

RELAÇÃO ENTRE DIREITO INDIVIDUAL, DIREITO COLETIVO E SEGURIDADE SOCIAL ⁽⁺⁾

João de Lima Teixeira Filho^(*) (Brasil)

SUMÁRIO: I - Introdução. II - Direito Individual e Direito Coletivo do Trabalho. III - Direito do Trabalho e Previdência Social. IV - Direito Coletivo do Trabalho V - Direito Individual do Trabalho. VI - Previdência Social (Previdência Complementar Privada). VII - Descoordenação das reformas e sua inspiração ideológica. VIII - Reformar as reformas. IX - Síntese e Conclusões.

I – INTRODUÇÃO.

A economia desta virada de século está centrada no *capitalismo financeiro*. É o dinheiro de mega-investidores somado às poupanças da classe média e até às pequenas economias de aposentados e trabalhadores que, em 24 horas, circula nas principais bolsas de valores do mundo. Nessa circulação, realiza ataques especulativos a moedas de países em vias de desenvolvimento; compra ou vende, num piscar de olhos, controles acionários de empresas com base apenas na taxa de retorno do investimento feito; interrompe a produção de bens ou serviços se constatar maior rentabilidade na venda dos ativos do próprio negócio; enfim, instabiliza o *perene* pelo sucesso do *efêmero*.

Produz mais dinheiro para realimentar a própria jogatina financeira. Não gera, em contrapartida, *postos de trabalho* para absorver ínfima quantidade dos desempregados por esse próprio *tornado argentinário* nem dá remota perspectiva de primeiro emprego para o impressionante contingente de jovens desiludidos, aos quais não resta outra alternativa a não ser correr o risco do “*Eu S/A*” ou de deslocarem-se para as grandes potências.

⁽⁺⁾ Exposição realizada em 17.09.2001 no “*V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*”, realizado em Lima, Peru, organizado pela Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Texto publicado pela Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de La Seguridad Social e pela Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de La Seguridad Social no Livro do V Congreso Regional Americano del Derecho del Trabajo y de La Seguridad Social, publicado em Lima, Peru, 2001, págs 417/433. *Idem, ibidem* na Revista do Tribunal Superior do Trabalho, vol. 67, nº 4, out/dez-2001, Ed. Síntese, RS, págs. 98/116.

^(*) Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho (Cadeira nº 72) e autor de livros em Direito do Trabalho. Advogado no Rio de Janeiro. Professor de Direito do Trabalho em cursos de Pós-Graduação. Foi Secretário Nacional do Trabalho do Ministério do Trabalho e da Previdência Social e participou da criação do Subgrupo nº 11 do MERCOSUL (Relações Trabalhistas, Emprego e Previdência Social), sendo o seu primeiro Coordenador Nacional.

Em um quadro de tal gravidade, no qual a economia passa a ser um *fim* em si mesmo e não um *meio* para a melhoria das condições de vida da população, as questões sociais sofrem enorme impacto e repercutem, como não poderia deixar de ser, no Direito do Trabalho e na Previdência Social.

II – DIREITO INDIVIDUAL E DIREITO COLETIVO DO TRABALHO.

Qualquer que seja a conjuntura por que passe a sociedade, permanece verdadeira a notável e sempre atual advertência de Américo Plá Rodríguez, para quem: “em todo o Direito do Trabalho há um ponto de partida: a união dos trabalhadores; e há um ponto de chegada: a melhoria das condições dos trabalhadores. Direito individual e direito coletivo do trabalho são apenas caminhos diversos para percorrer o mesmo itinerário”¹

Essa interconexão dos hemisférios do Direito do Trabalho, qual duas faces de uma mesma moeda, para que tenha valor, propicia a formulação de sistemas jurídicos de relações de trabalho que privilegiam, com maior ou menor ênfase, o direito individual do trabalho sobre o direito coletivo do trabalho ou o reverso. Razões históricas, culturais, políticas, sociais, econômicas de cada povo determinam essa gradação. O intervencionismo estatal tende a prestigiar as relações individuais e a emparedar as relações coletivas, especialmente na organização sindical e no direito de greve. O regime autodeterminado, com fundamento no diálogo social, privilegia as relações de grupos e não se antagoniza com a tutela legal, desde que esta se contenha nos limites das normas de ordem pública. O extravazamento desse campo rarefaz o oxigênio da autonomia privada coletiva.

É inadmissível a retirada de normas protetivas do trabalhador sem que permaneça um núcleo de garantias mínimas, de ordem pública, e sem que existam os mecanismos de veiculação e de defesa de seus interesses, como são, por excelência, os sindicatos. E a contrapartida é verdadeira: a intervenção legislativa não pode se dar com tal intensidade que os sindicatos acabem por abdicar das funções justificadoras de sua existência.

Constitui pressuposto fundamental das relações coletivas de trabalho a participação insubstituível e mediadora dos corpos intermediários, baseada no *princípio da subsidiariedade*. Segundo esse princípio, o Estado tem apenas função supletiva, só devendo centralizar e desempenhar aqueles papéis que não possam ser assumidos diretamente pelos cidadãos ou pelos corpos sociais

¹ “Princípios de Direito do Trabalho”, trad. Wagner Giglio, LTr Edit., 1978, São Paulo, pág. 24

intermédios: os sindicatos, as empresas e outras instituições que se interpõem entre os cidadãos e o Estado.

As razões para isso são óbvias: é para que haja uma ampla e saudável descentralização capaz de dar respostas e soluções mais justas e mais racionais às demandas; para que se estimule o senso de responsabilidade e de participação de cada cidadão, que, assim, assumirá o papel artífice de seu próprio destino e não ficará esperando as soluções padronizadas do Estado em assuntos que a entidade de representação coletiva pode eficazmente resolver; e para evitar que os cidadãos tenham de enfrentar-se sempre diretamente com o próprio Estado, sem os amortecedores dos corpos mediadores.

E, nesse contexto, a negociação coletiva constitui o processo mais adequado para a estruturação de uma verdadeira rede de regra privadas, revistas e aprimoradas a cada exercício da autonomia coletiva, sempre objetivando reduzir a folga, o espaço faltante entre o trabalho e o capital, distância essa que nem mesmo a mera intervenção legislativa se mostrou capaz de corrigir.

Isso não significa menosprezar a função reguladora que o Estado efetivamente tem a desempenhar. Significa, isso sim, reconhecer a existência de uma vertente autônoma voltada para a busca- cada vez mais ostensiva e mais autêntica - da realização da justiça social.

Dessa forma, é possível conjugar e sincronizar a intensidade da intervenção estatal com os avanços sociais indicadores da suficiência da ação sindical, visando tentar objetivando reduzir a folga, o espaço faltante entre o trabalho e o capital, distância essa que nem mesmo a intervenção legislativa tem se mostrado capaz de corrigir.

Não preconizamos – repita-se – uma atitude omissiva do Estado, especialmente frente à Constituição brasileira, que reconhece as desigualdades sociais e regionais (arts. 3ª, III e 170, VII) e imputa ao Estado, basicamente, o dever de reduzi-las.

Na busca desse objetivo, cumpre ao Estado, sem prejuízo de valer-se do intervencionismo básico, para as questões de ordem pública, adotar a posição de *estímulo* e de *sustento* a que os sindicatos assumam protagonismo da regulação do trabalho, deixando o modelo corporativista que por muito tempo vigorou no Brasil e sobrevive residualmente.

Desde que efetivamente atuem os corpos intermediários, situados entre o cidadão e o estado, a este último incumbe lançar o núcleo das relações de trabalho, editando as normas de ordem pública, em resguardo do interesse coletivo. Isso porque a intervenção estatal em dose excessiva reduz desejavelmente, de um lado, a autonomia individual, porém, por outro lado, ocupa indesejavelmente espaços dentro dos quais a negociação coletiva deveria estar evoluindo e se desenvolvendo.

O sistema jurídico brasileiro está, em tese, armado de molde a abrigar os diferentes níveis de interesses: o *público*, o *coletivo* e o *individual*.

O *interesse público* encontra-se resguardado com a cláusula de irrenunciabilidade e com a cominação de nulidade dos atos que contra ele atentem (arts. 9º e 444 da CLT). É ainda previsto que, mesmo na hipótese de lacuna legislativa, as autoridades judiciárias ou administrativas recorrerão aos meios usuais de supri-la, mas decidirão sempre de modo que "nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público" (art. 8º da CLT).

O *interesse coletivo*, das categorias profissionais (empregados) e econômicas (empregadores), é revelado através das negociações coletiva, de onde resultam condições de trabalho de eficácia restrita ao âmbito das respectivas representações, ajustadas no vazio ou por cima do mínimo da lei, embora seja constitucionalmente permitida a flexibilização de direitos, sempre sob tutela sindical (art. 7º, VI, XIII e XIV, da Constituição Federal). E contra a pactuação coletiva não cabe o acordo individual (art. 444 e 619 da CLT).

O *interesse individual*, exatamente por ser mais frágil, quando isoladamente considerado, submete-se aos demais níveis de interesse e só produz eficácia jurídica se presentes o requisito da bilateralidade da avença e, ainda assim, da ausência de prejuízo diretos ou indireto para o trabalhador (art. 468 da CLT).

O difícil, sobretudo em épocas de crise, é achar o ponto de equilíbrio entre as relações coletivas e as individuais. Não se pode questionar a negociação coletiva como sólida filosofia social e política, nem a legitimidade de o Estado implantar um núcleo de direitos irrenunciáveis². Ninguém discute que nas relações de consumo, tão valorizadas ultimamente, exista grande desigualdade de poder entre o produtor ou vendedor de produtos e serviços, de um lado, e, de outro, o consumidor. Por essa precisa razão, o Estado moderno trata o consumidor como hipossuficiente e reconhece ser necessária a intervenção estatal, editando leis de proteção, pois o consumidor ainda não está organizando em entidades de defesa de seus interesses para equilibrar este tipo de relação - embora a lei preveja as associações de consumidores e sua legitimidade para celebrar convenções coletivas de consumo (art. 107 do Código de Defesa do Consumidor).

² O Instituto dos Advogados Brasileiros - IAB aprovou parecer de nossa autoria com as diretrizes conformadoras de um novo modelo de relações de trabalho, conciliando intervenção legislativa e autonomia privada coletiva. *In* Suplemento Trabalhista nº 143, de 1994, LTr, São Paulo, págs. 997/801.

As relações de consumo constituem, assim, um exemplo conspícuo de que a intervenção estatal não é, só por si, um fator desestruturante do vínculo jurídico que se estabelece nem, tampouco, uma conspiração contra a modernidade.

O trabalhador, que dispõe do movimento sindical para veicular seus pleitos, não se encontra no mesmo estágio de desamparo que o consumidor. A crise econômica é que desestabiliza, conjunturalmente, a correlação de forças do sindicato. Mas nem por isso há que se desestimular a negociação coletiva. É da essência da democracia a solução pacífica dos conflitos de interesses e não haveria de ser diferente no mundo do trabalho. Seria um retrocesso voltar a admitir a onipresença do Estado, tutelando minudentemente o trabalhador e sufocando a via autocompositiva. Mas também não se pode admitir que a globalização e a competitividade sejam usadas como razão de Estado para legitimar toda forma de aviltamento da dignidade do trabalho, para degradar sempre mais a massa salarial, e suprimir normas de ordem pública trabalhista.

III – DIREITO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL.

Trabalho e Previdência Social estão intimamente entrelaçados, não só porque um sucede o outro, mas porque se intercalam em situações adversas na vida do trabalhador, como é o caso, por ex., do auxílio doença. Enquanto empregado, o trabalhador provê seu sustento e o de sua família com o **salário** pelo trabalho prestado. Quando deixa de contraprestar serviço e passa à condição de aposentado, a Previdência Social lhe paga **proventos** de subsistência para sua manutenção e da família, em razão do tempo de serviço ou invalidez. No caso de morte, paga pensão à viúva e filhos menores, para a subsistência da família. O salário pago é o elemento de formação quantitativa do provento futuro.

Esse entrelaçamento do Trabalho com a Previdência Social explica por que as políticas públicas para o Trabalho têm desdobramento natural nas políticas públicas da Previdência Social. Deveríamos dizer: mais do que vinculação, existe entre ambos uma estreita relação de dependência. Isto porque a principal fonte de custeio da Previdência Social proveio e ainda provem das contribuições vertidas por empregado e empregador. Tanto uma como outra resultam de alíquotas incidentes sobre a folha de pagamento.

Deste modo, qualquer variação na massa salarial, por alterações individual ou coletiva, ou decorrente das políticas redutoras de mão de obra, das políticas de reajuste que geram a precarização dos empregos e as altas taxas de desemprego, aliadas às fraudes cometidas com o objetivo de não

recolher as contribuições devidas à Previdência Social, tudo reflete, imediata e pesadamente, na solvabilidade do sistema previdenciário. Cria, também, verdadeiro ciclo vicioso: o incremento de receita previdenciária, pelo acréscimo contributivo, aumenta os custos de produção, rebaixa de vendas e gera o desemprego do segurado. E ainda não foi regulamentado o dispositivo constitucional que prevê a “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa” (art. 7º, D)...

Outro enfoque conectivo das matérias em exame: a discussão sobre o valor do salário mínimo é, no Brasil, um verdadeiro “cabo de guerra” entre o Trabalho e a Previdência Social, esta respaldada pelos ministérios da área econômica. A Constituição assegura ao trabalhador, no capítulo dos Direitos Sociais, um salário mínimo, “nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim” (art. 7º, IV, da CF). E a própria Carta Política de 1988 assegura, no compartimento da Previdência Social, que “nenhum benefício que substitua o salário de contribuição ou o rendimento do trabalho do segurado terá valor mensal inferior ao salário mínimo” (art. 201, § 2º, da CF).

Em razão dessa garantia, o salário mínimo do trabalhador não tem o reajuste devido pelo impacto que tal acréscimo geraria sobre o déficit da Previdência Social. Até para compartilhar problemas, Trabalho e Previdência estão umbilicalmente ligados.

Seguindo o figurino neoliberal que se espalhou pelo mundo, a partir da globalização, o Brasil também fez suas reformas trabalhistas. A partir de 1994, introduziu várias alterações tópicas no ordenamento legal, que afetaram tanto o direito coletivo como o direito individual do trabalho. Mudanças perfunctórias ocorreram na Previdência Social, até o advento da reforma radical do sistema, mediante a Emenda Constitucional nº 20/98, reforma esta que parece ter-se concluído com as Leis Complementares 108 e 109, editadas em 29 de maio de 2001.

Façamos alguns comentários sobre os pontos acima expostos, em largos traços, aprofundando considerações no interior de cada uma dessas áreas do Direito.

IV – DIREITO COLETIVO DO TRABALHO.

A Constituição Federal de 1988 conferiu notável prestígio às relações coletivas de trabalho. Essa deferência da Lei Maior, captada e aplicada pela doutrina e jurisprudência nacionais, está na:

- a) constitucionalização da organização sindical (art. 8º);
- b) amplitude conferida ao direito de greve (art. 9º);
- c) valorização da negociação coletiva de trabalho, porque:
 - c1) garantiu a autonomia privada coletiva (art. 7º, XXVI);
 - c2) capacitou-a a flexibilizar os mais importantes institutos de Direito do Trabalho, como salário (art. 7º, VI) e jornada (art. 7º, XIII e XIV);
 - c3) reservou seu exercício, pelo lado dos trabalhadores, à tutela sindical (art. 8º, VI); e
 - c4) condicionou o ajuizamento da ação de dissídio coletivo, perante a Justiça do Trabalho, ao exaurimento prévio do diálogo entre as partes em litígio (art. 114, § 2º)

No plano infraconstitucional, a primeira providência legislativa de impacto nas relações coletivas de trabalho foi a Lei nº 8.880, de 27.05.90, que desindexou a economia, criando a ilusão de ter acabado com a inflação no Brasil.

Os sucessivos planos econômicos editados até então, todos com igual objetivo, asseguravam, como mínimo, a reposição aos salários das perdas inflacionárias verificadas no período. A partir da Lei nº 8.880/90, adotou-se a tese de que, estando extinta a inflação, a reposição de perdas do poder de compra dos salários apenas realimentaria o ciclo vicioso da inflação.

Advieram os instrumentos normativos autocompostos que nem sempre asseguravam a reposição das perdas salariais produzidas pela inflação posterior ao último reajustamento. Influenciados pela propaganda oficial empreendida em cima de um plano de estabilização econômica, os atores sociais perderam a perspectiva de que a retirada dessa garantia da lei não significava um impedimento negocial. Afinal, a Constituição lhes outorga o poder de até mesmo reduzir salário, medida indesejável mas que se justifica, excepcionalmente, para superar verdadeiras crises financeiras da empresa e salvar empregos.

Dessa forma, a retirada da reposição salarial por lei criou uma lacuna com a qual as partes negociais não souberam lidar até os dias presentes, quando aquele entendimento de repúdio à memória inflacionária foi até incrementado pelo Plano Real.

Outros diplomas legais foram promulgados externalizando ênfase na negociação coletiva. Sucede que, na essência, estas normas visavam alcançar autênticos direitos individuais, como formas de contrato a prazo. Estas modalidades contratuais não estão vedadas pela Consolidação das Leis do Trabalho (art. 443, §§ 1º e 2º) e os atores negociais poderiam instituí-los se assim houvessem por bem. Inócua a lei autorizá-los a pactuar o que sempre lhes foi permitido fazer.

O mesmo fenômeno se repete em relação ao contrato a tempo parcial (Medida Provisória nº 1.726, de 03.11.98). Empregado e empregador não estão proibidos de pactuarem, individualmente, jornada de trabalho de curta duração para um salário proporcionalmente reduzido. É a contratação em base horária. Logo, descabida a negociação coletiva para ajustar interesses tão específicos e concretos. O estímulo à negociação coletiva deve ser feito com propriedade e em temas gerais e abstratos para a coletividade representada.

Não é nesse sentido a proposta de Evaristo de Moraes Filho quando propugna que o Estado deixe de ser, no jogo social, “o elemento propulsor e controlador, para se transformar num mero assistente orientador, discreto, e não ator único”³. A retirada do Estado deve ser consciente e ter lugar naquelas matérias em que realmente não lhe cabe interceder, porque imanentes à autonomia privada coletiva. As duas hipóteses legais citadas são, portanto, especiosas.

Mas, vez por outra, a tecnocracia acerta. Tal é o caso da disciplina legal da suspensão temporária do contrato de trabalho, condicionada à prévia avença coletiva - sob tutela sindical, portanto. Trata-se, à evidência, de instrumento de superação da crise financeira da empresa, no qual o Estado aporta recursos para o sustento do trabalhador e lhe ministra cursos de qualificação profissional durante o período ajustado para a hibernação do pacto laboral. Recuperando a empresa sua vitalidade financeira ou havendo a recolocação do empregado, cessa a suspensão temporária do contrato pelo fato de preservar-se a ocupação do empregado.

Por fim, uma referência à legislação sobre participação nos lucros ou resultados, prestação concebida pela doutrina e pelos constituintes de 1946 **como uma forma de superação do regime de salário**. Através dela, além da retribuição pelo trabalho prestado, o trabalhador se apropria de uma parcela da mais valia, exigida em nome da responsabilidade social da empresa e da necessidade de construir a justiça social e a paz social. Mas essa regra programática da Carta de 1946, repetida nas Constituições posteriores, permaneceu inerte por quase cinquenta anos, sem que o Executivo e o Legislativo vissem no tema qualquer relevância ou urgência.

Ao serem implantadas as medidas econômicas que geraram a precarização, a informalidade do trabalho e o desemprego, e ao difundir-se a ideologia de que é preciso reduzir, de qualquer modo, os encargos sociais sobre a folha de pagamento, descobriu-se, de repente, que a participação nos lucros poderia instrumentalizar essa redução, sob as vistas complacentes do Estado. Isto porque a

³ Tendência do Direito Coletivo do Trabalho, in “Relações Coletivas de Trabalho”, obra coletiva em homenagem a Arnaldo Süssekind, Coord. João de Lima Teixeira Filho, Ed. LTr, São Paulo, 1989, pág. 35.

Constituição vigente prevê que a participação nos lucros ou resultados **não tem natureza salarial** e sobre ela **não incidem nem os descontos para a Previdência Social, nem os recolhimentos para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço** (art. 7º, inciso XI).

Micros e pequenos empresários, numa conjuntura de custos apertados, vislumbravam na “participação nos lucros ou resultados” não uma forma de distribuir lucros, mas um mecanismo para pagar salários disfarçados e, com isso, aliviar despesas de pessoal – paga-se com o nome de participação nos lucros uma parte maior ou menor do salário. Sob essa inspiração de origem, o Executivo reeditou 77 vezes Medida Provisória (art. 62 da CF) sobre o assunto e seis anos depois ocorreu a sua conversão na Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

À exceção da primeira Medida Provisória, a de nº 794, de 1994, constou de todas as demais – e está na Lei nº 10.101/2000 – que a participação nos lucros ou resultados é instituída por negociação coletiva sem a presença do sindicato. Os trabalhadores são representados por uma Comissão eleita pelos próprios empregados para empreender entendimentos com o empregador.

Sucedem que o art. 8º, inciso VI, Constituição Federal, prevê: “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”. Diante da afronta direta a este comando da Lei Maior, foi prevista a inclusão de um representante sindical – não do sindicato – entre os empregados eleitos para a Comissão.

Trata-se, como se vê, de claro exemplo de subtração de temas que pertencem ao coletivo para serem tratados na esfera individual homogênea, à margem do ente sindical representativo do grupo. O DIEESE registra que, só no ano de 1997, e considerando-se apenas São Paulo e Osasco, haviam sido firmados 158 acordos de participação nos lucros, todos negociados e celebrados sem intervenção dos sindicatos, ou seja, diretamente entre a empresa e a comissão *ad hoc* de empregados.⁴

Assim, a lei brasileira sobre participação nos lucros ou resultados nasceu sob inspiração diversa da idealizada pelos constituintes e doutrinadores, sonega ao sindicato o exercício de sua prerrogativa negocial e, na prática, tem funcionado como uma lei flexibilizadora e precarizadora dos salários, além de supressora de recursos da Previdência Social e, por consequência, do provento futuro do aposentado.

⁴ Boletim do DIEESE, de 1998

V – DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO.

No Plano Real foram impulsionadas as privatizações das empresas do Estado e eliminadas as restrições às importações, bem como as medidas de proteção da indústria nacional, mediante ampla abertura do mercado. Em consequência, empresas adotaram medidas de ajuste. Enormes contingentes de trabalhadores foram colocados no desemprego. A eles se somaram os funcionários públicos afastados para reduzir o déficit público. A automatização e sobretudo a terceirização, implantados tanto no setor público como potencializados no setor privado, tudo isto precarizou os empregos, provocou a informalização do trabalho e gerou altos índices de desemprego.

A consequência da subtração de trabalhadores do âmbito de aplicação da CLT é assustadora.

O Ministro da Previdência Social do Brasil declarou em Washington, em recentíssima reunião do BID, que o grande desafio da Previdência Social Brasileira é o trabalho informal. Disse textualmente que, dos 70 milhões de brasileiros que compõem hoje a população economicamente ativa, somente 28 milhões (40%) possuem vínculo de emprego formal. Os demais 60% ou estão no desemprego ou no trabalho informal. Disse ainda o Ministro que a estatística do emprego formal vem decrescendo, no Brasil, desde 1991. Os empregos formais caíram de 53% (1991) para 28% (2000). Ou seja, regredimos ao nível de empregos formais que tínhamos há vinte anos (1980)⁵.

Alie-se a este quadro preocupante o golpe desferido contra o Direito Individual do Trabalho pela Lei nº 8.949, de 1994. Esta lei alterou a CLT⁶ para estabelecer que o vínculo de emprego não se constitui entre as cooperativas de trabalho e os cooperativados – o que é da essência do instituto. Mas não parou aí. Dispôs que a relação de emprego não se forma nem entre os cooperativados e os tomadores de serviço das cooperativas. Foi o quanto bastou para que tais cooperativas se alastrassem perigosamente, pois funcionam, de fato, como locadoras de mão de obra e são largamente utilizadas para fraudar o vínculo de emprego e para difundir a desproteção social e trabalhista.

Não bastou o movimento de desincorporação de setores inteiros de grandes organizações para se constituírem sob a configuração de empresas especializadas e para as quais houve o êxodo de parte dos antigos empregados (desocupação para os demais), com condições de trabalho *in pejus* em relação às anteriormente concedidas na empresa que passou a se apresentar como tomadora de serviços.

Essa técnica de aviltamento da proteção social foi erigida em política pública do Estado com a

⁵ Reportagem *in O Globo*, de 20.06.2001.

⁶ Acrescentou o Parágrafo Único ao art. 442 da CLT.

edição da Lei nº 8.949/94, que transformou as cooperativas em concorrentes das empresas terceirizadas na disputa pelo campeonato de fraudes à legislação do trabalho.

E a empresa terceirizada ainda passou a significar um mal menor em relação à cooperativa. Sim, porque os empregados da empresa terceirizada, mesmo com salários inferiores e piores condições de trabalho, têm, pelo menos, o vínculo de emprego formal. Já os pretensos “cooperativados” nem isso possuem...

E não possuem porque o verdadeiro cooperativismo tem o sentido ético de desenvolver a cultura da solidariedade e alto significado social, por visar à melhoria da condição econômica de seus participantes.

Em um quadro de disfunções desse porte, ganha relevo a ação decidida da Inspeção do Trabalho. Como escrevemos alhures, juntamente com José Alves de Paula, “no âmbito das relações individuais de trabalho, deve o Estado exercer eficaz ação fiscalizadora para assegurar ao trabalhador as garantias mínimas de formalidade do vínculo de emprego (carteira de trabalho assinada), ponto de partida para a fruição de direitos sociais, como jornada de trabalho, salário mínimo, repouso semanal remunerado, férias anuais remuneradas, indenização por despedida, condições ambientais de trabalho salubres e todas as demais conquistas históricas dos trabalhadores que constituem um patamar mínimo de legítima interferência estatal. (...) Tanto o piso de garantias quanto o produto da autocomposição de interesses serão fiscalizados pelo Ministério do Trabalho. Isto porque o Estado tem de garantir o equilíbrio de poder entre as partes e para transmitir a certeza a todos de que o modelo econômico e trabalhista adotado pelo Governo é para valer, não podendo ser desrespeitado pela parte mais forte. Por isso que a modernização do Estado, também na esfera das relações individuais, não significa ausência ou afastamento mas, ao contrário, melhoria dos serviços prestados, vale dizer mais eficácia e melhor qualidade da fiscalização.⁷”

Se a Fiscalização do Trabalho não realiza o papel que lhe cumpre, é de justiça registrar que o Ministério Público do Trabalho, no exercício de sua atribuição constitucional (art. 127 da CF), de defesa da ordem jurídica e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, vem empenhando esforços no sentido de reprimir o alastramento de falsas cooperativas de trabalho.

⁷ “Políticas do Ministério do Trabalho”, de João de Lima Teixeira Filho e José Alves de Paula, *in* Revista LTr, nov/93, pág. 1.304

VI – PREVIDÊNCIA SOCIAL.

A reforma da Previdência Social foi muito mais profunda e radical. O governo nela se empenhou num corpo a corpo diário com os sindicatos e o Congresso, porque estava em jogo diretamente o inesgotável problema do déficit público e os sucessivos compromissos assumidos com o FMI.

Em síntese apertada, pode-se dizer que a reforma da Previdência Social ocorrida no Brasil obedeceu às seguintes linhas básicas:

- 1 - eliminar a aposentadoria, com vencimentos integrais, dos funcionários públicos, nos três níveis de governo, e substituí-la por uma aposentadoria similar à do setor privado, com um valor mínimo garantido pela previdência oficial, facultado ao funcionário filiar-se a um plano de aposentadoria complementar privado;
- 2 - aumentar as alíquotas de contribuição dos empregados regidos pela legislação do trabalho e contribuintes do INSS;
- 3 - reduzir, paralelamente, os benefícios desses mesmos empregados, cobertos pelo INSS (aumentou-se o período de carência para aposentadoria, de 5 para 15 anos; foi criado o chamado *fator previdenciário*, que de fato é um mecanismo para reduzir o cálculo do valor inicial da aposentadoria por tempo de serviço e esticar o tempo de contribuição; alterou-se a base de cálculo para a aposentadoria, que era a média dos salários de contribuição nos últimos 36 meses e passou a ser a média dos 80% maiores salários de contribuição, durante todo o tempo de serviço, o que resulta em reduzir o valor do cálculo inicial da aposentadoria. Além de várias alterações no varejo: trabalhador que falecer na condição de desempregado, fora do período de graça, não deixa pensão para a viúva ou dependentes; aposentado que volta a trabalhar fica obrigado a contribuir mas não terá qualquer direito junto à previdência, mesmo em caso de acidente do trabalho; extinguiu-se o salário-família para todo trabalhador que perceba renda bruta superior a R\$ 360,00, etc)
- 4 - impor aos funcionários públicos a contribuição de 11% sobre a remuneração percebida;
- 5 - impor aos funcionários públicos já aposentados, dos três níveis de governo, uma pesada contribuição de até 20% incidente sobre os proventos (o Supremo Tribunal Federal considerou que o pagamento da contribuição previdenciária de 20%, mais 27,5% de imposto de renda, estava acima da capacidade contributiva dos aposentados, tendo, portanto, características confiscatórias. Assim, suspendeu a eficácia do dispositivo);

6 - alterar substancialmente o sistema de aposentadoria complementar privada. Foi revogada a Lei nº 6.435/77, que regulava os fundos de pensão, e instituído em seu lugar um novo sistema de previdência complementar privado, alimentado com contribuições do empregado e do empregador (Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001).

Refoge ao escopo deste exame, penetrar nos detalhes da reforma da Previdência Social. Mas seu objetivo principal foi aliviar a pressão do custo das aposentadorias e pensões sobre o Tesouro Nacional e o INSS. Mas esse alívio financeiro é de curto e médio prazo. A longo prazo parece ter efeito devastador sobre a seguridade social porque alimenta a exclusão social de parcelas cada vez maiores da população. Este contingente desprotegido, formado pela mão de obra informal e pelos desempregados, pode chegar à invalidez ou à velhice sem cobertura de proteção contributiva da Previdência Social. Constituirá um ônus enorme para os Cofres Públicos ter de custear, mesmo de forma precária, algum tipo de assistência mínima para estes excluídos da proteção da Legislação do Trabalho.

Em breve, os programas de assistência social à velhice, em vez de constituírem uma exceção, para atender aos miseráveis, será talvez a principal fonte de gastos do INSS.⁸ Esta perspectiva não faz parte da ação planejadora dos economistas que hoje mexem nas estruturas das relações de trabalho e criam um sistema de previdência volátil, que só poderia subsistir num contexto de *relações de trabalho contínuas e estáveis*.

Este novo sistema legal da **previdência complementar privada** admite, em tese, tanto o *regime de benefícios definidos*, baseado na *solidariedade* entre gerações de participantes, como o *regime de contribuição definida*, baseado na pura e simples *capitalização* de poupanças individuais. O primeiro regime está erigido sobre uma base *social*: complementa os benefícios de prestação continuada da Previdência Oficial até o salário percebido. O segundo regime está impregnado da visão *financista*, porque não envolve riscos de cobertura do sistema previdenciário. Trata-se de mera aplicação do capital investido numa conta-corrente.

Nas empresas que avançaram no campo social, instituindo um regime solidário de complementação, já se esboça um movimento de migração de trabalhadores dos planos de benefícios definidos para o de regime de contribuição definida. Neste último regime, o instituidor do fundo não corre riscos de enfrentar déficits porque o valor da aposentadoria é desconhecido. Só se sabe seu valor

⁸ V. declarações, já reproduzidas, do Ministro da Previdência Social perante o BID, as quais evidenciam que da população economicamente ativa 60% ou estão no desemprego ou no trabalho informal. Quer dizer, não contribuem para a Previdência Social e são um risco para o Tesouro, a médio prazo. (Reportagem in **O Globo**, de 20.06.2001).

no momento da aposentadoria. Neste caso, a previdência não se destina a garantir o trabalhador contra os riscos sociais da invalidez, velhice, morte etc, porque o direito de ser assistido nessas contingências não depende do fato social gerador da necessidade, mas, pura e simplesmente, do montante das contribuições acumuladas e da rentabilidade de suas aplicações.

A administração dos recursos não é feita pelo empregado mas os riscos da solvabilidade e rentabilidade desses fundos são todos do empregado. Se os recursos do plano forem mal aplicados ou dilapidados, pelo responsável por sua administração, pode ocorrer que, no momento da aposentadoria (o momento em que se concretizar o risco social), não haja recurso algum, ou haja recursos aquém do necessário para atender ao titular do direito. Por isto, é de se presumir o vício de vontade do trabalhador que abdique do regime de previdência complementar de *benefício definido* para ingressar no regime de *contribuição definida*.

Regras semelhantes deverão valer para os fundos de previdência complementar dos funcionários públicos, conforme a Lei Complementar nº 108, de 29.05.2001.

VII – DESCOORDENAÇÃO DAS REFORMAS E SUA INSPIRAÇÃO IDEOLÓGICA.

Independentemente da oportunidade e do grau de legitimidade e racionalidade de todas estas reformas, empreendidas tanto na área do Trabalho quanto da Previdência, duas avaliações afloram naturalmente:

- a) a *descoordenação* de tais medidas com a ordem jurídica vigente no país e com outras necessidades emergentes do meio social, como a geração de empregos e a qualificação profissional;
- b) o *conteúdo marcadamente ideológico* de sua inspiração.

Está visto que trabalho e previdência são indissociáveis. Não se desmancha a proteção do trabalho sem criar graves conseqüências sociais de desemprego e exclusão social, e sem dismantelar também o sistema de previdência social, medidas estas que, por sua vez, realimentam o subdesenvolvimento e a pobreza.

Os inadimplementos trabalhistas, que para o observador de vistas curtas é mera redução de custos, constituem, de fato, a sementeira maldita do subdesenvolvimento crônico e da instabilidade social, geradora de conflitos. O desmancho do Direito do Trabalho reflete-se tragicamente no âmbito da Previdência Social. E um e outro realimentam a desigualdade e a injustiça social.

Causa espanto a descoordenação com que os governos e os legisladores tratam os problemas

da precarização do contrato de trabalho, do desemprego, da fraude e da sonegação previdenciária, como se as políticas de ajuste fiscal, a precarização e a supressão dos empregos não gerassem efeitos sociais perversos, e não significassem também uma sangria nos recursos destinados à Previdência Social. Essa descoordenação, a nosso ver, tem origem em duas razões básicas:

1ª) no fato de que as políticas públicas têm sido elaboradas predominantemente por economistas, que se preocupam apenas com o orçamento anual e o equilíbrio fiscal do referido exercício, preocupações em si mesmas razoáveis, mas que ficam inteiramente distorcidas se vistas apenas na visão de curto prazo. O problema todo é a metodologia adotada: por deturpação profissional, os economistas supõem que tudo que estiver fora do equilíbrio orçamentário, em determinado exercício fiscal, não tem importância: ou implica em custos a serem evitados, ou gera inflação. Em síntese, não merece atenção prioritária do Estado.

Para esses tecnocratas, o desemprego e a previdência social são vistos apenas como números, percentuais de custos e de orçamento. Não são tratados como problema humano, cujo descaso produzirá desestruturação social patrocinada pelo Estado. Consideram seriamente o aspecto monetário, mas desprezam o prisma político e social do fato. Sua metodologia de planejamento não considera que esses problemas devam ser equacionados e tratados de forma coordenada mas a serem ignorados ou postergados, como se essa postergação não tivesse qualquer efeito perverso na conjuntura e até não afetasse a médio e longo prazo as próprias demandas sobre o Tesouro, que pretendem evitar.

Além de não serem tratadas de maneira coordenada, as políticas do trabalho têm sido elaboradas ou tratadas não por juristas e políticos de visão, mas por economistas e como mero epifenômeno ou subproduto das políticas macroeconômicas tendentes a atender ao equilíbrio fiscal e ao pagamento da dívida pública. Não têm noção da ordem social, como expressa na Constituição, e muito menos da ordem jurídica em que se fundamenta o estado de direito e que deveria obrigatoriamente condicionar seu trabalho de planejamento. Daí os constantes conflitos entre poderes, sobretudo entre o Executivo e o Judiciário, quando os tribunais declaram a inconstitucionalidade de leis improvisadas nas secretarias ministeriais.

2ª) A abordagem dos problemas do trabalho feita por tais tecnocratas não é sistemática, nem científica, mas ideológica. Ideologia é um termo ambíguo. Por isso, devemos esclarecer que aqui o usamos no seu sentido político ou sociológico, em oposição a conhecimento científico. Entendemos

a ciência como o conjunto de conclusões certas e coerentes. Certas porque obtidas a partir de metodologia científica adequada, e coerentes porque logicamente estruturadas. Enquanto que a ideologia é o conjunto de superestruturas de ideias emanadas de determinada realidade histórica. Karl Mannheim (1893-1947) aperfeiçoou o conceito, esclarecendo que a ideologia constitui um conjunto de idéias com força operacional para atuar sobre o mesmo processo histórico de que foi induzida, quer para garantir-lhe a permanência (no caso das ideologias conservadoras), quer para subverter a ordem (no caso das ideologias revolucionárias). **Mas o que fundamentalmente caracteriza a ideologia é ser ela sempre uma visão parcial da realidade e estar a serviço de forças políticas que atuam na sociedade, no sentido conservador, ou no sentido revolucionário.**

Por isso, quando dizemos que a luta pela desregulação do trabalho é ideológica, dizêmo-lo porque os economistas partem do falso pressuposto de que a desregulamentação do trabalho gera empregos e que a precarização dos empregos e a rebaixa dos salários reduz significativamente os custos de produção e o preço final das mercadorias e serviços, aumentando a capacidade competitiva das empresas. Tudo isto é um preconceito infundado, uma mera tese ideológica, sem qualquer sustentação no plano da realidade e da ciência.

Os custos trabalhistas, em vez de serem tratados como assunto matemático, vêm sendo discutidos como matéria ideológica pelos economistas neoliberais. Difundiu-se pela mídia a idéia de que os encargos incidentes sobre a remuneração do trabalho no Brasil estão em torno de 100%.

O Sr. Paulo Paiva, quando Ministro do Trabalho, disse que esses encargos, conforme a metodologia adotada, variavam entre 58% e 102%⁹. E é verdade. A matemática não é uniforme, porque a metodologia usada também não é uniforme. Essa metodologia depende do conceito de custos que cada um adote. Não raro, incluem rubricas que nunca foram custos trabalhistas. Os economistas falam sobre custos sem conhecer a legislação do trabalho. Para exemplificar, na planilha de custos trabalhistas elaborada pelo Sr. Edward Amadeo, ao tempo em que ainda não tinha sido Ministro do Trabalho, os encargos eram calculados em 128%¹⁰. Incluía nestes encargos as horas extras, o salário maternidade, o salário-família, as ajudas de custo etc. Ora, trabalho extraordinário não pode ser considerado encargo, porque remunera prestação de serviço na produção aumentada. O salário maternidade e o salário família, por sua vez, eram pagos, à época, pelo empregador na folha de pagamento, por mera simplificação burocrática. O empregador os recebia de volta, do INSS, mediante

⁹ in Gazeta Mercantil, de 20.05.96

¹⁰ in Folha de São Paulo, 22.10.95

compensação destas parcelas do total a recolher (Cf. Lei 8213/91, arts 72 e 73). Não constituíam custo adicional, porque já estavam cobertas pelo custeio geral da Previdência Social. E as ajudas de custo são despesas de transferência do empregado para outra localidade. Como dizer que são um custo trabalhista?

Dentro dessa mesma linha ideológica, os economistas têm por hábito culpar o Direito do Trabalho pelo desemprego e pela pouca capacidade competitiva dos empresários, alegando que o preço de nossos produtos estaria onerado pelos elevados encargos trabalhistas que incidem sobre a folha de pagamento. Não é verdade.

Em nenhum país onde se desregulou o trabalho os empregos aumentaram. Pelo contrário, na Espanha, no Brasil, na Argentina, em toda parte, com a desregulação, conseguiu-se apenas precarizar os empregos já existentes *e não criar novos postos de trabalho*.

Acresce que, no caso do Brasil, o custo da mão de obra é baixíssimo, a massa salarial paga pelas empresas no Brasil sequer se aproxima da dos países desenvolvidos. Deste modo, ainda que fossem verdadeiros os propagandeados 102% de encargos, o custo da mão de obra não pesaria significativamente no preço final do produto, porque em si mesma a remuneração é vil.

Por outro lado, não se demonstrou ainda com estudos sérios e estatísticas confiáveis qual o percentual com que o custo da mão de obra (qualquer que seja ele) entra no custo final do produto. Tudo é palpite. Tudo é metodologia manipulada, afirmação ideológica, sem base científica.

Oscar Ermida Uriarte, que brindou os estudiosos do mundo do trabalho com notável estudo sobre a flexibilização, põe em destaque que “... *os dois objetivos básicos da desregulação são baratear o custo do trabalho para melhorar a competitividade da empresa e aumentar o emprego ou diminuir a mão de obra ociosa. Mas ocorre que, de modo geral, os direitos trabalhistas ou o nível de proteção afetam muito pouco o custo total da produção e menos ainda o preço final de venda dos produtos. Na indústria manufatureira, o custo trabalhista é ínfimo como percentual do custo total de produção e menor ainda como percentual do preço de venda. Em média, em nossos países [sul americanos] o custo trabalhista situa-se em torno de 10% do custo de produção. Por que então este empenho em responsabilizar o fator trabalho pela menor ou maior competitividade ? Não seria mais razoável buscar solução [de redução de custos] nos outros 90% ? Se os custos trabalhistas fossem medianamente importantes, como explicar que os países em que a participação do salário na renda nacional é de 60%, 70% ou 80% sejam mais competitivos que nossos países, onde a participação do salário na renda nacional é sempre inferior a 30% ? Por que numa época de tanto gosto pela*

*estatística, pela econometria e pelo manejo dos números seria tão difícil encontrar medidores do percentual do salário no custo total da produção e no preço final de venda do produto ?”*¹¹

A explicação – dizemos nós –, a razão pela qual os economistas não se dedicam a estudar com profundidade estes temas e a criar medidores para exprimi-los matematicamente é ideológica, não científica. As razões são políticas, não assentadas na razoabilidade. Realmente os maiores custos interferentes na falta de competitividade empresarial vêm da escala de produção inadequada; dos juros altos; da falta de qualificação da mão de obra; dos métodos gerenciais ultrapassados, que não engajam nem incorporam o trabalhador na empresa pela continuidade do contrato e a qualificação profissional e por não se considerar a empresa como uma comunidade de trabalho comprometida com a paz e a justiça social; e de vários outros fatores que não são estudados de forma coordenada pelos economistas oficiais.

É preciso despertar a consciência para que o principal papel da atividade econômica é **gerar empregos**. É dar trabalho aos cidadãos para que possam desempenhar papel socialmente útil e realizar-se como cidadão e como pessoa humana. E se este objetivo não é alcançado não é por causa dos “excessivos” direitos trabalhistas, mas por culpa dos modelos econômicos elaborados sem coordenação, de forma unilateral e com enfoque apenas no curto prazo.

E não se diga que a exigência de modelos econômicos geradores de emprego seja uma utopia. Tornou-se lugar comum entre os pró-homens da política e da economia dizer que as idéias dos cidadãos não servem para nada porque estes não apontam propostas concretas de solução para os problemas econômicos. Mas não é o papel da cidadania substituir-se ao técnico e apresentar programas de macroeconomia. O que temos de apresentar são nossas idéias filosóficas e éticas sobre a economia e sobre a política. Como operacionalizar estas idéias no vasto mundo das relações econômicas e políticas cabe aos estadistas e aos economistas de larga visão.

Quando o médico visita um doente, não pede ao enfermo que formule diagnósticos, nem diz que a cura depende de o paciente indicar os remédios adequados para a doença. Ele não diz que o doente não pode criticar porque que não estudou em Stanford ou Berkeley. O médico apenas pergunta *se dói e onde dói* e, a partir destes sintomas, constrói seu diagnóstico e avia sua receita. Os economistas e os políticos deveriam aprender com os médicos. Em vez de nos imporem fórmulas prontas, deglutidas sem mastigação, deveriam perguntar se seus programas econômicos *doem e onde*

¹¹ in “La Flexibilidad”, FCU, Montevideu, 2000, págs. 66/67

doem. Ao cidadão, como ao doente, não cabe dizer como curar nem como fazer receituário. Cabe-lhe apenas reclamar que *dói* e dizer *onde dói*.

Santo Agostinho já dizia que **a finalidade do Estado é produzir justiça** e São Tomaz de Aquino **só considera legítima a ordem jurídica que seja capaz de produzir justiça**. Poderíamos dizer que estes dois Santos são meros visionários ou agitadores de quarteirão ? Evidentemente que não. Eram homens que queimaram as pestanas estudando os problemas humanos e formulando regras éticas e de razoabilidade para a cidadania e a política. **E quanto à economia, o fato concreto é que não se pode aceitar como legítima a organização da economia a partir do desemprego e da desproteção social. Não se pode aceitar como válido um modelo de Estado que não gera a justiça, nem considerar legítima uma economia que não gera empregos e paz social.**

VIII – REFORMAR AS REFORMAS.

Evidente que se torna necessário reformar as reformas. É ingênuo supor que esta mudança na orientação das políticas governamentais para o trabalho e para a previdência social possam se dar espontaneamente. Será preciso propugnar por elas, no plano interno e externo. Numa economia globalizada, nem tudo depende só da vontade nacional. Há fatores externos, decorrentes dos interesses dos países desenvolvidos, que, a pretexto da globalização, atuam em sentido contrário à justiça social. Essa discussão não pode ser calada. O resultado depende de que sejamos homens de ciência e de consciência, mas também de paciência e de persistência.

Pode-se contar, neste sentido, com a convergência de vozes da maior respeitabilidade em nosso tempo. A primeira delas é a voz do Papa João Paulo II. Sua encíclica **Centesimus Annus**, de maio de 1991, em celebração aos 100 anos de edição da encíclica **Rerum Novarum**, de Leão XIII, é um documento de extraordinária densidade e de atualidade impressionante, na sua concepção do homem e da sociedade, e em tudo que afirma sobre o trabalho e o papel do Estado na organização do trabalho.

A idéia do Papa é que é preciso lutar, em nome da consciência humana e universal, para que os Estados organizem suas economias com respeito aos direitos do trabalho, a um salário justo, à integração do trabalhador na empresa mediante formação adequada, segurança no trabalho, repouso remunerado, liberdade sindical, diálogo e mútuo entendimento com o patrão, enfim, respeito aos direitos trabalhistas básicos, reconhecidos nos países civilizados e que o neoliberalismo procura

dinamitar por razões ideológicas e não científicas ou racionais.

O brasileiro Rubens Recupero integra o seleto grupo de homens de inteligência e visão, ligados às comunidades internacionais, que se dão conta de que os modelos e as práticas econômicas hoje difundidas como modernas e únicas possíveis, são modelos que estão levando países à bancarrota. Sua voz junta-se a outras que vêm da OIT, de agências das Nações Unidas, do Banco Mundial e do próprio FMI. Falando na abertura da Conferência das Nações Unidas para o Comércio e o Desenvolvimento – UNCTAD, agência das Nações Unidas destinada a promover o crescimento econômico dos países menos desenvolvidos, dizia Rubens Riccupero, em fevereiro de 2000:

*“... se existe um sentido mais profundo para a globalização, ele só pode ser encontrado na consciência da universalidade dos valores democráticos e dos direitos humanos, na convicção de que eles não pertencem a uma cultura particular ou a um grupo de países, mas constituem a base de uma ética mundial que promove o diálogo, o entendimento e a cooperação entre culturas, religiões, civilizações, não choques, nem conflitos ou intolerância (...). A complexidade está no âmago do desenvolvimento e requer flexibilidade, gradualismo, adaptabilidade, diversidade de políticas e terapias, apropriada seqüência de reformas. É por isso que não pode existir um conjunto imutável de receitas, nem paradigmas ou consensos dogmáticos ou supostamente infalíveis (...). Há uma arrogante modalidade de globalização que valoriza exclusivamente o poder ilimitado e incontrastável do capital deslocalizado, móvel, capaz de migrar de um país para outro, preocupado apenas com a busca do lucros. Mas nunca falamos de globalização sem acrescentar imediatamente a interdependência. A interdependência acentua, em contraste, a mutualidade de interesses, as situações em que todos ganham. Ela chama a atenção para os vínculos que devem unir a empresa aos seus trabalhadores e às comunidades locais, os produtores aos consumidores, em nível doméstico; supridores e importadores de matérias primas, economias emergentes e fornecedores de capital e tecnologia de economias maduras, internacionalmente”.*¹²

E essas vozes não são isoladas. Os que se supõem profetas incontrastáveis da modernidade são de fato apenas cultivadores da desigualdade e da injustiça. Pensam que estão sozinhos no palco, com

¹² “Que horas são ? De Berlim a Bancoc: A busca de sentido para a Economia e o Desenvolvimento”, in Conjuntura Social, abril-jun, 2000, págs. 9/20.

pleno domínio do enredo e da platéia, escrevendo a história a seu modo. Mas a platéia começa a reagir e dar sinais de impaciência. Grandes homens de pensamento começam a dizer o que pensam. Movimentos sociais cada vez mais articulados se opõem, inclusive em conflitos de rua, como os que ocorreram há poucos dias durante a reunião do G-8, contra o tipo de globalização que nos pretendem impor, contra o homem e os valores da justiça social. Estes pensadores e estas manifestações sociais devem merecer atenção dos governos, porque tenderão a crescer e encontrar eco, na medida em que os governos e elaboradores de modelos econômicos insistam em despojar os trabalhadores de seus direitos e deixar os cidadãos sem opção e sem sentido para a vida.

Como operadores do Direito, nosso papel não é apresentar alternativas de planos econômicos, mas pregar que os planos econômicos têm de ser subordinados à Constituição, à ordem jurídica e às necessidades do homem, e não o contrário.

Nosso papel é proclamar, como diz a Constituição brasileira de 1988, que a república tem como fundamento a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, III e IV); é objetivo fundamental da República brasileira “construir uma sociedade livre, justa e solidária”, “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais”, e “promover o bem de todos” (art 3º). Por isso mesmo, a ordem econômica é “fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa” (art. 170, *caput*); e a ordem social tem como base **o primado do trabalho** (art. 193). Em outras palavras, a propriedade privada dos meios de produção “tem uma função social” (art. 170, III), deve preocupar-se com **“a redução das desigualdades sociais”** (art. 170, VII), com a **“busca do pleno emprego”** (art. 170, VIII), e colaborar com o poder público no sentido de erradicar a miséria, a marginalização e as desigualdades sociais, enfim, a dar consequência à função social da empresa e à justiça social, como bases da estabilidade das instituições e da governabilidade política.

Estes são os fundamentos constitucionais que devem informar todo planejamento econômico do Estado, de forma determinante, e toda atividade empresarial, de forma indicativa, como quer e manda o art. 174 da CF.

É preciso distinguir o que é necessidade real de reforma na nossa legislação trabalhista do que é mera postulação ideológica e oportunista de grupos interessados em dismantelar as garantias sociais do trabalhador.

IX – SÍNTESE e CONCLUSÕES.

Á guisa de síntese e de conclusões de tudo quanto exposto, podemos assim enunciar:

1. O Direito do Trabalho e da Previdência Social constituem técnicas modernas de construir a justiça social e a paz social. Entrelaçam-se de tal modo que, entre uma e outra área, existe não só uma vinculação mas uma relação de dependência. Daí que as políticas do trabalho e da previdência devem ser tratadas de modo coordenado pelos planejadores governamentais.
2. Esta ação coordenada não tem sido observada, na implantação de reformas estruturais e nas políticas ajustes, decorrentes do novo liberalismo econômico, com graves danos para a justiça e a paz sociais, uma vez que tais reformas têm sido feitas:
 - a) No Direito do Trabalho, sempre visando a precarização do contrato de trabalho e dos empregos, isto é, sempre contra o interesse dos trabalhadores, num contexto econômico marcado pelo desemprego, que debilita a organização sindical, mas que não pode sacrificar, apesar dessa conjuntura adversa, os valores perenes das relações coletivas de trabalho – liberdade sindical¹³, negociação coletiva e direito de greve;
 - b) No âmbito da Previdência Social estatal, impondo-se encargos de custeio cada vez maiores para benefícios cada vez menores, recaindo as crescentes contribuições previdenciárias sobre empresas e um universo de empregados em constante contração pela ausência de políticas públicas de promoção do emprego e de combate à informalidade do trabalho;
 - c) E no âmbito da previdência complementar privada, pela mudança da filosofia previdenciária, de solidária, com valor de benefícios previamente definidos, para um sistema financista, baseado na mera capitalização de poupança individual, em que o valor dos benefícios só são conhecidos no momento de que o risco social se realiza (velhice, morte, invalidez, etc). Deste modo, o valor da prestação fica na exclusiva dependência do valor acumulado das contribuições individuais e das receitas que a ciranda financeira propiciar à entidade gestora desses recursos, os quais, por má

¹³ A “Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”, aprovada na 86ª Conferência Internacional, em 1998, conclama os Estados-Membros da OIT a dar efetividade, entre outros direitos fundamentais inscritos em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia, à liberdade sindical, ainda que não tenha ratificado a Convenção nº 87. Têm eles “o compromisso, decorrente de sua participação na Organização, de respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé e em conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais,

administração, ou fatores econômicos adversos, podem revelar-se um engodo, no momento da aposentadoria ou morte do segurado.

3. Essa descoordenação, todavia, não se deve a razões de racionalidade, ou a qualquer motivo social ou politicamente aceitável, e sim a erros metodológicos essenciais e a preconceitos ideológicos dos planejadores governamentais.
4. Diante desse quadro, cabe aos juristas comprometidos com a justiça social, denunciar aos erros de planejamento das políticas públicas, decorrentes das metodologias inadequadas e dos preconceitos ideológicos, reafirmar o valor da dignidade humana e a primazia do trabalho sobre os interesses do capital, e, conseqüentemente, todos os princípios que informam o Direito do Trabalho.

Rio de Janeiro, 29 de julho de 2001.