

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS  
e UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA TOR VERGATA

Curso de Especialização em Direito do Trabalho Ítalo-Brasileiro

**ALEXANDRE GOMES DUARTE**

**A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E SEU  
CONTROLE PELO MOVIMENTO SINDICAL**

Monografia apresentada no Curso de Especialização em Direito do Trabalho Ítalo-Brasileiro, promovido pela Universidade Federal de Minas Gerais e pela Università Degli Studi di Roma Tor Vergata, como exigência parcial para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho Ítalo Brasileiro.

Professor Orientador: Prof. ANTÔNIO  
GOMES VASCONCELOS

Belo Horizonte

2012

## RESUMO

Há de se convir que, a fim de concretizar e satisfazer seu objetivo primordial, o Direito do Trabalho sempre evoluiu para atenuar a disparidade entre os dois polos da relação trabalhista. No atual modelo econômico mundial, contudo, a flexibilização que, até então, se dirigia para a tutela do trabalhador, cobrindo a relação de trabalho com um manto protecionista, passou a incentivar modificações prejudiciais aos trabalhadores, caminhando na contramão da trajetória histórica do Direito do Trabalho, ao argumento da necessidade de assegurar o “Direito Fundamental ao Trabalho”, sem o qual o próprio Direito do Trabalho não se justificaria. Destarte, ao vincular a flexibilização ao “Direito Fundamental ao Trabalho”, acrescenta-se um fundamento jurídico e legítimo no que inicialmente se revestia, exclusivamente, de propósitos econômicos. Neste cenário, a flexibilização se apresenta como fenômeno impetuoso e irrefreável, mas que deve ser controlado, a fim de que os direitos trabalhistas mínimos, não sejam profanados a qualquer custo. A princípio caberia ao Estado fazer a ponderação entre os interesses contrapostos do “capital e trabalho”. Todavia, com a relação trabalhista, a situação é diferente, eis que outra instituição possui papel e poder tão relevante quanto aos do Estado, se não maior, qual seja, o “Sindicato”, precursor do próprio Direito do Trabalho e que possui a sensibilidade necessária para o encargo. Ocorre que, antes de delegar aos Sindicatos essa difícil missão, faz-se necessária a revitalização e internacionalização do sindicalismo, que se encontra enfraquecido, bem como que seja, efetivamente, assegurada a plena liberdade sindical. É, neste ponto, que o estudo do Direito Comparado é relevante, notadamente, o italiano.

**PALAVRAS-CHAVE:**Flexibilização; Controle; Sindicato; Revitalização; Internacionalização

## SINTESI

Bisogna ammettere che, al fine di raggiungere e conseguire i propri obiettivi primari, il diritto del lavoro si è sempre evoluto per attenuare la disparità tra i due poli del rapporto di lavoro. Nel modello economico mondiale, tuttavia, la flessibilità che fino ad allora si stava dirigendo verso la tutela del lavoratore, che copre un rapporto di lavoro con una coperta protettiva, ha cominciato a incoraggiare i lavoratori a modifiche dannose, muovendosi nella direzione opposta della traiettoria storica del diritto lavoro, l'argomento della necessità di garantire il "diritto fondamentale al lavoro", senza la quale la legge sul lavoro in sé non sarebbe giustificato. In questo modo, il collegamento flessibile al "diritto fondamentale al lavoro", aggiunge un legale e legittimo che inizialmente vestito esclusivamente per fini economici. In questo scenario, il fenomeno di rilassamento si presenta come una feroce e inarrestabile, ma che dovrebbe essere controllato in modo che i diritti minimi del lavoro, non deve essere profanato ad ogni costo. Il principio sarebbe per lo Stato per ottenere un equilibrio tra gli interessi contrastanti di "capitale e lavoro." Tuttavia, con il rapporto di lavoro, la situazione è diversa, ecco un altro istituto che ha un ruolo e potere così rilevanti come quelle dello Stato, se non maggiore, vale a dire, il "Sindacato", precursore del diritto del lavoro stesso e ha la sensibilità necessari per l'attività. Accade che, prima delegando ai sindacati questa difficile missione, è necessario rivitalizzare e l'internazionalizzazione del sindacalismo, che è indebolita, e che sia effettivamente garantita piena libertà di associazione. E 'a questo punto che lo studio del diritto comparato è rilevante, soprattutto italiano.

**PAROLE CHIAVI:**Flessibilità; controllo; sindacato; rivitalizzazione; Internazionalizzazione.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>04</b>
-------------------------	-----------

## DESENVOLVIMENTO

<b>1. DO DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>06</b>
<b>1.1. Evolução Histórica.....</b>	<b>06</b>
<b>1.2. A Globalização e seu Reflexo nas Relações de Trabalho.....</b>	<b>10</b>
<b>2. DA FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>13</b>
<b>3. DO CONTROLE PELO MOVIMENTO SINDICAL .....</b>	<b>16</b>
<b>3.1. Do Movimento Sindical Italiano .....</b>	<b>17</b>
<b>3.2. Do Movimento Sindical Brasileiro .....</b>	<b>20</b>
<b>3.3. Da Plena Liberdade Sindical no Direito Brasileiro.....</b>	<b>22</b>
<b>3.4. Da Proposta Sugerida para o Fortalecimento dos Sindicatos e         Controle da Flexibilização do Direito do Trabalho.....</b>	<b>24</b>

<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>29</b>
------------------------	-----------

<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>31</b>
---	-----------

## INTRODUÇÃO

É cediço que o mundo passa por uma fase de intensa instabilidade no plano econômico, proveniente, notadamente, do cenário de globalização e acirrada concorrência que se instaurou na chamada era pós-industrial.

Neste cenário de competitividade, a rigidez do ordenamento jurídico no tocante aos encargos sociais dá ensejo a severas críticas de especialistas, eis que dificulta o êxito das empresas nacionais no mercado globalizado. De sorte que a própria economia interna resta prejudicada, numa verdadeira avalanche de prejuízos, que, no olhar dos mais pessimistas, culminaria na “falência” do próprio Estado.

Como resposta, surgem ideias flexibilizadoras que pretendem tornar a relação de trabalho mais atrativa para o sistema capitalista. Ocorre que não se pode direcionar a atuação do Estado, exclusivamente, à tutela do econômico, passando por cima dos direitos e garantias individuais e coletivas dos trabalhadores, que foram conquistados ao longo do constitucionalismo e servem para assegurar a sua dignidade como pessoa humana.

É forçoso reconhecer, pois, que a flexibilização das relações de trabalho deve ser analisada com cautela, eis que o extremismo pode, ao invés de apresentar respostas à dita “crise no mercado de trabalho”, principal argumento dos defensores da flexibilização, desencadear um quadro de insegurança jurídica e de violação de direitos fundamentais do obreiro.

Por outro lado, a flexibilização parece ser uma tendência, uma consequência lógica do atual sistema econômico e social predominante. Nesse cenário de competitividade, o trabalho deixa de ser simplesmente um valor, a fim de se tornar um fator; fator determinante para adequação das empresas aos padrões capitalistas. De sorte que a diminuição dos encargos sociais é apontada, por muitos, principalmente economistas, como mecanismo imprescindível para o bom desempenho do país no mercado globalizado.

Não se pode olvidar, ainda, que todo o aparato de direitos trabalhistas concebidos aos obreiros não teriam razão de ser se o próprio “direito ao trabalho” não fosse assegurado aos mesmos. Neste liame, a proteção da empresa, notadamente, em momentos de crises econômicas, pode representar por via oblíqua a própria proteção do trabalhador.

Dessa feita, considerando que é desarrazoado pretender eliminar um fenômeno que adveio da própria lógica do atual estágio de desenvolvimento econômico e social do mundo, faz-se necessária a implantação de políticas que, a um só tempo, assegurem aos

trabalhadores seus direitos mínimos (Estado do bem-estar-social), bem como possibilite a competitividade da economia brasileira. Com efeito, o controle da flexibilização perpetrada pelo movimento sindical é uma alternativa a ser avaliada.

Frise-se que o Sindicato fora o próprio criador do Direito do Trabalho, e é quem detém a sensibilidade e as ferramentas apropriadas para discutir e resolver os interesses, tanto dos trabalhadores, quanto dos empregadores. Neste diapasão, o Sindicato deve retomar sua gloriosa função de condução do Direito do Trabalho, a fim de conduzir os interesses dos trabalhadores e empregadores a águas tranquilas, mesmo diante de um cenário desfavorável, proveniente de pressões externas.

O problema é devolver o Direito do Trabalho a uma instituição que fora enfraquecida, ao longo do tempo, inclusive pelas restrições que lhe foram impostas pelo próprio Estado. É neste ponto que o estudo do Direito Comparado ganha relevância, especialmente a análise do ordenamento jurídico italiano, eis que a Europa é o berço dessa tendência flexibilizadora.

Outrossim, o modelo sindical italiano, não obstante também passe por uma crise de enfraquecimento, poderá ser utilizado como exemplo para o modelo brasileiro em alguns pontos, a fim de que se construa um movimento sindical capaz de retomar a velha essência dessa entidade, qual seja, a tutela dos interesses contrapostos dos trabalhadores e empregadores e, por conseguinte, garantir a própria satisfação e concretização dos objetivos do Estado.

Há muita discussão doutrinária sobre o tema, mas até o momento nenhuma medida efetiva fora tomada para assegurar o equilíbrio das relações de trabalho frente à tendência flexibilizadora que surge no horizonte, pelo que o presente trabalho ganha contornos de relevância.

Estudar-se-á, inicialmente, o fenômeno da flexibilização do Direito do Trabalho, contextualizando-o no cenário de globalização e de concorrência acirrada entre as economias mundiais, a fim de demonstrar que o sindicato é a única entidade que possui a sensibilidade necessária para controlar a tendência flexibilizadora das relações de trabalho.

Por fim, pretende-se neste trabalho, com o cotejo do Direito Comparado, notadamente, o Direito Italiano, relativizar a ideia de que a desregulamentação do Direito do Trabalho implica, necessariamente, em retrocesso dos direitos trabalhistas, bem como encontrar alternativas para o fortalecimento do movimento sindical brasileiro.

## 1. DO DIREITO DO TRABALHO

### 1.1 Evolução histórica

Inicialmente, cumpre salientar que, conforme bem destacou o ilustre Professor Antônio Álvares da Silva, “a evolução do trabalho nunca foi retilínea. Fez-se através de uma linha sinuosa, cheia de percalços históricos, com avanços e recuos, próprios aliás da evolução humana. Sempre houve adaptações, ajustes e flexibilizações”. (SILVA, Antônio, 2002, p. 20).

Assim, não se pretende aqui traçar toda a trajetória das relações de trabalho, se é que isso seja possível, mas tão somente fixar as premissas necessárias para a compreensão do Trabalho como característica humana e valor social, cuja tutela interessa ao Direito.

Insta salientar que, ao longo da história, sempre existiram pequenos proprietários de terras, escravos, servos, trabalhadores assalariados, artesões, trabalhadores autônomos e etc. Em que pese todas essas formas terem existido ao mesmo tempo, uma delas predominava em determinada época.

O trabalho na Roma Antiga era totalmente desprovido dos atuais valores da contemporaneidade, eis que fora predominantemente executado por escravos, que sequer eram considerados pessoas, ou seja, eram apenas *res*. O trabalho escravo movia a engrenagem da sociedade, sendo que cerca de 1/3 da população de Roma, naquele período, era composta de escravos.

Registre-se que aquele cenário não era o ideal para o desenvolvimento do trabalho livre, que tão somente se verificava em pequena escala na produção de manufaturados, nos serviços do Estado, comércio, assim como em serviços especializados, a exemplo dos artesões. Os trabalhadores livres colocavam sua força à disposição de outrem que a dirigia para realização de um fim convencionado, em troca do recebimento de salário. Tratava-se de um verdadeiro arrendamento da força de trabalho.

Não obstante a insignificância numérica dos trabalhadores livres, conhecidos como *mercenari*, a forma de contratação dos mesmos representa a própria origem do contrato de trabalho, ainda que incipiente e de cunho exclusivamente civil.

O trabalho livre, então, por ser objeto de contratação, passou a ser tutelado pelo Direito, sendo esta a grande contribuição do período para o desenvolvimento das relações de trabalho. Ocorre que a evolução das relações de trabalho acompanha a própria trajetória

da humanidade. Na verdade, o trabalho é a ferramenta do homem para se adaptar a nova realidade que surge no horizonte. De sorte que, com a queda do Império Romano e início da Idade Média o trabalho ganhou novos contornos, senão vejamos.

A Idade Média fora um período de grandes avanços no tocante às relações de trabalho, eis que, após a descentralização do poder e organização da sociedade em núcleos localizados, os chamados *feudos*, bem como com a influência do cristianismo e da cultura bárbara, o trabalho passa a ter um valor.

A sociedade passou a se organizar em torno da propriedade, em uma economia basicamente agrária. Nesse cenário, se desenvolveu uma relação de trabalho que transcendia o aspecto exclusivamente jurídico de outrora. O salário deixou de ser a única contraprestação pelo trabalho, eis que os trabalhadores recebiam todo o auxílio necessário para sua sobrevivência.

Outrossim, a influência da religião e da cultura bárbara fizeram com que o trabalho se desenvolvesse sob a égide do valor comunitário de solidariedade, rompendo com o individualismo presente no Império Romano. A confiança também era elemento essencial na relação de trabalho, haja vista que, conforme lembra o Professor Antônio Álvares da Silva, “o relacionamento das partes é imediato. O conhecimento pessoal gera uma proximidade vivencial. As partes integram-se inclusive familiarmente. Comem à mesma mesa, frequentam a mesma igreja, professam a mesma religião”. (SILVA, Antônio, 2002, p.26).

Ocorre que o sistema político da Idade Média se mostrou inadequado com o crescimento da população, bem como com a insatisfação da burguesia, que produzia toda a riqueza naquele período, mas não participava do sistema político. Destarte, todos esses fatores, aliado ao surgimento dos Estados Nacionais que enfraqueceu a Igreja Católica, marca a transição da Idade Média para a Modernidade.

A transição da Idade Média, também, é marcada por revoluções, como a Revolução Inglesa e a Revolução Francesa, que em suma tinham por lema a liberdade, igualdade e fraternidade. Todavia, fora a Revolução Francesa de 1789 que ficou marcada na história como o marco do fim da Idade Média, embora a Revolução Inglesa tenha sido deflagrada anteriormente.

Não obstante as revoluções do Século XVII e XVIII tenham pregado os direitos de liberdade, igualdade e fraternidade, tão somente o primeiro fora alcançado, ainda assim em parte, eis que definitivamente o homem passou a ser considerado pessoa livre, sendo lhe

conferidos direitos e garantias em face do Estado, que, em hipótese alguma, podem ser revogados. No entanto, conforme será visto adiante, a liberdade de associação apenas fora reconhecida posteriormente, ainda assim em parte.

Em seu turno, os ideais da igualdade e fraternidade não se concretizaram de plano, haja vista que o modelo político e econômico que emergiu após a revolução industrial, concentrou a propriedade dos meios de produção nas mãos de poucos. Em decorrência disso, aos que não detinham os meios de produção, restava apenas vender sua força de trabalho, em uma relação jurídica desnivelada.

Nota-se, pois, que neste cenário essencialmente desigual, proprietários do meio de produção de um lado, trabalhadores do outro, não há campo fértil para desenvolvimento do ideal de igualdade conforme proposto na Revolução Francesa. Nesse liame, pertinente a transcrição dos ensinamentos do professor Antônio Álvares da Silva:

O contrato, nesta situação, é uma ferramenta inadequada para promover esta igualdade, já que as diferenças provêm dos fatos e não da lei. Esta situação ficou clara e visível com o contrato de trabalho, em que a desigualdade entre os contratantes assumiu a contratação ideológica que marcou todo o século passado. O trabalhador, que tinha apenas como artigo de venda a sua força de trabalho, era compelido a procurar emprego, que sempre lhe foi ofertado em número menor do que a satisfação de suas necessidades. (SILVA, Antônio, 2002, p.30).

Na verdade, os trabalhadores careciam de direitos sociais que lhes assegurassem a existência digna, e os colocassem não no mesmo patamar daqueles que dirigiam sua força de trabalho, o que a história demonstrou ser impossível, mas em condições de suportar a exploração de sua mão de obra.

O sistema, então, logo se mostrou insustentável, fazendo com que a insatisfação dos trabalhadores ganhasse corpo. Todavia, desde a Revolução Industrial, com o fim das corporações de ofício a associação de trabalhadores havia sido proibida, eis que considerada um atentado contra a própria liberdade individual do trabalhador, que se encontrava atrelada a liberdade contratual.

Neste norte, toda manifestação de descontentamento dos trabalhadores logo era fortemente reprimida pelo Estado. Ocorre que o mesmo sistema que instaurou um cenário apropriado para a exploração do trabalho, fez surgir um sentimento que mais tarde mudaria todo o rumo da história. Isso porque, a ambição do sistema capitalista e o avanço da tecnologia, notadamente, a invenção da máquina a vapor, reuniram grande quantidade de trabalhadores nas fábricas, fazendo com que a insatisfação do proletariado criasse uma

instituição com força suficiente para se opor ao Estado e ao próprio sistema capitalista, qual seja, o Sindicato.

Por sua vez, as reivindicações sindicais deram origem ao próprio Direito do Trabalho, tanto o Direito Individual do Trabalho, que se exterioriza pela tutela do Estado, quanto ao Direito Coletivo do Trabalho, através das negociações coletivas.

Enfim, após o reconhecimento de direitos sociais aos indivíduos, notadamente os direitos trabalhistas, que a igualdade, ideal da revolução industrial, efetivamente encontrou solo fértil para se desenvolver nas relações sociais, embora ainda não tenha se concretizado plenamente.

É de notar-se que, no contexto mundial, as primeiras constituições que se ocuparam de institutos do Direito do Trabalho foram a Constituição Mexicana, de 1917, e a Constituição Alemã de Weimar, de 1919. Essas foram, também, as constituições que inauguraram o paradigma de Estado Social, que institui os chamados Direitos de segunda geração: igualdade, saúde, educação e trabalho. O Estado Social é um Estado assistencialista, e como tal, é o berço do Direito do Trabalho.

O marco do aparecimento do Direito do Trabalho no Brasil fora a criação do Ministério do Trabalho em 1930, não obstante já houvesse um ambiente propício ao seu surgimento, em face da legislação que o antecedeu. No entanto, a Constituição que realmente preceitua, em seu texto, os direitos trabalhistas é a Constituição de 1934, que trata do salário mínimo, da jornada de 8 horas, das férias anuais remuneradas e de vários outros direitos dos trabalhadores. Ademais, fora a Constituição que institui a Justiça do Trabalho para dirimir questões entre empregados e empregadores. As Constituições posteriores também prestigiaram os direitos trabalhistas.

Por fim, após percorrer superficialmente essa trajetória das relações de trabalho e do próprio Direito do Trabalho, chega-se à Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que é uma constituição que institui o paradigma de Estado Democrático no Brasil, e estabelece os Valores Sociais do Trabalho como um de seus Princípios Fundamentais, podendo se extrair da sistemática de tal texto constitucional, uma preocupação especial com o trabalho, que tem por finalidade a melhoria de condições de vida aos hipossuficientes visando à concretização da igualdade social.

Tem-se, pois, que o Direito do Trabalho encontra um alicerce sólido e bem estruturado na própria Carta Magna, que dispõe de instrumentos constitucionais, que lhe dão fundamento e legitimidade.

Por fim, cumpre salientar que somente no âmbito do Estado Democrático de Direito, cujo escopo é a satisfação e concretização dos direitos fundamentais e que instituiu os direitos difusos e coletivos que a fraternidade pugnada pela Revolução Francesa pode se desenvolver. Frise-se que a fraternidade é preceito fundamental da República Federativa do Brasil, consoante consta do próprio preâmbulo constitucional.

Ocorre que, não obstante o desvencilhamento dos entraves políticos-culturais do passado, os ideários da Revolução Francesa encontram, na atualidade, obstáculos econômicos e jurídicos que inviabilizam a aplicação plena de seus princípios. Destarte, a resposta para os problemas atuais, como o da flexibilização, pode está intrinsecamente vinculado aos problemas do passado, que ainda não foram resolvidos satisfatoriamente.

## 1.2. A Globalização e seu Reflexo nas Relações de Trabalho

Há de se convir que a história das relações de trabalho é marcada pela necessidade de adaptação aos novos paradigmas que vão surgindo no horizonte, conforme demonstrado alhures, sendo que na Modernidade e, principalmente, na Pós-Modernidade a necessidade de adequação é mais constante do que outrora, haja vista o dinamismo do modelo de produção Capitalista.

O Sistema Capitalista surgiu a partir de uma acumulação primitiva de recursos, que teve início, notadamente, com a exploração no período das grandes colonizações pelos Europeus, bem como pela abundância de mão de obra após o fim da Idade Média, em que os servos tiveram que deixar a terra, perdendo, assim, a condição de sustento do período feudal.

É de notar-se que a acumulação do capital e, por conseguinte, a possibilidade de investimentos, assim como o aumento significativo dos trabalhadores disponíveis, fez com que surgissem novas fábricas. De sorte que, com a invenção das máquinas, instaurou-se um cenário apto a otimizar a produção à custa da exploração do trabalhador e, assim, fortalecer ainda mais o Sistema Capitalista. Ocorre que o mesmo processo que fora desenvolvido para explorar ao máximo a força de trabalho dos indivíduos, através da reunião dos mesmos em um mesmo local, fez surgir a solidariedade entre os trabalhadores. Essa solidariedade, desde então, se apresenta como a resistência às pretensões do Sistema Capitalista, malgrado a variação em sua intensidade ao longo do tempo.

Outro fenômeno que surgiu na modernidade, com o surgimento do Sistema Capitalista, bem como da resistência as suas pretensões, fora a transformação do trabalho em emprego. Nesse liame, oportuna a transcrição dos ensinamentos de Silvano Gomes da Silva:

(...) o trabalho passou a ser considerado como a mais alta manifestação da liberdade individual e como mercadoria, quer dizer, como emprego. E, como tal, converteu-se no fundamento ético – e não só econômico – do capitalismo e no símbolo por excelência da civilização, em obrigação moral e não apenas um meio de subsistência. (SILVA, Silvano, 2002, p.29).

Nos primórdios do Sistema Capitalista, os trabalhadores se sujeitavam às precárias condições de trabalho em nome do Direito ao Trabalho, posto que foram despojados da propriedade dos meios de produção. Isto é, os trabalhadores aceitavam a subordinação em troca do salário. Todavia, a insatisfação com o modelo explorador sempre se fez presente, embora não fosse exteriorizada, até então, de modo satisfatório e hábil a modificar aquela realidade.

Nota-se, contudo, que em um movimento de resistência, cujo precursor fora o Sindicato, pouco a pouco, o Estado passou a intervir na relação de trabalho, assegurando aos trabalhadores direitos sociais que amenizavam a desigualdade entre os dois polos do pacto laboral.

Não obstante, mesmo com as garantias concedidas aos trabalhadores, o Sistema Capitalista se fortalecia cada vez mais, eis que conseguia amortecer as conquistas operárias em sua engrenagem produtiva.

A situação modificou em meados da década de 60 (sessenta), quando a União Soviética passou a pressionar o modelo capitalista com reivindicações de humanização do mesmo. De sorte que os sindicatos fortes conquistavam ganhos reais para os trabalhadores, por meios das normas coletivas e participação na gestão das empresas. Ademais, nos anos seguintes, houve uma retração do consumo, haja vista que os principais produtos fabricados no período eram de longa duração.

Nota-se, ainda, que, a partir dos anos 70 (setenta), o mundo enfrenta a crise do petróleo, o que provocou o aumento dos preços dos produtos e, conseqüente, escassez do capital. Os Estados, portanto, se endividaram o que refletiu, também, na prestação dos serviços públicos.

Em resposta o Sistema Capitalista se mobilizou para uma contraofensiva rumo ao rompimento das fronteiras nacionais, ampliação do mercado de consumo e exploração da

mão de obra em países não desenvolvidos e subdesenvolvidos, onde os encargos trabalhistas são mais atraentes.

Com efeito, munido das novas tecnologias e avanços científicos, que ensejaram o fenômeno conhecido como Globalização, o Sistema Capitalista se reergueu, propiciando, novamente, o acúmulo de riquezas que é a essência deste modelo econômico. O fenômeno da Globalização a serviço do Sistema Capitalista, contudo, fez emergir novos problemas para a relação de trabalho, mas agora de cunho internacional.

Não há dúvidas de que a globalização também contribui para o desenvolvimento da tese flexibilizadora do Direito do Trabalho, em virtude do rompimento das fronteiras nacionais no tocante, principalmente, ao mercado de consumo, o que impulsionou a concorrência mundial. Não se pode negar que a rigidez das instituições trabalhistas não se amolda às necessidades do mercado capitalista e da globalização.

Neste diapasão, os trabalhadores dos países não desenvolvidos e subdesenvolvidos, onde se verifica a ausência de proteção trabalhista, ou proteção não satisfatória, são desumanamente explorados, a exemplo dos chamados “tigres asiáticos”.

O problema é que os países onde há forte proteção ao trabalhador não conseguem concorrer em igualdade de condições com aqueles países, onde é praticado o chamado “*dumping social*”. Razão disso, o atual modelo econômico mundial trás à tona o dilema: fortalecer as empresas em face da concorrência mundial? Ou proteger os direitos trabalhistas da tendência flexibilizadora? Esse dilema se torna ainda mais difícil de resolver na medida em que os Estados gozam de soberania, bem como a cultura de cada povo apresenta características peculiares.

Nesse liame, surge outra indagação, são os países humanistas que devem mudar seus ordenamentos jurídicos a fim de adequar sua economia ao mercado globalizado? Ou são os países que, em tese, violam os direitos trabalhistas, tidos como mínimos por aqueles, que devem se “humanizar”?

Antes de responder tais indagações, faz-se necessária estudar o fenômeno da flexibilização, rompendo, inclusive, com alguns mitos que pairam sobre este instituto.

## 2. DA FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Não há dúvida de que a flexibilização do Direito do Trabalho é tema de acaloradas discussões doutrinárias e jurisprudenciais, o que não poderia ser diferente, haja vista a implicação dessa mutação no ordenamento jurídico pátrio e, notadamente, nos próprios direitos fundamentais dos obreiros.

É de notar-se que, conforme destaca Antônio Álvaro da Silva, a palavra flexibilização “tem dois sentidos. Um, o etimológico, que é o básico: dobrar. O outro, figurado, mudar de curso, de posição, etc. De fato, toda vez que flexibiliza, inclusive no Direito, muda-se de situação (SILVA, Antônio, 2002, p. 52)”.

Como é cediço, o direito, via de regra, vem a reboque da evolução social, pelo que a história demonstrou ser impossível a elaboração de códigos imutáveis e eternos. No Direito do Trabalho, essa característica é ainda mais acentuada, posto que, conforme demonstrado alhures, as relações de trabalho estão em constante mutação. Em sendo assim, o fenômeno da flexibilização encontra solo fértil no âmbito das relações de trabalho.

Não se pode olvidar que, a fim de concretizar e satisfazer seu objetivo primordial, o Direito do Trabalho sempre evoluiu no sentido de atenuar a disparidade entre os dois polos da relação de trabalho.

O cenário, contudo, era outro, o modelo de produção capitalista, consoante mencionado anteriormente, conseguia absorver as conquistas dos trabalhadores e seguir em direção ao seu destino, cada vez mais forte. Ocorre que a partir dos anos 70 (setenta), com a crise do petróleo e os outros problemas posteriores que já foram destacados neste trabalho, o sistema capitalista passou a enfrentar uma crise estrutural, e, desde então, não mais desejou, ou não mais conseguiu, caminhar ao lado da ascensão dos direitos trabalhistas.

A flexibilização que, até então, se dirigia para a tutela do trabalhador, cobrindo a relação de trabalho com um manto protecionista, inverteu seu efeito, caminhando na contramão da trajetória histórica do Direito do Trabalho, não obstante, com a justificativa de assegurar o “Direito ao Trabalho”, sem o qual o próprio Direito do Trabalho não haveria razão de ser, sendo que o aludido direito fundamental impescinde do bom desempenho das empresas no mercado capitalista. Nesse liame, destaca o Professor Antônio Álvares da Silva:

Agora, diante desta tendência derogatória, a transformação reverte sinal: em vez de melhorar, piora a situação do trabalhador, retirando-lhe a norma protetora. É a chamada “flexibilidade *in peius*”, ao contrário da que historicamente sempre existiu – a flexibilização ou adaptação “*in melius*”. (SILVA, Antônio, 2002, p.54).

Em que pese a divergência acerca da admissão dessa dita flexibilização *in peius* nas relações de trabalho, certo é que o aludido fenômeno há muito se desenvolve no âmbito do Direito do trabalho, inclusive no ordenamento jurídico brasileiro, como mecanismo de adequação das políticas trabalhistas aos padrões exigidos pelo modelo de produção capitalista. É o que se extrai da instituição de novas espécies de contratos de trabalho que, *a priori*, apresentam-se como formas precárias de trabalho, a exemplo dos contratos a prazo e por tempo parcial, bem como institutos como o banco de horas e a possibilidade de redução salarial por negociação coletiva.

A ideia de flexibilização do Direito do Trabalho que é escopo do presente trabalho, qual seja a flexibilização “*in peius*”, não obstante as dificuldades de se identificar o momento exato de seu surgimento, emanou da conjugação de diversos fatores políticos, econômicos e sociais.

Não se pode olvidar que a implantação de políticas neoliberais nas relações de trabalho assume grande relevância para o desenvolvimento desse ideário. Frise-se que as políticas neoliberais caminham na contramão do Estado do bem-estar social, paradigma em que grande parte dos direitos trabalhistas fora instituída. Trata-se de políticas que propagam justamente a intervenção mínima do Estado nas relações de trabalho.

É, por isso, que o fenômeno da flexibilização é, quase sempre, relacionado com a desregulamentação do Direito do Trabalho, embora a flexibilização também possa advir da própria lei, a exemplo do que ocorre na Itália, como será estudado adiante.

A globalização, conforme demonstrado no tópico anterior, também contribui para o desenvolvimento da tese flexibilizadora do Direito do Trabalho, em virtude do rompimento das fronteiras nacionais no tocante, principalmente, ao mercado de consumo, o que impulsionou a concorrência mundial e, por conseguinte, a necessidade dos Estados adaptarem às novas exigências do modelo de produção capitalista.

Outrossim, o atual cenário de desemprego estrutural que se instaurou principalmente na Europa é ideal para o cultivo de iniciativas voltadas para a relativização dos direitos sociais. É, exatamente, deste cenário que os defensores da flexibilização retiram argumentos para fundamentar a admissão do fenômeno, haja vista que lançam mão da premissa de que os encargos sociais têm importância decisiva para o bom desempenho

da economia nacional e, por conseguinte, na geração de emprego. Isto é, vinculam a flexibilização ao “Direito Fundamental ao Trabalho” e, com isso, acrescentam um fundamento jurídico no que inicialmente se revestia, exclusivamente, de propósitos econômicos. Oportuna a transcrição dos ensinamentos de Jorge Luiz Souto Maior no tocante aos fundamentos utilizados para legitimar a flexibilização do Direito do Trabalho:

O pressuposto de que o direito do trabalho precisa ser alterado para possibilitar o fortalecimento das empresas no ambiente de concorrência globalizada não encontra qualquer obstáculo de ordem moral, porque primeiro a globalização não é vista do seu lado perverso, e segundo, acredita-se que o custo do trabalho é elemento decisivo nessa concorrência e que se algo não for feito todo o país sentirá o efeito da perda da corrida econômica. (SOUTO MAIOR, 2000, p.140).

Outrossim, embora o Direito do Trabalho tenha como característica essencial a tutela dos interesses dos trabalhadores, polo hipossuficiente da relação de trabalho, a “análise das complexas e multifacetadas relações de trabalho deve, necessariamente, extrapolar a questão normativa, pois que o Direito do Trabalho é parte de um sistema maior, que é o sistema político e econômico do país.” (SILVA, Silvano, 2002, p. 125).

Dessa feita, o Direito do Trabalho não está imune às circunstâncias que o cerca, pelo que o discurso da flexibilização do Direito do Trabalho, não é um discurso inócuo que, simplesmente, atenta contra a justiça social. Ao contrário, trata-se de uma alternativa para solução de um problema concreto e sério.

Entretanto, conforme mencionado no introito deste artigo, não se pode direcionar a atuação do Estado, exclusivamente, à tutela do econômico, passando por cima dos direitos e garantias individuais e coletivas dos trabalhadores, que foram conquistados ao longo da evolução histórica do Direito e servem para assegurar a sua dignidade como pessoa humana.

É desarrazoado, pois, que se defenda a flexibilização das relações de trabalho ao ponto de derrogar os direitos mínimos dos obreiros. Registre-se que os direitos fundamentais, dentre eles os direitos sociais, foram conquistados ao longo do constitucionalismo, em uma trajetória de “luta pelo direito”, embora essa luta tenha se dado de forma diferente em cada país. Ademais, a própria credibilidade do ordenamento constitucional brasileiro está em jogo, eis que a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho foram alçados, pelo Constituinte, ao patamar de preceitos fundamentais.

Por outro lado, a flexibilização parece ser uma tendência, uma consequência

lógica do atual sistema econômico e social predominante. Não se pode negar que a rigidez das instituições trabalhistas não se amolda às necessidades do mercado capitalista e da globalização, que provocam uma concorrência acirrada entre as economias mundiais.

Não se pode olvidar, ainda, que todo o aparato de direitos trabalhistas concebidos aos obreiros não teriam razão de ser se o próprio “direito ao trabalho” não fosse assegurado aos mesmos. Neste liame, a proteção da empresa, notadamente, em momentos de crises econômicas, pode representar por via oblíqua a própria proteção do trabalhador.

Assim, considerando que é desarrazoado pretender eliminar um fenômeno que adveio da própria lógica do atual estágio de desenvolvimento econômico e social do mundo, faz-se necessária a implantação de políticas que, a um só tempo, assegurem aos trabalhadores seus direitos mínimos (Estado do bem-estar-social), bem como possibilite a competitividade da economia brasileira.

Neste diapasão, o controle da flexibilização perpetrada pelo movimento sindical pode ser a resposta para problema, é o que será tratado no capítulo seguinte.

### 3. DO CONTROLE PELO MOVIMENTO SINDICAL

A princípio caberia ao Estado fazer a ponderação entre os direitos trabalhistas e o desenvolvimento econômico, equilibrando, assim, a relação entre o capital e o trabalho. Essa é a ordem lógica quando se trata de um conflito de interesse resistido, haja vista que o Estado possui o monopólio da atividade legislativa e jurisdicional, bem como o poder de polícia para assegurar sua decisão.

Ocorre que, com as relações de trabalho, a situação é diferente, eis que uma instituição possui papel e poder tão relevante quanto aos do Estado, se não maior, qual seja o “Sindicato”. Ressalte-se que deve haver um equilíbrio na tutela tanto da economia, quanto dos direitos sociais. O Estado, todavia, não possui a sensibilidade necessária para tal fim, por ser uma instituição extremamente complexa.

Em seu turno, o Sindicato fora o próprio criador do Direito do Trabalho, e é quem detém as ferramentas apropriadas para discutir e resolver os interesses, tanto dos trabalhadores, quanto dos empregadores.

O Sindicato deve, pois, retomar sua gloriosa função de condução do Direito do Trabalho, a fim de conduzir os interesses dos trabalhadores e empregadores a águas tranquilas, mesmo diante de um cenário desfavorável, proveniente de pressões externas.

O problema é devolver o Direito do Trabalho a uma instituição que fora enfraquecida, ao longo do tempo, inclusive pelas restrições que lhes foram impostas pelo próprio Estado. É neste ponto que o estudo do Direito Comparado ganha relevância, especialmente a análise do ordenamento jurídico italiano, eis que a Europa é o berço dessa tendência flexibilizadora.

Ademais, o modelo sindical italiano, malgrado também passe por uma crise de enfraquecimento, poderá ser utilizado como exemplo para o modelo brasileiro em alguns pontos, a fim de que se construa um movimento sindical capaz de retomar a velha essência dessa entidade, qual seja, a tutela dos interesses contrapostos dos trabalhadores e empregadores e, por conseguinte, garantir a própria satisfação e concretização dos objetivos do Estado.

Vale lembrar que o Direito do Trabalho italiano é pouco regulamentado, ficando a cargo do sindicato, por meio da negociação coletiva, a tutela e disciplina das relações de trabalho. Assim sendo, a desregulamentação do Direito do Trabalho que é vista, por muitos, como um retrocesso, pode não implicar em prejuízos para o trabalhador.

Outrossim, parece que o sindicato tão somente permanece forte se não é extirpado de suas funções primordiais, bem como lhe é garantida a liberdade, assim considerada tanto a liberdade de atuação e organização, quanto a liberdade individual dos trabalhadores de se filiarem ao Sindicato que entenderem representar melhor seus interesses. Nesse liame, o modelo sindical brasileiro encontra-se com sérios problemas.

### 3.1. Do Movimento Sindical Italiano

De início, cumpre destacar que não se pretende neste tópico descrever toda a evolução histórica do sindicalismo italiano, mas apenas demonstrar que o movimento sindical brasileiro está obsoleto e, por isso, encontra-se com sérios problemas estruturais.

Como é cediço, na primeira metade do século XX, a Itália era governada por Mussolini, em uma ditadura de direita, “fascismo”. Neste cenário, o corporativismo acabou por invadir a espontaneidade do sindicalismo, ao fundamento de que cabia ao Estado disciplinar as relações coletivas de trabalho, posto que não diziam respeito tão somente aos interesses individuais ou de grupos, mas autêntico interesse público. No tocante ao corporativismo, oportuna a transcrição dos ensinamentos de Lais Corrêa de Mello:

O corporativismo foi um sistema intervencionista no sindicalismo, não reconhecendo a autonomia coletiva dos particulares e vinculando os detentores das forças produtivas, ou seja, os trabalhadores e empresários, em um sistema organizado unilateralmente de maneira a não permitir a luta de classes, restringindo a liberdade coletiva de associação (MELLO, 2005, p. 57).

Nota-se que o corporativismo no sindicalismo italiano fora instituído, notadamente, pela “*Carta Del Lavoro*”, de 21 de abril de 1927, que regulamentou a contratação coletiva, bem como pela Lei n. 563, conhecida como Lei Rocco, que considerou as associações sindicais como entes públicos.

Tem-se, pois, que para o bom funcionamento do sistema corporativista era imprescindível que trabalhadores e empregadores fossem atrelados à máquina do Estado, conforme destaca Octavio Bueno Magano (1995, p. 76). Com efeito, o sindicato italiano, naquele período, poderia cobrar imposto sindical, bem como implementar políticas assistencialistas.

Ocorre que, após a Segunda Guerra Mundial, o modelo corporativista na Itália fora substituído pelo democrático, o que ocorreu também em outros países da Europa, a exemplo da Espanha e de Portugal. Trata-se do sistema de liberdade sindical, que consagrava a autonomia coletiva e a independência do sindicato frente às intervenções do Estado.

Neste período, surgiram as três grandes confederações sindicais da Itália, quais sejam, a CGIL – Confederação Geral Italiana do Trabalho, a CISL – Confederação Italiana dos Sindicatos Livres e a UIL – União Italiana dos Trabalhadores. O ordenamento jurídico italiano passou a punir condutas anti-sindicais (Estatuto dos Trabalhadores, Lei n. 300/70). Os sindicatos passaram, ainda, a ser considerados entes de direito privado.

Conforme leciona o Professor Giancarlo Perone:

Depois da queda do sistema corporativo, o Direito Sindical italiano desenvolveu-se seguindo um endereçamento diametralmente oposto daquele que previa o englobamento dos sindicatos únicos de categoria no aparato público e seu enquadramento em categorias profissionais predeterminadas por via heterônoma, com a proibição penalmente sancionada, da greve, ou seja, o Direito Sindical italiano desenvolveu-se sobre o signo da liberdade, fundando-se sobre a autonomia privada coletiva, expressão da livre vontade dos grupos profissionais de realizar o seu particular interesse, de natureza privatística, distintamente com relação à sociedade geral e o aparato dos poderes públicos, aos quais está em relevo o interesse público. (PERONE, 2004, p. 39).

A liberdade sindical na Itália deve ser interpretada com a mais ampla acepção do termo liberdade, englobando, pois, a liberdade de constituição, organização, adesão e atuação, bem como a autotutela sindical. Ressalte-se que “a categoria profissional, por

força do art. 39, § 1º, da Constituição, não pode considerar-se entidade preexistente ao sindicato, reconhecível pelos seus intrínsecos caracteres mercadológicos, ou por determinação legal”. (PERONE, 2004, p.42). De sorte que os próprios trabalhadores são os interessados legitimados a identificar a categoria a qual pertencem e, conseqüentemente, instituir ou se filiar a uma organização sindical.

Outrossim, a autonomia coletiva dos sindicatos italianos acabou por romper com o monopólio normativo Estatal, pelo que os trabalhadores ganharam um nível a mais de proteção, mas com instrumentos diversos da perpetrada pelo Estado.

Com efeito, o desenvolvimento do Direito do Trabalho italiano ocorreu em duas dimensões, quais sejam, a Estatal e a intersindical. Nesta, conforme destaca Giancarlo Perone (2004, p. 42): “As contrapostas organizações se reconhecem uma a outra a faculdade de representar interesses coletivos profissionais e concordam soluções voltadas a atuá-las, obrigando-se a observá-las e a fazê-las observar pelos próprios aderentes”.

A despeito da contemporaneidade da autonomia coletiva, atualmente as relações de trabalho na Itália é, via de regra, orientada e regulada pelo ordenamento intersindical, restando ao Direito Estatal intervir para completar e confirmar a disciplina instaurada naquela seara. Em conseqüência, o Direito do Trabalho italiano é pouco regulamentado pela atividade Estatal, ainda mais se comparado com o Direito do Trabalho brasileiro.

Em que pese todas essas características do movimento sindical, o ordenamento jurídico italiano não escapou da tendência flexibilizadora das relações de trabalho, embora a flexibilização naquele país tenha se dado, principalmente, pela atuação legiferante do Estado, pelo que a vinculação desse fenômeno à desregulamentação do Direito do Trabalho parece ser um equívoco de certos doutrinadores.

Silvano Gomes da Silva (2002, p.61-62) assevera que “o sistema de flexibilização italiano procura organizar-se, contando com o papel mais ativo dos Poderes Públicos, facilitando a implantação do trabalho parcial, de contratos de formação e de duração determinada, trabalho temporário, e horários flexíveis”.

Certo é que o Sindicato também contribui para flexibilização do Direito do Trabalho na Itália, eis que as principais confederações sindicais foram convidadas a participar das políticas sociais, sendo que as normas são criadas a partir de acordos triangulares, entre Sindicatos, Estado e empregadores. Dessa feita, o Estado se valeu dos próprios sindicatos para legitimar sua política social, bem como as normas ditas flexibilizadoras da relação de trabalho.

O Decreto Legislativo n. 276/2003, que instituiu a chamada reforma de Biagi, consiste na principal norma flexibilizadora da Itália. A aludida norma, introduziu a flexibilização na admissão do trabalhador, por meio da instituição de várias formas de contratos de trabalho que, se comparado com o contrato por tempo indeterminado, se apresentam como contratos precários.

Os referidos contratos foram admitidos pelos Sindicatos, ao argumento de que poderiam contribuir para a diminuição da informalidade e do desemprego que assombram o país. Os trabalhadores jovens são os mais afetados com a dita precarização dos novos contratos de trabalho, eis que tais contratos se dirigem à formação e inserção do trabalhador no mercado de trabalho.

Se na contratação há uma forte flexibilização, o mesmo não ocorre na dispensa do trabalhador, que deve observar um procedimento extremamente rígido, tendo em vista a estabilidade, consubstanciada no art. 18 da Constituição da Itália . A dispensa coletiva, por sua vez, é disciplinada pela convenção coletiva e está sujeita a procedimentos individuais e de negociações sindicais.

Tem-se, pois, que se desenvolve na Itália um fenômeno conhecido como “flexisegurança”, em que se admite a flexibilização, mas dá aos trabalhadores segurança na dispensa, bem como fomenta a criação de postos de trabalho.

Insta salientar, contudo, que o movimento sindical italiano, não obstante se finque no alicerce da plena liberdade, encontra-se acometido de problemas institucionais, que provocam o seu enfraquecimento e desprestígio perante os próprios trabalhadores.

Todavia, ainda que enfraquecido, o movimento sindical italiano possui mais potencial para a tutela dos interesses dos trabalhadores do que o movimento sindical brasileiro. Razão disso, algumas características do sindicalismo italiano serão utilizadas como parâmetro para o fortalecimento dos Sindicatos brasileiros. Ademais, os problemas que provocam o enfraquecimento do movimento sindical italiano também afetam o sindicalismo brasileiro, pelo que os mecanismos que a seguir serão apresentados para a solução do problema servem para os dois ordenamentos jurídicos.

### 3.2. Do Movimento Sindical Brasileiro

O início do movimento sindical no Brasil fora tardio, em decorrência da escravidão que perdurou até o final do século XIX, naquele modelo, por óbvio, não havia espaço para

o desenvolvimento do ideário do sindicalismo, eis que, a maior parte dos trabalhadores, sequer eram considerados homens.

Ocorre que, com o fim da escravidão, houve um período de grandes imigrações de trabalhadores europeus para o Brasil, principalmente, vindos da Itália, qual seja de 1890 a 1920. Esses trabalhadores imigrantes, trouxeram consigo os ideais do anarquismo que acabou por influenciar o movimento sindical recém instituído, que ficou conhecido como anarcossindicalismo. Consoante ensina Amauri Mascaro Nascimento, “O anarcossindicalismo fundou-se nos ideais do sindicalismo revolucionário contestativo do Estado, da autoridade e das leis, segundo os princípios do anarquismo voltados para o movimento sindical, trazidos para o Brasil pelos imigrantes, especialmente, italianos”. (NASCIMENTO, 2004, p. 27).

A partir de 1930, com a instauração da “Nova República de Getúlio Vargas” o sindicalismo ganhou novos contornos. Trata-se do corporativismo inspirado no modelo sindical italiano do período fascista, cujas diretrizes foram destacadas anteriormente.

Com efeito, assim como ocorreu na Itália, o Sindicato fora levado para junto do Estado, dando início, pois, ao período intervencionista, que seguiu os mesmos ditames do movimento sindical italiano, a se destacar o agrupamento das profissões idênticas, similares e conexas em categorias organizadas pelo Estado, atribuição de funções assistencialistas, bem como possibilidade de cobrar imposto sindical, o que é consectário do reconhecimento do sindicato como autoridade pública.

Há de se convir que o atual modelo sindical brasileiro encontra-se ainda atrelado aos contornos corporativistas que lhe fora atribuído na época de Getúlio Vargas, não obstante a Itália, cujo sistema serviu de inspiração, tenha abandonado o modelo sindical corporativista, conforme mencionado alhures.

Ressalte-se que houve na Itália a democratização do sindicalismo, fundada na noção de liberdade sindical, em que fora essencial o reconhecimento da autonomia coletiva e a independência do sindicato frente às intervenções do Estado.

A despeito de ter esboçado uma intenção de modernização do modelo sindical vigente, com a criação das centrais sindicais, reconhecimento do direito de greve, assim como o reconhecimento da negociação coletiva, o movimento sindical brasileiro encontra-se engessado pelas restrições que lhe fora imposta pelo próprio Estado, notadamente, aquelas referentes à Liberdade Sindical.

Na verdade, percebe-se que a liberdade sindical no Brasil é relativa, haja vista que

houve a adoção de mecanismos de representação sindical típicos, a exemplo da negociação coletiva e do direito de greve, que foram alçados pelo constituinte de 1988 ao patamar de direitos e garantias fundamentais. Isto é, na seara coletiva, conforme destaca Yone Frediani (2004, p. 51) “nenhuma crítica merece o sistema adotado, na medida em que conferiu ao sindicato a defesa dos direitos e interesses individuais ou coletivos de seus representados na negociação coletiva, instauração de dissídios coletivos e deflagração de greve”.

No que tange ao âmbito individual, observa-se que o ordenamento jurídico impõe ao trabalhador a participação em categoria previamente estabelecida e, por conseguinte, em Sindicato previamente definido. Ademais, o trabalhador tem que pagar contribuição sindical para o custeio do sistema confederativo. Não há falar, pois, em liberdade sindical nesta seara.

Em seu turno, a liberdade sindical institucional, que se relaciona com o direito de organização e independência face às ingerências do Estado, também não fora observada. Em que pese tenha sido dispensado o reconhecimento da entidade sindical por ato do Poder Público, a denominada Carta Sindical, bem como tenha sido assegurado constitucionalmente o livre exercício, fora adotado o sistema de unicidade sindical, que impede a criação de mais de uma entidade representativa da mesma categoria na mesma base territorial. Oportuna a transcrição dos ensinamentos de Arnaldo Sussekind:

A assembleia Constituinte brasileira de 1988, apesar de ter cantado em prosa e verso que asseguraria a liberdade sindical, na verdade a violou, seja ao impor o monopólio de representação sindical e impedir a estruturação do sindicato conforme a vontade do grupo de trabalhadores ou de empresários, seja ao obrigar os não-associados a contribuir para a associação representativa de sua categoria. (SUSSEKIND, 1999, p. 333-334).

Destarte, verifica-se que o sistema pátrio afronta o princípio da liberdade sindical que é tido como princípio universal e primordial para a satisfação e concretização dos direitos e garantias fundamentais dos indivíduos, pelo que a alteração do atual quadro é medida que se impõe, como será visto no tópico seguinte.

### 3.3. Da Plena Liberdade Sindical no Direito Brasileiro

O problema que afeta o movimento sindical brasileiro parece está relacionado, notadamente, com a inexecução do ideal que fora proposto lá no passado com a Revolução Francesa, ou seja, a liberdade ainda não fora alcançada plenamente, pelo menos, não a

liberdade de associação. Os reflexos da ausência de liberdade extrapolam a seara do movimento sindical e comprometem o próprio escopo do Estado Democrático de Direito, que consiste na satisfação e concretização dos direitos fundamentais.

De início, vale salientar que a liberdade sindical é preceito consubstanciado em diversos tratados internacionais ratificados pelo Brasil. Registre-se que o direito de organização em sindicatos e, por conseguinte, a liberdade sindical constou da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, e fora reproduzido no Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ambos de 1966. Ademais, a Convenção Americana de Direitos Humanos, conhecida como Pacto de San José da Costa Rica, também preceitua a liberdade sindical.

É de notar-se, ainda, que, nos anos de 1948 e 1949, a Organização Internacional do Trabalho – OIT aprovou as convenções de n. 87 e n. 98, que dizem respeito, respectivamente, à liberdade sindical e ao direito de sindicalização e negociação coletiva. Todavia, tão somente a convenção n. 98 fora ratificada pelo Brasil.

Em sendo assim, faz-se necessária a ratificação da convenção n. 87, com as alterações legislativas e Emendas Constitucionais necessárias, a fim de que a liberdade sindical seja efetivamente assegurada aos indivíduos, propiciando condições adequadas para a democratização do sindicalismo e, por conseguinte, para satisfação e concretização dos direitos fundamentais.

Repisa-se que o Sindicato tão somente permanece forte e preparado para a finalidade para qual fora instituído se não é extirpado da sua função essencial, qual seja, a tutela dos interesses contrapostos dos trabalhadores e empregadores, sendo que para isso necessita de independência e autonomia, o que não ocorre no sistema pátrio.

No atual modelo sindical brasileiro, os Sindicatos não têm estímulo para lutar pelos interesses dos trabalhadores, haja vista que a unicidade sindical, definição prévia da categoria, bem como o imposto sindical, fizeram com que o movimento, revolucionário no passado, se acomodasse, quedando-se inerte perante a evolução social. São poucos os Sindicatos que preservaram o espírito do passado, mas, ainda assim, são sufocados pelo sistema e sofrem com a ausência de credibilidade dos seus representados.

O Sindicato que fora fundamental para o movimento de democratização do Brasil, não alcançou a sua própria democratização, não se desvencilhando das limitações que lhes foram impostas por um Estado opressor. Em consequência, a própria democratização do Brasil não se deu por completa, percebe-se que a atuação do cidadão perante o Estado se

equipara a atuação do trabalhador frente ao sindicalismo, ou seja, condição de passividade.

O Sindicato, então, perdeu sua natureza, posto que é uma instituição estranha aos próprios trabalhadores, mas é formada por estes. Essa contradição é fruto desse sistema em que a liberdade sindical é tão somente discurso político.

Neste norte, sem a efetiva liberdade sindical, o movimento sindical brasileiro estará fadado ao insucesso frente aos seus objetivos institucionais, deixando de ser um instrumento para o controle das relações de trabalho, notadamente, diante do cenário atual, onde a flexibilização do Direito do Trabalho se apresenta como fenômeno irrefreável.

Para ilustrar o que até aqui fora dito, no sentido de que a liberdade sindical é o caminho certo para a revitalização do movimento sindical brasileiro, basta analisar as chamadas Centrais Sindicais, movimentos não oficiais, que foram fundadas a partir da década de 80. A CUT, criada em 1983, e a Força Sindical, fundada em 1991, introduziram um elemento novo no movimento sindical brasileiro, vez que, não obstante a ausência de reconhecimento legal como entidade sindical, são muito mais representativas do que as confederações oficiais, mesmo sem se revestir das prerrogativas asseguradas a estas.

Contudo, ainda que bem intencionadas e preparadas, “as centrais sindicais não pertencem ao sistema confederativo: enquanto as confederações representam categorias econômicas ou profissionais, as centrais apenas coordenam associações sindicais diversificadas.” (ROMITA, 2004, p.130). Com efeito, as centrais sindicais encontram um grande obstáculo no próprio modelo corporativista a que se opõe, porque os dirigentes dos sindicatos que coordenam não conseguem, sequer almejam se livrar do sistema.

#### 3.4. Da Proposta Sugerida para o Fortalecimento dos Sindicatos e Controle da Flexibilização do Direito do Trabalho

Conforme dito alhures, a ausência de liberdade sindical afeta o sindicalismo brasileiro deixando-o de mãos atadas em face do desenvolvimento social e da evolução das relações de trabalho. No entanto, a crise do movimento sindical não decorre exclusivamente desse fato. Nota-se que outros países, inclusive a Itália, sofrem com o enfraquecimento do movimento sindical, mesmo assegurando em seus ordenamentos jurídicos a plena liberdade sindical.

De fato, o primeiro passo para o fortalecimento do movimento sindical brasileiro seria a implantação efetiva do sistema de liberdade sindical, desatando as amarras que

prendem os sindicatos ao Estado, retirando-lhe a espontaneidade e capacidade de atingir seus objetivos históricos.

Em que pese a necessidade de abolição do atual sistema que impõe a unicidade sindical, tem que se admitir que a pulverização dos sindicatos provoca certo temor, na medida em que os sindicatos enfrentam uma séria crise. Dessa feita, a pluralidade sindical deve sim ser adotada pelo Brasil, todavia, como manifestação da liberdade, deveria haver também um consenso de unidade, a fim de que ocorra a unicidade livremente deliberada.

Nesse sentido, pertinente o entendimento de Arion Sayão Romita:

Em consequência com a opinião favorável ao princípio de plena liberdade sindical, é claro que os trabalhadores e os empregadores deveriam ter o direito de criar os sindicatos que lhes parecessem convenientes. Entretanto, como a união faz a força e como a pulverização dos sindicatos em consequência da brusca adoção do regime de pluralidade sindical é prejudicial, rapidamente todos perceberiam a conveniência da constituição de alguns poucos sindicatos únicos, de âmbito nacional, dotados de amplo poder de barganha e altamente representativos (ROMITA, 2004, p.134).

Ademais, a concorrência, que sempre fez muito bem para o desenvolvimento tecnológico e, por conseguinte, econômico, pode fazer bem também para o movimento sindical, que se encontra estagnado, sem grandes ambições. Registre-se que os próprios trabalhadores assumiram o ideal de competitividade do modelo de produção capitalista

Neste diapasão, a extinção da contribuição sindical compulsória e do efeito *erga omnes* da negociação coletiva pode também ser solução para o problema, eis que estimularia a atuação do movimento sindical, bem como a participação dos trabalhadores no sindicalismo. Para que não parem dúvidas, as referidas alterações são viáveis, haja vista que os sindicatos poderiam se manter apenas com as contribuições voluntárias dos associados. Ressalte-se que “aqueles trabalhadores que preferissem permanecer à margem da associação, mas que desejassem beneficiar-se dos resultados da negociação, pagariam uma contribuição de solidariedade ao sindicato” (ROMITA, 2004, p.134).

Ocorre que, além da plena liberdade sindical, outras medidas são necessárias para revitalizar os sindicatos, tendo em vista que o movimento sindical deve acompanhar o desenvolvimento social, se adaptando às novas exigências do mundo globalizado. O Sindicato, então, deve recuperar o velho espírito do sindicalismo, ou seja, deve recuperar o ideal revolucionário que fora primordial para a evolução do Direito do Trabalho, mas deve se valer de novas ferramentas, se atentando para os problemas atuais que afetam as relações de trabalho, a exemplo da flexibilização.

Assim, alcançada a plena liberdade sindical, com a abolição, inclusive, do modelo de sindicalização por categoria, poderia o sindicalismo adentrar os portões das fábricas, local onde o próprio movimento surgiu, mas que, pouco a pouco, fora sendo expulso.

Os “muros das empresas” representam uma barreira, quase que insuperável, para o movimento sindical, vez que o atual modelo de produção exerce uma forte pressão sobre os trabalhadores, fazendo com que os mesmos se sintam parte da engrenagem de um sistema que não pode ser modificado, principalmente, por forças externas. De sorte que fora das empresas o sindicalismo perde sua identidade e os laços de solidariedade que sempre estiveram presentes no movimento sindical.

De notar-se, ainda, que o sindicalismo por empresa pode ser interessante, também, para o controle do fenômeno da flexibilização das relações de trabalho, notadamente se consideradas as multinacionais, porque pode atenuar os efeitos abruptos da concorrência entre as economias nacionais, sendo uma resposta ao *dumping social*. É claro que, para isso, seria necessária a globalização e internacionalização dos próprios sindicatos, sendo esta a pedra angular para a revitalização do sindicalismo.

A globalização provocou o rompimento das fronteiras nacionais no tocante, principalmente, ao mercado de consumo, o que impulsionou a concorrência mundial e, por conseguinte, a tendência flexibilizadora do Direito do Trabalho. Em seu turno, o sindicalismo permaneceu conservador e nacionalista, pelo que, faz-se necessário que os Sindicatos se organizem também em função da internacionalização da economia.

Consoante destaca Lais Corrêa de Mello (2005, p.250):

A propósito, grandes organizações sindicais, como a dos bancários, estão se reunindo e decidiram, em conferência mundial da categoria, que a atuação sindical será globalizada. O intuito é discutir os seus direitos em comissões mundiais, podendo inclusive promover greves internacionais em instituições multinacionais e, em um futuro próximo, ter condições de negociar acordos coletivos globais.

Além de se democratizar, internacionalizar, o Sindicato deve reatar os laços de solidariedade do passado, superando a heterogeneidade proveniente do atual modelo de produção que incentivou o individualismo dos trabalhadores, reconstruindo a homogeneidade em torno do objetivo do sindicalismo que é universal e homogêneo.

Os Sindicatos devem, ainda, promover o diálogo com outros agentes sociais, a fim de fortalecer o movimento, bem como “precisam encontrar condições de incluir em seus quadros associativos as massas crescentes de trabalhadores precarizados e sem emprego”.

(MELLO, 2005, p. 246). Observa-se que, na atualidade, o sentimento de insatisfação, que fundou o Sindicato está presente com maior intensidade nesta classe de trabalhadores, precarizados, informais e nos desempregados, que são desprestigiados ou excluídos do próprio movimento sindical.

Cumprе ressaltar, ainda, que a internacionalização dos sindicatos pode ser a resposta à indagação levantada anteriormente, qual seja: Se são os países humanistas que devem mudar seus ordenamentos jurídicos a fim de adequar sua economia ao mercado globalizado? Ou são os países que, em tese, violam os direitos trabalhistas, tidos como mínimos por aqueles, que devem se “humanizar”?

Ora, o ideal seria que todos os países adotassem um patamar civilizatório mínimo de direitos sociais, a fim de assegurar a dignidade da pessoa humana, ocorre que isso não ocorrerá instantaneamente. O processo é, extremamente, complexo, sendo que, até que se logre êxito, os países que asseguram aos trabalhadores os direitos sociais, devem sim flexibilizar seus ordenamentos jurídicos, adequando sua economia ao atual modelo de produção, tendo em vista a necessidade de assegurar o próprio “Direito ao Trabalho”.

É neste ponto que a atuação do Sindicato plenamente livre, revitalizado e internacionalizado, ganha relevância, porque o movimento sindical possui as ferramentas necessárias para o controle do fenômeno da flexibilização das relações de trabalho, qual seja, a negociação coletiva (barganha), greve, bem como pode se valer de instrumentos da atualidade, a exemplo do boicote. Ademais, o movimento sindical é imprescindível para o processo de humanização dos países em que não há o patamar civilizatório mínimo.

Decerto que o Direito Internacional do Trabalho é uma importante ferramenta de proteção ao trabalhador, no entanto, não goza de força suficiente para impor suas diretrizes aos Estados que assim não desejarem, haja vista a soberania dos mesmos. Isso porque o Direito do Trabalho, via de regra, surge de baixo para cima, trata-se de um Direito Revolucionário, que emana de um consenso de insatisfação, que, após ganhar corpo e força impõe a alteração da realidade.

O Direito do Trabalho não é universal, mas o trabalho é. Dessa feita, ainda que demore, não há dúvida que a insatisfação daqueles trabalhadores explorados pelo capital ganhará força suficiente para fazer surgir o Sindicato e, por conseguinte, o próprio Direito do Trabalho. Neste contexto, o Direito Internacional do Trabalho, por meio das organizações internacionais, assume importante papel, qual seja, o de disseminar a ideia, plantando a semente do sindicalismo e, assim acelerando o processo de transformação.

Todavia, é o Sindicato plenamente livre, revitalizado e internacionalizado, a instituição capaz de promover a universalização do Direito do Trabalho e, com isso, pouco a pouco, evitar que os direitos trabalhistas sejam sacrificados em nome do econômico.

Enquanto isso não ocorre, os Estados que já possuem o Direito do Trabalho, devem se socorrer ao Sindicato que, não obstante enfraquecido pelo próprio Estado e pelas alterações provocadas pela globalização, tem potencial para tutelar os interesses contrapostos do capital e do trabalho, ainda que em situações desfavoráveis, como em época de crise econômica.

Insta salientar, ainda, que dizer que cabe ao sindicato a composição do conflito entre o capital e o trabalho não significa, necessariamente, a desregulamentação do Direito do Trabalho, pelo menos não dos direitos mínimos dos trabalhadores. Os Sindicatos, através da negociação coletiva, podem tornar o cenário econômico atrativo para a economia, sem abrir mão do patamar civilizatório mínimo, a exemplo da reorganização da jornada de trabalho, o que, aliás, já vem ocorrendo há muito tempo no Direito Pátrio.

Os Sindicatos podem, ainda, ceder em uma determinada época de dificuldade econômica, objetivando garantir o Direito ao Trabalho, e, passado o momento de dificuldade, exigir o restabelecimento das condições anteriores ou, até mesmo, a melhoria dessa condição. É de notar-se que essa sempre fora a função dos Sindicatos, o temor pela ineficiência do movimento sindical surgiu tão somente quando o sindicalismo se desvirtuou, se contentando com a passividade que lhe fora imposta pelo Estado, bem como pelas modificações oriundas do processo de globalização.

Forçoso reconhecer, ainda, que desregulamentação não implica necessariamente em retrocesso do Direito do Trabalho. Na Itália, por exemplo, o Direito do Trabalho é pouco regulamentado, no entanto, não há falar em prejuízo para o trabalhador, eis que o interesse do mesmo é tutelado pelas negociações coletivas, perpetradas pelos Sindicatos.

Por fim, cabe ressaltar que todas essas medidas são necessárias porque a flexibilização é um fenômeno impetuoso e irrefreável, pelo menos até o presente momento, mas que deve e pode ser controlado e conduzido no sentido de se assegurar aos trabalhadores o Direito ao Trabalho e um patamar civilizatório mínimo, bem como garantir o bom desempenho da economia nacional, sem o qual aqueles preceitos não se justificam.

## CONCLUSÃO

Muito se discute acerca da necessidade de implantação de medidas para impedir que o fenômeno da flexibilização atinja o Direito Pátrio, afetando os direitos trabalhistas que, pouco a pouco, foram conquistados pelos obreiros, numa trajetória árdua de “luta pelo direito”.

Não se pode desconsiderar, contudo, o fato de que a flexibilização é um fenômeno natural da relação de trabalho, que está em constante mutação e que, por conseguinte, repercuti no próprio Direito do Trabalho. Assim, a fim de concretizar e satisfazer seu objetivo primordial, o Direito do Trabalho sempre evoluiu no sentido de atenuar a disparidade entre os dois polos da relação de trabalho.

Todavia, a flexibilização que, até então, se dirigia para a tutela do trabalhador, cobrindo a relação de trabalho com um manto protecionista, a partir da década de 70 (setenta), com a instauração de um cenário desfavorável, decorrente da crise do capitalismo, bem como dos reflexos da globalização no mercado mundial, inverteu seu efeito, e passou a incentivar modificações, *a priori*, prejudiciais aos trabalhadores, caminhando na contramão da trajetória histórica do Direito do Trabalho, ao argumento da necessidade de assegurar o “Direito Fundamental ao Trabalho”, sem o qual o próprio Direito do Trabalho não se justificaria.

Dessa feita, ao vincular a flexibilização ao “Direito Fundamental ao Trabalho”, acrescenta-se um fundamento jurídico e legítimo no que inicialmente se revestia, exclusivamente, de propósitos econômicos.

Constatou-se, pois, que a flexibilização é um fenômeno impetuoso e irrefreável, mas que deve ser controlado, a fim de que direitos e garantias individuais e coletivas dos trabalhadores, que foram conquistados ao longo da história e servem para assegurar a sua dignidade como pessoa humana, não sejam profanados, sem um objetivo legítimo.

De sorte que tão somente o Sindicato possui a sensibilidade necessária para ser o titular do aludido controle, haja vista ser o precursor do Direito do Trabalho e ter por escopo, justamente, a tutela dos interesses contrapostos dos trabalhadores e empregadores, ou seja, é quem pode dirimir os conflitos entre o Capital e o Trabalho.

Ocorre que, antes de colocar essa importante missão nas mãos do Sindicato, faz-se necessária a revitalização do movimento sindical que, atualmente, enfrenta uma crise institucional e de desprestígio perante aos próprios representados.

Verificou-se, então, que o Sindicato tão somente permanece forte e apto para atuar na perseguição dos seus objetivos se lhe é assegurada a plena liberdade sindical, pelo que o sindicalismo brasileiro encontra-se com sérios problemas. Dessa feita, é imprescindível que se faça as alterações legislativas e Emendas Constitucionais necessárias, a fim de que a liberdade sindical seja, efetivamente, assegurada aos indivíduos, propiciando condições adequadas para a democratização do sindicalismo.

Constatou-se, ainda, que, não obstante o primeiro passo para o fortalecimento do movimento sindical brasileiro seja a implantação efetiva do sistema de liberdade sindical, desatando as amarras que prendem os sindicatos ao Estado, retirando-lhe a espontaneidade e capacidade de atingir seus objetivos históricos, outras medidas são necessárias para que o sindicalismo se amolde ao mundo globalizado.

Tem-se, pois, que o movimento sindical deve se internacionalizar, atuando em rede, seguindo os passos do Capital que soube se valer das modificações decorrentes da globalização.

O Sindicato deve, ainda, reatar os laços de solidariedade do passado, promover o diálogo com outros agentes sociais, a fim de fortalecer o movimento, bem como incluir em seus quadros associativos os trabalhadores precarizados e desempregados, eis que o sentimento de insatisfação, que fundou o Sindicato está presente com maior intensidade nesses indivíduos, que são desprestigiados ou excluídos do próprio movimento sindical.

Por fim, cumpre ressaltar que o ideal seria que todos os países adotassem um patamar civilizatório mínimo de direitos sociais, a fim de assegurar a dignidade da pessoa humana, ocorre que isso não ocorrerá instantaneamente, haja vista a complexidade do processo de transformação.

É neste ponto que a atuação do Sindicato, revitalizado e internacionalizado, ganha ainda mais relevância, haja vista que, além de socorrer os Estados que já possuem um sistema de proteção social, controlando os efeitos da flexibilização, buscando assegurar um patamar civilizatório mínimo, o Sindicato, claro que com o auxílio de outros atores sociais, notadamente, o Direito Internacional do Trabalho, fará surgir um consenso de insatisfação nos trabalhadores explorados, o que culminará no surgimento do movimento sindical naqueles países que se utilizam do *dumping social* e, por conseguinte, no próprio Direito do Trabalho.

## REFERÊNCIAS

- FREDIANI, Yone; ZAINAGHI. Liberdade Sindical e Direitos Humanos. In. FREDIANI, Yone; ZAINAGHI, Domingos Sávio (Org.). *Relações de Direito Coletivo Brasil-Itália*. São Paulo: LTr, 2004. p. 47-61.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. *O Direito do Trabalho como instrumento de justiça social*. São Paulo: LTr, 2000.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Relação de Emprego e Direito do Trabalho: no contexto da ampliação da competência da justiça do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.
- MAGANO, Octavio Bueno. *Política do Trabalho*. São Paulo: v.2. LTr, 1995
- MELLO, Lais Corrêa de. *Liberdade Sindical na Constituição Brasileira*. São Paulo: LTr, 2005.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A liberdade sindical na perspectiva do Direito Legislativo brasileiro. In. FREDIANI, Yone; ZAINAGHI, Domingos Sávio (Org.). *Relações de Direito Coletivo Brasil-Itália*. São Paulo: LTr, 2004. p. 25-38.
- PERONE, Giancarlo. A liberdade sindical na Itália. In. FREDIANI, Yone; ZAINAGHI, Domingos Sávio (Org.). *Relações de Direito Coletivo Brasil-Itália*. São Paulo: LTr, 2004. p. 39-46.
- POCHMANN, Marcio. *O Emprego na Globalização: a nova divisão do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2001.
- ROMITA, Arion Sayão. Organização Sindical. In. FREDIANI, Yone; ZAINAGHI, Domingos Sávio (Org.). *Relações de Direito Coletivo Brasil-Itália*. São Paulo: LTr, 2004. p. 119-136.
- SILVA, Silvano Gomes da. *Flexibilização do Direito do Trabalho*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2002.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.
- VIANA, Márcio Túlio. A Nova Competência, As Lides Sindicais e o Anteprojeto de Reforma. 2005. Disponível em: < <http://ww1.anamatra.org.br/> >. Acesso em: 16 de março de 2012.