições democráticas, estabelecer políticas contra o desemprego, manutenção do nível de emprego (criação de novos postos de trabalho); negociação da aposentadoria antecipada e contratação de chefes de família desempregados.

O compromisso mais importante fixado pelo ANE foi a promulgação do Estatuto dos Trabalhadores para implementar as formas de contratação ali previstas. O acordo também se preocupou com medidas políticas compensatórias para desempregados, redução da contribuição social e elastecimento do seguro desemprego com a criação do Fundo Especial ao Desemprego ou Fundo de Solidariedade, bem como uma reforma do sistema de emprego comunitário e revisão tripartite do sistema de seguridade social.

No tocante aos direitos sindicais o Acordo Nacional de Emprego não fez qualquer alteração nas normas estabelecidas pelo AMI. Por fim, com relação aos salários estabeleceu novos critérios de reajuste e revisão salarial de acordo com a inflação.¹⁶¹

Em 15 de fevereiro de 1983, foi elaborado o Acordo Interconfederal – AI, com vigência durante o ano de 1983. Este, no entanto, foi de caráter bipartite, assinado entre a CEOE e as centrais sindicais UGT e CCOO. Tinha como principais pontos reajustes salariais e jornada de trabalho, fixando a máxima para 1826 (mil oitocentos e vinte e seis) horas e 27 (vinte e sete) minutos anuais.

Após quatro meses de vigência do AI, a Lei n. 4/83 passou a incorporar o critério estabelecido no referido acordo para a jornada de trabalho, possibilitando outros sistemas mediante convênios coletivos de trabalho, desde que respeitado o limite máximo. Também definiu um comitê paritário de mediação e arbitragem para

¹⁶¹ BENITES FILHO, Obra citada, p. 86-87.

solução de conflitos coletivos, o qual deveria estabelecer um regulamento e elaborar uma lista de árbitros e mediadores à disposição das partes em conflito. Foram mantidos os direitos sindicais previstos no AML e nada foi dito acerca da greve.

Também foi criado um comitê para as questões referentes à produtividade, absenteísmo, segurança e higiene do trabalho e definidas medidas para o fomento do emprego, relacionando-as a um sistema especial de aposentadoria.¹⁶²

Findada a vigência do AI, durante nove meses não houve qualquer pacto em vigência surgindo, então, em 9 de outubro de 1984, o AES – Acordo Econômico e Social. Resultou de uma negociação de três meses entre o Governo, empresários e empregados, sem a participação da CCOO. Foi um acordo firmado, apenas, pela CEOE, UGT e Governo. Sua vigência foi fixada em dois anos (1985 a 1986).

Esta negociação foi firmada em duas etapas, divididas em títulos: o Título I, que tratava de matérias de ordem fiscal e econômica (desemprego, seguridade social, segurança no trabalho, redistribuição de pessoas no serviço da Administração Pública, formas de contratação, formação profissional, legislação laboral e participação institucional e o Fundo de Solidariedade), consolidado entre empresários, empregados e Governo e; o Título II, referente à negociação coletiva (jornada de trabalho, emprego e contratação, dispensa, cláusulas sindicais, complementos das prestações para a Seguridade Social, vigência dos acordos, entre outros), concretizado entre UGT, CEOE e CEPYME.

Tinha como objetivo a geração de empregos com um aumento da atividade econômica, metas para o déficit público e para a pressão fiscal estatal, além de buscar melhorar a gestão tributária; definir uma política industrial; implantar uma política de rendas para sustentar a demanda interna; reforma a empresa pública e criar mecanismos de incentivo ao investimento.¹⁶³

No entanto, a principal contribuição do AES foi o compromisso estatal de aprovar o Programa Nacional de Formação Profissional, o qual deveria ser elaborado por um órgão tripartite – o Conselho Geral de Formação Profissional. Este Conselho era composto por treze representantes de centrais sindicais, treze das organizações empresariais e treze do Governo (Ministérios da Educação e Ciência, do Trabalho e da Previdência Social).¹⁶⁴

¹⁶² BENITES FILHO, Obra citada, p. 87-88.

¹⁶³ _____. Idem, p. 89.

¹⁶⁴ DEL CLARO, Maria Ângela Marques. Obra citada, p. 83.

O primeiro Plano Nacional de Formação e Inserção Profissional, denominado de Plano FIP, foi elaborado em 1985 e observava cinco princípios:

- “(i) prioridade para grupos de trabalhadores com particular dificuldade para encontrar posto de trabalho;
- (ii) o ensino de novas tecnologias e de técnicas de gestão empresarial;
- (iii) promoção da formação contínua e de requalificação do profissional ocupado;
- (iv) integração entre formação profissional e política de emprego;
- (v) vinculação da percepção do benefício seguro desemprego à obrigatória participação do trabalhador desempregado em atividades de readaptação e formação”.¹⁶⁵

Em seguida foi elaborado o Acordo Tripartite de Formação Contínua, o qual estipulou as formas de financiamento dos planos de formação profissional, com recursos provenientes da União Européia e da Quota de Formação Profissional, arrecadada pela Previdência e custeada por empresas e empregados vinculados ao sistema.

Os principais acordos formalizados pela Espanha foram o ANE, em 1981, e o AES, em 1984. Posteriormente, outros pactos e consultas com caráter tripartite foram firmados, porém não tiveram tamanho resultado e importância como os ora mencionados.¹⁶⁶

Pela breve análise dos acordos firmados na Espanha durante o período de transição política, sejam eles estabelecidos apenas entre os atores sociais, sejam entre os atores sociais e o Governo, pode-se concluir que houve a possibilidade de consolidação da democracia com estabilidade social, instaurando-se um “ambiente mais propício à luta dos trabalhadores pela distribuição da riqueza, pela transparência da Administração Pública e pela desconcentração do poder”.¹⁶⁷

Assim, os pactos sociais tiveram resultados proveitosos, pois atingiram, de forma geral, os objetivos almejados, tais como, superação da inflação, desenvolvimento econômico, paz social, transição político-institucional e a democracia.

¹⁶⁵ DEL CLARO, Maria Ângela Marques. Obra citada, p. 84.

¹⁶⁶ _____. Idem, ibidem, p. 84.

¹⁶⁷ BENITES FILHO, Flavio Antonello. Obra citada, p. 92.

III.5 O modelo argentino

Após várias alternâncias no governo argentino, entre ditaduras militares e governos civis, foi em 1973, com o Dr. Héctor J. Cámpora (um dos dirigentes do peronismo), que se verificou a assinatura do primeiro acordo, denominado Ata do Compromisso Nacional para a Reconstrução, Liberação Nacional e Justiça Social.¹⁶⁸

Esta ata foi firmada pelo Governo, pela central sindical hegemônica, pela Confederação Geral do Trabalho e pela Confederação Geral Econômica, principal organização empresarial. A ata registrava uma adesão à política econômica e social com a finalidade de um programa de liberação e reconstrução nacional.

Buscava, ainda, uma justa distribuição de renda, eliminar a marginalidade social, absorver a desocupação e o desemprego, pôr fim ao descontrolado processo inflacionário e à fuga de capitais. Diversos compromissos foram assumidos para atingir o fim proposto e foi previsto um sistema de controle e de divulgação, autorizando o governo a intervir diretamente para verificar a observância dos compromissos assumidos em todos os seus termos. E, permitindo a punição daqueles que transgrediam nas regras impostas pelo compromisso.

O acordo conseguiu, por um determinado tempo, aumentos de salários, benefícios de famílias, seguro de vida, dentre outros. Porém, em meados de 1975 produziu-se um surto inflacionário que encerrou a tentativa de regular os preços e os salários por meio de acordos centralizados em nível nacional.¹⁶⁹

Em 1983, houve uma retomada do poder civil e Raul Alfonsín foi eleito. Em meados de 1984, o governo propôs um Pacto Social, porém não obteve o consenso requerido. Em junho de 1985, o governo adotou unilateralmente o Plano Austral, que continha medidas de reajustes para controlar a inflação, acabar com a recessão e fortalecer a moeda. O plano encontrou diversas resistências, especialmente no setor sindical e não conseguiu concretizar seus objetivos.

Alfonsín, então, transmitiu antecipadamente o poder ao novo presidente Menem. O movimento sindical propôs um acordo conhecido por “vinte pontos”, o qual foi subscrito com alguns setores empresariais, mas contou com a adesão governamental.

¹⁶⁸ ALVAREZ, Oscar Hernandez. *O pacto social na América Latina*, p. 97.

¹⁶⁹ _____. *Obra citada*, p. 98.

Em 1986 e 1987 foram feitas novas tentativas de pacto social, porém também não lograram êxito.

A falta de um verdadeiro consenso no espectro político e dos protagonistas sociais sobre certos aspectos básicos da economia constituem, na opinião de Geraldo Von Potobsky, como sendo os principais fatores pelos fracassos do pacto social na Argentina.¹⁷⁰ Tal movimento levou à flexibilização desenfreada da legislação.

A flexibilização foi introduzida na Argentina mediante a reforma da legislação trabalhista concretizada pela Lei n. 24.013, de 05/12/91, sob o fundamento de “promoção e defesa do emprego”. Esta medida legalizou todo o conjunto de contratações atípicas como, por exemplo:

- “1. Contrato de trabalho por prazo determinado com duração mínima seis (6) meses e máxima de dezoito;
2. Contrato de trabalho por tempo determinado por lançamento de nova atividade, com duração mínima de seis e máxima de 24 meses;
3. Contrato de experiência de trabalho, para jovens de até 24 anos de idade com formação prévia, primeiro emprego, duração de um ano;
4. Contrato de trabalho-formação, jovens até 24 anos sem formação prévia, com duração mínima de quatro (4) meses e máxima de dois anos;
5. Contrato de trabalho de temporada;
6. Contrato de trabalho eventual: não poderá exceder a seis meses por ano, e até um máximo de um ano a cada três, o empregador fica isento do pagamento de aviso-prévio ou indenização.
7. Fomento ao emprego: modifica parágrafo da lei anterior (1976) em relação a empresas de serviços eventuais, subcontratadas. Admite os contratos a tempo parcial, embora sem regulamentá-los.
8. Programas de emprego para grupos especiais: jovens desempregados entre 14 e 24 anos; trabalhadores demitidos de difícil reinserção, de idade superior a 50 anos, e há mais de 8 meses desempregados; programas para grupos protegidos (aborígenes, ex-combatentes, jovens em reabilitação de drogas); deficientes físicos.
9. Fomento do emprego mediante novos empreendimentos e reconversão das atividades informais: para micro ou pequenas empresas, cooperativas de trabalho, empresas juvenis e sociedades de propriedade dos trabalhadores, permitem-se várias modalidades de contratos temporários, para jovens, com isenção total ou parcial das contribuições. (Tais modalidades foram definidas posteriormente na lei 24.467, de 1995)”.¹⁷¹

¹⁷⁰ ALVAREZ, Oscar Hernandez. Obra citada, p. 97-100.

¹⁷¹ BUONFIGLIO, Maria Carmela; DOWLING, Juan Afonso. *Flexibilidade das relações de trabalho e precarização: uma análise comparativa*, p. 10-11.

Após, as Leis n. 24.465 e 24.467, ambas de 23 de março de 1995, fizeram alguns acréscimos ou correções à lei anterior. Porém, mantiveram as mesmas categorias da flexibilização.¹⁷²

O governo Menen foi marcado internacionalmente pela precarização do trabalho e flexibilização da legislação. Seu sucessor, De La Rúa, não modificou a situação. Pelo contrário, propôs uma reforma da legislação trabalhista, a qual se aprofundou ainda mais na desregulamentação dos direitos a exemplo, dentre outros, da modificação proposta no plano das negociações: ataque direto ao Contrato Nacional, permitindo negociações em âmbitos inferiores ao nacional. Com isso, um acordo de empresa prevalecerá sobre outro de âmbito superior.¹⁷³

No período compreendido entre 1995-1999 o índice de desemprego na Argentina estava no patamar de 15,4%.¹⁷⁴ De acordo com as pesquisas realizadas por Maria Ângela Marques Del Claro:

“Estudo conjunto da Equipe de Investigação Social da Universidade Católica Argentina e Instituto Gino Germani (UBA) constata o crescimento do trabalho de subsistência, na informalidade, eventual, proliferando a atividade de catadores de papel não raro antigos estudantes universitários e profissionais liberais arruinados. Desde 1998 o número de argentinos que sobrevivem com trabalhos indigentes aumentou em 733 mil, representando um milhão e oitocentas mil pessoas em tais condições. (*Muito por fazer. Leis trabalhistas: é hora de flexibilizar*. Revista Conjuntura Econômica, v. 54, nº 3, mar. 2000, p. 10). ‘Do total de pessoas com trabalho na Argentina, somente 28,6%, ou seja, 4,2 milhões de argentinos, têm um emprego que poderia ser considerado ‘decente’ e dentro dos padrões aceitos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT)’. (*Cresce na Argentina o ‘emprego de subsistência’*. Jornal O Estado de São Paulo, 16.10.2002, p. B9)”.¹⁷⁵

Alguns dados relativos ao mercado de trabalho argentino são bem ilustrativos dos efeitos da flexibilização:

¹⁷² BUONFIGLIO, Maria Carmela; DOWLING, Juan Afonso. Obra citada, p. 10.

¹⁷³ _____. Idem, p. 11.

¹⁷⁴ DEL CLARO, Maria Ângela Marques. Obra citada, p. 106.

¹⁷⁵ _____. Idem, p. 107.

“dados de outubro de 1999, do INDEC (Instituto de Estadísticas y Censo), assinalaram o aumento de 46% do trabalho “negro” na década de '90; ou seja, em 1990, o trabalho informal atingia 25,3% dos trabalhadores; em 1999, alcançou 37,1% (*La Nación*, via Internet, 07/02/00). Dados de anos anteriores reafirmam a tendência ao aumento da precarização devido a medidas de flexibilização adotadas. Assim, em 1997, os números assinalavam que de um total de 3,5 milhões de assalariados, 500 mil tinham contratos precários; estimava-se que havia mais 3 milhões no trabalho informal, que então superaria o formal. E, ainda, a tendência apontava para o crescimento da precarização, uma vez que 80% das novas contratações se davam nas formas atípicas (“contratos de experiência”, ou por tempo determinado), isentas total ou parcialmente de contribuições à seguridade social. (*El Clarín* via Internet, 11/4/97 e 17/4/97)”.¹⁷⁶

Diante deste quadro, pode-se concluir que as flexibilizações na legislação trabalhista da Argentina significaram um verdadeiro retrocesso ao século XIX, e não podem ser utilizadas como paradigmas para o Brasil, sob pena de não se atingir os objetivos traçados na Constituição Federal brasileira de garantia do pleno emprego e dignidade da pessoa humana.

¹⁷⁶ BUONFIGLIO, Maria Carmela; DOWLING, Juan Afonso. Obra citada, p. 10.

CAPÍTULO IV – PACTO SOCIAL NO BRASIL

IV.1 Tensão: Constituição dirigente solidária x economia global de mercado

Segundo José Joaquim Gomes Canotilho a constituição dirigente “é entendida como o bloco de normas constitucionais em que se definem fins e tarefas do Estado, se estabelecem directivas e estatuem imposições. A constituição dirigente aproxima-se, pois, da noção de constituição programática”.¹⁷⁷

Portanto, pode-se afirmar que constituição dirigente é aquela que contém orientações sobre a atuação do Estado, examina e regulamenta todos os assuntos que entenda relevantes à sua formação, destinação e funcionamento. Pode ser comparada às normas programáticas porque estas não se dirigem aos indivíduos, mas sim, aos órgãos estatais, exigindo destes uma atuação em busca do desenvolvimento.

Em uma constituição dirigente deve haver planos mais ou menos precisos de transformação profunda da ordem política, econômica e social, particularmente, da ordem econômica, pois esta é o arcabouço determinador da estrutura política e social.

Partindo deste pressuposto e com base na nova realidade mundial – globalizada e neoliberal, repleta de problemas sociais - a constituição dirigente foi fortemente criticada, especialmente pelo renomado jurista Canotilho, que mudou seu posicionamento. Para ele, o grande problema do Direito Constitucional contemporâneo está em como juridicizar o Estado Social, como estabelecer e inaugurar novas técnicas e instrumentos que efetivamente possam garantir os direitos sociais básicos.

O problema da constituição dirigente assume relevo quando aponta à eficácia dos direitos sociais, econômicos e culturais previstos constitucionalmente, o que implica transformações de estruturas.

¹⁷⁷ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Constituição dirigente e vinculação do legislador*, p. 224.

Diante disso, Canotilho defende uma nova teoria da constituição¹⁷⁸, baseada no fato de que o dirigismo constitucional morreu. Da mesma forma, vale-se da idéia de uma diretividade constitucional, a qual deverá ser inserida em uma compreensão do “constitucionalismo moralmente reflexivo”¹⁷⁹, ou seja, a constituição deverá ter capacidade de prestação à sociedade e aos cidadãos.¹⁸⁰

Afirma, portanto, Canotilho:

“a Constituição dirigente está morta se o dirigismo constitucional for entendido como normativismo constitucional revolucionário capaz de, só por si, operar transformações emancipatórias. Também suportará impulsos tanáticos qualquer texto constitucional dirigente introvertidamente vergado sobre si próprio e alheio aos processos de abertura do direito constitucional ao direito internacional e aos direitos supranacionais”.¹⁸¹

Esta nova concepção de Canotilho acerca da constituição dirigente gerou várias reflexões e inquietações, levando, inclusive, o professor José Afonso Dallegre Neto a questionar se “o modelo de Constituição Dirigente encontra-se superado ou deve apenas ser feita nova leitura”?¹⁸²

Antes de se responder à pergunta, é preciso observar que a teoria da constituição proposta por Canotilho foi embasada em uma situação fática totalmente diversa daquela vivenciada pelo Brasil. Isto pode ser afirmado porque esta teoria teve como premissa os países europeus, desenvolvidos, situados na pós-modernidade, reunidos em blocos regionais, com moeda única, economia estável, etc.

Ainda, Canotilho defende que os direitos sociais devem ser positivados constitucionalmente. Todavia, não podem implicar em imposições constitucionais tendencialmente conformadoras de políticas públicas de direitos econômicos, sociais

¹⁷⁸ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Prefácio da 2ª ed. *Constituição dirigente e vinculação do legislador*, p. XXIII.

¹⁷⁹ _____. Idem, p. IX.

¹⁸⁰ _____. Idem, p. XVIII.

¹⁸¹ _____. Idem, p. XXIX.

¹⁸² DALLEGRAVE NETO, José Afonso. *A proposta de Canotilho para um constitucionalismo reflexivo*. Tese de doutoramento em Direito das relações sociais: **Fundamentos para uma teoria crítica da responsabilidade civil da (in) execução do contrato de trabalho à luz do solidarismo constitucional**, p 1.

e culturais. Para tanto, a constituição deve fornecer as exigências mínimas, o que significa dizer, o complexo de direitos e liberdades definidores das cidadanias, pessoal, política e econômica e intocáveis pelas maiorias parlamentares. Assim, constituir-se-á em garantia da legitimidade moral, ética e material através de um texto basilar mediante desregulamentações, flexibilidades e liberalizações.¹⁸³

Continua Canotilho:

“A lei dirigente cede o lugar ao *contrato*, o espaço nacional alarga-se à transnacionalização e globalização, mas o ânimo de mudanças aí está de novo nos <<quatro contratos globais>> - remover as desigualdades – o *contrato cultural* – tolerância e diálogo de culturas – *contrato democrático* – democracia como governo global, e o *contrato do planeta terra* – desenvolvimento sustentado. Se assim for, a constituição dirigente fica ou ficará menos espessa, menos regulativamente autoritária e menos estatizante, mas a mensagem subsistirá, agora enriquecida pela *constitucionalização da responsabilidade*, isto é, pela garantia das condições sob as quais podem coexistir as diversas perspectivas de valor, conhecimento e acção”.¹⁸⁴

Lênio Luiz Streck apresenta uma crítica à nova teoria de Canotilho, no seguinte sentido:

“entre a hoje clássica posição de Canotilho e a posição revisada, a toda evidência prefiro a primeira, mormente porque falo a partir da realidade de um país de terceiro mundo onde, por exemplo, sequer se cumpre o art. 196 da Constituição, que clara e especificamente estabelece que a saúde é um direito de todos e um dever do Estado, e que a propriedade tem uma função social, ao mesmo tempo que 2% da população detém 50% das terras do território nacional”.¹⁸⁵

¹⁸³ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Obra citada, p. XX-XXI.

¹⁸⁴ _____. Idem, p. XXII.

¹⁸⁵ STRECK, Lênio Luiz. *Hermenêutica jurídica e(m) crise*. Uma exploração hermenêutica da construção do direito, nota 423, p. 228. *Apud* José Affonso Dallegrave Neto. **A proposta de Canotilho para um constitucionalismo reflexivo**. Tese de doutoramento em Direito das relações sociais: Fundamentos para uma teoria crítica da responsabilidade civil da (in) execução do contrato de trabalho à luz do solidarismo constitucional, p 4.

Desta forma, não se pode afirmar que a morte do dirigismo contratual aplica-se, também, ao Brasil. A nova teoria constitucional, como afirmado acima, preocupou-se com o fim da soberania nacional decorrente da globalização da economia e da formação dos blocos regionais, em especial, na União Européia, uma vez que “as ordens jurídicas nacionais transformaram-se em ordens jurídicas parciais”¹⁸⁶, pois os países estão voltados aos tratados internacionais. O Brasil, por sua vez, ainda não superou a modernidade, enquadra-se dentre aqueles países de desenvolvimento tardio, com sérios problemas sociais (desemprego, fome, baixa renda e escolaridade da população, dentre outros).

O próprio Lênio Luiz Streck responde porque Canotilho mudou seu entendimento:

“Quando Canotilho dá ênfase ao papel dos tratados, mostra exatamente sua preocupação com a questão européia, onde tal questão surge como um paradoxo: ao mesmo tempo em que, no velho continente, a tese da Constituição dirigente e o papel do Estado nacional perdem importância, o conjunto normativo comunitário da União Européia assume cada vez mais foros de ‘dirigismo-jurídico-político, com[o] se fosse uma superconstituição’.”¹⁸⁷

Com base nestas explanações é preciso observar que a Carta Magna estabelece quais são os fundamentos e os objetivos da sociedade brasileira em seus artigos 1º e 3º, quais sejam:

“a soberania; a cidadania; a dignidade da pessoa humana; os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; o pluralismo político;¹⁸⁸ construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e

¹⁸⁶ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *A proposta de Canotilho para um constitucionalismo reflexivo*. Tese de doutoramento em Direito nas relações sociais: **Fundamentos para uma teoria crítica da responsabilidade civil da (in) execução do contrato de trabalho à luz do solidarismo constitucional**, p 1.

¹⁸⁷ STRECK, Lênio Luiz. *Jurisdição constitucional e hermenêutica*. Uma nova crítica do direito, p. 114. *Apud* José Affonso Dallegrave Neto. **A proposta de Canotilho para um constitucionalismo reflexivo**. Tese de doutoramento em Direito das relações sociais: Fundamentos para uma teoria crítica da responsabilidade civil da (in) execução do contrato de trabalho à luz do solidarismo constitucional, p 5.

¹⁸⁸ CARRION, Valentin. Obra citada, p. 817, Artigo 1º, I-V, da CF/88.

regionais; promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.¹⁸⁹

Como bem asseverou Eros Roberto Grau:

“Ora, se tomarmos a Constituição dirigente como aquela oposta à Constituição estatutária ou orgânica [GRAU 2002a66-68], teremos que a atual Constituição brasileira permanece *dirigente*.

Deveras, a Constituição do Brasil não é um mero ‘instrumento de governo’, enunciador de competências e regulador de processos, mas, além disso, enuncia diretrizes, fins e programas a serem realizados pelo Estado e pela sociedade. Não compreende tão-somente um ‘estatuto jurídico do político’, mas sim um ‘plano global normativo’ da sociedade e, por isso mesmo, do Estado brasileiro.

(...).

A Constituição do Brasil é – tem sido – uma Constituição dirigente e vincula o legislador. E ainda que tenha sido múltiplas vezes emendada, o seu cerne, que identifiquei fundamentalmente nos preceitos dos seus artigos 3º, 1º e 170, resta intocado”.¹⁹⁰

Portanto, pode-se afirmar que o dirigismo constitucional é essencial para o Brasil, pois como bem disse Eros Roberto Grau, vincula o legislador às diretrizes constitucionais, fazendo com que os fundamentos e objetivos da Constituição sejam efetivamente cumpridos e respeitados, em busca de uma sociedade mais justa e solidária.

Assim, ainda que o Brasil também seja vítima da globalização e do neoliberalismo, não se pode afirmar que a constituição dirigente morreu. É preciso, pois, constitucionalizar o direito infraconstitucional e as ações do Estado e não adaptar a Constituição ao governo. É este quem deve se adaptar à Constituição de forma a permitir uma política constitucional consciente e com o objetivo de realização de seus conteúdos.

¹⁸⁹ CARRION, Valentin. Obra citada, p. 817, Artigo 3º, I-IV, da CF/88.

¹⁹⁰ GRAU, Eros Roberto. *Canotilho e a constituição dirigente*. In Jacinto Nelson de Miranda Coutinho (Org.), prefácio.

IV.2 Problemas sociais e direitos sociais constitucionais

Por influência dos direitos fundamentais, o direito do trabalho foi constitucionalizado, ancorando-se na categoria de direitos sociais, os quais estão regulados, precisamente, no artigo 7º. Com isso, a CF reflete uma verdadeira combinação entre os direitos humanos e os direitos sociais.

Todavia, como tratado exaustivamente, a globalização da economia e o ideário neoliberal contribuíram para a produção de aglomerações urbanas que se transformaram, ao mesmo tempo, em pólos de atração de grandes investimentos nacionais e internacionais e pólos de multiplicação de pobreza, desigualdades e de problemas sociais.

Assim, o novo modelo econômico trouxe benefícios indiretos às populações mais pobres, mas os problemas imediatos não foram resolvidos, mas sim agravados. Dentre eles pode-se citar: desemprego, informalidade, exclusão social, periferização, submoradia, escassez e decadência da escola pública, deterioração dos serviços populares de assistência médico-hospitalar, violência, falta de transportes coletivos e de infra-estrutura urbana, como pavimentação, luz, água e coleta de esgotos, dentre outros.

No entanto, pode-se afirmar que os mais graves de todos os problemas supra citados são o desemprego, a exclusão social e a informalidade, haja vista que os demais são, em sua maioria, conseqüências destes.

A situação tende a agravar, pois a industrialização, a modernidade, a informação e a tecnologia não favorecem a criação de empregos. Pelo contrário, há uma verdadeira redução nos postos de trabalho, apesar do aumento da produtividade.

O crescimento constante do desemprego e da informalidade tornou-se um fato concreto. Infelizmente, as perspectivas não são boas. Segundo Jobless Growth, citado por Domenico de Masi, o crescimento econômico somente contribui para o aumento do desemprego:

“Esses dados evidentemente não se coadunam com as posições dos que continuam a afirmar que o desemprego acabará sendo reabsorvido graças à retomada do crescimento econômico. Os fatos se encarregam de desmentir tais previsões otimistas [...]. Na era da automação, ao contrário de gerar ocupação, o crescimento a destrói. A maior parte das indústrias já pode produzir mais, reduzindo os próprios quadros e, no futuro, essa potencialidade irá aumentar [...]. Assim, vemos o declínio de todo um período histórico: quando o trabalho humano era fonte de toda a riqueza. Em gestação há 25 anos, a Terceira Revolução Industrial começou [...]. Ela rompe os laços entre o crescimento da produção e o do emprego e nega este dogma keynesiano: a retomada dos investimentos reduz o desemprego. Keynes morreu e com ele morreram as políticas do pleno emprego”.¹⁹¹

O desemprego constitui-se, portanto, um desafio democrático, originário de vários fatores. Diante disso, conforme afirma Luiz Carlos Robortella, a situação deslocou-se para o âmbito do direito do trabalho de forma dramática. A automação e a robotização contribuíram para o esquecimento da figura do contrato de trabalho clássico, em que se preservava um trabalho por prazo indeterminado, com ânimo de permanência, estabilidade e garantia no emprego. Surgiram novas formas contratuais que se caracterizam, em sua maioria, pela precariedade.¹⁹²

Diante deste quadro, pode-se afirmar que a democracia deve ser vista como o regime que propicia a consolidação e a expansão da cidadania social, com a garantia das liberdades e da efetiva e autônoma participação popular.

É preciso discutir, então, a regulamentação trabalhista, para que esta se constitua em fonte geradora de emprego. Os defensores do movimento neoliberal defendem que a rígida legislação trabalhista, extremamente protecionista, é a grande responsável pelo aumento do desemprego.

Efetivamente, os neoliberais têm uma parcela de razão. A legislação trabalhista brasileira é protecionista e em alguns pontos rigorosa. Contribui para o aumento do desemprego e da informalidade. Porém, não é a única responsável pelos problemas sociais. Como já tratado em itens anteriores, a legislação tributária, previdenciária, dentre outras e a situação política e econômica do país, também em muito contribuem para o incremento dos problemas sociais. O custo de um empregado para o seu empregador é altíssimo.

¹⁹¹ MASI, Domenico. *Desenvolvimento sem trabalho*, p. 62.

¹⁹² ROBOTELLA, Luiz Carlos Amorim. Obra citada, p. 100.

Diante da problemática emprego *versus* desemprego, Luiz Carlos Amorim Robortella defende que não se pode descartar a flexibilização da legislação trabalhista de plano, especialmente, se puder ensejar maior distribuição de postos de trabalho.

Desta forma, as políticas passam da lógica social para a lógica do emprego. Ainda que os direitos trabalhistas estejam na categoria de direitos sociais, a flexibilização do contrato individual de trabalho pode contribuir em muito para a manutenção dos empregos e aumento de novos postos de trabalho.

As políticas sociais e econômicas exigem uma reforma da lei trabalhista para que se alcance os principais objetivos da sociedade, tais como empregos, aumento da produtividade, ampliação do nível tecnológico e atenuação da crise econômica.¹⁹³

Assim, nas palavras de Luiz Carlos Amorim Robortella “Se a realidade a impõe, é preferível que a flexibilização venha pelos caminhos da formalidade, plenamente integrada ao ordenamento jurídico, para que seja efetivo seu controle e regulação”.¹⁹⁴

A flexibilização, como já tratado, pode ser decorrente de mera adaptação, de desregulação da legislação trabalhista, de atos legislativos do Estado, de negociação tripartite ou, apenas, de negociações ou acordos coletivos de trabalho.

A flexibilização negociada, com a participação do Estado e dos atores sociais, afigura-se o modelo mais adequado para a geração de empregos e sobrevivência econômica, pois, assim, as partes podem negociar como melhor lhes convier. Porém, é importante ressaltar que esta liberdade deve ser limitada. O Estado tem o dever de limitar a negociação mediante a exigência de que os direitos sociais elencados na Constituição Federal serão respeitados. Por este motivo é indispensável a participação do Estado nas tratativas.

Os problemas sociais e econômicos podem, então, justificar a necessidade de flexibilização das normas trabalhistas e, por conseqüência, dos direitos sociais constitucionais.

Contudo, como acima exposto, a adaptação da legislação trabalhista deve ser fundada no diálogo social, mediante negociação entre os atores sociais e o Estado, como verdadeira obra de “engenharia social”.¹⁹⁵ A flexibilidade é uma exigência da

¹⁹³ ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim. Obra citada, p. 99-103.

¹⁹⁴ _____. Idem, p. 103.

¹⁹⁵ _____. Idem, p. 118.

realidade e do mundo do trabalho, uma vez que o trabalho tem sofrido mutações. Assim, o direito não pode permanecer alheio a este fator social, devendo amoldar-se às novas realidades.

Esta adaptação do direito do trabalho e dos direitos sociais não implicará, no entanto, em desaparecimento do caráter tuitivo do direito do trabalho, pois a ordem jurídica deve continuar reconhecendo e buscando o equilíbrio entre as partes no contrato de trabalho e deverão ser respeitados os limites traçados na Constituição Federal. Os interesses do trabalhador deverão ser defendidos, então, pelos sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais que o representam.¹⁹⁶

Portanto, a efetivação dos direitos sociais depende de uma ação conjunta de vontade política e de mobilização popular. A solução não é fácil. O governo Lula, através da implantação de um pacto social, afirma que esta é a melhor solução, como será tratado a seguir.

IV.3 Pacto social: alcance, diretrizes e repercussões na legislação trabalhista

A cooperação tripartida, a qual abarca o pacto social, tem sido utilizada para preencher o vazio decorrente da ausência de contatos diretos, acordos básicos ou organismos paritários de alto nível capazes de promover as relações coletivas. A própria OIT tem contribuído para a ação desta cooperação tripartida com a elaboração de convenções internacionais que consagram esta fórmula de negociação.

O eixo de cooperação tripartida nos países, especialmente os da América Latina, tem sido o Ministério do Trabalho, pois uma de suas funções é formular e dirigir a política trabalhista do governo e promover um equilíbrio social adequado. Além disso, tem sido um ponto de encontro entre os trabalhadores e os empregadores na busca da solução de conflitos.

Todavia, nos últimos anos, a cooperação tripartida tem se refletido nos textos constitucionais de alguns países, que prevêm a fixação dos salários mínimos, a solução dos conflitos de trabalho, a administração da seguridade social, dentre outros, pelos organismos integrados de forma tripartida, a exemplo da Argentina, do

¹⁹⁶ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Obra citada, p. 120-122.

Brasil, do Equador, da Guatemala, do México, etc. Contudo, a falta de disposições constitucionais específicas faz com que a cooperação tripartida tenha como base leis especiais, decretos ou outras disposições do Poder Executivo.

A América Latina, ao contrário do que ocorreu na Espanha¹⁹⁷, deu prioridade à criação de organismos tripartidos para que estes tenham como objetivo acordos sociais, dentre eles, o pacto social. Desta forma, estes organismos podem ter caráter consultivos, de gestão, de verificação e controle, normativo e jurisdicional. Estes dois últimos são observados, especialmente, no âmbito das relações trabalhistas, em que o governo tem requerido a participação dos atores sociais na fixação das normas que regem as condições de trabalho, as relações profissionais e as controvérsias delas decorrentes.

A cooperação tripartida tem sido exercida, geralmente, por meio de conselhos ou juntas de caráter permanente ou, até mesmo, por comissões *ad hoc* com um mandato limitado e contatos informais e circunstanciais.

Para se determinar o alcance da cooperação tripartida e, por conseqüência, do pacto social, é preciso fazer alusão às matérias em que se manifestam. As principais matérias são: fixação de salários mínimos e de outras condições de trabalho; solução de conflitos de trabalho e a administração de seguros sociais.¹⁹⁸

No que diz respeito aos salários mínimos, pode-se afirmar que a representação dos empregadores e dos trabalhadores nas comissões encarregadas para sua fixação serve para reunir os titulares de um direito, na determinação de seu alcance. Alguns países estabelecem estas comissões sobre uma base territorial, a exemplo do México; outros por ramo de atividade, como o Equador; outros mediante uma comissão nacional formada pelas organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores, a exemplo da Argentina, da Colômbia, da Costa Rica, da República Dominicana, do México, do Equador, etc.

As comissões que discutem acerca do salário devem respeitar o sistema jurídico de cada país. Assim, algumas se limitam a recomendar escalas, com base para decisão posterior pelo Poder Executivo; outras têm competência direta para

¹⁹⁷ Como tratado em item próprio, a Espanha realizou a concertação social por meio de acordo e foi este quem deu vida a organismos tripartidos.

¹⁹⁸ CORDOVA, Éfren (Dir.). *As relações coletivas de trabalho na América Latina*. Um estudo de seus atores, suas diversas manifestações e seus conflitos, com especial referência ao setor privado, p. 182-183.

fixar o valor do salário mínimo e velar pela sua aplicação; outras apenas para efetuar pesquisas e estudos.¹⁹⁹

O tripartismo também contribuiu para a fixação de outras condições de trabalho como, por exemplo, para harmonizar a política salarial contra a inflação com os interesses das categorias econômicas e profissionais, como ocorreu na Venezuela em 1984. Na Guatemala foram introduzidas formas especiais de remuneração e gozo das férias.

Quanto à solução dos conflitos de trabalho, em muitos países, acredita-se que deveriam reunir os representantes dos setores profissionais nos sistemas de conciliação e arbitragem, com o intuito de conhecer totalmente as causas das controvérsias e facilitar sua solução, imprimindo um caráter de autocomposição.

No que diz respeito aos órgãos encarregados da aplicação e interpretação do direito, a cooperação tripartite não tem sido muito aceita, sob o argumento de que a administração da justiça deve ser confiada, apenas, a pessoas imparciais e com formação jurídica especializada, não cabendo tal tarefa, portanto, aos representantes dos atores sociais. Além disso, nem todos os juízes leigos são bem preparados, em especial aqueles que representam os trabalhadores.

No entanto, pode-se citar como exemplo o Judiciário Trabalhista brasileiro, que até alguns anos atrás, tinha em sua organização a figura dos juízes classistas nas três instâncias de jurisdição, formando as então denominadas Juntas de Conciliação e Julgamento, hoje Varas do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho. Todavia, a participação dos representantes dos empregadores e dos empregados no Judiciário Trabalhista era obsoleta. Tanto é verdade que foi extinta com a Emenda Constitucional n. 24, de 1999.

Por fim, quanto à administração dos seguros sociais é permitida a participação dos atores sociais na sua gestão, vigilância ou controle. É o caso do Equador e do México.²⁰⁰ Atualmente, é comum a complementação do regime básico dos seguros sociais por sistemas criados pelas partes através de convenções ou

¹⁹⁹ CÓRDOVA, Éfren (Dir.). Obra citada, p. 183.

²⁰⁰ “No Equador existe o Instituto de Previdência Social, cujo órgão encarregado da direção, planejamento, aplicação e fiscalização do sistema é integrado por representantes do setor público, de empregados e trabalhadores. No México, uma revisão da lei do seguro social, feita em 1971, reafirmou o princípio da composição tripartida com relação aos três órgãos do Instituto dos Seguros Sociais, a saber, a Assembléia Geral, o Conselho Técnico e a Comissão de Vigilância”. (CÓRDOVA, Éfren (Dir.). Obra citada, p. 185-186).

acordos coletivos de trabalho que possibilitam, inclusive, o surgimento de instituições autônomas.

Existem, ainda, razões de ordem administrativa que aconselham a reunião de empregadores e empregados na gestão dos seguros sociais. A cooperação tripartida, neste caso, permite aos atores sociais - beneficiários, velar pelo bom andamento do serviço e para a formação do patrimônio básico do seguro.²⁰¹

O tripartismo estende-se, também, na esfera do trabalho, pois abrange outros setores da política social. Como exemplo, cita-se a questão do emprego. As organizações que representam os empregadores podem assessorar os órgãos públicos com relação às políticas a serem seguidas em matéria de seleção e de orientação profissional, aconselhar sobre o uso de tecnologias apropriadas, os métodos práticos de utilização de mão-de-obra, informar sobre as flutuações do mercado de emprego e estimular o serviço por parte de seus filiados.

Em contrapartida, as organizações sindicais econômicas poderão auxiliar na organização e funcionamento do serviço, à inscrição voluntária dos trabalhadores desocupados, à elaboração de planos relativos à mobilidade profissional e geográfica e ao desenvolvimento dos programas de caráter social e econômico que possam influir na situação do emprego.²⁰²

Desta forma, é possível a cooperação tripartida de caráter consultivo para contribuir com a geração de empregos, utilização dos recursos humanos e absorção de mão-de-obra no setor privado.

Em 1976, o Brasil criou o Conselho Federal de Mão-de-Obra que funcionava como um organismo superior de assessoria, encarregado de recomendar medidas destinadas a favorecer a utilização de mão-de-obra e a aperfeiçoar o funcionamento do mercado de emprego.²⁰³

Outro exemplo marcante da influência do tripartismo na esfera do trabalho é no que diz respeito aos organismos nacionais de formação profissional. Segundo Éfren Córdova a formação profissional é uma das áreas em que a participação dos atores sociais e do governo encontra menos resistência. Os conselhos nacionais de aprendizagem no Brasil são exemplos de cooperação tripartida.

²⁰¹ CÓRDOVA, Éfren (Dir.). Obra citada, p. 183-186.

²⁰² _____. Idem, p. 187.

²⁰³ _____. Idem, ibidem.

O mesmo pode ser afirmado quanto ao campo de segurança e higiene do trabalho, onde se verifica uma colaboração constante entre as autoridades do trabalho e as organizações interessadas. O Brasil determina, por via legislativa, o estabelecimento de comissões de segurança e higiene do trabalho integradas por representantes de empregados e empregadores no âmbito das empresas.²⁰⁴

Foi criada, então, a Fundação de Segurança e Medicina do Trabalho – Fundacentro – cujo Conselho Assessor está integrado por seis representantes do governo, dois dos empregadores e dois dos empregados.²⁰⁵ Citam-se como exemplos, também, a Comissão Tripartite Paritária Permanente – CTPP e o Grupo Técnico – GT atuantes junto à Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, organizados para deliberar sobre matérias do Ministério do Trabalho e Emprego, auxiliar na elaboração e atualização de normas na área de segurança e saúde no trabalho, atendendo aos procedimentos tripartites preconizados pela OIT.²⁰⁶

Para fortalecer a importância da cooperação tripartida na esfera do trabalho, é importante ressaltar as funções que correspondem aos organismos de competência geral.

Alguns países, dentre eles o Brasil, a Colômbia, o Equador, a Guatemala e o Peru criaram conselhos nacionais de trabalho com o intuito de consultar os setores profissionais antes de serem adotadas mudanças fundamentais na legislação trabalhista. Desta forma, atuam como foros de discussão dos problemas do setor do trabalho e deveriam exercer um papel importante no momento de traçar as diretrizes básicas da política trabalhista.

Estes conselhos têm por objetivo o exame dos resultados da aplicação da política trabalhista e propõem as mudanças que entendem necessárias de acordo com sua experiência; também têm como finalidade o estabelecimento de um vínculo com o Ministério do Trabalho e as organizações profissionais; bem como aperfeiçoar

²⁰⁴ O artigo 162 e seguintes da CLT tratam dos órgãos de segurança e medicina do trabalho nas empresas, além da legislação esparsa no ordenamento jurídico brasileiro.

²⁰⁵ CÓRDOVA, Éfren (Dir.). Obra citada, p. 188.

²⁰⁶ “Portaria n. 393, de 1996, fonte www.mtb.gov.br/temas/seg.../port_06.asp. A partir desta Comissão Tripartite Paritária Permanente do Ministério do Trabalho e Emprego, foram coordenadas as seguintes outras: Comitê Permanente Nacional sobre Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção (CPN); Comissão Nacional Permanente do Benzeno; Comissão Permanente Nacional do Setor Mineral; Grupo de Trabalho para Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação (GTEDEO); Comissão Tripartite do Programa de Alimentação do Trabalhador (CTPAT); Grupo de Trabalho Tripartite – NR4; Grupo de Estudos Tripartite da Convenção OIT 174 – Grandes Acidentes Industriais no Brasil; Comissão Permanente Nacional Rural – CPNR e Subcomissão Permanente Nacional de Mármore e Granito – CPNMG”. (DEL CLARO, Maria Ângela Marques. Obra citada, p. 93).

a vontade de compromisso e o espírito de tolerância que são essenciais para o êxito da cooperação tripartida.

Existem, ainda, os conselhos econômicos e sociais, que são semelhantes aos conselhos do trabalho. Além de contribuírem para a elaboração das leis trabalhistas, auxiliam no campo do comércio exterior e interior, produção, política monetária e creditícia, saúde e moradia.

O que ocorre, recentemente, é a participação dos setores profissionais nos organismos de planificação, o que engloba diversos aspectos do processo de desenvolvimento relacionando-o com a questão econômica. Geralmente os organismos formados para a planificação são de caráter consultivo.

Segundo Éfren Córdova o crescimento da cooperação tripartida é impressionante. No Brasil, até 1985, existiam oitenta organismos tripartidos. Diante destes dados, afirma:

“Tão pronunciada tem sido a penetração do tripartismo que não seria difícil perceber nela o germe de uma nova concepção das autoridades do trabalho, que tende a superar o princípio da exclusiva formação governamental, substituindo-o pelo da integração nelas dos principais grupos ou classes sociais.”²⁰⁷

Por fim, na esfera do Direito do Trabalho, Maria Ângela Marques Del Claro defende que o impacto do pacto social ocorre fundamentalmente como fonte do Direito do Trabalho e do Direito Coletivo do Trabalho, ao qual forma novos horizontes de atuação para os sujeitos de direito coletivo. Com isso, o sindicalismo representa um novo papel, revolucionário e reivindicatório dos direitos de classes.²⁰⁸

IV.4 A proposta do Governo Lula

Dentre as principais diretrizes do governo do Presidente Lula, destaca-se a idéia de pacto social, contrato social e ou negociação nacional. Já em sua “Carta ao

²⁰⁷ CÓRDOVA, Éfren (Dir.). Obra citada, p. 192.

²⁰⁸ DEL CLARO, Maria Ângela Marques. Obra citada, p. 91.

Povo Brasileiro”, em 22 de junho de 2002, Lula, então candidato à presidência, faz o chamamento:

“Será necessária uma lúcida e criteriosa transição entre o que temos hoje e aquilo que a sociedade reivindica. O que se desfez ou se deixou de fazer em oito anos não será compensado em oito dias. O novo modelo não poderá ser produto de decisões unilaterais do governo, tal como ocorre hoje, nem será implementado por decreto, de modo voluntarista. Será fruto de uma ampla negociação nacional, que deve conduzir a uma autêntica aliança pelo país, a um novo contrato social, capaz de assegurar o crescimento com estabilidade”.²⁰⁹

Eleito, Lula pronuncia-se à Nação, em 28 de outubro de 2002, reafirmando o seu pensamento:

“Continuaremos a ter atuação decidida no sentido de unir as diversas forças políticas e sociais para construir uma nação que beneficie o conjunto do povo. Vamos promover um Pacto Nacional pelo Brasil, formalizar o Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social e escolher os melhores quadros do Brasil para fazer parte de um governo amplo, que permita iniciar o resgate das dívidas sociais seculares. Isso não se fará sem a ativa participação de todas as forças vivas do Brasil, trabalhadores e empresários, homens e mulheres de bem”.²¹⁰

Como tratado no item referente à evolução histórica, o Brasil já tentou a implantação do pacto social por diversas vezes, porém em nenhuma delas obteve êxito. A cada dia este acordo social torna-se mais difícil de ser realizado em virtude do avanço do ideário neoliberal, da globalização da economia e das diferenças econômicas, sociais e culturais. Desta forma, para se propor um pacto social é preciso verificar se a sociedade está preparada para tanto.

²⁰⁹ PASSOS, Edésio. *Reflexões e propostas sobre a reforma trabalhista e sindical*, p. 520.

²¹⁰ _____. *Idem*, *ibidem*.

De acordo com Edésio Passos, a sociedade brasileira já está pronta para este novo ambiente político e de governo, pelas seguintes razões:

- “1) as relações capital e trabalho estão em um estágio avançado no desenvolvimento do capitalismo local;
- 2) há organizações e dirigentes sociais e sindicais capazes ao diálogo;
- 3) o momento de afirmação democrática é um dos mais profundos já vividos pela nossa sociedade;
- 4) os graves problemas econômicos e sociais nos impelem a soluções consensuais imediatas;
- 5) o Presidente Lula e o conjunto do governo federal querem esse pacto, assim como a maioria do Parlamento.²¹¹

No entanto, apesar do ambiente ser propício, não será uma tarefa fácil a ser realizada. Edésio Passos elenca as dificuldades iniciais da seguinte forma:

- a) na inexistência, ainda, de pontos claros a serem atacados de imediato;
- b) quem são os interlocutores principais;
- c) a persistência de disputas menores em detrimento da necessidade de acordos nas questões centrais econômicas e sociais;
- d) instrumentos organizativos mais precisos para intermediar o diálogo;
- e) as grandes carências sociais e as diferenças regionais”.²¹²

Diante disso, o governo precisa apoiar-se na organização empresarial e sindical, este último visto como um dos sistemas organizativos melhor formatados do país. No campo social a empresa é a principal organização, seguida pelos sindicatos, pois ambos são conhecedores dos problemas referentes às relações de trabalho. Desta forma, deverão ter participação ativa nos projetos do governo, com capacidade para definirem as mudanças que considerarem necessárias, principalmente no combate ao desemprego, à exclusão social, à fome, etc. Portanto, nenhum segmento da sociedade poderá ser excluído da conversação.

Para possibilitar o avanço do pacto social foi constituída a Secretaria Especial do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social – SEDES. Além disso, foi

²¹¹ PASSOS, Edésio. Obra citada, p. 531.

²¹² _____. Idem, ibidem.

instalado o Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social – CDES – organismo “majoritariamente da sociedade civil, de caráter consultivo da Presidência da República, que relaciona o Executivo com distintas representações do empresariado, do terceiro setor, dos movimentos sociais e do mundo do trabalho”.²¹³

Este Conselho tem por objetivo a proposição de políticas específicas e ações sobre temas relevantes, para remover os entraves administrativos, legais e financeiros, em busca do desenvolvimento econômico e social do país. É integrado por oitenta e dois membros, pelo Presidente da República, que o preside, e dez representantes do governo. Além disso, foram definidos grupos temáticos para debater a reforma previdenciária, a reforma tributária e a reforma trabalhista-sindical, os quais deverão encaminhar as proposições para o plenário da SEDES.

Com o Conselho objetiva-se:

“diálogos de concertação, eventos de disseminação da concertação nacional, bem como de repercussão das discussões travadas no âmbito do CDES, de acordo com a agenda do governo e dos respectivos Ministérios Temáticos protagonistas dos debates. As Conferências Regionais de Concertação são eventos para a interlocução direta com os mais diversos atores regionais, no sentido de promover, aprofundar e embasar as discussões estratégicas para o país e aquelas em voga no Conselho. As Conferências Internacionais serão encontros com personalidades renomadas e reconhecidas internacionalmente com a finalidade de emular o debate em torno da importância da construção de um novo contrato social para a implantação de um novo modelo de desenvolvimento nacional. E a Cooperação Internacional sobre Concertação que visa estabelecer um conjunto de relações de âmbito internacional com instituições congêneres de países ou blocos regionais”.²¹⁴

Ao mesmo tempo, o Conselho estimula a concertação entre o poder público e a sociedade nos níveis e Governo estadual e municipal, através da criação de conselhos regionais, de amplitude interestadual.

A primeira reunião de formato tripartite foi realizada em 7 de novembro de 2002 e teve como pauta os princípios das políticas de reforma, especialmente, a

²¹³ Retirado do Termo de Referência da SEDES, *In* PASSOS, Edésio. Obra citada, p. 521.

²¹⁴ *O diálogo como caminho da mudança*, CDES, 19.3.2003, *In* PASSOS, Edésio. Obra citada, p. 521.

reforma trabalhista²¹⁵, avaliação e debate acerca de políticas de desenvolvimento econômico e geração de empregos e programas sociais.

Antonio Palocci Filho, que era o coordenador da equipe de transição do governo na época, prestou informações sobre o referido Conselho:

Será “um ambiente de negociação permanente durante o governo, que permitirá construir com a sociedade consensos mínimos capazes de facilitar as mudanças e reformas do País. (...) Em nenhum momento o conselho modifica o poder constitucional do Legislativo, só pretende facilitar o processo político ao ajudar na construção de consensos mínimos”.²¹⁶

Em janeiro de 2003 o Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social foi criado pela Medida Provisória n. 103 e, em 13 de fevereiro de 2003, instalado em Brasília. Tarso Genro foi nomeado seu secretário especial e confirmou as informações prestadas por Antonio Palocci Filho, sustentando que o novo órgão tripartite teria função consultiva e, desta forma, não teria qualquer interferência direta no processo legislativo, pois tem por finalidade obter consensos para um pacto social de reformas necessárias à organização da sociedade nacional.²¹⁷

No dia 18 de março de 2003 foi realizada a primeira reunião de três dos grupos de trabalho do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social sobre reforma trabalhista e sindical. O relatório desta reunião foi divulgado pelo Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar – DIAP, nos seguintes termos:

²¹⁵ Para a concretização da reforma trabalhista, o governo pretende a criação de um Fórum Nacional do Trabalho, formado pelos atores sociais e pelo governo. Dentre as modificações na legislação, pretende-se reduzir a jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais, sem prejuízo do salário, com o objetivo de gerar novos empregos. (*PT quer reduzir jornada para 40 horas semanais*. *Jornal o Estado de São Paulo*, 18 nov. 2002). Todavia, ainda não está definido como este fórum se comportará, sua direção, metas, tempo e metodologia de trabalho. Deverá, no entanto, ter uma composição equilibrada entre a representação do governo, do Parlamento, das organizações sindicais empresariais e do trabalho, dos advogados, magistrados e procuradores do trabalho e servidores públicos. Nenhum segmento deverá ser excluído para que tenha uma composição democrática, aberta e útil para o país.

²¹⁶ *Conselho servirá para estimular reformas*. *Jornal o Estado de São Paulo*, 08 nov. 2002.

²¹⁷ DEL CLARO, Maria Ângela Marques. Obra citada, p. 121-122.

- “1. Há concordância sobre o caráter anacrônico do sistema brasileiro de relações de trabalho e sobre a necessidade de rever o atual marco normativo, constitucional e infraconstitucional;
2. Em dois grupos, a ampla maioria dos participantes concorda com a adoção de um modelo de liberdade e autonomia sindical, com base nas convenções da OIT. Num único grupo houve maioria simples em favor do regime de unicidade sindical;
3. Há a concordância da maior parte dos integrantes sobre a necessidade de uma legislação de sustento no aspecto relativo à organização sindical, de maneira a inibir práticas anti-sindicais e o exercício da autonomia coletiva, prevendo inclusive uma regra de transição;
4. Em dois grupos, a ampla maioria dos participantes concorda com o fim do imposto sindical e a adoção de novos mecanismos de sustentação financeira vinculada a ação e organização sindical. Um grupo entende que a manutenção do imposto é condição para manter o regime de unicidade sindical;
5. A ampla maioria defende a revisão ou aprimoramento do papel e das atribuições da Justiça do Trabalho e da legislação processual do trabalho;
6. Há uma posição amplamente majoritária a favor do reconhecimento da personalidade sindical das Centrais”.²¹⁸

Portanto, a reunião observou pela necessidade de mudança da estrutura sindical, com a elaboração de uma lei sindical básica, atentando-se para o disposto na Convenção n. 87 da OIT e para a forma como será realizada a transição entre um sistema e outro; eliminação da contribuição sindical compulsória; reconhecimento das Centrais Sindicais, o que é fundamental para o sucesso de um pacto social; ampla revisão na Justiça do Trabalho e na lei processual do trabalho. Apesar de existirem divergências nas questões tratadas, são indicativos de como o CDES vem encaminhando as discussões.

O Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social assessora a Presidência da República e, nos três primeiros meses de sua existência deu prioridade às reformas da previdência social e do sistema tributário, cumprindo, desta forma, os objetivos definidos.

A partir de 30 de junho de 2003, em primeira reunião plenária do grupo temático “Fundamentos Estratégicos para o Desenvolvimento”, o Conselho passou a buscar elementos de consenso para a inserção econômica sustentável do Brasil, definindo o padrão de financiamento e a adoção de políticas emergenciais de geração de renda.

²¹⁸ PASSOS, Edésio. Obra citada, p. 523.

Alguns aspectos que foram discutidos pelo Conselho e que não foram objeto de um consenso foram deixados para decisão específica da Presidência da República em detrimento de outros em que o acordo foi alcançado e acolhido pelo Poder Executivo, a exemplo do aumento do tempo de carência para aposentadoria no regime próprio – ao menos vinte anos de serviço público para obter o benefício por esse regime, manutenção do regime específico para os militares e a instituição de teto comum das aposentadorias e vencimentos na ativa para servidores dos três Poderes da União. Acompanhado dos conselheiros do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social e mais vinte e dois dos trinta e quatro Ministros de Estado e vinte e sete governadores, Lula entregou à Câmara dos Deputados as Propostas de Emenda Constitucional sobre a reforma da Previdência e do Sistema Tributário Nacional.²¹⁹

Em 1º de julho de 2003 o governo Lula lançou o Programa do Primeiro Emprego, visto por muitos, como uma forma de substituição do pacto social por “pacotes de políticas sociais”.²²⁰ Este programa tinha por objetivo o estímulo da oferta do primeiro emprego aos jovens entre dezesseis e vinte e quatro anos, pobres e com baixa escolaridade.

Em 29 de julho de 2003 foi instalado oficialmente o Fórum Nacional do Trabalho, de composição tripartite e coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Este Fórum foi considerado o espaço aberto de diálogo social sobre as questões políticas, sociais, econômicas, sindicais e jurídicas que pautam a contemporaneidade do mundo do trabalho. Também teve como objetivo a supervisão do Programa do Primeiro Emprego e sugerir o conteúdo da reforma da CLT.²²¹

O Fórum Nacional do Trabalho surgiu como resposta às críticas acerca da coexistência de muitos fóruns de negociação tripartite. Desta forma, foi possível dar continuidade ao processo de deliberação principiado no Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social.

Outrossim, a ampliação de fóruns tripartites para o exercício da democracia tripartite mediante concertação é extremamente viável para a obtenção de acordos entre o máximo possível de atores sociais representativos. Desta forma, é plausível

²¹⁹ DEL CLARO, Maria Ângela Marques. Obra citada, p. 124-125.

²²⁰ _____. Idem, p. 122.

²²¹ COUTINHO, Aldacy Rachid (Relatora). *Conferência Estadual do Trabalho* - relatório síntese, p. 1.

a renovação das decisões políticas e revigorar a atuação dos sindicatos e do setor empresarial. Ademais, nada impede a coexistência de fóruns. O diálogo aberto somente contribui para se averiguar quais são as necessidades prioritárias nos âmbitos econômico, político e social do país.

É importante destacar, também, a criação de quatro Comissões Especiais na Câmara dos Deputados para tratar do sistema tributário, reforma política, reforma previdenciária e reforma trabalhista. A Comissão instalada para discutir a reforma trabalhista foi instalada no dia 26 de fevereiro de 2003 e presidida pelo deputado federal Vicente Paulo da Silva. Nesta Comissão foram aprovadas audiências públicas para definir roteiros de trabalho, juntamente com o Ministro do Trabalho e Emprego, Presidente de Confederações e Centrais Sindicais, Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Associação dos Advogados Trabalhistas do Brasil – ABRAT, Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho – ANAMATRA, Ministério Público do Trabalho e especialistas em direito do trabalho.²²²

Verifica-se que a maior parte das propostas de emenda constitucional consolidou-se no exercício da concertação social no âmbito do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social, resguardados os dissensos intransponíveis de cada representação, preservando a autonomia dos atores sociais que participam do Conselho.

João Felício, então presidente da Central Única dos Trabalhadores, manifesta-se sobre o assunto no seguinte sentido:

“Passados 20 anos de sua criação, a CUT e os brasileiros vivem um 1º de Maio muito especial. Temos à frente da nossa nação, pela primeira vez, um presidente oriundo das classes trabalhadores. (...) Temos participado com prazer de todos os fóruns propostos pelo atual governo para discutir questões relativas à vida dos trabalhadores e da população. Nunca, nestes 20 anos de existência, tivemos um interlocutor que nos respeitasse e reconhecesse nossa importância. Com o presidente Lula, essa possibilidade é real. A palavra negociação passou a ter um novo significado, mais sério e profundo para debater e apontar soluções para acabar com mazelas que envergonham o país, como trabalho infantil e escravo, preconceito racial e de gênero, baixa formação educacional e profissional, falta de moradia e de terras; sem falar da falta de emprego, de liberdade e autonomia sindical. Queremos estar juntos para avançar na democratização do Estado brasileiro, e a negociação é o pressuposto básico da democracia participativa. (...) Porém, na proposta

²²² DEL CLARO, Maria Ângela Marques. Obra citada, p. 124.

enviada ao Congresso ontem pelo governo, há pontos dos quais a CUT discorda veementemente. Somos contra a taxa o de um inativo que ganhe R\$ 1.058; n o aceitamos a eleva o da idade de forma linear, porque acaba prejudicando o mais pobre, que entra no mercado de trabalho mais cedo e ter  que contribuir por mais de 40 anos com a Previd ncia”.²²³

Portanto, a amplia o das oportunidades de negocia o tripartite e, conseq entemente, de democracia participativa com o intuito de se alcan ar o pacto social contribui para a realiza o e efetiva o dos projetos atinentes ao Direito do Trabalho no Brasil, em busca da valoriza o da dignidade da pessoa humana e do trabalhador.

IV.5 Proposta

Por uma simples leitura da Constitui o Federal brasileira de 1988, percebe-se que a mesma   de cunho social, o que afasta a id ia de culto ao individualismo. Prova disso, s o os mecanismos que foram dispostos historicamente com o intuito de assegurar a valoriza o do trabalho. S o eles: a) a ado o de pol ticas p blicas para garantir o pleno emprego; b) a constru o de um sistema de seguridade social que distingue contribuintes de n o-contribuintes; c) a ado o de uma regulamenta o estatal minudente das rela oes individuais e coletivas de trabalho, com a possibilidade de flexibiliza o de parte dos elementos integrantes da rela o de emprego, mediante acordos ou conven oes coletivas de trabalho, celebrados obrigatoriamente com a participa o dos sindicatos.²²⁴

A partir dos anos noventa, com a globaliza o do mercado, surgiu uma s rie de problemas, tais como o desemprego estrutural; os d ficits nas contas p blicas, em especial na previd ncia social; exclus o social; dentre outros e, com isso, verificou-se que o sistema brasileiro protetivo do trabalho era ineficiente.

²²³ FEL CIO, Jo o. *Participa o e luta por emprego e s lario*. Tend ncias/Debates, Opini o. Jornal Folha de S o Paulo, p. A3. *Apud* Maria  ngela Marques Del Claro. **A teoria da concerta o social e contributos para as quest es complexas do direito do trabalho no Brasil**, p. 126.

²²⁴ SILVA, Paulo Henrique Tavares. Obra citada, p. 130.

O Brasil jamais esteve preparado para preservar a dignidade do trabalhador, preocupando-se com a situação somente após a ocorrência da lesão, acarretando um verdadeiro inchaço no Judiciário Trabalhista.

Diante deste quadro, o presente trabalho propõe um caráter reflexivo, marcado pelo diálogo, sob a forma de pacto social, entre os atores sociais e o governo, baseado em uma idéia de responsabilidade social. Este diálogo tem o intuito de prevenir conflitos e alcançar o bem-estar coletivo, com a atuação dos sindicatos e, até mesmo, das centrais sindicais.²²⁵

Para Paulo Henrique Tavares da Silva a adoção do modelo do direito social é a alternativa mais viável para o país superar seu dilema regulatório, uma vez que não é dado ao Estado brasileiro o direito de deixar de intervir, positivamente, na sociedade, para a consecução dos objetivos constitucionalmente definidos. Todavia, a complexidade do mundo atual exige a adoção de um ordenamento jurídico protetivo que tenha maior visão, maior completude, que permita a interdisciplinariedade.

Não é mais possível dividir-se o direito em direito econômico, do trabalho e previdenciário. O direito econômico deve abranger algumas questões relacionadas ao trabalho, produzindo programas de inserção no mercado e requalificação profissional. O direito do trabalho está limitado, pois não protege a todos os trabalhadores e é insensível às questões empresariais, visto que se preocupa apenas com o risco da atividade, esquecendo-se da exclusão social e do desemprego. Por fim, o direito previdenciário limita-se a conferir um benefício de seguro desemprego aos desempregados, e esquece que uma de suas funções é a “promoção da integração ao mercado de trabalho”.²²⁶

Nas palavras de Tarso Genro, “é necessária uma tutela estatal especial, destinada, a uma reinserção produtiva, seja em serviços comunitários ou de interesse social, visando com isso a estimular uma rede de solidariedade, de proteção da natureza e de defesa da qualidade de vida”.²²⁷

²²⁵ O Projeto de Lei n. 5275 de 2005, regulamenta o art. 8º, da CF, propondo a inclusão das centrais sindicais na organização sindical. Com isso, as centrais sindicais que já têm forte representatividade no país, também terão legitimidade para firmar negociações coletivas, especialmente as de caráter tripartite. As centrais sindicais devem abranger todos os trabalhadores, de todas as categorias e profissionais, com expressão nacional, uma vez que podem representar o fortalecimento dos trabalhadores no sistema produtivo. Projeto em anexo.

²²⁶ SILVA, Paulo Henrique Tavares da. Obra citada, p. 132.

²²⁷ Genro, Tarso. *Um futuro para amar: estudo preliminar*. In Antonio Baylos. *Direito do Trabalho: modelo para armar*, p. 38. *Apud* Paulo Henrique Tavares da Silva. **A valorização do trabalho como**

Esta tutela especial afirmada por Tarso Genro já está, inclusive, inserida no ordenamento jurídico brasileiro, pelo Decreto n. 2682 de 1998, que integrou a Convenção 168 da OIT, a qual se preocupou com a promoção do emprego e a proteção contra o desemprego.²²⁸

A legislação trabalhista brasileira é ineficiente para defender os interesses dos empregados, visto que, como já tratado, não abarca todas as espécies de trabalho seja ele com ou sem subordinação jurídica. Diante disso, é preciso reinventar a proteção laboral, de forma que englobe todas as novas formas de contratação decorrentes da globalização do mercado.

Como o Estado não tem o dom da onipresença, a responsabilidade de proteção ao trabalho e ao trabalhador deve ser transferida, em parte, aos atores sociais. Em parte, porque a presença do Estado nas negociações é indispensável para garantir o respeito aos limites mínimos impostos pela Constituição Federal, pela Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho e pela Declaração sociolaboral do Mercosul.

Luiz Carlos Amorim Robortella apresenta uma proposta de reestruturação do ordenamento jurídico brasileiro da seguinte forma:

- a) lei ordinária instituidora de um núcleo mínimo de normas inderrogáveis, aplicáveis a quaisquer trabalhadores;
- b) lei ordinária instituidora de normas dispositivas, só aplicáveis quando inexistente convenção ou acordo coletivo, inclusive abrangendo o *jus variandi*, atualmente regulado pelo art. 468 da CLT, que veda alterações contratuais que resultem, direta ou indiretamente, em prejuízos ao trabalhador;
- c) normas decorrentes de convenção ou acordo coletivo, que predominem sobre as normas legais meramente dispositivas, mesmo quando menos favoráveis;
- d) cláusulas de contratos individuais mais favoráveis”.²²⁹

princípio constitucional da ordem econômica brasileira. Interpretação crítica e possibilidades de efetivação, p. 133.

²²⁸ O artigo 8.1 da Convenção 168 da OIT assim dispõe: “todo Membro deverá se esforçar para adotar, com reserva da legislação e da prática nacionais, medidas especiais para fomentar possibilidades suplementares de emprego e a ajuda ao emprego bem como para facilitar o emprego produtivo e livremente escolhido de determinadas categorias de pessoas desfavorecidas que tenham ou possam ter dificuldades para encontrar emprego duradouro, como as mulheres, os trabalhadores jovens, os deficientes físicos, os trabalhadores de idade avançada, os desempregados durante um período longo, os trabalhadores migrantes em situação regular e os trabalhadores afetados por reestruturações”. In SILVA, Paulo Henrique Tavares da. Obra citada, p. 133.

²²⁹ ROBOTELLA, Luiz Carlos Amorim. *Prevalência da negociação coletiva sobre a lei*, p. 75, In Yone Frediani; Jane Granzoto Torres da Silva (Coord.). O direito do trabalho na sociedade contemporânea.

Para concretizar sua proposta, Luiz Carlos Amorim Robortella afirma ser necessária uma alteração no texto constitucional, mantendo-se, contudo, uma sintonia com as normas de direito internacional, em especial aquelas que regulam os direitos fundamentais, nos termos do artigo 5º, parágrafo 2º, da CF.²³⁰

Além disso, propõe uma reforma no direito sindical, abolindo-se, no texto constitucional, a unicidade sindical, o financiamento parafiscal das entidades sindicais e o poder normativo que é atribuído à Justiça do Trabalho, com a devida implantação de regras de transição.²³¹

No entanto, Efrén Córdova entende que o pluralismo sindical dificulta o melhor desenvolvimento das negociações tripartites²³², pois enfraquece os sindicatos e dificulta as tratativas em razão das diferentes opiniões e disputas pelo poder.

O Brasil já é marcado pela existência de sindicatos que não têm representatividade suficiente para defender seus trabalhadores. Assim, se esta estrutura for alterada para possibilitar a coexistência de mais de um sindicato de uma determinada categoria por base territorial, tornará as organizações ainda mais fracas. Para reformar o sistema sindical brasileiro é indispensável mudar a cultura do país. Da forma em que se encontra, o pluralismo sindical será um verdadeiro desastre. Não se pode utilizar os sindicatos dos metalúrgicos de São Paulo e do ABC como parâmetros, pois a maioria dos sindicatos do país não têm o poder que estes sindicatos conquistaram.

Desta forma, é preciso fortalecer os sindicatos para lhes atribuir a tarefa de intermediação na busca de melhorias das condições de trabalho da categoria e incentivar os empregados a se filiarem. Paralelamente, as centrais sindicais devem ter sua atuação regulada de molde a compatibilizar sua convivência com o modelo sindical da representação por categoria, sem lhes retirar a legitimidade para negociar. Pelo contrário, as centrais sindicais devem participar ativamente das negociações tripartites.

Apud Paulo Henrique Tavares da Silva. **A valorização do trabalho como princípio constitucional da ordem econômica brasileira. Interpretação crítica e possibilidades de efetivação**, p. 135.

²³⁰ Art. 5º, §2º, CF: “Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”. In CARRION, Valentin. Obra citada, p. 821.

²³¹ SILVA, Paulo Henrique Tavares da. Obra citada, p. 136.

²³² CÓRDOVA, Éfren. Obra citada, p. 193.

Portanto, para conferir efetividade na valorização do trabalho em uma economia neoliberal e globalizada é preciso a adoção de um direito social, contraposto a um direito reflexivo, exigindo-se, desta forma, do Estado a adoção de condutas positivas para garantia de direitos que consagrem a dignidade da pessoa humana, especialmente, do trabalhador, bem como para o desenvolvimento de políticas públicas capazes de engajar os excluídos do mercado de trabalho.

Como defende Alain Touraine, é preciso dar prioridade ao trabalho:

“(...) é preciso, em matéria de política social, dar de novo a primazia aos problemas do trabalho. O objetivo central deve ser combinar a flexibilidade cada vez maior das empresas com a defesa do trabalho, que não deve ser considerado somente como uma mercadoria. Em face da escalada das ideologias que vêm na flexibilidade do trabalho a condição primordial para o sucesso econômico, é preciso elaborar uma política do trabalho que seja compatível com as novas condições da vida econômica, com a rapidez das mudanças tecnológicas e a abertura das economias nacionais para um mundo onde se multiplicam os novos países industriais e onde, sobretudo, se desencadeia um capitalismo financeiro cada vez mais separado da vida econômica. Certamente não é fácil definir e aplicar tal política de emprego e do trabalho, mas já seria muito importante reconhecer que ela tem prioridade absoluta”.²³³

É indispensável, assim, superar o individualismo e regulamentar a possibilidade do diálogo social, mediante um pacto social, capaz de superar os graves problemas sociais decorrentes da mundialização do capital e gerar riquezas para o país.

A implantação do pacto social deverá ser realizada através de emenda constitucional, cuja sugestão de projeto encontra-se em anexo. Diante disso, apresentam-se três diretrizes para a efetivação do pacto social:

A primeira delas trata-se da negociação coletiva ampla, sem limites e sem a participação dos sindicatos. Desta forma, empregados, empregadores e o Estado podem negociar livremente as disposições e condições contratuais. É a verdadeira concretização do fenômeno da prevalência do negociado sobre o legislado, ainda

²³³ TOURAINE, Alain. *Como sair do liberalismo?*, p. 129-130. *Apud* Paulo Henrique Tavares da Silva. **A valorização do trabalho como princípio constitucional da ordem econômica brasileira. Interpretação crítica e possibilidades de efetivação**, p. 138.

que aquele não seja mais benéfico ao trabalhador. É a chamada flexibilização pela desregulamentação da legislação.

A segunda permite a flexibilização da legislação trabalhista, desde que respeitados os limites insertos no artigo 7º, da CF, visto que os direitos sociais enquadram-se nos direitos e garantias fundamentais, constituindo-se, portanto, cláusulas pétreas, impossíveis de serem alteradas, até mesmo por emenda constitucional. É a chamada flexibilização por adaptação. A norma trabalhista é adequada à realidade econômica, política e social do país, sem que haja uma redução nos direitos trabalhistas constitucionalmente previstos. Haverá a prevalência do negociado sobre o legislado com limites, porém as partes terão condições de fazer concessões. Assim, será possível negociar adicionais, horas extras, dentre outros.

A terceira e última, admite a flexibilização das leis trabalhistas, porém de uma forma mais restrita. Deverão ser respeitados não só os direitos constitucionalmente previstos, mas, também, aqueles estipulados na CLT. Assim, obrigatoriamente, o negociado somente prevalecerá sobre o legislado se for mais benéfico ao trabalhador.

Para que a segunda ou a terceira proposta obtenham êxito e respeitem os limites que lhe são impostos, será indispensável a participação dos atores sociais, ou seja, dos sindicatos, das federações, confederações, das centrais sindicais, da ANAMATRA, da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT, da ABRAT, da OAB dentre outras entidades e do governo.

O melhor crivo ilustrador das diretrizes sugeridas é aquele que permite a modificação da legislação trabalhista mediante negociação tripartite, respeitados os limites constitucionais insertos no artigo 7º. O negociado terá, então, prevalência sobre o legislado quando não ultrapassar as barreiras que lhe foram impostas (art. 7º, CF). Assim, poderão ser excluídas as nuances da legislação trabalhista como, por exemplo, o intervalo, permitindo-se a efetivação do emprego (garantia da estabilidade) e, ainda, contribuirá para com o desafogamento da Justiça do Trabalho.

Conclui-se, então, que a elaboração do pacto social oriundo da negociação entre os atores sociais acerca dos direitos trabalhistas, tem como objetivo a concretização do interesse coletivo, da paz e do bem estar social, da inserção social, da valorização da dignidade da pessoa humana e do trabalhador.

V - CONCLUSÃO

Como foi visto ao longo deste trabalho, a Constituição Federal brasileira desenha uma nítida opção pelo Estado Social, especialmente na defesa da valorização do trabalho humano e da dignidade da pessoa humana, além de primar pela paz social e por uma sociedade justa e solidária.

No entanto, ocorreram várias mudanças no cenário produtivo, decorrentes da globalização da economia, que rompeu fronteiras nacionais e contribuiu para o desenvolvimento tecnológico, da informática e da comunicação; e do ideário neoliberal, que introduziu um modelo de Estado mínimo, lei de mercado sobrepondo-se à lei do Estado, a submissão do social ao econômico e ataque ao sindicalismo.

Com isso, os antigos métodos de produção foram transformados. Como corolário, houve uma redução nos postos de trabalho e um aumento na produção. Constatou-se, também, um processo de flexibilização da legislação trabalhista marcado pela desconstitucionalização dos direitos sociais, precarização do trabalho, trabalho informal, desemprego, exclusão social, miserabilidade, dentre outros.

Neste contexto, observou-se que, apesar do texto constitucional brasileiro ser dirigente e garantir os direitos sociais e fundamentais, a situação política-econômica do país jamais permitiu a sua concretização.

A presente pesquisa, portanto, apresenta o diálogo social como uma alternativa viável de superação da nova realidade econômica e do direito do trabalho.

A implantação do pacto social, decorrente do diálogo reflexivo entre o governo e os atores sociais (sindicatos, federações, confederações, centrais sindicais, Ministério do Trabalho e Emprego, Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas, Ordem dos Advogados do Brasil, dentre outros) e baseada em uma responsabilidade social pode ser capaz de alcançar o bem-estar coletivo, a exemplo do que aconteceu na Espanha.

O pacto social é uma forma de o país superar o dilema regulatório, visto que restou provado que a legislação trabalhista não é capaz de cumprir o seu papel em sua integralidade e prever todas as espécies de trabalho. Assim, alguns trabalhadores ficam à margem do princípio protetivo do empregado.

A responsabilidade de proteção ao trabalho e ao empregado deve ser dividida entre o Estado e os atores sociais, ressaltando-se, aqui, que a presença do Estado nas negociações é indispensável, para garantir que os limites constitucionais previstos no art. 7º sejam sempre respeitados.

Segundo Maria Ângela Marques Del Claro:

“a resposta do Direito do Trabalho passa, necessariamente, pelo reconhecimento da nova realidade, das novas exigências e das normatividades extra e intra-estatais, organizadas no âmago dos conflitos, no convívio das diferenças e contradições sociais, tendo por condição básica a construção de um pluralismo jurídico e político aberto, mediante a democracia participativa. Em outras palavras, é imperioso desenvolver a idéia-força concertação social, conjugando a vontade política estatal à autonomia privada coletiva, que sirva de instrumento para a transposição da democracia representativa à democracia participativa no que diz respeito às relações de trabalho”.²³⁴

Diante disso, pode-se afirmar que a flexibilização da legislação trabalhista, se adotada como forma de adaptação do direito do trabalho à realidade econômica e social do país, não é de todo ruim. Pelo contrário, ao invés de suprimir os direitos sociais constitucionais, contribui para a manutenção dos empregos, fim da informalidade e geração de novos empregos.

Conclui-se, assim, que a incorporação do pacto social no ordenamento jurídico brasileiro, através de uma emenda constitucional e com a concretização dos ideais definidos para o Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social e para o Fórum Nacional do Trabalho, irão contribuir fortemente para a valoração dos princípios constitucionalmente previstos buscando, sempre, privilegiar a dignidade da pessoa humana.

Portanto, os atores sociais devem se conscientizar e lembrar seu papel na sociedade, mantendo-se abertos a negociações tripartites e concessões, para lutar contra a precarização do trabalho e pela oferta de novos postos de trabalho, com o objetivo de garantir a dignidade da pessoa humana e do trabalhador.

²³⁴ DEL CLARO, Maria Angela Marques. Obra citada, p. 148.

VI - BIBLIOGRAFIA

ALBROW, Martin; KING, Elizabeth. *Globalization, Knowledge and Society (Readings from "Internacional Sociology")*, Sage Publications, Londres, 1990. Citação de "One World Society". *Apud* Octavio Ianni. **Teorias da globalização**. 10ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

ALMEIDA, Carlos A. Neves. *O diálogo social: modalidades, projecções jurídicas, linhas de desenvolvimento*. In: Antonio Moreira (Coord.). *Anais x jornadas luso-hispano-brasileiras de direito do trabalho*. Coimbra: Almedina, 1999. *Apud* Maria Ângela Marques Del Claro. **A teoria da concertação social e contributos para as questões complexas do direito do trabalho no Brasil**, Curitiba, 2003. Dissertação (Mestrado em Direito das Relações Sociais) – Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Paraná.

ALMEIDA, Paulo Roberto de. *O Brasil e os blocos regionais: soberania e interdependência*. São Paulo: São Paulo em perspectiva, 16(1): 3-16, 2002.

ALVAREZ, Oscar Hernández. *O pacto social na América Latina*. São Paulo: Editora LTr, 1995.

_____. *Concertación social: teoría general y experiencia latinoamericana*. CIVITAS. **Revista española de Derecho del Trabajo**. n. 80, nov.-dez. 1996. *Apud* Maria Ângela Marques Del Claro. **A teoria da concertação social e contributos para as questões complexas do direito do trabalho no Brasil**, Curitiba, 2003. Dissertação (Mestrado em Direito das Relações Sociais) – Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Paraná.

ANDERSON, Perry. *Balanço do neoliberalismo*. In: Emir Sader; Pablo Gentilli (Org.). **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o estado democrático**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Curso de direito sindical – teoria e prática*. São Paulo: Editora LTr, 1991.

ARAÚJO, José Carlos Evangelista de. *Transformações no conceito de trabalho e sociedade pós-industrial*. In: Tércio José Vidotti; Francisco Alberto da Motta Peixoto Giodani (Coord.). **Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial. Estudos em homenagem ao Ministro Antonio José de Barros Levenhagen**. São Paulo: LTr, 2003.

ARRUDA, Evelyn Fabrícia de. *O pacto social nos diversos países*. **Revista Jurídica Uniandrade** – Centro Universitário Campos de Andrade. v. 1, n. 1, jan./jun. 2004. Curitiba: Uniandrade, 2004, p. 43-71.

AZEVEDO, Plauto Faraco de. *Direito, justiça social e neoliberalismo*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *Los limites de la flexibilidad Del mercado de trabajo*. **Revista Jurídica do Trabalho**, Salvador, ano 2, n. 6, p. 41, jul/set 1986. *Apud* Antonio Fabrício de Matos Gonçalves. **Flexibilização trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

BARROS JÚNIOR, Cássio Mesquita. *Pacto social e a construção de uma sociedade democrática*, **Revista LTr** 52-3, São Paulo: LTr, 1988. *Apud* Maria Ângela Marques Del Claro. **A teoria da concertação social e contributos para as questões complexas do Direito do Trabalho no Brasil**, Curitiba, 2003. Dissertação (Mestrado em Direito das Relações Sociais) – Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Paraná.

BELTRAN, Ari Possidonio. *Direito internacional, direito comunitário e seus reflexos no direito do trabalho*. [online] Disponível na internet via WWW.URL:<<http://www.allemar.tripod.com.br/alemamar/id15.html>>. Última atualização em 20 de janeiro de 2007.

BENITES FILHO, Flavio Antonello. *Direito sindical espanhol – A transição do franquismo à democracia*. São Paulo: Editora LTr, 1997.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional brasileiro*. 7ª ed. São Paulo: Malheiros, 1997.

BUONFIGLIO, Maria Carmela; DOWLING, Juan Afonso. *Flexibilidade das relações de trabalho e precarização: uma análise comparativa*. XXIV ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM CIÊNCIAS SOCIAIS - ANPOCS, GT 20: Trabalho e sociedade, Sessão: A nova configuração do Trabalho, Paraíba: UFPB, 2003. Disponível em: <<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/anpocs00/gt20/00gt2021.doc>>. Acesso em 07 fev. 2007.

CANARIS, Claus –Wilhelm. *Pensamento sistemático e conceito de sistema na ciência do direito*. 2ª ed. Tradução: Antonio Manuel da Rocha e Menezes Cordeiro. Título original: **Systemdenken und systembegriff in der jurisprudence**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1996.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital. *Constituição da República Portuguesa – Anotada*, Coimbra: Almedina, 1993. *Apud* Maria Ângela Marques Del Claro. **A teoria da concertação social e contributos para as questões complexas do Direito do Trabalho no Brasil**. Curitiba, 2003. Dissertação (Mestrado em Direito das Relações Sociais) – Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Paraná.

_____. *Constituição dirigente e vinculação do legislador*. 2ª ed., Coimbra: Coimbra Editora, 2001.

_____. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 3ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 1999. *Apud* Arnaldo Süssekind. **Direito constitucional do trabalho**. 2ª ed. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho: legislação complementar jurisprudência*. 31ª ed., atual. e ampl., São Paulo: Editora Saraiva, 2006.

CLÈVE, Clèmerson Merlin. *A fiscalização abstrata de constitucionalidade do direito brasileiro*. São Paulo: RT, 1995. *Apud* José Affonso Dallegrave Neto. **Sistema jurídico e proeminência da Constituição**. *Revista da Anamatra*. Rio de Janeiro: Forense. Vol. IV, 2002, p. 227-153.

Conselho servirá para estimular reformas. **Jornal o Estado de São Paulo**, São Paulo, 08 de novembro de 2002, p. A4.

Coordenador da transição defende adoção de novo “contrato social”. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 08 de novembro de 2002, p. A4.

CÓRDOVA, Éfren (Dir.). *As relações coletivas de trabalho na América Latina*. Um estudo de seus atores, suas diversas manifestações e seus conflitos, com especial referência ao setor privado. Tradução de Maria Luiza Jacobson. Versão cor., aum. e atualizada, São Paulo: LTR: IBRART, Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 1985.

COUTINHO, Aldacy Rachid (Relatora). *Conferência Estadual do Trabalho - relatório síntese*, 7 de agosto de 2003.

COUTINHO, Jacinto Nelson de Miranda (Org.). *Canotilho e a constituição dirigente*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

CRUZ, Paulo Márcio. *Política, poder, ideologia e Estado contemporâneo*. Florianópolis: Diploma Legal, 2001.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso (Coord.). *Inovações na legislação trabalhista*. Reforma trabalhista ponto a ponto. 2ª ed., rev. atual. São Paulo: Editora LTr, 2002.

_____. *Análise de conjuntura sócio-econômica e o impacto no Direito do Trabalho*. In José Affonso Dallegrave Neto (Coord.). **Direito do trabalho contemporâneo. Flexibilização e efetividade**. São Paulo: LTr, 2003, p. 7-32.

_____. *Fundamentos para uma teoria crítica da responsabilidade civil da (in) execução do contrato de trabalho à luz do solidarismo constitucional*. Curitiba, 2002. Tese (Doutorado em Direito) – Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Paraná.

_____. *Sistema jurídico e proeminência da constituição*. **Revista da Anamatra**. Rio de Janeiro: Forense. Vol. IV, 2002, p. 227-153.

DEL CLARO, Maria Ângela Marques. *A teoria da concertação social e contributos para as questões complexas do Direito do Trabalho no Brasil*. Curitiba, 2003. Dissertação (Mestrado em Direito das Relações Sociais) – Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Paraná.

_____. *A autonomia privada coletiva como fonte de normas trabalhistas no Brasil, durante os últimos seis anos do século XX. Apud José Affonso Dallegrave Neto (Coord.). **Direito do trabalho contemporâneo. Flexibilização e efetividade.** São Paulo: LTr, 2003, p. 420-462.*

DOMINGOS, Sávio; ZAINAGHI, Yone Frediani (Coord.). *Novos rumos de direito do trabalho na América Latina.* São Paulo: LTr, 2003.

FELÍCIO, João. *Participação e luta por emprego e salário.* Tendências/Debates, Opinião. **Jornal Folha de São Paulo**, São Paulo, 1º de maio de 2003, p. A3. *Apud Maria Ângela Marques Del Claro. **A teoria da concertação social e contributos para as questões complexas do direito do trabalho no Brasil.** Curitiba, 2003. Dissertação (Mestrado em Direito das Relações Sociais) – Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Paraná.*

FERNANDES, António Monteiro. *Temas laborais.* Coimbra: Livraria Almedina, 1984.

FERRAZ JÚNIOR, Tércio. *Introdução ao estudo do direito – Técnica, decisão, dominação.* 2ª ed., São Paulo: Ed. Atlas, 1994.

FONSECA, Ricardo Marcelo. *Modernidade e contrato de trabalho.* Do sujeito de direito à sujeição jurídica. São Paulo: LTr, 2002.

FREITAS JUNIOR, Antonio Rodrigues. *Direito do trabalho na era do desemprego.* São Paulo: LTr, 1999. *Apud Paulo Henrique Tavares da Silva. **A valorização do trabalho como princípio constitucional da ordem econômica brasileira. Interpretação crítica e possibilidades de efetivação.** Curitiba: Juruá, 2003.*

_____. *Pactos sociais e modelos de relações coletivas de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho.** São Paulo: Revista dos Tribunais, n. 66, ano 12, mar.-abr., 1987. Apud Maria Ângela Marques Del Claro. **A teoria da concertação social e contributos para as questões complexas do Direito do Trabalho no Brasil.** Curitiba, 2003. Dissertação (Mestrado em Direito das Relações Sociais) – Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Paraná.*

_____. *Conteúdo dos pactos sociais.* São Paulo: LTr, 1993. *Apud Luiz Eduardo Gunther; Cristina Maria Navarro Zornig. **Os significados do pacto social e sua implantação no Brasil. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.** Santa Catarina, n. 20, p. 51-59, 2º semestre/2004.*

_____. *Globalização & integração regional: horizontes para o reencantamento do direito do trabalho num quadro de crise do Estado-nação. **Revista LTr – Legislação do Trabalho,** São Paulo, 61-62, fev.1997. Apud Paulo Henrique Tavares da Silva. **A valorização do trabalho como princípio constitucional da ordem econômica brasileira. Interpretação crítica e possibilidades de efetivação.** Curitiba: Juruá, 2003.*

FREITAS, Juarez. *A interpretação sistemática do direito*. São Paulo: Malheiros, 1995. *Apud* José Affonso Dallegrave Neto. **Sistema jurídico e proeminência da Constituição**. *Revista da Anamatra*. Rio de Janeiro: Forense. Vol. IV, 2002, p. 227-153.

GARCIA, Alonso. *Curso de derecho Del trabajo*. título, I, p. 416. *Apud* Alfredo J. Ruprecht. **Relações coletivas de trabalho**. Revisão técnica de Irany Ferrari, tradução Edílson alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995.

GENRO, Tarso. *Um futuro para amar: estudo preliminar*. *Apud* Antonio Baylos. *Direito do Trabalho: modelo para armar*. São Paulo: LTr, 1999. *Apud* Paulo Henrique Tavares da Silva. **A valorização do trabalho como princípio constitucional da ordem econômica brasileira**. *Interpretação crítica e possibilidades de efetivação*. Curitiba: Juruá Editora, 2003.

GEVAERD FILHO, Jair. *Direito societário – teoria e prática da função: princípios e casuística*. v. I, Curitiba: Gênese, 2001.

GIDDENS, Anthony. *As conseqüências da modernidade*. Tradução de Raul Fiker, São Paulo: Ed. Unesp, 1991. *Apud* Octavio Ianni. **Teorias da globalização**. 10ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. *Os direitos sociais no âmbito do sistema internacional de normas de proteção dos direitos humanos e seu impacto no direito brasileiro: problemas e perspectivas*. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Paraná, n. 49, p. 73-101, jan/jun/2003.

GONÇALVES, Antonio Fabrício de Matos. *Flexibilização trabalhista*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

GORZ, André. *Adeus ao proletariado – para além do socialismo*. *Apud* José Carlos Evangelista de Araújo. *Transformações no conceito de trabalho e sociedade pós-industrial*. In Tércio José Vidotti e Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani (Coord.). **Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial. Estudos em homenagem ao Ministro Antonio José de Barros Levenhagen**. São Paulo: Ltr, 2003.

GRAU, Eros Roberto. *Canotilho e a constituição dirigente*. In Jacinto Nelson de Miranda Coutinho (Org.). Rio de Janeiro: Renovar, 2003, prefácio.

_____. *A ordem econômica na Constituição de 1988: interpretação crítica*. 7ª ed. São Paulo: Malheiros, 2002. *Apud* José Affonso Dallegrave Neto. *Solidarismo contratual previsto na Constituição Federal*. In **Fundamentos para uma teoria crítica da responsabilidade civil da (in) execução do contrato de trabalho à luz do solidarismo constitucional**. Curitiba, 2002. Tese (Doutorado em Direito) – Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Paraná.

GUNTHER, Luiz Eduardo; ZORNIG, Cristina Maria Navarro. *Os significados do Pacto Social e sua implantação no Brasil*. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Santa Catarina, n. 20, p. 51-59, 2º semestre/2004.

HASSON, Roland. *O trabalho subordinador e o trabalho subordinado: ensaio geopolítico*. In Roland Hasson; Marco Antonio César Villatore (Coord.). **Direito do trabalho. Análise crítica**. Volume I. Curitiba: Juruá, 2006, p. 171-185.

HESSE, Konrad. *A força normativa da Constituição*. Tradução: Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabres Editor, 1991.

IANNI, Octavio. *A era do globalismo*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999.

_____. *Teorias da globalização*. 10ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

LETTIERI, Antonio. *Notas sobre a globalização e sua ideologia*. In Tullo Vigevani; Jorge Lorenzetti (Coord.). **Globalização e integração regional: atitudes sindicais e impactos sociais**. São Paulo: LTr, 1998, p. 80-100.

LISBOA, Armando de Melo. *Mercado e economia solidária*. In **Transformações e dilemas da globalização: um diálogo Brasil/Portugal**. São Paulo: Cortez, 2002, p. 123-143.

Lula Presidente. Plano de Governo 2007/2010. [online] Disponível na Internet via WWW.URL:http://www.pt.or.br/site/assets/plano_governo.pdf>. Último acesso em 24 de janeiro de 2007.

MACHADO, Sidnei. *A subordinação jurídica na relação de trabalho*. Curitiba, 2002. Tese (Doutorado em Direito) – Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Paraná.

MACIEL, José Alberto Couto. *Revista Consulex*. p. 20. *Apud* Antonio Fabrício de Matos Gonçalves. **Flexibilização trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

MAGANO, Otavio Bueno. Em manifestação ao Jornal Folha de São Paulo, São Paulo, 22 de novembro de 2001. *Apud* Antonio Fabrício de Matos Gonçalves. **Flexibilização trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

MAGNOLI, Demétrio. *Globalização, Estado nacional e espaço mundial*. São Paulo: Editora Moderna, 1997.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*. São Paulo: LTr, 2000. *Apud* Antonio Fabrício de Matos Gonçalves. **Flexibilização trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

MANNRICH, Nelson (Org.). *Constituição Federal, consolidação das leis do trabalho, legislação trabalhista e previdenciária*. 7ª ed. rev, atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2006.

MARTIN, Hans-Peter; SCHUMANN, Harald. *A armadilha da globalização: o assalto à democracia e ao bem-estar social*. Tradução: Waldtraut U. E. Rose e Clara C. Saciewicz. 6ª ed. São Paulo: Globo, 1999.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *O manifesto do partido comunista*. 1848. Tradução: José Barata Moura. Lisboa: Editorial Avante, 1997. [online] Disponível na Internet via [WWW.URL:<http://www.marxists.org/portugues/marx/1848/ManifestoDoPartidoComunista/Index.htm>](http://www.marxists.org/portugues/marx/1848/ManifestoDoPartidoComunista/Index.htm). Última atualização em 20 de janeiro de 2007.

MASI, Domenico. *Desenvolvimento sem trabalho*. Tradução: Eugênia Deheinzelin. São Paulo: Editora Esfera, 1999.

MEIRELLES, Jussara. *O ser e o ter na codificação civil brasileira: do sujeito virtual à clausura patrimonial*. In Luiz Edson Fachin. **Repensando fundamentos do Direito Civil brasileiro contemporâneo**. Rio de Janeiro: Renovar, 1998, p. 87-113.

MENDES, Candido. *Lula: entre a impaciência e a esperança*. Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *A negociação coletiva no contexto democrático – sistema brasileiro e avaliação de experiências pós-corporativas estrangeiras*. Apud Luiz Eduardo Gunther; Cristina Maria Navarro Zornig. **Os significados do pacto social e sua implantação no Brasil**. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Santa Catarina, n. 20, p. 51-59, 2º semestre/2004.

_____. *A política trabalhista e a República*. São Paulo: LTr, 1985. Apud Luiz Eduardo Gunther; Cristina Maria Navarro Zornig. **Os significados do pacto social e sua implantação no Brasil**. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Santa Catarina, n. 20, p. 51-59, 2º semestre/2004.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. *Flexibilização do direito do trabalho*, São Paulo: LTr, 1991, Apud Luiz Carlos Amorim Robortella. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

NEVES, Tatiana de Cássia Melo. *Cláusula pétrea e direito social: inclusão ou exclusão social?* In Marco Túlio Viana (Coord.). **A reforma sindical no âmbito da nova competência trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2005.

OIT adopta novas medidas sobre segurança e saúde, relação de trabalho e uma resolução sobre amianto. [online] Disponível na Internet via [WWW.URL:<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>](http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm). Último acesso em 18 de janeiro de 2007.

PASSOS, Edésio. *Reflexões e propostas sobre a reforma trabalhista e sindical*. In **Revista LTr Legislação do Trabalho**, v. 67, n. 5, maio 2003.

PERLINGIERI, Pietro. *Introdução ao direito civil-constitucional*. Tradução de Maria Cristina de Cicco. 3ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 1997. Apud José Affonso Dallegre Neto. **Sistema jurídico e proeminência da constituição**. **Revista da Anamatra**. Rio de Janeiro: Forense. Vol. IV, 2002, p. 227-153.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1988.

PT quer reduzir jornada para 40 horas semanais. Jornal o Estado de São Paulo, São Paulo, 18 de novembro de 2002, p. A6.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno direito do trabalho: flexibilização, terceirização, novas tecnologias, contratos atípicos, participação na empresa*. São Paulo: LTr, 1994.

_____. *Prevalência da negociação coletiva sobre a lei*. In Yone Frediani; Jane Granzoto Torres da Silva (Coord.). *O direito do trabalho na sociedade contemporânea*. Apud Paulo Henrique Tavares da Silva. ***A valorização do trabalho como princípio constitucional da ordem econômica brasileira. Interpretação crítica e possibilidades de efetivação***. Curitiba: Juruá, 2003.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. Tradução Wagner Giglio. São Paulo: LTr, 1978. Apud José Affonso Dallegrave Neto. ***Inovações na legislação trabalhista. Reforma trabalhista ponto a ponto***. 2ª ed., rev. atual. São Paulo: LTr, 2002.

ROMITA, Arion Sayão. *Direito do trabalho – Temas em aberto*. São Paulo: Ltr, 1998, p. 111-120.

_____. *Direito do trabalho. Estudos*. Rio de Janeiro: Livraria Jurídica Freitas Bastos, 1981.

RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*. Revisão técnica de Irany Ferrari, tradução Edílson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995.

SADER, Emir; GENTILE, Pablo (Org.). *Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o estado democrático*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

SAN VICENTE, Osvaldo Montero. *Derecho del trabajo de los países del Mercosur*. Un estudio de derecho comparado – primera parte. 1ª ed. Montevideo: Fundacion de Cultura Universitária, 1996.

SANTOS, Boaventura de Souza. *A crítica da razão indolente: contra o desperdício da experiência*. 3ª ed., São Paulo: Cortez, 2001.

_____. *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*. Reinventar a emancipação social para novos manifestos. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

SANTOS, Hermelino de Oliveira. *Constitucionalização do direito do trabalho no Mercosul*. São Paulo: LTr, 1998.

Seguridad y salud en el trabajo. [online] Disponível na Internet via WWW.URL:<<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>>. Último acesso em 18 de janeiro de 2007.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 16ª ed. rev. e atual. nos termos da reforma constitucional (até a Emenda Constitucional n. 20, de 15.12.1998). São Paulo: Malheiros Editores Ltda., 1999.

SILVA, José Ajuricaba da Costa e. *Processo da globalização da economia e seus reflexos no judiciário trabalhista*. **Revista LTr – Legislação do Trabalho**, São Paulo, 61-11, nov. 1997, p. 1448. *Apud* Paulo Henrique Tavares da Silva. **A valorização do trabalho como princípio constitucional da ordem econômica brasileira. Interpretação crítica e possibilidades de efetivação**. Curitiba: Juruá, 2003.

SILVA, Luis Carlos Cândido Martins Sotero da. *As centrais sindicais brasileiras*. In Tarcio José Vidotti; Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani (Coord.). **Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial**. Estudos em homenagem ao Ministro Antonio José de Barros Levenhagen. São Paulo: LTr, 2003, p. 233-272.

SILVA, Paulo Henrique Tavares da. *Valorização do trabalho como princípio constitucional da ordem econômica brasileira*. Interpretação crítica e possibilidades de efetivação. Curitiba: Juruá, 2003.

SILVA, Paulo Pereira. Em manifestação ao Jornal Folha de São Paulo, publicada em 22/11/01. *Apud* Antonio Fabrício de Matos Gonçalves. **Flexibilização trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

STRECK, Lênio Luiz. *Hermenêutica jurídica e(m) crise*. Uma exploração hermenêutica da construção do direito. 2ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2000. *Apud* José Afonso Dallegre Neto. **Fundamentos para uma teoria crítica da responsabilidade civil da (in) execução do contrato de trabalho à luz do solidarismo constitucional, Fundamentos para uma teoria crítica da responsabilidade civil da (in) execução do contrato de trabalho à luz do solidarismo constitucional**. Curitiba, 2002. Tese (Doutorado em Direito) – Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Paraná.

_____. *Jurisdição constitucional e hermenêutica*. Uma nova crítica do direito. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002. *Apud* José Afonso Dallegre Neto. **Fundamentos para uma teoria crítica da responsabilidade civil da (in) execução do contrato de trabalho à luz do solidarismo constitucional, Fundamentos para uma teoria crítica da responsabilidade civil da (in) execução do contrato de trabalho à luz do solidarismo constitucional**. Curitiba, 2002. Tese (Doutorado em Direito) – Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Paraná.

_____. *A inefetividade dos direitos sociais e a necessidade da construção de uma teoria tardia da constituição dirigente adequada a países de modernidade tardia*. In **Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional**. Curitiba: Academia Brasileira de Direito Constitucional, n. 2, 2002, p. 25.64.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1998. *Apud* Maria Ângela Marques Del Claro. **A teoria da concertação social e contributos para as questões complexas do direito do trabalho no Brasil**, Curitiba, 2003. Dissertação (Mestrado em Direito das Relações Sociais) – Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Paraná.

_____. *Direito constitucional do trabalho*. 2ª ed. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Instituições de direito do trabalho*. 19ª ed. São Paulo: LTr, 2000 [2v].

TOURAINÉ, Alain. *Como sair do liberalismo?* São Paulo: Edusc, 1999, p. 129-130. *Apud* Paulo Henrique Tavares da Silva. **A valorização do trabalho como princípio constitucional da ordem econômica brasileira. Interpretação crítica e possibilidades de efetivação**. Curitiba: Juruá, 2003.

URIARTE, Oscar Ermida. *A flexibilidade*. São Paulo: LTr, 2002. *Apud* Antonio Fabrício de Matos Gonçalves. **Flexibilização trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

VIEWEG, Theodor. *Tópica e jurisprudência*. Tradução: Tércio Sampaio Ferraz Júnior. Brasília: Departamento de Imprensa Nacional, 1979.

VIEWEG, Theodor. *Tópica e jurisprudência*. Tradução: Tércio Sampaio Ferraz Júnior. Brasília: Departamento de Imprensa Nacional, 1979. *Apud* José Affonso Dallegre Neto. **Sistema jurídico e proeminência da Constituição. Revista da Anamatra**. Rio de Janeiro: Forense. Vol. IV, 2002, p. 227-153.

VILLATORE, Marco Antonio César; FRAHM, Carina. *Dumping social e o direito do trabalho*. In Tarcio José Vidotti; Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani (Coord.). **Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial. Estudos em homenagem ao Ministro Antonio José de Barros Levenhagen**. São Paulo: LTr, 2003, p. 149-181.

WALDRAFF, Célio Horst. *Os paradoxos do neoliberalismo*. [online] Disponível na internet via WWW.URL:<http://www.internet-lex.com.br>. Último acesso em 10 de janeiro de 2007.

VII – Anexos

Projeto de Emenda Constitucional N. ____, de 04 de Fevereiro de 2007.

Acrescenta os incisos IX, X, XI e XII ao art. 8º da Constituição Federal, que dispõe sobre a possibilidade de modificação da legislação trabalhista mediante negociação coletiva tripartite.

As Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do parágrafo 3º do artigo 60 da Constituição Federal, promulgam esta emenda ao texto constitucional.

Art. 1º. Os incisos IX, X, XI e XII do Art. 8º da Constituição Federal passam a vigorar com a seguinte redação:

Art.8º. “É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte”:

.....
.....

IX. As condições de trabalho poderão ser ajustadas mediante pacto social com a participação, obrigatoriamente, de representantes do Governo; de representantes dos empregadores e dos empregados, compreendendo-se os sindicatos, as federações, as confederações e as centrais sindicais; da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho; da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho; da Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas, da Ordem Brasileira dos Advogados e do Ministério do Trabalho e Emprego;

X. Para a celebração do pacto social os atores sociais e o Governo deverão deliberar em reuniões, no mínimo uma por semestre, a serem realizadas na sede da

Secretaria Especial do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social, em Brasília, contando, no mínimo, com:

- a) três representantes do Governo;
- b) três representantes dos empregados;
- c) três representantes dos empregadores;
- d) dois membros da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho
- e) dois membros da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho;
- f) dois membros da Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas;
- g) dois membros da Ordem dos Advogados do Brasil;
- h) dois representantes do Ministério do Trabalho e Emprego.

XI. As condições de trabalho negociadas mediante pacto social prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho (NR).

XII. Os pactos sociais deverão ser depositados no Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social.

Art. 2º. Esta Emenda entrará em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 04 de fevereiro de 2007.

Declaração da OIT sobre o princípios e direitos fundamentais no trabalho

Considerando que a criação da OIT procede da convicção de que a justiça social é essencial para garantir uma paz universal e permanente;

Considerando que o crescimento econômico é essencial, mas insuficiente, para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza, o que confirma a necessidade de que a OIT promova políticas sociais sólidas, a justiça e instituições democráticas;

Considerando, portanto, que a OIT deve hoje, mais do que nunca, mobilizar o conjunto de seus meios de ação normativa, de cooperação técnica e de investigação em todos os âmbitos de sua competência, e em particular no âmbito do emprego, a formação profissional e as condições de trabalho, a fim de que no âmbito de uma estratégia global de desenvolvimento econômico e social, as políticas econômicas e sociais se reforcem mutuamente com vistas à criação de um desenvolvimento sustentável de ampla base;

Considerando que a OIT deveria prestar especial atenção aos problemas de pessoas com necessidades sociais especiais, em particular os desempregados e os trabalhadores migrantes, mobilizar e estimular os esforços nacionais, regionais e internacionais encaminhados à solução de seus problemas, e promover políticas eficazes destinadas à criação de emprego;

Considerando que, com o objetivo de manter o vínculo entre progresso social e crescimento econômico, a garantia dos princípios e direitos fundamentais no trabalho reveste uma importância e um significado especiais ao assegurar aos próprios interessados a possibilidade de reivindicar livremente e em igualdade de oportunidades uma participação justa nas riquezas a cuja criação têm contribuído, assim como a de desenvolver plenamente seu potencial humano;

Considerando que a OIT é a organização internacional com mandato constitucional e o órgão competente para estabelecer Normas Internacionais do Trabalho e ocupar-se das mesmas, e que goza de apoio e reconhecimento

universais na promoção dos direitos fundamentais no trabalho como expressão de seus princípios constitucionais;

Considerando que numa situação de crescente interdependência econômica urge reafirmar a permanência dos princípios e direitos fundamentais inscritos na Constituição da Organização, assim como promover sua aplicação universal;

A Conferência Internacional do Trabalho,

1. Lembra:

a) que no momento de incorporar-se livremente à OIT, todos os Membros aceitaram os princípios e direitos enunciados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia, e se comprometeram a esforçar-se por alcançar os objetivos gerais da Organização na medida de suas possibilidades e atendendo a suas condições específicas;

b) que esses princípios e direitos têm sido expressados e desenvolvidos sob a forma de direitos e obrigações específicos em convenções que foram reconhecidas como fundamentais dentro e fora da Organização.

2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:

a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;

b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;

c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e

d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

3. Reconhece a obrigação da Organização de ajudar a seus Membros, em resposta às necessidades que tenham sido estabelecidas e expressadas, a alcançar esses objetivos fazendo pleno uso de seus recursos constitucionais, de funcionamento e orçamentários, incluída a mobilização de recursos e apoio

externos, assim como estimulando a outras organizações internacionais com as quais a OIT tenha estabelecido relações, de conformidade com o artigo 12 de sua Constituição, a apoiar esses esforços:

a) oferecendo cooperação técnica e serviços de assessoramento destinados a promover a ratificação e aplicação das convenções fundamentais;

b) assistindo aos Membros que ainda não estão em condições de ratificar todas ou algumas dessas convenções em seus esforços por respeitar, promover e tornar realidade os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções; e

c) ajudando aos Membros em seus esforços por criar um meio ambiente favorável de desenvolvimento econômico e social.

4. Decide que, para tornar plenamente efetiva a presente Declaração, implementarse-á um seguimento promocional, que seja crível e eficaz, de acordo com as modalidades que se estabelecem no anexo que será considerado parte integrante da Declaração.

5. Sublinha que as normas do trabalho não deveriam utilizar-se com fins comerciais protecionistas e que nada na presente Declaração e seu seguimento poderá invocar-se nem utilizar-se de outro modo com esses fins; ademais, não deveria de modo algum colocar-se em questão a vantagem comparativa de qualquer país sobre a base da presente Declaração e seu seguimento.

Anexo

Seguimento da Declaração

I.OBJETIVO GERAL

1. O objetivo do seguimento descrito a seguir é estimular os esforços desenvolvidos pelos Membros da Organização com o objetivo de promover os princípios e direitos fundamentais consagrados na Constituição da OIT e a Declaração de Filadélfia, que a Declaração reitera.

2. De conformidade com este objetivo estritamente promocional, o presente seguimento deverá contribuir a identificar os âmbitos em que a assistência da Organização, por meio de suas atividades de cooperação técnica, possa resultar útil

a seus Membros com o fim de ajudá-los a tornar efetivos esses princípios e direitos fundamentais. Não poderá substituir os mecanismos de controle estabelecidos nem obstar seu funcionamento; por conseguinte, as situações particulares próprias ao âmbito desses mecanismos não poderão discutir-se ou rediscutir-se no âmbito do referido seguimento.

3. Os dois aspectos do presente seguimento, descritos a seguir, recorrerão aos procedimentos existentes; o seguimento anual relativo às convenções não ratificadas somente suporá certos ajustes às atuais modalidades de aplicação do artigo 19, parágrafo 5, e) da Constituição, e o relatório global permitirá otimizar os resultados dos procedimentos realizados em cumprimento da Constituição.

II. SEGUIMENTO ANUAL RELATIVO ÀS CONVENÇÕES FUNDAMENTAIS NÃO RATIFICADAS

A. Objeto e âmbito de aplicação

1. Seu objetivo é proporcionar uma oportunidade de seguir a cada ano, mediante um procedimento simplificado que substituirá o procedimento quadrienal introduzido em 1995 pelo Conselho de Administração, os esforços desenvolvidos de acordo com a Declaração pelos Membros que não ratificaram ainda todas as convenções fundamentais.

2. O seguimento abrangerá a cada ano as quatro áreas de princípios e direitos fundamentais enumerados na Declaração.

B. Modalidades

1. O seguimento terá como base relatórios solicitados aos Membros em virtude do artigo 19, parágrafo 5, e) da Constituição. Os formulários de memória serão estabelecidos com a finalidade de obter dos governos que não tiverem ratificado alguma das convenções fundamentais, informação sobre as mudanças que ocorreram em sua legislação e sua prática, considerando o artigo 23 da Constituição e a prática estabelecida.

2. Esses relatórios, recopilados pela Repartição, serão examinadas pelo Conselho de Administração.

3. Com o fim de preparar uma introdução à compilação dos relatórios assim estabelecida, que permita chamar a atenção sobre os aspectos que mereçam em seu caso uma discussão mais detalhada, a Repartição poderá recorrer a um grupo de peritos nomeados com este fim pelo Conselho de Administração.

4. Deverá ajustar-se o procedimento em vigor do Conselho de Administração para que os Membros que não estejam nele representados possam proporcionar, da maneira mais adequada, os esclarecimentos que no seguimento de suas discussões possam resultar necessárias ou úteis para completar a informação contida em suas memórias.

III. RELATÓRIO GLOBAL

A. Objeto e âmbito de aplicação

1. O objeto deste relatório é facilitar uma imagem global e dinâmica de cada uma das categorias de princípios e direitos fundamentais observada no período quadrienal anterior, servir de base à avaliação da eficácia da assistência prestada pela Organização e estabelecer as prioridades para o período seguinte mediante programas de ação em matéria de cooperação técnica destinados a mobilizar os recursos internos e externos necessários a respeito.

2. O relatório tratará sucessivamente cada ano de uma das quatro categorias de princípios e direitos fundamentais.

B. Modalidades

1. O relatório será elaborado sob a responsabilidade do Diretor-Geral sobre a base de informações oficiais ou reunidas e avaliadas de acordo com os procedimentos estabelecidos. Em relação aos países que ainda não ratificaram as convenções fundamentais, referidas informações terão como fundamento, em particular, no resultado do seguimento anual antes mencionado. No caso dos Membros que tenham ratificado as convenções correspondentes, estas informações terão como base, em particular, os relatórios (memórias) tal como são apresentados e tratados em virtude do artigo 22 da Constituição.

2. Este relatório será apresentado à Conferência como um relatório do Diretor-Geral para ser objeto de uma discussão tripartite. A Conferência poderá tratá-lo de um modo distinto do inicialmente previsto para os relatórios aos que se refere o artigo 12 de seu Regulamento, e poderá fazê-lo numa sessão separada dedicada exclusivamente a esse informe ou de qualquer outro modo apropriado. Posteriormente, corresponderá ao Conselho de Administração, durante uma de suas reuniões subseqüentes mais próximas, tirar as conclusões de referido debate no relativo às prioridades e aos programas de ação em matéria de cooperação técnica que deva implementar durante o período quadrienal correspondente.

IV.FICA ENTENDIDO QUE:

1. O Conselho de Administração e a Conferência deverão examinar as emendas que resultem necessárias a seus regulamentos respectivos para executar as disposições anteriores.

2. A Conferência deverá, em determinado momento, reexaminar o funcionamento do presente seguimento considerando a experiência adquirida, com a finalidade de comprovar si este mecanismo está ajustado convenientemente ao objetivo enunciado na Parte I.

3. O texto anterior é o texto da Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento devidamente adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho durante a Octogésima sexta reunião, realizada em Genebra e cujo encerramento foi declarado em 18 de junho de 1998.

É FÉ DO QUAL foi assinado neste décimo nono dia de junho de 1998.

Presidente da Conferência

JEAN-JACQUES OECHSLIN

O Diretor Geral da Oficina Internacional do Trabalho

MICHEL HANSENNE

Declaração sociolaboral do Mercosul

OS CHEFES DE ESTADO DOS ESTADOS PARTES DO MERCADO COMUM DO SUL,

Considerando que os Estados Partes do MERCOSUL reconhecem, nos termos do Tratado de Assunção (1991), que a ampliação das atuais dimensões de seus mercados nacionais, por meio da integração, constitui condição fundamental para acelerar os processos de desenvolvimento econômico com justiça social;

Considerando que os Estados Partes declaram, no mesmo Tratado, a disposição de promover a modernização de suas economias para ampliar a oferta de bens e serviços disponíveis e, em consequência, melhorar as condições de vida de seus habitantes;

Considerando que os Estados Partes, além de membros da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificaram as principais convenções que garantem os direitos essenciais dos trabalhadores, e adotam em larga medida as recomendações orientadas para a promoção do emprego de qualidade, das condições saudáveis de trabalho, do diálogo social e do bem-estar dos trabalhadores;

Considerando, ademais, que os Estados Partes apoiaram a "Declaração da OIT relativa a princípios e direitos fundamentais no trabalho" (1998), que reafirma o compromisso dos Membros de respeitar, promover e colocar em prática os direitos e obrigações expressos nas convenções reconhecidas como fundamentais dentro e fora da Organização;

Considerando que os Estados Partes estão comprometidos com as declarações, pactos, protocolos e outros tratados que integram o patrimônio jurídico da Humanidade, entre os quais a **Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)**, o **Pacto Internacional dos Direitos Civis e políticos (1966)**, o **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966)**, a **Declaração Americana de Direitos e Obrigações do Homem (1948)**, a **Carta Interamericana de Garantias Sociais (1948)**, a **Carta da Organização dos**

Estados Americanos - OEA (1948), a Convenção Americana de Direitos Humanos sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1988);

Considerando que **diferentes fóruns internacionais**, entre os quais a **Cúpula de Copenhague (1995)**, têm enfatizado a necessidade de se instituir mecanismos de acompanhamento e avaliação dos componentes sociais da mundialização da economia, a fim de assegurar a harmonia entre progresso econômico e bem-estar social;

Considerando que a adesão dos Estados Partes aos princípios da democracia política e do Estado de Direito e do respeito irrestrito aos direitos civis e políticos da pessoa humana constitui base irrenunciável do projeto de integração;

Considerando que a integração envolve aspectos e efeitos sociais cujo reconhecimento implica a necessidade de prever, analisar e solucionar os diferentes problemas gerados, neste âmbito, por essa mesma integração;

Considerando que os Ministros do Trabalho do MERCOSUL têm manifestado, em suas reuniões, que a integração regional não pode confinar-se à esfera comercial e econômica, mas deve abranger a temática social, tanto no que diz respeito à adequação dos marcos regulatórios trabalhistas às novas realidades configuradas por essa mesma integração e pelo processo de globalização da economia, quanto ao reconhecimento de um patamar mínimo de direitos dos trabalhadores no âmbito do MERCOSUL, correspondente às convenções fundamentais da OIT;

Considerando a decisão dos Estados Partes de consubstanciar em um instrumento comum os progressos já alcançados na dimensão social do processo de integração e alicerçar os avanços futuros e constantes no campo social, sobretudo mediante a ratificação e cumprimento das principais convenções da OIT;

ADOTAM OS SEGUINTE PRINCÍPIOS E DIREITOS NA ÁREA DO TRABALHO, QUE PASSAM A CONSTITUIR A "DECLARAÇÃO SOCIOLABORAL DO MERCOSUL", SEM PREJUÍZO DE OUTROS QUE A PRÁTICA NACIONAL OU INTERNACIONAL DOS ESTADOS PARTES TENHA INSTAURADO OU VENHA A INSTAURAR:

DIREITOS INDIVIDUAIS

Não discriminação

Art. 1º Todo trabalhador tem garantida a igualdade efetiva de direitos, tratamento e oportunidades no emprego e ocupação, sem distinção ou exclusão por motivo de raça, origem nacional, cor, sexo ou orientação sexual, idade, credo, opinião política ou sindical, ideologia, posição econômica ou qualquer outra condição social ou familiar, em conformidade com as disposições legais vigentes.

Os Estados Partes comprometem-se a garantir a vigência deste princípio de não discriminação. Em particular, comprometem-se a realizar ações destinadas a eliminar a discriminação no que tange aos grupos em situação desvantajosa no mercado de trabalho.

Promoção da igualdade

Art. 2º As pessoas portadoras de necessidades especiais serão tratadas de forma digna e não discriminatória, favorecendo-se sua inserção social e no mercado de trabalho.

Os Estados Partes comprometem-se a adotar medidas efetivas, especialmente no que se refere à educação, formação, readaptação e orientação profissional, à adequação dos ambientes de trabalho e ao acesso aos bens e serviços coletivos, a fim de assegurar que as pessoas portadoras de necessidades especiais tenham a possibilidade de desempenhar uma atividade produtiva.

Art. 3º Os Estados Partes comprometem-se a garantir, mediante a legislação e práticas trabalhistas, a igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens.

Trabalhadores migrantes e fronteiriços

Art. 4º Todos os trabalhadores migrantes, independentemente de sua nacionalidade, têm direito à ajuda, informação, proteção e igualdade de direitos e condições de trabalho reconhecidos aos nacionais do país em que estiverem exercendo suas atividades.

Os Estados Partes comprometem-se a adotar medidas tendentes ao estabelecimento de normas e procedimentos comuns relativos à circulação dos trabalhadores nas zonas de fronteira e a levar a cabo as ações necessárias para melhorar as oportunidades de emprego e as condições de trabalho e de vida destes trabalhadores.

Eliminação do trabalho forçado

Art. 5º Toda pessoa tem direito ao trabalho livre e a exercer qualquer ofício ou profissão, de acordo com as disposições nacionais vigentes.

Os Estados Partes comprometem-se a eliminar toda forma de trabalho ou serviço exigido a um indivíduo sob a ameaça de uma pena qualquer e para o qual dito indivíduo não se ofereça voluntariamente.

Ademais, comprometem-se a adotar medidas para garantir a abolição de toda utilização de mão-de-obra que propicie, autorize ou tolere o trabalho forçado ou obrigatório.

De modo especial, suprime-se toda forma de trabalho forçado ou obrigatório que possa utilizar-se:

- a) como meio de coerção ou de educação política ou como castigo por não ter ou expressar determinadas opiniões políticas, ou por manifestar oposição ideológica à ordem política, social ou econômica estabelecida;
- b) como método de mobilização e utilização da mão-de-obra com fins de fomento econômico;
- c) como medida de disciplina no trabalho;
- d) como castigo por haver participado em greves;
- e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

Trabalho infantil e de menores

Art. 6º A idade mínima de admissão ao trabalho será aquela estabelecida conforme as legislações nacionais dos Estados Partes, não podendo ser inferior àquela em que cessa a escolaridade obrigatória.

Os Estados Partes comprometem-se a adotar políticas e ações que conduzam à abolição do trabalho infantil e à elevação progressiva da idade mínima para ingressar no mercado de trabalho.

O trabalho dos menores será objeto de proteção especial pelos Estados Partes, especialmente no que concerne à idade mínima para o ingresso no mercado de trabalho e a outras medidas que possibilitem seu pleno desenvolvimento físico, intelectual, profissional e moral.

A jornada de trabalho para esses menores, limitada conforme as legislações nacionais, não admitirá sua extensão mediante a realização de horas extras nem em horários noturnos.

O trabalho dos menores não deverá realizar-se em um ambiente insalubre, perigoso ou imoral, que possa afetar o pleno desenvolvimento de suas faculdades físicas, mentais e morais.

A idade de admissão a um trabalho com alguma das características antes assinaladas não poderá ser inferior a 18 anos.

Direitos dos empregadores

Art. 7º O empregador tem o direito de organizar e dirigir econômica e tecnicamente a empresa, em conformidade com as legislações e as práticas nacionais.

DIREITOS COLETIVOS

Liberdade de associação

Art. 8º Todos os empregadores e trabalhadores têm o direito de constituir as organizações que considerem convenientes, assim como de afiliar-se a essas organizações, em conformidade com as legislações nacionais vigentes.

Os Estados Partes comprometem-se a assegurar, mediante dispositivos legais, o direito à livre associação, abstendo-se de qualquer ingerência na criação e gestão das organizações constituídas, além de reconhecer sua legitimidade na representação e na defesa dos interesses de seus membros.

Liberdade sindical

Art. 9º Os trabalhadores deverão gozar de adequada proteção contra todo ato de discriminação tendente a menoscabar a liberdade sindical com relação a seu emprego.

Deverá garantir-se:

a) a liberdade de filiação, de não filiação e desfiliação, sem que isto comprometa o ingresso em um emprego ou sua continuidade no mesmo;

b) evitar demissões ou prejuízos a um trabalhador por causa de sua filiação sindical ou de sua participação em atividades sindicais;

c) o direito de ser representado sindicalmente, de acordo com a legislação, acordos e convênios coletivos de trabalho em vigor nos Estados Partes.

Negociação coletiva

Art.10 Os empregadores ou suas organizações e as organizações ou representações de trabalhadores têm direito de negociar e celebrar convenções e acordos coletivos para regular as condições de trabalho, em conformidade com as legislações e práticas nacionais.

[A representação sindical do Brasil reserva-se o direito de não adesão à redação proposta para o Art. 10, especificamente quanto à admissão da negociação e contratação coletiva sem representação sindical.]

Greve

Art. 11 Todos os trabalhadores e as organizações sindicais têm garantido o exercício do direito de greve, conforme as disposições nacionais vigentes. Os mecanismos de prevenção ou solução de conflitos ou a regulação deste direito não poderão impedir seu exercício ou desvirtuar sua finalidade.

Promoção e desenvolvimento de procedimentos preventivos e de auto-composição de conflitos

Art. 12 Os Estados Partes comprometem-se a propiciar e desenvolver formas preventivas e alternativas de autocomposição dos conflitos individuais e coletivos de trabalho, fomentando a utilização de procedimentos independentes e imparciais de solução de controvérsias.

Diálogo social

Art. 13 Os Estados Partes comprometem-se a fomentar o diálogo social nos âmbitos nacional e regional, instituindo mecanismos efetivos de consulta permanente entre representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores, a fim de garantir, mediante o consenso social, condições favoráveis ao crescimento econômico sustentável e com justiça social da região e a melhoria das condições de vida de seus povos.

OUTROS DIREITOS

Fomento do emprego

Art. 14 Os Estados Partes comprometem-se a promover o crescimento econômico, a ampliação dos mercados interno e regional e a executar políticas ativas referentes ao fomento e criação do emprego, de modo a elevar o nível de vida e corrigir os desequilíbrios sociais e regionais.

Proteção dos desempregados

Art. 15 Os Estados Partes comprometem-se a instituir, manter e melhorar mecanismos de proteção contra o desemprego, compatíveis com as legislações e as

condições internas de cada país, a fim de garantir a subsistência dos trabalhadores afetados pela desocupação involuntária e ao mesmo tempo facilitar o acesso a serviços de recolocação e a programas de requalificação profissional que facilitem seu retorno a uma atividade produtiva.

Formação profissional e desenvolvimento de recursos humanos

Art. 16 Todos os trabalhadores têm direito à orientação, à formação e à capacitação profissional.

Os Estados Partes comprometem-se a instituir, com as entidades envolvidas que voluntariamente assim o desejem, serviços e programas de formação ou orientação profissional contínua e permanente, de maneira a permitir aos trabalhadores obter as qualificações exigidas para o desempenho de uma atividade produtiva, aperfeiçoar e reciclar os conhecimentos e habilidades, considerando fundamentalmente as modificações resultantes do progresso técnico.

Os Estados Partes obrigam-se ademais a adotar medidas destinadas a promover a articulação entre os programas e serviços de orientação e formação profissional, por um lado, e os serviços públicos de emprego e de proteção dos desempregados, por outro, com o objetivo de melhorar as condições de inserção laboral dos trabalhadores.

Os Estados Partes comprometem-se a garantir a efetiva informação sobre os mercados de trabalho e sua difusão tanto a nível nacional como regional.

Saúde e segurança no trabalho

Art. 17 Todo trabalhador tem o direito de exercer suas atividades em um ambiente de trabalho sadio e seguro, que preserve sua saúde física e mental e estimule seu desenvolvimento e desempenho profissional.

Os Estados Partes comprometem-se a formular, aplicar e atualizar em forma permanente e em cooperação com as organizações de empregadores e de trabalhadores, políticas e programas em matéria de saúde e segurança dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho, a fim de prevenir os acidentes

de trabalho e as enfermidades profissionais, promovendo condições ambientais propícias para o desenvolvimento das atividades dos trabalhadores.

Inspeção do trabalho

Art. 18 Todo trabalhador tem direito a uma proteção adequada no que se refere às condições e ao ambiente de trabalho.

Os Estados Partes comprometem-se a instituir e a manter serviços de inspeção do trabalho, com o propósito de controlar em todo o seu território o cumprimento das disposições normativas que dizem respeito à proteção dos trabalhadores e às condições de segurança e saúde no trabalho.

Seguridade social

Art. 19 Os trabalhadores do MERCOSUL têm direito à seguridade social, nos níveis e condições previstos nas respectivas legislações nacionais.

Os Estados Partes comprometem-se a garantir uma rede mínima de amparo social que proteja seus habitantes frente à contingência de riscos sociais, enfermidades, velhice, invalidez e morte, buscando coordenar as políticas na área social, de forma a suprimir eventuais discriminações derivadas da origem nacional dos beneficiários.

APLICAÇÃO E SEGUIMENTO

Art. 20 Os Estados Partes comprometem-se a respeitar os direitos fundamentais inscritos nesta Declaração e a promover sua aplicação em conformidade com a legislação e as práticas nacionais e as convenções e acordos coletivos. Para tanto, recomendam instituir, como parte integrante desta Declaração, uma Comissão Sociolaboral, órgão tripartite, auxiliar do Grupo Mercado Comum, que terá caráter promocional e não sancionador, dotado de instâncias nacionais e regional, com o objetivo de fomentar e acompanhar a aplicação do instrumento. A Comissão Sociolaboral Regional manifestar-se-á por consenso dos três setores, e terá as seguintes atribuições e responsabilidades:

- a) examinar, comentar e encaminhar as memórias preparadas pelos Estados Partes, decorrentes dos compromissos desta Declaração;
- b) formular planos, programas de ação e recomendações tendentes a fomentar a aplicação e o cumprimento da Declaração;
- c) examinar observações e consultas sobre dificuldades e incorreções na aplicação e cumprimento dos dispositivos contidos na Declaração;
- d) examinar dúvidas sobre a aplicação dos termos da Declaração e propor esclarecimentos;
- e) elaborar análises e relatórios sobre a aplicação e o cumprimento da Declaração;
- f) examinar e instruir as propostas de modificação do texto da Declaração e lhes dar o encaminhamento pertinente.

As formas e mecanismos de encaminhamento dos assuntos acima listados serão definidos pela Comissão Sociolaboral Regional.

Art. 21 A Comissão Sociolaboral Regional deverá reunir-se ao menos uma vez ao ano para analisar as memórias oferecidas pelos Estados Partes e preparar relatório a ser encaminhado ao Grupo Mercado Comum.

Art. 22 A Comissão Sociolaboral Regional redigirá, por consenso e no prazo de seis meses, a contar da data de sua instituição, seu próprio regimento e o das comissões nacionais, devendo submetê-los ao Grupo Mercado Comum para aprovação.

Art. 23 Os Estados Partes deverão elaborar, por intermédio de seus Ministérios do Trabalho e em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, memórias anuais, contendo:

- a) o relato das alterações ocorridas na legislação ou na prática nacional relacionadas à implementação dos enunciados desta Declaração; e

b) o relato dos avanços realizados na promoção desta Declaração e das dificuldades enfrentadas em sua aplicação.

Art. 24 Os Estados Partes concordam que esta Declaração, tendo em vista seu caráter dinâmico e o avanço do processo de integração subregional, será objeto de revisão, decorridos dois anos de sua adoção, com base na experiência acumulada no curso de sua aplicação ou nas propostas e subsídios formulados pela Comissão Sociolaboral ou por outros agentes.

Art. 25 Os Estados Partes ressaltam que esta Declaração e seu mecanismo de seguimento não poderão ser invocados nem utilizados para outros fins que os neles previstos, vedada, em particular, sua aplicação a questões comerciais, econômicas e financeiras.

Feita na cidade do Rio de Janeiro, aos dez dias de dezembro de mil novecentos e noventa e oito, nas versões espanhola e portuguesa, de igual teor.

Carlos Saul Meném

Argentina

Fernando Henrique Cardoso

Brasil

Raul Alberto Cubas Grau

Paraguay

Julio Maria Sanguinetti

Uruguay

R197 Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006

Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo

RECOMENDACION:R197

Lugar:Ginebra

Sesion de la Conferencia:95

Fecha de adopción:15:06:2006

Sujeto: Seguridad y salud en el trabajo

Vizualisar el documento en: Ingles Frances

Estatus: Instrumento actualizado Esta Recomendación fue adoptada desde 1985 y se considera actualizada

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, en su nonagésima quinta reunión, el 31 de mayo de 2006;

Después de haber decidido adoptar determinadas propuestas en relación con la seguridad y la salud en el trabajo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas propuestas revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (en adelante denominado "el Convenio"),

adopta, con fecha quince de junio de dos mil seis, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006.

I. POLÍTICA NACIONAL

1. La política nacional elaborada en virtud del artículo 3 del Convenio debería tener en cuenta la Parte II del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), así como los derechos, obligaciones y responsabilidades pertinentes de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos enunciados en dicho Convenio.

II. SISTEMA NACIONAL

2. Al establecer, mantener, desarrollar de forma progresiva y reexaminar periódicamente el sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo definido en el apartado b) del artículo 1 del Convenio, los Miembros:

a) deberían tener en cuenta los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo que figuran en el anexo de la presente Recomendación, en particular el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), el Convenio

sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y

b) podrían ampliar las consultas previstas en el párrafo 1 del artículo 4 del Convenio a otras partes interesadas.

3. Con miras a prevenir las muertes, lesiones y enfermedades ocasionadas por el trabajo, el sistema nacional debería comprender medidas adecuadas para la protección de todos los trabajadores, en particular los trabajadores de los sectores de alto riesgo y los trabajadores vulnerables, entre ellos los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores jóvenes.

4. Los Miembros deberían tomar medidas para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores de ambos sexos, incluida la protección de su salud reproductiva.

5. Al promover una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud, tal como se define en el apartado d) del artículo 1 del Convenio, los Miembros deberían procurar:

a) aumentar, en el lugar de trabajo y entre la población en general, el grado de concienciación respecto a la seguridad y salud en el trabajo mediante campañas nacionales vinculadas, cuando proceda, a iniciativas en el lugar de trabajo y a iniciativas internacionales;

b) promover mecanismos para impartir educación y formación sobre seguridad y salud en el trabajo, en particular a los directores, los supervisores, los trabajadores y sus representantes, y a los funcionarios encargados de la seguridad y la salud;

c) introducir los conceptos de seguridad y salud en el trabajo y, cuando proceda, competencias en dicha materia, en los programas de educación y de formación profesional;

d) facilitar el intercambio de estadísticas y datos sobre seguridad y salud en el trabajo entre las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus representantes;

e) proporcionar información y asesoramiento a los empleadores y los trabajadores y a sus respectivas organizaciones, y promover o propiciar la cooperación entre todos ellos con miras a eliminar o reducir al mínimo los peligros y riesgos relacionados con el trabajo, en la medida en que sea razonable y factible;

f) promover, en el ámbito del lugar de trabajo, la adopción de políticas de seguridad y salud y la constitución de comités mixtos de seguridad y salud, así como el nombramiento de representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, y

g) abordar las limitaciones de las microempresas, las pequeñas y medianas empresas, y los contratistas en relación con la aplicación de las políticas y la

reglamentación sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

6. Los Miembros deberían promover un enfoque de sistemas de gestión en el área de la seguridad y salud en el trabajo, tal como se establece en las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001).

III. PROGRAMA NACIONAL

7. El programa nacional de seguridad y salud en el trabajo definido en el apartado c) del artículo 1 del Convenio debería basarse en los principios de evaluación y gestión de los peligros y riesgos, en particular en el ámbito del lugar de trabajo.

8. El programa nacional debería identificar las prioridades de acción, que deberían reexaminarse y actualizarse periódicamente.

9. Al elaborar y reexaminar el programa nacional, los Miembros podrán extender a otras partes interesadas las consultas previstas en el párrafo 1 del artículo 5 del Convenio.

10. Con miras a aplicar las disposiciones del artículo 5 del Convenio, el programa nacional debería promover activamente medidas y actividades de prevención en el lugar de trabajo que incluyan la participación de los empleadores, de los trabajadores y de sus representantes.

11. El programa nacional de seguridad y salud en el trabajo debería coordinarse, cuando proceda, con otros programas y planes nacionales, como aquellos relacionados con la salud pública y el desarrollo económico.

12. Al elaborar y reexaminar el programa nacional, y sin perjuicio de las obligaciones contraídas en virtud de los convenios que hayan ratificado, los Miembros deberían tener presentes los instrumentos de la OIT pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo enumerados en el anexo de la presente Recomendación.

IV. PERFIL NACIONAL

13. Los Miembros deberían preparar y actualizar periódicamente un perfil nacional en que se resuman la situación existente en materia de seguridad y salud en el trabajo, y los progresos realizados para conseguir un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. Ese perfil debería servir de base para elaborar y reexaminar el programa nacional.

14. 1) En el perfil nacional de seguridad y salud en el trabajo debería incluirse información sobre los elementos siguientes, según proceda:

a) la legislación, los convenios colectivos en su caso, y cualquier otro instrumento relativo a la seguridad y salud en el trabajo;

b) la autoridad u organismo, o las autoridades u organismos responsables en materia de seguridad y salud en el trabajo, designados de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;

c) los mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional, incluidos los sistemas de inspección;

d) las disposiciones para promover, en el ámbito de la empresa, la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo;

e) el órgano u órganos consultivos tripartitos de ámbito nacional para tratar las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo;

f) los servicios de información y asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo;

g) la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo;

h) los servicios de salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;

i) la investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo;

j) el mecanismo para la recopilación y el análisis de los datos relativos a las lesiones y enfermedades profesionales y sus causas, teniendo en cuenta los instrumentos de la OIT pertinentes;

k) las disposiciones con miras a la colaboración con los regímenes pertinentes de seguro o de seguridad social que cubran las lesiones y enfermedades profesionales, y

l) los mecanismos de apoyo para la mejora progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas, en las pequeñas y medianas empresas y en la economía informal.

2) Además, el perfil nacional de seguridad y salud en el trabajo debería incluir información sobre los elementos siguientes, cuando proceda:

a) mecanismos de coordinación y colaboración en los ámbitos nacional y de empresa, incluidos mecanismos para reexaminar el programa nacional;

b) normas técnicas, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices en materia de seguridad y salud en el trabajo;

c) dispositivos educativos y de sensibilización, incluidas iniciativas de promoción;

d) instituciones técnicas, médicas y científicas especializadas que guarden relación con los diversos aspectos de la seguridad y salud en el trabajo, incluidos institutos de investigación y laboratorios que se ocupan de la seguridad y salud en el trabajo;

e) el personal del sector de la seguridad y salud en el trabajo, como inspectores, funcionarios de seguridad y salud, y médicos e higienistas del trabajo;

f) estadísticas de las lesiones y enfermedades profesionales;

g) políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;

h) actividades periódicas o en curso relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, incluida la colaboración internacional;

i) recursos financieros y presupuestarios en materia de seguridad y salud en el trabajo, y

j) datos relativos a la demografía, la alfabetización, la economía y el empleo, según su disponibilidad, así como cualquier otra información pertinente.

V. COOPERACIÓN E INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN A ESCALA INTERNACIONAL

15. La Organización Internacional del Trabajo debería:

a) facilitar la cooperación técnica internacional en el área de la seguridad y salud en el trabajo con miras a ayudar a los países, en particular a los países en desarrollo, con el fin de:

i) reforzar su capacidad para establecer y mantener una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud;

ii) promover un enfoque de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y

iii) promover la ratificación, en el caso de los convenios, y la aplicación de los instrumentos de la OIT pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, enumerados en el anexo de la presente Recomendación;

b) facilitar el intercambio de información sobre las políticas nacionales en el sentido del apartado a) del artículo 1 del Convenio, sobre los sistemas y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, incluidas las buenas prácticas y los enfoques innovadores, y sobre la identificación de los peligros y riesgos nuevos y emergentes en el lugar de trabajo, y

c) proporcionar información sobre los progresos realizados con miras a conseguir un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

VI. ACTUALIZACIÓN DEL ANEXO

16. El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo debería revisar y actualizar el anexo a la presente Recomendación. Todo anexo que así se prepare sustituirá al anterior, una vez que haya sido aprobado por el Consejo de Administración y comunicado a los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

ANEXO

INSTRUMENTOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO PERTINENTES PARA EL MARCO PROMOCIONAL PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

I. CONVENIOS

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)

Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115)

Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)

Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121)

Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)

Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139)

Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148)

Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152)

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)

Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)

Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)

Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)

Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)

Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)

Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)

Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)

Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)

Protocolo de 2002 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)

II. RECOMENDACIONES

Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)

Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82)

Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953 (núm. 97)

Recomendación sobre los servicios sociales, 1956 (núm. 102)

Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 114)

Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115)

Recomendación sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)

Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121)

Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133)

Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 147)

Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 156)

Recomendación sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 160) Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164)

Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171)

Recomendación sobre el asbesto, 1986 (núm. 172)

Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 175)

Recomendación sobre los productos químicos, 1990 (núm. 177)

Recomendación sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 181)

Recomendación sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 183)

Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 192)
Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194)

R198 Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006

Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006

RECOMENDACION:R198

Lugar:Ginebra

Sesion de la Conferencia:95

Fecha de adopción:15:06:2006

Sujeto: Política y promoción del empleo

Vizualisar el documento en: Ingles Frances

Esta Recomendación fue adoptada desde 1985 y se considera actualizada

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, en su nonagésima quinta reunión, el 31 de mayo de 2006;

Considerando que la legislación nacional, así como los convenios colectivos, ofrecen una protección vinculada a la existencia de una relación de trabajo entre un empleador y un empleado;

Considerando que la legislación y su interpretación deberían ser compatibles con los objetivos del trabajo decente;

Considerando que la legislación laboral o de trabajo trata, entre otras cosas, de resolver lo que puede constituir una desigualdad entre las posiciones de negociación de las partes en una relación de trabajo;

Considerando que la protección de los trabajadores constituye la esencia del mandato de la Organización Internacional del Trabajo, y de conformidad con los principios establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998, y el Programa de Trabajo Decente;

Considerando las dificultades que supone determinar la existencia de una relación de trabajo cuando no resultan claros los derechos y obligaciones

respectivos de las partes interesadas, cuando se ha intentado encubrir la relación de trabajo, o cuando hay insuficiencias o limitaciones en la legislación, en su interpretación o en su aplicación;

Observando que hay situaciones en las cuales los acuerdos contractuales pueden tener como consecuencia privar a los trabajadores de la protección a la que tienen derecho;

Reconociendo que la orientación internacional a los Miembros desempeña un papel para ayudarlos a lograr esta protección mediante la legislación y la práctica nacionales, y que esa orientación debería seguir siendo útil con el tiempo;

Reconociendo, además, que esa protección debería ser accesible a todos, en especial a los trabajadores vulnerables, y basarse en leyes eficaces, efectivas y de amplio alcance, con resultados rápidos y que fomenten el cumplimiento voluntario;

Reconociendo que la política nacional debería ser fruto de la consulta con los interlocutores sociales y debería ofrecer orientación a las partes interesadas en el lugar de trabajo;

Reconociendo que la política nacional debería promover el crecimiento económico, la creación de empleo y el trabajo decente;

Considerando que la globalización de la economía ha incrementado la movilidad de los trabajadores que necesitan protección, como mínimo, contra la selección de la legislación aplicable con el fin de eludir la protección nacional;

Observando que, en el marco de la prestación de servicios transnacionales, es importante determinar a quién se considera como trabajador vinculado por una relación de trabajo, qué derechos tiene y quién es el empleador;

Considerando que las dificultades que supone determinar la existencia de una relación de trabajo pueden crear graves problemas a los trabajadores interesados, a su entorno y a la sociedad en general;

Considerando que la incertidumbre acerca de la existencia de una relación de trabajo tiene que resolverse de modo que se garantice una competencia leal y la protección efectiva de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo de una manera conforme con la legislación o la práctica nacionales;

Tomando nota de todas las normas internacionales del trabajo pertinentes y en especial las normas relativas a la situación particular de la mujer, así como las relativas al ámbito de la relación de trabajo;

Después de haber decidido adoptar diversas propuestas relativas a la relación de trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que estas propuestas revistan la forma de una recomendación,

adopta, con fecha quince de junio de dos mil seis, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006.

I. POLÍTICA NACIONAL DE PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR UNA RELACIÓN DE TRABAJO

1. Los Miembros deberían formular y aplicar una política nacional encaminada a examinar a intervalos apropiados y, de ser necesario, a clarificar y a adaptar el ámbito de aplicación de la legislación pertinente, a fin de garantizar una protección efectiva a los trabajadores que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo.

2. La naturaleza y el alcance de la protección otorgada a los trabajadores vinculados por una relación de trabajo deberían ser definidos por la legislación o la práctica nacionales, o ambas, teniendo en cuenta las normas internacionales pertinentes. Esta legislación o práctica, incluidos los elementos relativos al alcance, el ámbito de aplicación y la responsabilidad de su aplicación, debería ser clara y

adecuada a fin de asegurar la protección efectiva de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo.

3. La política nacional debería formularse y aplicarse de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

4. La política nacional debería incluir, por lo menos, medidas tendentes a:

a) proporcionar a los interesados, en particular a los empleadores y los trabajadores, orientación sobre la manera de determinar eficazmente la existencia de una relación de trabajo y sobre la distinción entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes;

b) luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho;

c) adoptar normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales, incluidas las que vinculan a varias partes, de modo que los trabajadores asalariados tengan la protección a que tienen derecho;

d) asegurar que las normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales estipulen a quién incumbe la responsabilidad por la protección que prevén;

e) proporcionar a los interesados, y en particular a los empleadores y los trabajadores, acceso efectivo a procedimientos y mecanismos que sean expeditos,

poco onerosos, justos y eficaces para la solución de controversias relativas a la existencia y las condiciones de una relación de trabajo;

f) asegurar el cumplimiento y la aplicación efectiva de la legislación sobre la relación de trabajo, y

g) prever una formación apropiada y adecuada sobre normas internacionales del trabajo pertinentes, derecho comparado y jurisprudencia para la judicatura, los árbitros, los mediadores, los inspectores del trabajo y otras personas encargadas de la solución de controversias y del cumplimiento de las leyes y normas nacionales en materia de trabajo.

5. En el marco de la política nacional los Miembros deberían velar en particular por asegurar una protección efectiva a los trabajadores especialmente afectados por la incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores más vulnerables, los jóvenes trabajadores, los trabajadores de edad, los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores con discapacidades.

6. Los Miembros deberían:

a) velar especialmente por que en la política nacional se aborde la cuestión de la dimensión de género, dado que las mujeres que trabajan predominan en determinados sectores y ocupaciones en los que existe una elevada proporción de relaciones de trabajo encubiertas o en los que existe falta de claridad en lo que atañe a la relación de trabajo, y

b) establecer políticas claras sobre la igualdad de género y mejorar el cumplimiento de la legislación y los acuerdos pertinentes en el ámbito nacional, de modo que pueda abordarse de manera eficaz la dimensión de género. 7. En el contexto del movimiento transnacional de trabajadores:

a) al formular una política nacional, todo Miembro debería, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores,

considerar la posibilidad de adoptar medidas apropiadas en el marco de su jurisdicción y, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, a fin de aportar una protección efectiva y prevenir abusos contra los trabajadores migrantes que se encuentran en su territorio, que puedan verse afectados por una situación de incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo, y

b) cuando los trabajadores son contratados en un país para trabajar en otro, los Miembros interesados pueden considerar la posibilidad de concertar acuerdos bilaterales con objeto de prevenir abusos y prácticas fraudulentas encaminadas a eludir los acuerdos existentes para la protección de los trabajadores en el contexto de una relación de trabajo.

8. La política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo no debería interferir en las verdaderas relaciones civiles y comerciales, velando al mismo tiempo por que las personas vinculadas por una relación de trabajo disfruten de la protección a que tienen derecho.

II. DETERMINACIÓN DE LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO

9. A los fines de la política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes.

10. Los Miembros deberían promover métodos claros para ofrecer orientación a los trabajadores y los empleadores sobre la manera de determinar la existencia de una relación de trabajo.

11. A fin de facilitar la determinación de la existencia de una relación de trabajo, los Miembros deberían considerar, en el marco de la política nacional a que se hace referencia en la presente Recomendación, la posibilidad de:

a) admitir una amplia variedad de medios para determinar la existencia de una relación de trabajo;

b) consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios, y

c) determinar, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, qué trabajadores con ciertas características deben ser considerados, en general o en un sector determinado, como trabajadores asalariados o como trabajadores independientes.

12. A los fines de la política nacional a que se hace referencia en la presente Recomendación, los Miembros pueden considerar la posibilidad de definir con claridad las condiciones que determinan la existencia de una relación de trabajo, por ejemplo, la subordinación o la dependencia.

13. Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes:

a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y

b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las

vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.

14. La solución de controversias sobre la existencia y las condiciones de una relación de trabajo debería ser competencia de los tribunales del trabajo o de otros tribunales o de instancias de arbitraje a los cuales los trabajadores y los empleadores tengan acceso efectivo, de conformidad con la ley y la práctica nacionales.

15. La autoridad competente debería adoptar medidas para garantizar el cumplimiento y la aplicación de la legislación relativa a la relación de trabajo a los distintos aspectos tratados en la presente Recomendación, por ejemplo, a través de los servicios de inspección del trabajo, en colaboración con la administración de la seguridad social y las autoridades fiscales.

16. Por lo que se refiere a la relación de trabajo, las administraciones nacionales del trabajo y sus servicios conexos deberían supervisar periódicamente sus programas y dispositivos de control del cumplimiento. Debería prestarse especial atención a aquellas ocupaciones y sectores con una proporción elevada de mujeres trabajadoras.

17. En el marco de la política nacional, los Miembros deberían establecer medidas eficaces destinadas a eliminar los incentivos que fomentan las relaciones de trabajo encubiertas.

18. En el marco de la política nacional, los Miembros deberían promover el papel de la negociación colectiva y el diálogo social, entre otros, como medios para encontrar soluciones a las cuestiones relativas al ámbito de la relación de trabajo a escala nacional.

III. SEGUIMIENTO Y APLICACIÓN

19. Los Miembros deberían establecer un mecanismo apropiado, o valerse de uno existente, para seguir la evolución del mercado de trabajo y de la organización del trabajo, y ofrecer asesoramiento para la adopción y aplicación de medidas relativas a la relación de trabajo en el marco de la política nacional.

20. Las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores deberían estar representadas en pie de igualdad en el mecanismo de seguimiento de la evolución del mercado de trabajo y de la organización del trabajo. Además, esas organizaciones deberían ser consultadas en el marco del mecanismo antes mencionado, con la frecuencia necesaria y, cuando sea posible y útil, sobre la base de informes de expertos o estudios técnicos.

21. Los Miembros deberían recopilar, en la medida de lo posible, información y datos estadísticos, y realizar estudios sobre los cambios registrados en la estructura y las modalidades de trabajo, a nivel nacional y sectorial, teniendo presentes la distribución entre hombres y mujeres y otros aspectos pertinentes.

22. Los Miembros deberían establecer mecanismos nacionales específicos para asegurar que pueda determinarse eficazmente la existencia de relaciones de trabajo en el marco de la prestación de servicios transnacionales. Debería prestarse atención al desarrollo de contactos sistemáticos y al intercambio de información sobre esta cuestión con otros Estados.

IV. PÁRRAFO FINAL

23. La presente Recomendación no supone una revisión de la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188), ni puede revisar el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181).

Cross references

CONVENIOS:C181 Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997

RECOMENDACIONES:R188 Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997

Medida provisória n. 103 - de 1º de janeiro de 2003

Dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

CAPÍTULO I

DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA

SEÇÃO I

Da Estrutura

Art. 1º A Presidência da República é constituída, essencialmente, pela Casa Civil, pela Secretaria-Geral, pela Secretaria de Comunicação de Governo e Gestão Estratégica, pelo Gabinete Pessoal e pelo Gabinete de Segurança Institucional.

§ 1º Integram a Presidência da República como órgãos de assessoramento imediato ao Presidente da República:

I - o Conselho de Governo;

II - o Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social;

III - o Conselho Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional;

IV - o Conselho Nacional de Política Energética;

V - o Conselho Nacional de Integração de Políticas de Transporte;

VI - o Advogado-Geral da União;

VII - a Assessoria Especial do Presidente da República;

VIII - a Secretaria de Imprensa e Divulgação da Presidência da República;

IX - o Porta-Voz da Presidência da República.

§ 2º Junto à Presidência da República funcionarão, como órgãos de consulta do Presidente da República:

I - o Conselho da República;

II - o Conselho de Defesa Nacional.

§ 3º Integram ainda a Presidência da República:

I - a Controladoria-Geral da União;

II - a Secretaria Especial do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social;

III - a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres;

IV - a Secretaria Especial de Aquicultura e Pesca;

V - a Secretaria Especial dos Direitos Humanos.

SEÇÃO II

Das Competências e da Organização

(...)

Art. 7º Ao Conselho de Governo compete assessorar o Presidente da República na formulação de diretrizes da ação governamental, dividindo-se em dois níveis de atuação:

I - Conselho de Governo, integrado pelos Ministros de Estado, pelos titulares dos órgãos essenciais da Presidência da República, pelo Controlador Geral da União, pelos titulares das Secretarias Especiais do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social, de Aquicultura e pesca, de Políticas para a mulher e dos Direitos Humanos e pelo Advogado-Geral da União, que será presidido pelo Presidente da República, ou, por sua determinação, pelo Chefe da Casa Civil, e

secretariado por um dos membros para este fim designado pelo Presidente da República:

II - Câmaras do Conselho de Governo, a serem criadas em ato do Poder Executivo, com a finalidade de formular políticas públicas setoriais, cujo escopo ultrapasse as competências de um único ministério.

§ 1º Para desenvolver as ações executivas das Câmaras mencionadas no inciso II do caput, serão constituídos Comitês Executivos, cuja composição e funcionamento serão definidos em ato do Poder Executivo.

§ 2º O Conselho de Governo reunir-se-á mediante convocação do Presidente da República.

§ 3º O Poder Executivo disporá sobre as competências e o funcionamento das Câmaras e Comitês a que se referem o inciso II do caput e o § 1º.

Art. 8º Ao Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social compete assessorar o Presidente da República na formulação de políticas e diretrizes específicas, voltadas ao desenvolvimento econômico e social, produzindo indicações normativas, propostas políticas e acordos de procedimento, e apreciar propostas de políticas públicas e de reformas estruturais e de desenvolvimento econômico e social que lhe sejam submetidas pelo Presidente da República, com vistas à articulação das relações de Governo com representantes da sociedade civil organizada e a concertação entre os diversos setores da sociedade nele representados.

§ 1º O Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social será presidido pelo Presidente da República e integrado:

I - pelo Secretário Especial de Desenvolvimento Econômico e Social, que será o seu Secretário-Executivo;

II - pelos Ministros de Estado Chefes da Casa Civil e da Secretaria de Comunicação de Governo e Gestão Estratégica, da Secretaria-Geral da Presidência e do Gabinete de Segurança Institucional;

III - pelos Ministros de Estado da Fazenda, do Planejamento, Orçamento e Gestão, do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, da Assistência e Promoção Social e do Trabalho e Emprego;

IV - por oitenta e dois cidadãos brasileiros, e respectivos suplentes, maiores de idade, de ilibada conduta e reconhecida liderança e representatividade, designados pelo Presidente da República para mandatos de dois anos, facultada a recondução.

§ 2º Nos impedimentos, por motivos justificados, dos membros titulares, serão convocados os seus suplentes.

§ 3º Os integrantes referidos nos incisos I, II e III terão como suplentes os Secretários Executivos ou Secretários-Adjuntos das respectivas Pastas.

§ 4º O Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social reunir-se-á por convocação do Presidente da República, e as reuniões serão realizadas com a presença da maioria dos seus membros.

§ 5º O Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social poderá instituir, simultaneamente, até nove comissões de trabalho, de caráter temporário, destinadas ao estudo e elaboração de propostas sobre temas específicos, a serem submetidos à sua composição plenária, podendo requisitar, em caráter transitório, sem prejuízo dos direitos e vantagens a que façam jus no órgão ou entidade de origem, servidores de qualquer órgão ou entidade da Administração Pública Federal, necessários aos seus trabalhos.

§ 6º O Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social poderá requisitar dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal estudos e informações indispensáveis ao cumprimento de suas competências.

§ 7º A participação no Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social será considerada função relevante e não será remunerada.

(...)

Art. 57. Revogam-se as disposições em contrário, especialmente as da Lei nº 9.649, de 27 de maio de 1998, com as alterações introduzidas pela Medida Provisória nº 2.216-37, de 31 de agosto de 2001, e os §§ 1º e 2º do art. 2º da Lei nº 8.442, de 14 de julho de 1992.

Brasília, 1º de janeiro de 2003; 182º da Independência e 115º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Márcio Thomaz Bastos

José Dirceu de Oliveira e Silva

D.O.U de 1º.1-2003 (edição especial, destaques não do original).

Projeto de Lei n. 5.275, de 2005

Regulamenta o art. 8º da Constituição Federal, que dispõe sobre a organização sindical e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Da Organização Sindical

Art. 1º. A organização sindical compreende os sindicatos, federações, confederações e as centrais sindicais.

Art. 2º. A ação sindical constitui-se no exercício das liberdades individual e coletiva, garantida pela Constituição Federal aos empregadores e aos trabalhadores, e tem por fundamento a valorização social e econômica do trabalho, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical.

Art. 3º. É livre a organização sindical, respeitado o princípio da unicidade, para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

§ 1º. O princípio da unicidade sindical pressupõe diversidade de idéias, mas veda a criação e funcionamento de mais de uma entidade sindical representativa da mesma categoria econômica ou profissional, de qualquer grau, na mesma base territorial, que não poderá ser inferior à área de um município.

§ 2º. A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 3º. A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõem a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

§ 3º. Categoria profissional diferenciada é aquela constituída por empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

Art. 4º. Os sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais, compõem o Sistema de Representação Sindical, hierarquicamente organizado.

Art. 5º. A criação de sindicatos de categorias econômicas ou profissionais observará como base territorial, a área mínima de um município, não podendo ser estabelecido outra entidade na mesma localidade.

Parágrafo único. É permitida a criação de sindicatos abrangendo mais de um município, desde que seja no próprio estado, não sendo admitida a constituição de sindicatos nacionais ou interestaduais, exceto quando não houver federação ou confederação para representá-los.

Art. 6º. As federações serão constituídas em âmbito estadual, não podendo haver outras entidades do mesmo grau na localidade em que já houver a respectiva representação sindical.

Parágrafo único. É facultado aos sindicatos, em número não inferior a 5 (cinco), desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federações, de conformidade com o quadro de atividades estabelecido pelo Conselho Sindical Nacional.

Art. 7º. As confederações serão criadas em âmbito nacional, podendo ser constituídas por, no mínimo, 3 (três) federações da mesma categoria econômica ou

profissional, de conformidade com o quadro de atividades estabelecido pelo Conselho Sindical Nacional.

§ 1º - As confederações são órgãos máximos do Sistema Confederativo de Representação Sindical.

§ 2º - As confederações serão sediadas no Distrito Federal.

Art. 8º. As centrais sindicais são entidades representativas, exclusivamente, dos trabalhadores.

Parágrafo único – Cabe a elas representar os trabalhadores no plano horizontal, com papel institucional e político.

Art. 9º. É vedada a interferência de qualquer pessoa física ou jurídica estranha à entidade sindical, em seus serviços ou administração.

(...)

Das Negociações Coletivas de Trabalho

Art. 18. É obrigatória a participação dos sindicatos nas Negociações Coletivas de Trabalho, ressalvada a hipótese de acordos coletivos.

Parágrafo único. Os acordos e convenções coletivas de trabalho deverão ser depositados nos Conselhos Sindicais Estaduais.

Das Contribuições Sindicais

Art. 19. A Organização Sindical será mantida pelas contribuições sindicais obrigatórias:

- a) Contribuição confederativa, e
- b) Contribuição de categoria.

Parágrafo único. As contribuições de que tratam o caput serão cobradas de todos os integrantes das categorias econômicas e profissionais, incluído a categoria diferenciada, de conformidade com o quadro de atividades estipulado pelo Conselho Sindical Nacional, observado o seguinte:

I – a instituição da contribuição confederativa das categorias econômica e profissional, incluída as categorias diferenciadas, será anual e compulsória, recolhida de uma única vez, estipulada pela Assembléia Geral, que definirá o seu valor e forma de pagamento, observado o limite previsto no inciso IX do art. 13 desta lei;

II – a contribuição de categoria é o valor devido em favor das entidades sindicais, com periodicidade anual, tendo como base para sua cobrança a Convenção Coletiva de Trabalho fundada na participação na negociação coletiva;

Art. 20. Na ausência de sindicatos, as contribuições confederativa e de categoria serão repassadas às federações e na falta destas, às confederações da respectiva categoria.

Art. 21. A distribuição das contribuições sindicais, obedecerá o seguinte critério:

I - contribuição dos trabalhadores:

- a) 5% (cinco por cento) para as centrais sindicais;
- b) 5% (cinco por cento) para as confederações;
- c) 5% (cinco por cento) para os conselhos nacional e estaduais;
- d) 15% (quinze por cento) para as federações;
- e) 70% (setenta por cento) para os sindicatos.

II - contribuição dos empregadores:

- a) 5% (cinco por cento) para as confederações;
- b) 5% (cinco por cento) para os conselhos nacional e estaduais;
- c) 15% (quinze por cento) para as federações;
- d) 75% (setenta e cinco por cento) para os sindicatos.

Parágrafo único - A parcela dos 5% (cinco por cento) da contribuição dos trabalhadores de categorias não filiadas às centrais será distribuída proporcionalmente entre elas, desde que estejam devidamente legalizadas.

(...)

Art. 38. Ficam revogados os artigos nºs 511 a 528 e 540 a 610 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovadas pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1.943.

Art. 39. Esta lei entra em vigor após 60 (sessenta) dias de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição Federal de 1.988 objetivou, fundamentalmente, desvincular a organização sindical da interferência e intervenção do Estado.

A opção pela regulamentação do art. 8º, além de constituir uma forma de se testar e aferir a eficácia dos princípios ali consubstanciados, o que até hoje não ocorreu, objetiva, acima de tudo, criar um sistema de autogestão da organização sindical.

A regulamentação dos princípios constitucionais vigentes deve ter o objetivo fundamental de aperfeiçoar essa organização.

Entende-se necessária uma reforma no modelo de organização sindical brasileira como forma de atribuir às entidades de qualquer grau maior responsabilidade e representatividade perante às respectivas categorias.

Para que isso ocorra, no entanto, não há a necessidade de supressão dos princípios básicos que regem o atual modelo da organização sindical brasileira, como a unicidade sindical, a representação por categoria, o sistema confederativo e o custeio compulsório.

O texto constitucional determina que o registro das entidades sindicais deva ser feito por um órgão competente, sem nunca haver mencionado o Ministério do Trabalho e Emprego ou qualquer outro ente estatal. Daí a idéia de se criar órgãos gestores criados e mantidos pelos próprios interessados, como o Conselho Sindical Nacional e os Conselhos Sindicais Estaduais.

Para atender reivindicação antiga do movimento sindical, o projeto legaliza as centrais sindicais, com papel institucional e de representação bem definido.

Não se pode olvidar o aspecto extremamente negativo que representa a proliferação de um elevado número de sindicatos, sem qualquer representatividade. Com o objetivo de ampliar a representação das entidades e impedir o surgimento de entidades sem respaldo de suas bases, a presente proposta contempla a definição de critérios claros e objetivos de aferição de representatividade, como a relação de um número mínimo de serviços prestados à categoria, dentre outros.

Além dos já estipulados no projeto, ficará a cargo do Conselho Sindical Nacional, conforme consta na alínea "a" do art.17, a definição dos serviços essenciais a serem prestados, obrigatoriamente, pelas entidades sindicais, no intuito de aferir sua representatividade.

Como se observa, o objetivo do projeto não foi somente regulamentar o art. 8º, mas definir responsabilidades aos sindicatos, no intuito de prestarem serviços às respectivas categorias, penalizando os que não se desincumbiram de suas atribuições.

Quanto à arrecadação, propõe-se a manutenção da contribuição chamada "*confederativa*", destinada ao custeio do respectivo sistema confederativo da representação sindical, além de se instituir a "*contribuição de categoria*".

A par disso, procura-se criar um sistema transparente de fiscalização da arrecadação e aplicação das contribuições de natureza sindical, deixando a cargo dos Conselhos Nacional e Estaduais a análise dos orçamentos e balanços das entidades sindicais.

Define, também, as condutas anti-sindicais, atribuindo ao Conselho Nacional a imposição de sanções aos dirigentes que nela incorrerem.

Em resumo, o projeto de regulamentação do art. 8º da Constituição Federal, que ora se propõe, objetiva, acima de tudo, criar um sistema autogerido e auto-sustentável de organização sindical, privilegiando-se a representatividade das entidades e o fortalecimento do sistema como um todo, sem desfigurar o atual modelo a ponto de se romper com todos os princípios de liberdade e autonomia duramente conquistados ao longo de décadas de intervencionismo estatal.

Brasília, Sala das Sessões, 19 de maio de 2005.

MARCELO BARBIERI

Deputado Federal (PMDB/SP)

Lula Presidente - Plano de Governo 2007/2010

Em outubro de 2002 o povo brasileiro elegeu Lula para presidir um país corroído por profundas contradições econômicas, sociais e políticas que deixaram um legado de desigualdade, autoritarismo e dependência externa. Lula passou a governar uma das nações mais desiguais do mundo, cuja tragédia social se expressava nas dezenas de milhões de homens, mulheres e crianças vivendo abaixo da linha de pobreza, submetidos a todas as formas de insegurança e violência.

O Governo Lula recebeu uma dupla herança negativa. Conjunturalmente, em 2002, o país sofria os efeitos das políticas implementadas pela coligação PSDB-PFL, que frearam o crescimento, concentraram renda e riqueza, debilitaram o Estado, generalizaram a corrupção, afetaram o equilíbrio regional, fragilizaram a segurança energética, comprometeram a soberania nacional e deixaram o país à beira de uma nova crise macroeconômica.

Estruturalmente, o país vivia as conseqüências de décadas de um crescimento concentrador de renda e de poder, constantemente mergulhado em crises inflacionárias ou de endividamento, incapaz de criar bases sólidas para financiar um desenvolvimento duradouro, que combinasse crescimento, democracia e bem-estar social.

Frente a essa realidade, o Governo Lula apontou o caminho da mudança. Depois de quase três décadas perdidas, o Brasil ingressou em uma etapa de desenvolvimento sustentável. As mudanças são visíveis, como atestam principalmente a expansão do emprego e da renda de milhões de brasileiros. Caberá ao segundo mandato avançar mais aceleradamente no rumo desse novo ciclo de desenvolvimento. Um desenvolvimento de longa duração, com redução das desigualdades sociais e regionais, respeito ao meio ambiente e à nossa diversidade cultural, emprego e bem-estar social, controle da inflação, ênfase na educação, democracia e garantia dos Direitos Humanos, presença soberana no mundo e forte integração continental.

Esse é o compromisso que assumem o Partido dos Trabalhadores, o Partido Comunista do Brasil, o Partido Republicano Brasileiro, compromisso compartilhado com todas as forças políticas e sociais que apóiam a reeleição de Lula e José

Alencar para Presidente e Vice-Presidente do Brasil, como o Partido Socialista Brasileiro e a maioria do Partido do Movimento Democrático Brasileiro.

Este Programa resume as grandes orientações para o Governo 2007-2010 e será detalhado em Programas Setoriais. Ele representa o compromisso de todos os partidos e movimentos sociais mobilizados para a reeleição de Lula com o conjunto da sociedade.

É também uma aposta no futuro do país, LULA PRESIDENTE - PLANO DE GOVERNO 2007 / 2010 respaldada pela força e pela participação do povo brasileiro. Para tanto, apontará para um conjunto de ações, que traduzirão concretamente nossa disposição de avançar no caminho das mudanças exigidas pelo povo brasileiro.

Apesar dos grandes avanços logrados no primeiro mandato deste Governo, há um longo caminho a percorrer para enfrentar com êxito a aflitiva situação em que vivem ainda milhões de brasileiros. A reeleição de Lula é a garantia de que não haverá retrocesso, de que a transição para um novo Brasil não terá seu curso interrompido. É certeza também de que as mudanças se farão com o fortalecimento da democracia e a renovação de nossa cultura política.

O ENFRENTAMENTO DO ATRASO

Contrariamente ao que propala hoje a oposição conservadora, o Brasil de 2003 não estava pronto para ingressar imediatamente em um período de crescimento acelerado. Para que isso ocorresse, foi necessário o advento de um governo comprometido com outro modelo de desenvolvimento, opção que só foi feita quando mais de 52 milhões de brasileiros decidiram pela mudança, votando em Lula.

O Governo Lula viu-se desde o início diante de um duplo desafio. Por um lado, evitar a catástrofe que ameaçava a economia, propalada e estimulada por personagens do governo anterior, incapaz de dar respostas nacionais à crescente vulnerabilidade externa da economia.

Por outro lado, conduzir uma transição de modelo, realizando transformações econômicas, políticas e sociais sintonizadas com a nova maioria que se constituíra no país. O Governo Lula enfrentou exitosamente os dois desafios. A catástrofe anunciada pela direita foi evitada. Nestes últimos três anos e meio o Brasil iniciou um processo de desenvolvimento com inclusão social, controle da inflação, redução da

vulnerabilidade externa, fortalecimento da democracia e participação popular. Os êxitos obtidos nesta transição nos permitirão novos avanços no caminho do desenvolvimento. Há hoje uma combinação única de fatores que dará ao segundo mandato uma qualidade historicamente inédita: crescimento sustentável, estabilidade monetária e responsabilidade fiscal, redução da vulnerabilidade externa, expansão do investimento, da produção e da produtividade, ampliação do mercado interno e externo, crescimento e formalização do emprego, aumento da massa salarial real e expansão do crédito, redução da fome, da miséria e das desigualdades, por meio da ampliação dos programas sociais.

Estão construídas condições objetivas para um maior crescimento com juros mais baixos, aumento dos investimentos e intensificação das políticas sociais, preservado o equilíbrio macroeconômico. O que está em jogo agora é aprofundar esse processo e criar uma nova dinâmica em nossa sociedade.

Para tanto, nunca é exagerado reiterar, é fundamental reeleger Lula e com isso impedir que as forças do atraso reconquistem o governo, interrompendo e revertendo as mudanças iniciadas em 2003.

O povo brasileiro está convocado uma vez mais a decidir os rumos da Nação. Em outubro próximo mais de 125 milhões de eleitores decidirão se as mudanças iniciadas em 2003 continuarão e, sobretudo, se ganharão maior intensidade. Para tanto, faz-se necessário também eleger governadores e parlamentares comprometidos com as mudanças.

As eleições de outubro de 2006 serão um confronto entre passado e futuro. De um lado, o bloco conservador que governou o Brasil na década de noventa e nos primeiros anos deste século. De outro, as forças progressistas comprometidas com um projeto nacional de desenvolvimento popular, democrático e soberano que passaram a governar o Brasil desde janeiro de 2003, com a posse de Luiz Inácio Lula da Silva na Presidência da República. Assim, as eleições de 2006 – mais do que quaisquer outras no passado - estarão marcadas por um enfrentamento político-ideológico que opõe um bloco social comprometido com profundas mudanças na sociedade brasileira àqueles que sempre utilizaram o poder do Estado em benefício dos interesses de uma minoria.

Como sempre ocorreu em nossa história, grupos que há séculos dominam este país – e controlaram até bem pouco tempo o Governo central – desencadearam ofensiva sem precedentes para preservar privilégios e voltar às posições perdidas.

Carente de coragem para expor seu verdadeiro programa, a oposição neoliberal tenta construir um programa com ênfase na “ética”, no “crescimento” ou no “choque de gestão”.

Falta-lhe, no entanto, autoridade moral e credibilidade política para dar consistência a esse discurso. ***Como podem falar em “ética” os autores da privatária que entregou grande parte das empresas estatais em processos marcados por graves denúncias de irregularidades? Que autoridade têm aqueles que engavetaram denúncias na Justiça ou deixaram de investigá-las nas dezenas de CPIs abafadas na Câmara, Senado e Assembléia Legislativa de São Paulo? Que credibilidade têm para falar em “crescimento” os que mergulharam o país na estagnação, submeteram-se aos interesses do capital financeiro e foram incapazes de propor um modelo de crescimento com inclusão social? Que “choque de gestão” é esse, finalmente, que deixou sucateou o Estado brasileiro e que semeou o caos no sistema de segurança pública em São Paulo nos últimos meses?***

Na verdade essa oposição busca ocultar seu projeto conservador, mas não consegue encobrir seus preconceitos. Qualificam de “populistas” ou “assistencialistas” às políticas de cunho universal do atual Governo. Não reconhecem esses direitos, que têm melhorado as condições de vida de dezenas de milhões de brasileiras e brasileiros, permitindo-lhes mandarem seus filhos à escola, beneficiarem-se de cuidados mínimos da saúde e inclusive acederem ao mercado de consumo. A direita vê esses investimentos sociais, assim como os aumentos do salário mínimo acima da inflação, como “ameaças ao equilíbrio fiscal”, tese que foi desmentida pela realidade nos últimos três anos.

O projeto real da oposição é o de voltar à era FHC: redução dos investimentos sociais, retomada das privatizações, retrocesso democrático e submissão no plano internacional. Os anunciados “cortes do gasto público” visam, em verdade, cortes nas políticas sociais.

O Governo Lula iniciou a reconstrução da capacidade de gestão, indução e coordenação do Estado. A oposição quer a ineficiência do “Estado mínimo”. Sob o pretexto de manter a segurança pública – que não conseguiram fazer nos estados que governam - os conservadores violam os direitos humanos, atacam os movimentos sociais e querem reduzir a participação da cidadania na definição de novos rumos para o país.

Servis no plano internacional, criticam as políticas de integração continental e de aproximação com países em desenvolvimento ao sul do planeta (relações Sul-Sul), necessárias para enfrentar a globalização injusta e desigual que o mundo vive.

A CONSTRUÇÃO DO FUTURO

Pela obra realizada entre 2003 e 2006 o Governo Lula mostrou seu compromisso com um projeto nacional de desenvolvimento, que ponha fim à exclusão e à pobreza, amplie a democracia com reformas institucionais e a universalização da cidadania e garanta ao Brasil um lugar soberano e solidário no mundo.

As políticas aplicadas a partir de 2003 pelo Governo Lula não só evitaram a catástrofe econômica, como lançaram os alicerces de um desenvolvimento sustentável que, no médio prazo, permitirá ao Brasil ingressar em um ciclo virtuoso capaz de combinar crescimento econômico, bem-estar social, democratização política, soberania nacional e integração continental. Para atingir esse objetivo estratégico o presidente Lula renova seus compromissos com o povo brasileiro, apresentando seu Programa de Governo estruturado em torno de seis eixos. Esses compromissos são também da coalizão de partidos, movimentos sociais e de amplos segmentos da cidadania que se uniram para avançar nas mudanças no segundo mandato de Lula. A tarefa hoje é eleger Lula. Amanhã será dar continuidade às mudanças, governando por mais quatro anos o Brasil.

COMPROMISSOS COM O POVO BRASILEIRO PARA CONTINUAR MUDANDO

Combate à exclusão social, à pobreza e à desigualdade

O segundo Governo Lula continuará avançando na erradicação da fome, manterá e ampliará as exitosas políticas sociais até agora implementadas no Programa Fome Zero, especialmente na Bolsa Família. Dará maior profundidade ao combate à concentração regional e social de renda e riqueza.

Ampliará as oportunidades de emprego, trabalho e renda, especialmente por meio de medidas que impulsionem os investimentos públicos e privados mais intensivos em mão de obra, com ênfase nas micro e pequenas empresas.

Prosseguirá fortalecendo a prática de gestão compartilhada entre as três esferas do Governo, investindo nos serviços de qualidade à população.

Avançará na consolidação do Sistema Único de Saúde (SUS), centrando esforços na universalização dos serviços e melhoria do atendimento ao cidadão.

Aprofundará o processo de reforma urbana, dando continuidade aos investimentos que garantam acesso à moradia digna e a serviços urbanos essenciais, em especial de saneamento e transporte público.

Prosseguirá em sua determinação de garantir luz para todos.

Dará continuidade às medidas para a constituição de uma economia solidária, estimulando o cooperativismo, as iniciativas autônomas de desenvolvimento local, a auto-gestão, o micro crédito e ampliando a participação dos trabalhadores na economia.

O Governo Lula, reconhecendo os jovens como sujeitos de direitos, garantirá a continuidade de políticas que lhes têm permitido o acesso ao ensino de qualidade em todos os níveis, à cultura, ao esporte, ao lazer e a empregos dignos.

As políticas e mecanismos que constroem a igualdade das mulheres serão fortalecidas, com o enfrentamento da violência e estímulo à participação na vida pública.

Continuarão a ser implementadas medidas que garantam e ampliem mecanismos de combate ao racismo e à homofobia, proteção dos idosos e da superação da discriminação a pessoas com deficiência, dedicando-se ênfase especial aos direitos das crianças e dos adolescentes. Essa dimensão da inclusão social é fundamental para uma maior abrangência da política de Direitos Humanos do Governo.

Para mudar as condições de vida dos cidadãos é necessário mudar o país, democratizando o acesso às riquezas, fortalecendo a participação popular e criando oportunidades para todos os brasileiros e brasileiras, garantindo-lhe acesso a direitos consagrados e novos direitos que se coloquem na agenda pública.

Aprofundamento do novo modelo de desenvolvimento: crescimento com distribuição de renda e sustentabilidade ambiental.

A luta pela inclusão social e o combate à pobreza exigem um crescimento mais acelerado da economia – bem acima dos níveis atuais – com preços estabilizados, equilíbrio fiscal e redução da vulnerabilidade externa.

A continuidade da redução das taxas reais de juros ajudará a diminuir mais ainda a dívida pública, ampliará o crédito às empresas produtivas e aos trabalhadores.

Nosso Governo continuará em sua tarefa de constituir um grande mercado de

bens de consumo de massas, o que vincula de maneira indissociável crescimento com distribuição de renda. Esse propósito requer prioritária diretriz governamental voltada para a elevação substancial dos investimentos, especialmente públicos e nacionais, bem como privados e estrangeiros.

Pressupõe ainda o fortalecimento da iniciativa do Estado, das empresas estatais e do sistema financeiro público, por sua capacidade indutora do desenvolvimento. Terão continuidade ações de regulação que garantam as condições para o investimento privado necessário ao desenvolvimento do país, além de novas alterações na legislação que favoreçam o ambiente para investimento.

Prosseguirão e ganharão mais intensidade as iniciativas governamentais para desenvolver regiões do país historicamente postergadas, bem como para reforçar o dinamismo do desenvolvimento territorialmente planejado.

Políticas industriais, de inovação tecnológica e de estímulo às exportações, e incentivo às micro e pequenas empresas, levadas adiante pelo atual Governo, produzirão ganhos de escala, permitirão incremento da produtividade e aumentos do emprego e dos rendimentos das famílias assalariadas.

A ampliação da infra-estrutura energética, apoiada na diversificação da matriz anterior, permitirá que o novo ciclo de desenvolvimento se dê sem os sobressaltos do passado. Terão continuidade os investimentos em infra-estrutura logística, aumentando a qualidade de nossa rede rodoviária, ferroviária, portuária e a aeroportuária.

A sustentabilidade dessas transformações será condicionada pelo prosseguimento das políticas de conservação do meio ambiente. Ações de planejamento e controle ecológico darão também novo alento à investigação científica e terão seus resultados monitorados por indicadores públicos.

Uma política de ciência e tecnologia, necessária para a inovação industrial, agrícola e de serviços, fará com que as universidades e os centros de pesquisa se aproximem mais dos grandes temas do desenvolvimento nacional.

O novo ciclo de desenvolvimento estimulará ainda mais os micro, pequenos e médios empreendedores por meio de medidas jurídicas, técnicas, fiscais e creditícias.

O turismo continuará a ser um dos setores prioritários da agenda do desenvolvimento, por sua alta capacidade de geração de empregos, divisas e de incentivo ao desenvolvimento regional do país.

A pesca é outro setor que ganhará mais importância na política integrada de segurança alimentar, inclusão social e geração de divisas.

Para que o modelo seja sustentável será necessário prosseguir combinando a Reforma Agrária, o apoio à agricultura familiar, o incentivo ao agro-negócio e o equacionamento de seus problemas estruturais de comercialização.

A expansão sustentada da economia será garantida pela ação combinada de vários bancos, especialmente os públicos, e por medidas adicionais que incentivem o retorno de capitais especulativos para a esfera da produção. O conjunto dessa orientação ajudará na construção de um padrão de financiamento não baseado no endividamento público ou em pesada carga tributária.

Brasil para todos.

Educação massiva e de qualidade.

Cultura, comunicação, ciência e tecnologia como instrumentos de desenvolvimento e de democracia.

O país está ingressando em um novo ciclo de desenvolvimento e deve ser capaz, nos próximos anos, de produzir e de se apropriar dos avanços científicos e tecnológicos, bem como da produção cultural em todos os campos como uma das condições da ampliação e do exercício de uma cidadania ativa.

A educação de qualidade e ao alcance de todos deve ser entendida como instrumento de produção, organização e difusão de conhecimento e cultura. Deve contribuir para a formação de gerações de brasileiros capazes de compreender criticamente e dar significação aos valores culturais construídos ao longo da história, em diálogo permanente e afirmativo com as demais culturas do mundo. O desafio central para universalizar a educação nessas bases será acompanhado por um conjunto de iniciativas que garantam o acesso aos bens culturais e à informação.

O Estado Brasileiro reafirmará seu compromisso com uma política integrada de educação, reconhecendo-a como direito inalienável e inadiável. Isso exigirá expressivos investimentos na ampliação e acesso ao sistema escolar, bem como a democratização da gestão das unidades educacionais. Para alcançar esses objetivos, entre outras ações, é fundamental a aprovação do FUNDEB pelo Congresso Nacional.

Será dada ênfase ao acesso à escola pública democrática e de qualidade; à superação do analfabetismo, à inclusão digital, ao acesso mais amplo à educação

profissional, técnica e tecnológica, e a uma universidade reformada, expandida e de qualidade superior.

Por serem pressupostos e também fatores fundamentais para garantir a inclusão econômica, social e política de dezenas de milhões de brasileiras e brasileiros, esse compromisso assumirá o caráter de objetivo estratégico do segundo governo Lula. Tratase, portanto, de conceber a educação como questão nacional de primeira grandeza e torná-la prioridade do Estado e da sociedade.

Ampliação da democracia

O processo de inclusão social exige a generalização da cidadania, reformas do Estado e do sistema político que garantam não só o aprimoramento da democracia representativa, como a criação de um espaço público capaz de permitir a geração de novos direitos e a efetiva participação de todos os brasileiros e brasileiras na construção nacional. O segundo governo Lula aprofundará e expandirá o alcance das políticas voltadas para a afirmação definitiva dos direitos das mulheres na sociedade brasileira.

O respeito aos Direitos Humanos permanecerá como marco do Governo. Prosseguirá a implementação de medidas que garantam e ampliem mecanismos de igualdade de brasileiros e brasileiras, de combate a todas manifestações de discriminação e de proteção da cidadania contra quaisquer formas de violência, provenientes do Estado ou da sociedade.

Com incentivo às populações discriminadas dar-se-á conseqüência à universalização da cidadania, da igualdade de direitos e respeito às diferenças. Terá prioridade uma Reforma Política a ser definida por meio de amplo diálogo entre o Congresso Nacional, os partidos e a sociedade brasileira. Ela deverá assegurar a pluralidade de partidos, a fidelidade partidária, o financiamento público de campanhas eleitorais e o voto proporcional, preferencialmente por lista pré-ordenada, além de incentivar a construção de maiorias necessárias à governabilidade. Essa Reforma deverá incluir, ainda, a revisão dos procedimentos de elaboração e fiscalização orçamentária, dentre outras medidas destinadas a fortalecer a representação popular e dar plena legitimidade aos poderes da República.

A Reforma do Estado assegurará mais transparência e um maior controle social, além de propiciar meios mais eficazes para combater a corrupção e o burocratismo. O fortalecimento da Controladoria Geral da União, a adoção de

controles externos e públicos dos órgãos federais e estaduais e a modernização da legislação garantirão celeridade e rigor dos processos de julgamento e punição dos corruptos.

O segundo Governo Lula prosseguirá na busca de um maior controle dos cidadãos sobre o Estado, estimulando a participação da sociedade civil na formulação do orçamento (como ocorreu com o Plano Plurianual) e na definição, avaliação e controle das políticas públicas, por meio de conselhos e comitês representativos. Continuarão a ter espaço e importância as conferências nacionais temáticas já realizadas neste Governo, que reuniram mais de dois milhões de pessoas.

Será garantida a democratização dos meios de comunicação, permitindo a todos o mais amplo acesso à informação, que deve ser entendida como um direito cidadão.

Para se atingir esses objetivos será fundamental aprofundar a Reforma do Judiciário, que garante os direitos da cidadania e contribui para a melhoria do ambiente de negócios. A melhoria da gestão continuará a ser perseguida, focada especialmente na prestação de serviços de qualidade à população e na busca, igualmente, da qualidade do gasto público. O Governo continuará a se relacionar de forma democrática com os poderes Legislativo e Judiciário, com os estados e municípios, com os partidos políticos, com os meios de comunicação, com as igrejas e com os movimentos sociais. O esforço iniciado de reaparelhamento material e valorização pessoal das Forças Armadas permitirá que elas venham melhor cumprir sua missão constitucional.

Garantir a segurança de brasileiros e brasileiras

O próximo Governo avançará e consolidará sua concepção de Segurança Pública Cidadã, articulada pelo Sistema Único de Segurança Pública, tendo como princípios básicos a integração das instituições de segurança pública e a democratização e participação da sociedade e do Estado no combate à violência e ao crime.

A integração permitirá superar a fragmentação, a ineficiência e ineficácia do sistema e de seus organismos, promovendo a articulação efetiva da elaboração e execução das políticas públicas nos níveis federal, estadual e municipal. Buscar-se-á articular iniciativas de repressão e de prevenção, com especial atenção para as ações de inteligência e de informação em todas esferas do sistema.

A democratização e participação da sociedade e do Estado contribuirá para a formação de uma nova cultura política no trato da questão da violência – a noção de segurança pública cidadã -, orientada para a prevenção e repressão eficiente do crime, em especial do crime organizado, por meio da participação solidária da sociedade e dos aparatos policiais em todos os níveis da Federação, assumindo a segurança como direito fundamental da cidadania na sociedade brasileira.

Inserção soberana no mundo

O Brasil acentuará sua presença soberana no mundo. Lutará nos foros internacionais pelo multilateralismo, contribuindo para a reforma das Nações Unidas de seu Conselho de Segurança, onde reivindica uma vaga permanente.

Manterá suas iniciativas em favor de ordem econômica, financeira e comercial mais justa que beneficie países pobres, e em desenvolvimento, ao mesmo tempo que reduz as atuais assimetrias mundiais.

O Brasil continuará empenhado em sua luta contra a fome e pela paz. Defenderá um relacionamento entre as nações baseado nos princípios de respeito à soberania nacional, de não agressão e de não ingerência nos assuntos internos de outros estados.

Privilegiará o processo de integração sul-americana – o Mercosul e a Comunidade Sul-americana de Nações, em especial – e fortalecerá as relações Sul-Sul, dando ênfase particular às suas relações com os países do continente africano, ao mesmo tempo em que buscará ampliar seu acesso aos grandes mercados europeu, norte-americano e asiático e manter com os países desenvolvidos um relacionamento positivo e soberano.

Para que tais compromissos se tornem realidade, o novo Governo Lula deverá levar adiante um conjunto de ações, dentre as quais destacamos:

BRASIL PRODUTIVO

Desenvolvimento com distribuição de renda, estabilidade dos preços, redução da vulnerabilidade externa e mais investimentos

- Dar continuidade à recuperação do salário mínimo com aumentos acima da inflação e acentuar o crescimento de empregos formais.
- Prosseguir o processo de redução da relação dívida pública/PIB.
- Aprofundar a redução da taxa de juros, aproximando-a daquela praticada nos países em desenvolvimento.

- Perseguir uma taxa de investimento acima dos 25%, para garantir um crescimento superior ao atual.
- Prosseguir em programas seletivos de desoneração tributária, buscando fortalecer a expansão do sistema produtivo.
- Ampliar a capacidade do sistema financeiro, expandir o crédito, promover o desenvolvimento e difusão de inovações financeiras e criar Fundos Setoriais de longo prazo, especialmente para financiar infraestrutura e indústrias de longa maturação.

Reforma Agrária e Política Agrícola

- Promover o desenvolvimento da agricultura nacional com ampliação da renda e cidadania no campo, gerando um ambiente de produção e trabalho que garanta ampliação da renda agrícola, oferta adequada de alimentos e geração de divisas, com preservação dos recursos ambientais.
- Ampliar os recursos de crédito rural para o financiamento da produção agropecuária, com custos e prazos adequados à realidade do setor.
- Dar continuidade à universalização do crédito e políticas diferenciadas aos agricultores familiares, em todas as regiões, promovendo a diversificação da produção da agricultura familiar.
- Dar continuidade ao Plano Nacional de Reforma Agrária, mantendo a prioridade de implantar assentamentos com qualidade, recuperar os assentamentos existentes, regularizar o crédito fundiário, tornando a Reforma Agrária ampla, massiva e de qualidade.
- Reconhecer a diversidade do rural brasileiro, nos seus aspectos ambientais, sociais, culturais e econômicos, que demanda políticas específicas para públicos e regiões distintos, incluindo as políticas de gênero e geracional.

Política Industrial

- Dar seguimento à Política Industrial e de Inovação com ênfase para os setores de biotecnologia, energias renováveis, tecnologia da informação (especialmente TV digital e semi-condutores), nanotecnologia, fármacos e medicamentos.
- Construir o Pólo Petroquímico e a Siderúrgica do Rio de Janeiro.
- Garantir o fornecimento do gás que viabilize a construção e a operação da Siderúrgica do Ceará.

- Continuidade no apoio à reconstrução de setores industriais como a indústria naval, especialmente de plataformas e petroleiros.
- Simplificar os mecanismos de acesso a programas de Inovação por meio de incentivos fiscais previstos por lei e pelos Fundos Setoriais de Ciência e Tecnologia. Fortalecer os Centros de Pesquisa e Desenvolvimento para empresas.
- Simplificar a legislação de abertura de empresas e legislação sanitária e ambiental.
- Aprofundar a política nacional para micro, pequena e média empresas, conforme Lei Geral em tramitação no Congresso, que estabelece tratamento diferenciado em matéria de crédito, acesso à tecnologia e mercado e às exportações.

Comércio Exterior

- Fortalecer a política de exportações, com destaque para os produtos com valor agregado. Adotar, em setores específicos, medidas contra a concorrência predatória de produtos estrangeiros. Ampliar e reforçar os entrepostos da APEX no exterior e a Marca Brasil.
- Expandir as linhas de crédito do PROEX e do BNDES e o seguro às exportações, incentivando o crescimento da participação dos produtos de maior valor agregado nas exportações e a internacionalização de empresas brasileiras.
- Impulsionar a desdolarização do comércio com os países da América Latina e estimular a ampliação do mecanismo de Convênios de Crédito Recíproco (CCR) e outros instrumentos que permitam o intercâmbio comercial em moedas nacionais.

Educação de qualidade

- Ampliar, com estados e municípios, o acesso à educação básica, por meio da universalização do ensino fundamental de 9 anos; do atendimento à educação infantil; da continuidade à reestruturação do ensino médio e do ensino noturno, da ampliação significativa do ensino técnico e tecnológico e da continuidade das mudanças para a educação no campo.
- Expandir progressivamente o atendimento integral à criança e ao jovem, por meio da articulação entre a União, estados, municípios e comunidade, integrando políticas, programas e equipamentos, que façam da escola um pólo educacional, cultural, de esporte e lazer.
- Instituir Piso Salarial Profissional, a partir da aprovação do FUNDEB, e redefinir a docência por meio de diretrizes de carreira, que contribuam para a

ampliação da jornada do professor na mesma escola e para o trabalho integrado e coletivo nos espaços educacionais.

- Estruturar a Rede Nacional de Formação de Educadores para a capacitação inicial e continuada. Ampliar, para tanto, a Universidade Aberta do Brasil, fruto da cooperação entre União, estados, municípios e universidades federais.

- Fortalecer o caráter inclusivo e não-discriminatório da educação, aumentando investimentos na educação especial e indígena e na valorização da diversidade étnico-racial e de gênero.

- Aprofundar a ampliação do ensino superior de qualidade: continuidade do PROUNI, criação de novas universidades e de mais vagas nas Universidades Federais existentes; aprovação da Reforma Universitária, desenvolvimento de Plano Nacional de Pós-Graduação e do Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior (SINAES).

- Dar prosseguimento à alfabetização de jovens e adultos, garantindo a continuidade do processo de escolarização, inclusive profissional.

- Implantar o FUNDEB e sub-vincular os recursos para as universidades federais, como parte do esforço nacional para ampliação dos recursos da educação em relação ao PIB brasileiro.

- Democratizar a Gestão Educacional, incentivando a reorganização e o aperfeiçoamento dos conselhos escolares e dos conselhos de cada um dos sistemas. Instituir o Fórum Nacional de Educação e convocar a I Conferência Nacional de Educação para avaliação das determinações da LDB, das metas do Plano Nacional e para aperfeiçoar o regime de cooperação entre as esferas de governo.

Ciência e tecnologia

- Prosseguir no incentivo à inovação tecnológica da indústria e do setor de serviços, em conjunto com um vigoroso suporte ao pequeno e médio empreendedor, às incubadoras e parques tecnológicos e com o fortalecimento e expansão do sistema nacional de C&T.

- Continuar a articular a estratégia nacional de C,T&I e a Política Industrial, Tecnológica e de Comércio Exterior, com ênfase nos setores difusores de tecnologia, tais como software, semicondutores, fármacos, medicamentos e bens de capital, assim como em áreas estratégicas como nanotecnologia, biotecnologia e biomassa.

- Seguir na interlocução permanente com a comunidade científica e tecnológica e com outros setores sociais, de forma articulada com as unidades federativas e suas respectivas políticas.

- Articular a C&T como importante instrumento para revolucionar a qualidade da educação em todos os níveis, promovendo iniciativas conjuntas do MEC, MCT e instituições científicas, como a Olimpíada da Matemática.

- Utilizar a tecnologia da informação como elemento estratégico, tanto para a ampliação das ações de inclusão digital para a modernização da gestão do Estado, a melhoria da qualidade do gasto público e o controle social democrático.

Cultura

- Avançar na consolidação do Sistema Nacional de Cultura, com pactos progressivos com estados e municípios, fortalecendo o Plano Nacional de Cultura, integrando políticas de financiamento e estimulando práticas participativas na gestão cultural.

- Criar e implementar mecanismos de financiamento para estabelecer o Ticket Cultural, como forma democrática de acesso da população aos bens e serviços culturais.

- Acelerar o processo de revisão do Fundo Nacional de Cultura e das demais leis de incentivo, preservando o caráter republicano, a transparência e o controle público sobre esses instrumentos de financiamento à produção cultural.

- Articular as ações governamentais em educação, cultura e comunicação, reconhecendo e apoiando a diversidade cultural do país.

Comunicação

- Construir um novo modelo institucional para as comunicações, com caráter democratizante e voltado ao processo de convergência tecnológica.

- Incentivar a criação de sistemas democráticos de comunicação, favorecendo a democratização da produção, da circulação e do acesso aos conteúdos pela população.

- Fortalecer a radiodifusão pública e comunitária, a inclusão digital, as produções regional e independente e a competição no setor.

Trabalho e emprego

- Gerar mais e melhores empregos, por meio da expansão do investimento público e do estímulo ao investimento privado nos setores com maior potencial de criação de novos postos de trabalho.

- Definir uma política de recuperação do poder de compra do salário mínimo, por meio de comissão quadripartite, formada por governo, empresários, trabalhadores e aposentados.

- Incrementar o crédito e o fomento aos micro-empresendimentos, às cooperativas, às associações de pequenos produtores e a outras práticas de economia solidária.

- Dar continuidade à democratização das relações de trabalho, com a aprovação da Reforma Sindical e encaminhamento do debate sobre a atualização da legislação trabalhista, com garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

- Manter a prioridade no combate ao trabalho escravo e infantil, na perspectiva de sua erradicação.

- Ampliar as oportunidades de inserção de jovens, mulheres e trabalhadores com mais de 40 anos no mercado de trabalho.

- Combater todo tipo de precarização e discriminação no trabalho, sobretudo as de gênero, raça, geração e deficiência.

Brasil potência energética

- Consolidar o novo modelo do setor elétrico, mantendo os investimentos na expansão da geração e transmissão de energia elétrica.

- Licitar e dar início à construção das hidrelétricas do Rio Madeira e Belo Monte, com respeito às normas ambientais.

- Prosseguir na extensão das linhas de transmissão, que interligam o país, evitando apagões.

- Dar continuidade ao fomento do grande potencial brasileiro de fontes alternativas. No Nordeste, a energia eólica dará complemento à hidráulica. No Sul e Sudeste a alternativa prioritária será a da biomassa.

- Completar o Programa Luz para Todos, garantindo à totalidade dos brasileiros o acesso à eletricidade.

- Manter investimento crescente na prospecção, exploração e produção de petróleo, garantindo a manutenção e ampliação da auto-suficiência. Iniciar a construção da Refinaria Abreu e Lima (Petrobrás/PDVSA) em Pernambuco.

- Priorizar a criação de novas oportunidades na exploração e produção de gás natural, visando a independência no curto prazo dessa fonte energética, ajustando a produção às necessidades nacionais, por meio da gestão planejada dos recursos gasíferos.

- Continuar os investimentos na expansão da malha de gasodutos, com especial ênfase na conclusão do Gasoduto Coari Manaus e Gasene (em parceria com a China).

- Consolidar os pólos de biocombustíveis – etanol, biodiesel e H-Bio, incentivando a formação de cadeias produtivas, que reunirão a agricultura familiar e comercial, o setor de máquinas e equipamentos para refinarias, além do desenvolvimento de pesquisa em sementes, cultivos e novas gerações de biocombustíveis e derivados. Incentivar a exportação da tecnologia de biocombustíveis para América Latina e África.

- Criar mecanismos de regulação da oferta interna de álcool (estoques reguladores, mercado futuro de commodities, etc.) e implantar logística de exportação de combustíveis, consolidando o álcool como uma commodity.

- Introduzir novos mecanismos de apoio à produção de biodiesel, de forma a ampliar o percentual de mistura em uso no Brasil.

- Consolidar os programas de aumento da eficiência energética, fomentando a adoção de tecnologias mais eficientes nos carros, motores, eletrodomésticos etc. Criar estímulos à repotenciação de antigos empreendimentos hidrelétricos e instituir programas de conscientização, capacitação e acesso à informação dos benefícios ambientais, sociais e econômicos relativos às medidas do uso eficiente de energia.

Política mineral

- Dar continuidade ao fortalecimento e modernização da gestão do Estado sobre os recursos minerais e aos levantamentos geológicos e aero-geofísicos para a descoberta de novas jazidas nas áreas com grande potencial, criando vantagens comparativas para a atração de investimentos nacionais e internacionais.

- Dar maior competitividade à indústria mineral, através de programas de apoio financeiro-tecnológico para a verticalização e agregação de valor à produção mineral, a organização e formalização da atividade extrativa mineral, a estabilidade jurídica das concessões governamentais, minimizando os impactos ambientais no setor.

Infra-estrutura de transporte

- Consolidar a retomada do planejamento estratégico de longo prazo, vinculado à integração regional, nacional e sul-americana, associado ao combate às desigualdades regionais e sociais e ao equilíbrio ambiental.

- Expandir a infra-estrutura rodoviária: continuidade da duplicação da BR-101

Sul, BR-101 Nordeste (com ampliação do trecho em direção à Bahia), construção da BR-163, no Pará, da BR-158 no Mato Grosso, da BR-364, no Acre, duplicação da BR-153 em GO/MG e da BR-040 Minas Gerais. Concluir obras de recuperação e ampliação de outros eixos estruturais de escoamento de carga e passageiros como as BR-153/010 (Belém-Brasília), BR-163 no MT/MS, BR-116 BA/MG/RS e BR-392 RS, além da construção do Arco Rodoviário do Rio de Janeiro.

- Expandir a infra-estrutura ferroviária: continuidade da ferrovia Norte-Sul em direção a Palmas–TO, no tramo norte e de Porangatu-GO, no tramo sul, da Transnordestina, dos contornos e outras obras para aumentar a capacidade da ferrovia no Recôncavo Baiano e da recuperação da ligação ferroviária Recife-Salvador, além do início de obras do Ferroanel de São Paulo e da variante Guarapuava-Ipiranga no Paraná.

- Expandir a infra-estrutura portuária: continuidade das obras dos principais portos brasileiros, responsáveis pela maior movimentação de carga do país, dando-lhes maior capacidade, segurança e eficiência.

- Expandir a infra-estrutura aeroportuária: continuidade das obras de ampliação dos principais aeroportos brasileiros, dando-lhes maior capacidade, segurança e eficiência no que se refere ao transporte de cargas e passageiros, especialmente no suporte ao turismo.

- Reestruturar o DNIT e reorientar sua atuação, garantindo uma gestão profissionalizada e equilibrada no que se refere à sua intervenção nos sistemas rodoviário, ferroviário, portuário e hidroviário.

- Desenvolver e implementar um novo modelo de gestão, com controle social e avaliação de desempenho na área portuária e nas hidrovias.

- Unificar o trabalho das agências reguladoras de transporte, eliminando os conflitos de atribuições.

Desenvolvimento regional

- Prosseguir na implementação da Política Nacional de Desenvolvimento Regional, dinamizando as economias regionais, fortalecendo a base social e respeitando a diversidade regional.

- Continuar reconhecendo a existência de regiões menos dinâmicas e com precárias condições sociais em todas as macro-regiões do país, sem deixar de atuar nas áreas com padrão macro-regional de desigualdade (Nordeste e Amazônia), considerando os desafios especiais, como o Semi-Árido.

- Aprovar o Fundo Nacional de Desenvolvimento Regional, garantindo maior financiamento das políticas de desenvolvimento regional.
- Prosseguir na aplicação dos recursos dos Fundos Constitucionais de Desenvolvimento, garantindo a seleção dos melhores investimentos para aumentar a competitividade das economias locais.
- Aprovar projeto de lei em tramitação no Congresso de recriação da SUDENE e SUDAM, restaurando a capacidade de planejamento e articulação regional.
- Aperfeiçoar e acelerar a implantação do Plano Amazônia Sustentável, do Plano de Desenvolvimento Sustentável para a área de influência da rodovia BR-163, do Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável do Nordeste e do Projeto São Francisco (Revitalização do Rio São Francisco e Interligação de Bacias).
- Continuar a implantação de obras de infra-estrutura estratégicas para sustentar o desenvolvimento regional, como as obras nas rodovias BR-163 PA/MT, da BR-101 no Nordeste, da BR-116 e BR-324 na Bahia, da Ferrovia Transnordestina, da construção de gasodutos (Coari-Manaus, Gasene e Malha Nordeste).

Cidades: reforma e desenvolvimento urbano

- Dar continuidade a investimentos que garantam acesso à moradia digna e aos serviços urbanos essenciais, em especial de saneamento básico e transporte público, priorizando a inclusão sócio-espacial dos assentamentos informais, especialmente das favelas nas regiões metropolitanas.
- Implementar o Sistema Nacional de Habitação de Interesse Social (SNHIS), por meio de pactos entre as três esferas de governo e os agentes sociais e privados.
- Aprovar o marco regulatório para o setor de saneamento, em tramitação no Congresso Nacional.
- Ampliar o Programa Nacional de Apoio à Regularização Fundiária, concedendo títulos para a população de baixa renda moradora de áreas irregulares.
- Ampliar e consolidar as ações de apoio aos estados, municípios e demais agentes públicos, aumentando a capacidade de planejamento e implementação descentralizada de políticas de desenvolvimento urbano.
- Desenvolver programa de apoio à estruturação de novas formas de gestão regional compartilhada, focalizadas nas áreas de transporte público, abastecimento de água, esgotamento sanitário, manejo das águas pluviais e dos resíduos sólidos.

Regiões metropolitanas

- Reforçar a cooperação entre os governos federal, estaduais, municipais e sociedade civil, para formular e implementar o Programa Nacional de Regiões Metropolitanas, incluindo ações de segurança cidadã, de desenvolvimento social e de trabalho e renda.

- Fomentar e incentivar o aprimoramento de entidades de gestão metropolitana, buscando implementar uma agenda de melhoria do transporte público, do abastecimento de água, do esgotamento sanitário, do manejo das águas pluviais e dos resíduos sólidos, do aperfeiçoamento do uso do solo e controle urbanístico, do desenvolvimento econômico metropolitano equilibrado e sustentável.

Meio ambiente

- Criar e consolidar Unidades de Conservação em ambientes terrestres e marinhos e incentivar a restauração de áreas de preservação.

- Consolidar as políticas de gestão de florestas e por biomas, o Plano Nacional de Recursos Hídricos e o combate à desertificação.

- Reduzir a taxa de desmatamento anual da Amazônia e demais biomas a níveis médios inferiores aos do período 2003-2006.

- Incentivar o uso de tecnologias limpas, por meio de financiamento e desoneração da aquisição de equipamentos, que contribuam para a redução da poluição.

- Dar continuidade à adequação ambiental das políticas de desenvolvimento e de projetos de infra-estrutura.

- Regulamentar por lei o acesso a recursos genéticos e ao conhecimento tradicional associado.

- Avançar com a política de uso sustentável e valoração da biodiversidade e dos serviços ambientais.

- Estabelecer em lei a Política Nacional de Resíduos Sólidos.

- Expandir as ações de educação ambiental, promovendo campanhas de consumo sustentável e economia de energia.

Turismo

- Prosseguir na estratégia de aumentar e diversificar os produtos turísticos de qualidade, contemplando e respeitando a diversidade cultural, os recursos naturais e as diferenças regionais do país.

- Consolidar a imagem de um país moderno, diversificado, hospitaleiro e competitivo internacionalmente, valorizando a Marca Brasil e buscando aumentar a inserção do país no mercado turístico internacional.

Aquicultura e pesca

- Dar continuidade às ações e programas que visam reorganizar a cadeia produtiva da aquicultura e pesca, para fazer do Brasil um dos maiores produtores mundiais de pescado.

- Aprofundar o processo de inclusão social e econômica dos pescadores artesanais, especialmente as ações de assistência técnica, crédito, subvenção ao óleo diesel, comercialização e direitos sociais.

Brasil sem violência

- Intensificar a repressão ao crime organizado, a vigilância das fronteiras para impedir o tráfico de drogas e armas e combater a lavagem de dinheiro, integrando mecanismos investigativos, ampliando as bases de dados, reforçando a cooperação internacional.

- Consolidar o Sistema Único de Segurança Pública (SUSP), para agilizar os fluxos informativos entre instituições e melhor combater a criminalidade.

- Ampliar o papel de indutor de princípios e práticas policiais do Fundo Nacional de Segurança Pública, complementar na sustentação financeira das políticas estaduais locais de segurança.

- Ampliar o efetivo da Polícia Federal, mantendo sua independência e fortalecendo sua atuação no controle de fronteiras.

- Expandir a Força Nacional de Segurança Pública.

- Integrar as instituições do Sistema de Justiça Criminal e Segurança, articulando prevenção e repressão e fortalecendo os sistemas de inteligência e informação.

- Continuar o processo de integração dos Sistemas de Informações Criminais, com a ampliação do Sistema Nacional de Inteligência e de Informação em todos os níveis.

- Desenvolver Rede Nacional de Educação em Segurança Pública Cidadã, com a formação integrada dos profissionais.

- Consolidar o Sistema Penitenciário Federal, concluindo os presídios de segurança máxima. Isolar as lideranças do crime organizado nas penitenciárias federais. Investir na formação de agentes penitenciários federais.

- Fomentar o tratamento diferenciado aos presos conforme a gravidade dos delitos, reforçando programas de ressocialização com ênfase no trabalho e ensino dos presos, além das políticas de atendimento aos egressos do sistema.

- Incentivar a aplicação de penas alternativas, de programas de justiça comunitária e de justiça restaurativa.

- Valorizar espaços de participação da população, como ouvidorias e conselhos.

Reforma do estado

- Combate à Corrupção e Transparência

- Continuar a fortalecer os órgãos de controle e investigação do Poder Executivo (Controladoria Geral da União e Polícia Federal) e a articulação com o Ministério Público, Tribunal de Contas e o Judiciário.

- Aperfeiçoar os mecanismos de investigação, detecção e punição do enriquecimento ilícito e de lavagem de dinheiro.

- Priorizar reformas da legislação penal e processual penal, a fim de combater a impunidade, garantindo a aplicação de sanções justas, proporcionais e eficazes.

- Promover a análise sistemática da evolução patrimonial de agentes públicos.

- Aperfeiçoar os mecanismos de fiscalização da execução e da prestação de contas de recursos públicos transferidos, para evitar malversação e assegurar que alcancem os públicos-alvo e os objetivos estabelecidos nos convênios.

- Ampliar a transparência, o controle e a eficiência das compras governamentais, promovendo o monitoramento sistemático de certames licitatórios, buscando identificar padrões de comportamento de empresas participantes e desvios-padrão nos preços de aquisição de bens e serviços.

- Priorizar ações de prevenção à corrupção, especialmente quanto ao permanente incremento da transparência pública e do controle social.

- Fortalecer o Sistema de Ouvidorias e o Portal da Transparência.

Gestão

- Fortalecimento do pacto federativo, dando continuidade a ações conjuntas com estados e municípios, para enfrentar os principais temas da agenda nacional.

- Melhorar a prestação direta e remota de serviços aos cidadãos, simplificando procedimentos, capacitando servidores e ampliando a base tecnológica, inclusive com a utilização do software livre.

- Introduzir a dimensão territorial no Planejamento e na implementação das políticas públicas.
- Desenvolver processo consistente de melhoria da qualidade do gasto público, combatendo o desperdício e a ineficácia.
- Fortalecer a função pública, visando o desenvolvimento e a retenção de competências dentro da máquina pública, a responsabilização de dirigentes e servidores por resultados e a implantação de um sistema de mérito.
- Aprofundar o modelo de negociação coletiva, fortalecendo a Mesa Permanente de negociação com o funcionalismo.

Participação Democrática

- Manter o diálogo responsável e qualificado com todos os segmentos da sociedade, buscando a construção de consensos e atuando de forma democrática no equacionamento de conflitos.
- Ampliar e aprofundar a experiência dos fóruns públicos de discussão do Plano Plurianual, desenvolvendo iniciativas de estabelecer novos padrões de transparência, debate público e controle da execução do Orçamento da União.
- Dar continuidade à realização sistemática de conferências nacionais setoriais, que contribuam de modo decisivo para o estabelecimento das agendas e prioridades das políticas públicas.
- Fortalecer o funcionamento dos conselhos nacionais de políticas públicas como espaço privilegiado de elaboração e avaliação.
- Institucionalizar os espaços de participação no âmbito da Administração Pública, com o aperfeiçoamento do acompanhamento, avaliação e publicização dos seus resultados.
- Consolidar o Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social como canal de diálogo permanente entre o governo e a sociedade brasileira, aprofundando o debate sobre a agenda de desenvolvimento nacional.

Previdência

- Manter a prioridade ao combate às fraudes e pagamentos indevidos. O censo previdenciário será concluído e institucionalizado, mantendo uma base de dados confiável, estendendo essa ação aos trabalhadores rurais em regime de economia familiar.

- Avançar na melhoria do atendimento aos segurados, intensificando a utilização de canais remotos, visando acabar com as filas e ampliar o acesso aos benefícios e serviços da Previdência Social.

- Finalizar a criação da Super Receita, que unificará todo corpo de fiscalização, simplificando procedimentos, resultando em economia de tempo e precisão nas informações para o contribuinte, tornando mais eficiente o combate à evasão fiscal e reduzindo custos operacionais.

- Continuar a ampliação do acesso dos trabalhadores ao sistema previdenciário, por meio de iniciativas de redução da informalidade, inclusive com a aprovação de projeto de lei em tramitação no Congresso, que reduz as alíquotas de contribuição para contribuintes individuais.

- Regulamentar a previdência complementar de servidores públicos, instituída pela Reforma Previdenciária de 2003.

Justiça

- Dar continuidade à Reforma do Judiciário, aprovando alterações na legislação processual civil, penal e trabalhista.

- Aprofundar a reforma processual do Judiciário, criando um novo marco para as atividades da Justiça, acelerando a finalização de processos e garantindo o cumprimento rápido das sentenças.

- Estimular a reforma administrativa para desburocratizar as atividades do Poder Judiciário, do Ministério Público, das Defensorias, Procuradorias e outros setores do sistema judicial.

- Consolidar o acesso à Justiça, através da ampliação e do fortalecimento das defensorias públicas.

- Incentivar a aplicação de soluções alternativas de conflitos, como a mediação e a conciliação, e práticas que aproximem a atividade de superação de litígios das comunidades e da população, como a justiça comunitária, a justiça restaurativa, e outras experiências.

- Estabelecer, junto com o Poder Judiciário, plano de metas para a expansão dos Juizados Especiais, órgãos eficazes e democráticos para a solução de conflitos de pouca complexidade.

Direitos humanos

- Aprofundar a transversalidade da política de direitos humanos nas diversas políticas setoriais, para promoção e garantia dos direitos civis, políticos, econômicos,

sociais e culturais.

- Avançar na implementação, em articulação com as três esferas de governo e sociedade civil, das metas pactuadas nos Principais Planos, Comitês e Comissões Nacionais relativas aos direitos humanos.

- Prosseguir com os trabalhos sobre Direito à Verdade e à Memória e reparação oficial do Estado brasileiro aos mortos e desaparecidos políticos no Brasil, articulando a troca de experiências e de informações em nível regional (MERCOSUL) e internacional.

- Ampliar a política de acesso à justiça, como exemplo do programa Balcões de Direitos, beneficiando comunidades remanescentes de quilombos, indígenas, assentamentos rurais, municípios de aliciamento de mão-de-obra escrava e periferias de grandes cidades.

- Manter atuação destacada do Brasil nos sistemas das Nações Unidas e Interamericano de Direitos Humanos, fortalecendo o espaço de articulação no MERCOSUL.

- Reforçar a atuação do Brasil quanto ao tema da adoção internacional de crianças.

- Prosseguir e ampliar as políticas de apoio aos brasileiros no exterior.

Defesa

- Concluir o processo de institucionalização do Ministério da Defesa.

- Acelerar o processo de reaparelhamento das Forças Armadas, com atenção especial aos programas estratégicos.

- Reconstruir a indústria bélica nacional, de forma articulada com os países da América do Sul.

- Dar continuidade às ações de vigilância e proteção do território nacional, sobretudo de regiões de fronteira, por meio de instrumentos como o SIVAM-SIPAM e outros mecanismos de controle do crime organizado e de grupos que atentam contra a integridade do território nacional.

- Acentuar a cooperação internacional em missões de paz e de intervenção no enfrentamento de catástrofes e de graves crises.

Saúde

- Fortalecer a gestão do SUS, pública e democrática, com controle social, como instrumento de identificação das necessidades da população, atendimento ao interesse público e combate à corrupção.

- Organizar as ações e serviços em rede nacional única e integrada de atenção à saúde.
- Universalizar o cartão SUS, que se constituirá no carro chefe da informatização do acesso e dos atendimentos.
- Assegurar a universalização do acesso às ações e serviços de atenção básica, por meio das equipes de saúde da família e das unidades básicas de saúde.
- Criar os Centros de Atendimentos Especializados de média complexidade, para assegurar o tratamento completo dos usuários do SUS. Estes Centros poderão realizar consultas especializadas, exames, serviços de reabilitação com fornecimento de órteses e próteses, pequenas urgências e cirurgias eletivas que não necessitam de hospitais ou pronto-socorros e distribuição de medicamentos excepcionais.
- Manter a prioridade ao Programa Brasil Sorridente, ampliando a rede de Centros de Especialidades Odontológicas do país.
- Criar o TELESÁUDE, permitindo que equipes de saúde de qualquer parte do país falem com centros de especialidades do SUS e dos Hospitais Universitários para discutir casos clínicos e demais procedimentos, aumentando a eficiência na gestão, evitando o transporte de pacientes e eliminando gastos desnecessários.
- Apoiar estados e municípios na criação das Centrais de Regulação, garantindo o acesso dos cidadãos, de forma mais rápida e humanizada, à rede hierarquizada de atenção integral à saúde.
- Ampliar o Sistema de Atendimento Móvel de Urgência – SAMU, estendendo, com o apoio das Forças Armadas, o atendimento em regiões de difícil acesso.
- Dar continuidade à implantação da Política Nacional de Assistência Farmacêutica, considerando os princípios de universalidade e da integralidade, priorizando o acesso aos medicamentos de alto custo.

Ampliar a rede pública e conveniada do Programa Farmácia Popular do Brasil, com aumento do elenco de medicamentos, priorizando os de maior impacto nos custos e nos indicadores epidemiológicos.

- Fortalecer e ampliar as ações preventivas das doenças sexualmente transmissíveis e do HIV, ampliando o acesso aos preservativos e às ações educativas. Garantir o acesso aos anti-retrovirais, fortalecendo a capacidade nacional de produção desses medicamentos.

- Continuar as ações de modernização e ampliação da capacidade instalada e de produção dos Laboratórios Farmacêuticos Oficiais, para o suprimento do SUS.

- Fomentar a pesquisa e o desenvolvimento tecnológico e industrial sustentável, para a auto-suficiência na produção de matéria prima, de hemoderivados, vacinas, medicamentos e equipamentos, e a melhoria de diagnósticos e tratamentos para a redução de agravos.

Desenvolvimento social

- Manter o Programa Bolsa-Família, primeira frente de combate à fome, pobreza e de enfrentamento à desigualdade social, no patamar já alcançado, especialmente quanto ao poder aquisitivo dos benefícios transferidos.

- Expandir a rede de serviços básicos para os beneficiários do Bolsa Família, em especial no campo do trabalho e da renda, através de programa interministerial que promova a auto-suficiência das famílias atendidas.

- Conferir ao Cadastro Único o papel de orientador na priorização da oferta de ações governamentais na saúde, educação, trabalho e renda, habitação, segurança alimentar e assistência social.

- Aprimorar os compromissos entre os entes federativos, visando consolidar o acesso efetivo das famílias a serviços que garantam a sua sustentabilidade básica.

- Consolidar o SUAS – Sistema Único de Assistência Social, expandindo territorialmente a presença do Estado junto às famílias em situação vulnerável, por meio da rede de Centros de Referência de Assistência Social (CRAS), articulada aos outros sistemas públicos.

- Expandir a rede de serviços sócio-assistenciais para enfrentar vulnerabilidades e reduzir os riscos inerentes ao ciclo de vida, em especial de crianças, adolescentes, jovens, idosos e pessoas com deficiência.

Segurança Alimentar

- O Fome Zero continuará avançando, aprimorando o Bolsa Família e as demais iniciativas que ampliam o acesso dos mais pobres à alimentação, como os programas de alimentação escolar, aquisição de alimentos, restaurantes populares, entre outros. O Fome Zero continuará articulando ações estruturantes, como a reforma agrária, a agricultura familiar, os programas de geração de emprego e renda e de educação alimentar.

- Implantar o SISAN (Sistema Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional), democratizando o acesso à produção, à comercialização e ao consumo alimentar

para as famílias brasileiras, propiciando maior acesso a alimentos diversificados e baratos.

- Implantar uma Política Nacional de Abastecimento, que atue sobre as condições de produção e acesso a alimentos.

Mulheres

- Desenvolver ações afirmativas que permitam incluir as mulheres no processo de desenvolvimento do país, por meio da promoção da sua autonomia econômica e de iniciativas produtivas que eliminem as diferenças salariais entre homens e mulheres.

- Prevenir a violência sexual e doméstica, fortalecendo a Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra a Mulher, com ações que articulem prevenção e apoio às vítimas, em parceria com os estados e municípios.

- Implementar a Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Mulher, nos marcos do Programa de Assistência Integral à Saúde da Mulher (PAISM), contemplando as especificidades de raça/etnia, orientação sexual, idade e local de trabalho (rural ou urbano).

- Formular propostas de mudanças na legislação, para fiscalizar o cumprimento das leis que assegurem e ampliem os direitos da mulher.

- Incentivar a participação das mulheres nos espaços de poder na sociedade e nas decisões das políticas públicas.

Igualdade Racial

- Articular as diversas políticas setoriais para promover ações afirmativas geradoras de igualdade racial, com destaque para a inclusão educacional, garantindo acesso e a permanência da criança negra na escola até a universidade.

- Acelerar a implementação do Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial.

- Prosseguir garantindo reserva de bolsas do PROUNI para assegurar o acesso a estudantes das escolas públicas, em especial afrodescentes e os indígenas.

- Garantir a aplicação da lei que determina o ensino da História da África nos níveis fundamental e médio, nas redes pública e privada.

- Promover ações combinadas entre as políticas de educação, cultura e geração de emprego e renda, visando incidir mais diretamente na qualidade de vida e no combate à violência racial.

- Acelerar as iniciativas do Programa Brasil Quilombola, de atendimento às demandas históricas e sociais dessas comunidades, em especial a de regularização fundiária.

Povos Indígenas

- Implementar o Conselho Nacional de Política Indigenista, com a função de propor diretrizes, instrumentos, normas e prioridades da política indigenista, garantindo ampla participação dos órgãos governamentais setoriais, organizações indígenas e não-indígenas.

- Concentrar esforços para avançar na regularização das terras indígenas, estabelecendo programas articulados de etnodesenvolvimento, em harmonia com os projetos de futuro de cada povo indígena.

- Assegurar o acesso de estudantes indígenas ao ensino superior, por meio do PROUNI e outros programas de permanência nas universidades públicas.

Infância e Adolescência

- Consolidar o Plano Nacional de Garantias e Proteção de Direitos para a Infância e a Adolescência, fortalecendo as políticas e programas existentes e potencializando seu caráter transversal.

- Universalizar os instrumentos de defesa de crianças e adolescentes em todos os municípios brasileiros, com padrões de ação adequados e qualificados.

- Manter as prioridades de combate ao trabalho infantil e abuso e exploração sexual infanto-juvenil, garantindo a atenção integral das políticas setoriais.

- Efetivar o funcionamento de um sistema de informações, criando o Observatório Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente Brasileiros.

Política para a pessoa idosa

- Promover a inserção, a qualidade de vida e a prevenção de agravos na vida dos idosos, por meio de programas que fortaleçam o convívio familiar e comunitário, garantindo-se o acesso a serviços, ao lazer, à cultura e à atividade física, de acordo com sua capacidade funcional.

- Desenvolver a formação de pessoal especializado na atenção ao idoso.

- Desenvolver política de humanização do atendimento ao idoso, principalmente em instituições de longa permanência.

- Garantir o atendimento integral do idoso, valendo-se, dentre outros serviços, do Programa de Saúde da Família.

Pessoas com deficiência

- Articular as três esferas de governo e sociedade civil para o cumprimento da legislação de acessibilidade das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, elaborando as regulamentações complementares.

- Dar continuidade ao Programa de Educação Inclusiva.

- Consolidar a Atenção Integral à Saúde das Pessoas com Deficiência, prevenindo e executando intervenções básicas de reabilitação.

- Promover o reordenamento dos serviços previstos no Sistema Único de Assistência Social, garantindo o acesso das pessoas com deficiência em situação de vulnerabilidade.

Cidadania GLBT

- Desenvolver e aprofundar as ações de combate à discriminação e promoção da cidadania GLBT (gays, lésbicas, bissexuais, travestis e transexuais), nos marcos do programa Brasil sem Homofobia, que será ampliado e fortalecido.

- Desenvolver políticas afirmativas e de promoção de uma cultura de respeito à diversidade sexual, favorecendo a visibilidade e o reconhecimento social.

- Incentivar a participação, realizando a I Conferência Nacional de Políticas para os GLBT.

Juventude

- Fortalecer a Secretaria Nacional de Juventude, implementando o Sistema Nacional de Políticas para a Juventude.

- Ampliar e consolidar as políticas de juventude, articulando e integrando as ações.

- Fortalecer o PROUNI e os programas de escolarização e profissionalização dos jovens no ensino médio.

- Ampliar o enfoque juvenil no atendimento do Sistema Único de Saúde.

- Ampliar, em parceria com estados e municípios, a rede de Pontos de Cultura e Casa Brasil em localidades desprovidas de equipamentos públicos de cultura e inclusão digital. Essa parceira deverá estender-se aos equipamentos de esporte e lazer.

Esporte

- Implementar o Sistema Nacional de Esporte e Lazer.

- Consolidar e ampliar iniciativas de inclusão social, como os programas SegundoTempo e Esporte e Lazer da Cidade.

- Articular programas de esporte e lazer com iniciativas de promoção da saúde, promovendo parcerias com estados e municípios.
- Apoiar, no Congresso Nacional, a aprovação da Lei de Incentivo ao Esporte.
- Manter o apoio à realização de grandes eventos esportivos nacionais e internacionais, com destaque para os Jogos Panamericanos e Para-Panamericanos de 2007, além de postular o direito de sediar a Copa do Mundo de Futebol 2014.

Comissão de Programa de Governo

Marco Aurélio Garcia (coordenador)

Dilermando Toni

Glauber Piva

Juarez Guimarães

Miriam Belchior

Renato Rabello

Valter Pomar

Equipe de Trabalho

Bruno Gaspar e Cilene Antonioli

Coordenação de Campanha

Ricardo Berzoini (coordenador)

Gléber Naime

João Felício

Joquim Soriano

Marco Aurélio Garcia

Paulo Ferreira

Renato Rabello

Romênio Pereira

Valter Pomar

Walter Sorrentino

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)