

INFORME SOBRE AS SITUAÇÕES DE TRABALHO
E DE PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES NO BRASIL

José Francisco Siqueira Neto*

1. INTRODUÇÃO.

O último levantamento demográfico brasileiro (contagem 1996) constata uma população de 157.070.163, composta por 77.447.541 homens e 79.632.032 mulheres.

Os censos demográficos brasileiros são realizados pelo IBGE. As pesquisas de emprego e desemprego mais relevantes são efetuadas pelo IBGE e pelo convênio Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE)-Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE). O IBGE desenvolve a Pesquisa Mensal de Emprego (PME), cujos dados são obtidos de uma amostra probabilística nas Regiões Metropolitanas de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre. O convênio SEADE-DIEESE elabora a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), mediante levantamento domiciliar contínuo nas Regiões Metropolitanas abarcadas pela pesquisa do IBGE, mais o Distrito Federal.

Nos últimos tempos entretanto, o convênio SEADE-DIEESE tem divergido dos resultados do IBGE no tocante ao percentual de desemprego. Não obstante, o objeto da discordância entre os referidos institutos não compromete as verificações almejadas com o presente informe. Por isso, os dados estatísticos doravante utilizados serão os relativos ao IBGE.

Dados oficiais de 1995 constataam uma PEA de 70.750.5, composta por: a.) 3,9% de empregadores; b.) 22,4% de pessoas trabalhando por conta própria; c.) 9% de pessoas trabalhando sem remuneração; d.) 58,2% de assalariados (30,9% com carteira de trabalho

assinada, e 27,3% sem carteira de trabalho assinada).

De acordo com *Marcio Pochmann*, o movimento pendular da economia brasileira no decorrer das duas últimas décadas, combinando ora a diminuição ora o aumento na ocupação da capacidade instalada, terminou por repercutir de maneira distinta sobre o nível geral de emprego dos trabalhadores. Somente nos últimos dezesseis anos foram contabilizados cinco diferentes oscilações no nível da atividade da economia nacional. Sucederam-se fases de recessão (1981/83 e 1990/92), de desaceleração (1987/89) e de recuperação (1984/86 e 1993/96) do produto, que caracterizam um período de elevada instabilidade monetária, grandes incertezas nas decisões empresariais e múltiplas inseguranças aos trabalhadores.

Neste último ciclo (1993/1996) entretanto, ao contrário do que vinha sendo observado durante a década de 1980, o registro de taxas positivas no comportamento do PIB e dos investimentos pouco alterou a posição do emprego regular e regulamentado, e da taxa de procura por emprego, situadas no patamar da última recessão (1990/92). Em razão disso, os indicadores anteriormente selecionados desenharam no ano de 1996 um quadro muito diferente do de 1980. Apesar de o Produto Interno Bruto ter registrado uma variação positiva acumulada em 41% nos últimos dezessete anos, o nível nacional de emprego regular e regulamentado caiu 6,7% e a taxa de procura por emprego aumentou 77,3%.

De qualquer sorte, em que pese os programas de ajustes econômicos recessivos dos anos 80 (1981-83), a abertura econômica sem qualquer critério e o programa de estabilização com recessão dos anos 90, é inegável que o aumento da produtividade decorrente do avanço tecnológico não é proporcional em relação a geração de emprego. Ou seja, além dos problemas estruturais da economia nacional, não podemos desconsiderar o impacto das novas tecnologias sobre o emprego e, conseqüentemente, sobre as condições de trabalho.

Além de reduzir sensivelmente o nível de emprego, o desenvolvimento tecnológico traz em seu bojo a exigência de uma maior qualificação por parte dos trabalhadores. Com isso, o nível de escolaridade e de educação torna-se cada vez mais uma condição necessária para o emprego da mão de obra e, por conseguinte, a oferta de trabalho tende a estar mais identificada com a busca de maior qualificação.

No Brasil, não obstante a expansão do tempo de instrução nos últimos anos, o nível de

escolaridade sempre foi baixo (média de 3,9 anos). Entre 1980 e 1993, os empregados no país com curso colegial completo e superior aumentaram a sua participação relativa de 22,9% para 38,8% no total dos trabalhadores empregados, enquanto o emprego de trabalhadores analfabetos e com primário incompleto reduziu sua participação relativa de 22,2% para 15,7%.

Outra particularidade importante do mercado de trabalho brasileiro é a elevada taxa de rotatividade no empregos, traço característico da flexibilidade quantitativa do sistema. A ausência da liberdade sindical para sustentar a negociação coletiva e a legislação específica sobre rescisões contratuais, resulta em enorme facilidade para o rompimento dos contratos de trabalho. Tais fatos, sem qualquer sombra de dúvida, contribuem decisivamente para a curta permanência dos empregados na mesma empresa.

Em 1980, um contingente equivalente a mais da metade dos empregados teve rompido seu contrato de trabalho. Quinze anos depois, a quantidade anual de trabalhadores com rompimento do vínculo trabalhista havia sido reduzido. Porém, ainda assim atingia um pouco menos de 2/5 do total de empregados com carteira registrada no país. A instabilidade dos vínculos de emprego tende a ser maior para os níveis de menor escolaridade e para homens. Em 1995, a taxa de rotatividade masculina era de 44,5% e a feminina de 31,1%.

Ademais, conforme oportuna lembrança, a baixa probabilidade de permanecer no mesmo emprego sugere que os possíveis ganhos de qualidade obtidos pelos trabalhadores tendem a ser rapidamente perdidos.

Além disso, a estrutura ocupacional brasileira apresentou mudanças significativas nos anos 80 e 90. Entre 1979 e 1995, o setor de serviços se manteve como sendo o principal responsável pela ocupação, seguido dos setores primário e secundário. Nos anos 1979 e 1995, os setores primário e secundário perderam 10,3 e 3,4 pontos percentuais nas suas respectivas participações relativas no conjunto das ocupações, enquanto o setor terciário aumentou 13,7 pontos percentuais.

A expansão da participação relativa do setor terciário não respondeu pela totalidade da absorção dos trabalhadores que perderam postos de trabalho nos setores primário e secundário.

Na mesma linha, outro aspecto importante do mercado de trabalho brasileiro refere-se

às alterações ocorridas no tempo de duração do emprego numa mesma empresa. Entre os anos 1980/95, observou-se uma redução relativa dos empregados com menos de cinco anos de serviço numa mesma empresa, de 73,6% para 64,2% do total do emprego regular e regulamentado. No mesmo período de tempo, os empregados com mais de cinco anos numa mesma empresa aumentaram de 26,4% para 35,8% a participação relativa no total do emprego regular e regulamentado.

Por fim, cabe ressaltar ainda, a mudança relativa à idade dos empregados. Para os trabalhadores mais jovens (até 29 anos), verificou-se uma redução na participação relativa no total dos empregos. Entre os anos 1980 e 1995, a participação dos empregados na faixa de até 29 anos caiu de 53,1% para 37,9%. Em compensação, os empregados com idade mais avançada cresceram sua participação relativa no total dos empregos. No período 1980/93, verificou-se um aumento da participação relativa dos empregados com mais de 29 anos, que passou de 46,9% para 62,1% no total dos empregos regulares e regulamentados.

Neste ambiente, processaram-se igualmente mudanças significativas na situação de trabalho e de proteção dos trabalhadores no Brasil. Neste sentido, em situações e com intensidades diferenciadas, atuaram sobre as referidas circunstâncias, todos os pontos básicos da estratégia capitalista dos dias que correm, especialmente os relacionados a:

- a) conduta empresarial (desverticalização da produção, focalização em atividades competitivas e lançamento de novos produtos);
- b) investimentos em tecnologia;
- c) novas relações de produção (alteração da organização da produção, terceirização, parcerias com fornecedores);
- d) novas formas de gestão de recursos humanos (modificação da organização interna, redução hierárquica, etc.);
- e) mudanças no relacionamento empresa-empregados (formas participativas nas decisões, incentivos monetários, negociação descentralizada);
- f) retração dos foros de discussão por ramo de atividade em detrimento do protagonismo absoluto da empresa nas relações trabalhistas.

O impacto desse conjunto de fatores sobre a situação de trabalho e a proteção do trabalhador foi enorme. Desta forma, ocuparam definitivamente a cena trabalhista, os assuntos relacionados a terceirização, cooperativas de trabalho, reforma da legislação trabalhista, flexibilização das condições de trabalho, novos tipos de contrato de trabalho.

Apesar da intensa movimentação organizativa e produtiva, concretamente, do ponto de vista jurídico-formal, a legislação trabalhista brasileira ainda oferece sérios impedimentos à concretização dos ajustes tendentes a desregulamentar ou a simplesmente fraudar o direito do trabalho no país.

Para facilitar o exame e o entendimento dessas especificidades, apresentaremos a seguir, um tópico referente a uma breve evolução legislativa brasileira, e outro, sobre os aspectos fundamentais do direito do trabalho do Brasil. Posteriormente então, discorreremos sobre as relações de trabalho subordinado, as relações de trabalho triangulares, as relações de trabalho independente e as relações de trabalho “independente-dependente”. Depois, teceremos considerações sobre os casos específicos dos vendedores em grandes magazines, dos trabalhadores na construção civil e dos motoristas de caminhão.

2. BREVE EVOLUÇÃO NORMATIVA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.

Com a abolição da escravatura em 1888 criaram-se as condições objetivas para o aparecimento do Direito do Trabalho no Brasil. Mesmo ante a existência de algumas leis anteriores, a expansão do Direito do Trabalho deu-se a partir de 1930, ocasião em que se processou importante ruptura política com a chamada Revolução de Outubro que levou Getúlio Vargas ao poder.

A grande maioria dos novos governantes, contudo, era amplamente favorável à intervenção do Estado nas relações de trabalho, e inegavelmente influenciada pelas idéias corporativistas.

A estruturação do direito do trabalho brasileiro foi pautada inicialmente pelas normas de direito sindical, especialmente pelo decreto nº 19.770/31, que regulou a sindicalização das

classes profissionais e econômicas (com exceção dos funcionários públicos e dos empregados domésticos). Aludida norma deu os contornos fundamentais de controle dos sindicatos por parte do Estado, mediante escandalosa influência do corporativismo italiano (negação dos conflitos em sociedade, controle por parte do Estado, inexistência de autonomia sindical, enquadramento sindical imposto pelo estado, imposição da unicidade sindical, etc.). Indigitada norma, foi sucedida pelo Decreto nº 24.694, que manteve as suas linhas gerais, apesar de francamente contrário ao artigo 120 da Constituição Federal de 1934, a primeira Constituição brasileira a tratar especificamente do direito do trabalho.

A Carta de 1937 incorporou oficialmente o corporativismo no Brasil. A sindicalização coerente com todos os princípios emanados da Constituição de 1937 entretanto, somente foi regulamentada com o Decreto-lei nº 1.409/39.

Em 1943, foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [Decreto-lei nº 5.452], reunindo os diversos textos legais já existentes e incorporando quase que integralmente os dispositivos do Decreto-lei nº 1.409/39.

A influência do corporativismo no direito sindical nacional foi de tal ordem, que as suas características fundamentais de controle e ou intervenção, mesmo com a ocorrência de processos constituintes em marcos políticos democratizantes ou democráticos (1946 e 1988), foram mantidas no essencial e permanecem produzindo efeitos até os dias atuais.

A Constituição de 1946, revogou os dispositivos constitucionais enaltecendo do corporativismo, mas em relação aos sindicatos, adotou uma redação ambígua, que possibilitou na prática a preponderância dos termos da legislação ordinária que a antecedeu.

A grande novidade da Constituição de 1946 se deu com a inclusão da Justiça do Trabalho como órgão do Poder Judiciário, com a definição de seus órgãos, a garantia da representação paritária dos representantes dos trabalhadores e empregadores, e com determinação da sua competência especializada.

A Constituição de 1967 e a Emenda Constitucional nº 1, de 1969 não alteraram substancialmente as normas de direito do trabalho.

Em 1974, a lei nº 6.019 disciplinou o serviço executado por trabalhadores vinculados a

empresa de trabalho temporário, regulando as hipóteses lícitas da intermediação de mão de obra. Em 1983, a lei nº 7.102 regulou o trabalho de vigilantes nos estabelecimentos bancários e nos transportes de valores, permitindo que esses serviços fossem executados, permanentemente, por empresas especializadas.

A Constituição de 1988, tratou da liberdade sindical em seu artigo 8º. Os dispositivos específicos entretanto, comportam contradições inconciliáveis, incompatíveis com a liberdade sindical consagrada pelas convenções da OIT. No campo das demais normas trabalhistas, em elenco de direitos meramente exemplificativo, a Constituição conferiu ampla igualdade de direitos aos trabalhadores urbanos e rurais (artigo 7º), assim como, quando compatíveis, aos trabalhadores avulsos.

A lei nº 8.949, de 1994, editou um parágrafo ao artigo 442 da CLT prescrevendo a inexistência de vínculo empregatício com o tomador de serviços de cooperativa, quando os cooperativados trabalharem na cooperativa e para a cooperativa de que são partes como associados.

A lei nº 9.601, concedeu redução nas contribuições para os serviços de aprendizagem e na contribuição do FGTS em favor das empresas que instituírem, via acordos e convenções coletivas de trabalho, contrato de trabalho por prazo determinado independentemente dos dispositivos da CLT à respeito, com a única condição de admitir novos empregados em razão disso.

3. ASPECTOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.

Os pontos mais relevantes do direito do trabalho no Brasil atinem-se aos tipos de contratos de trabalho, às salvaguardas dos direitos trabalhistas e às linhas básicas do direito sindical.

3.1. Tipos de Contratos de Trabalho.

O **contrato individual do trabalho**, acordo tácito ou expresso correspondente a relação de emprego, como regra, é por **prazo indeterminado**. Este tipo de contrato é o que

assegura aos trabalhadores regidos pelo mesmo, a integralidade dos direitos trabalhistas (jornada de trabalho, descansos semanais remunerados, décimo terceiro salário, férias, etc.). Na hipótese de dispensa sem justa causa do empregado, este fará jus ao recebimento do aviso prévio (uma mês de salário trabalhado ou indenizado), a todas as demais verbas trabalhistas normais —integrais ou proporcionais conforme o caso—, à retirada dos depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) recolhidos mensalmente pelo empregador (8% dos rendimentos do empregado) em conta vinculada em nome do empregado, devidamente acrescidos de multa indenizatória equivalente a 40% (quarenta por cento) do total dos depósitos do FGTS.

O **contrato por prazo determinado**, a exceção, somente será válido em se tratando de: a.) serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b.) atividades empresariais de caráter transitório; c.) contrato de experiência.

O contrato por prazo determinado não pode ser estipulado por mais de dois anos, enquanto o contrato de experiência não pode exceder a noventa dias. A eventual lesão aos preceitos legais referentes ao contrato de trabalho por prazo determinado, transforma o mesmo em contrato por prazo indeterminado.

Além dos requisitos indicados, inserem-se no rol dos contratos por prazo determinado, os contratos de safra, de atleta profissional, de técnico estrangeiro e de obra certa.

Na cessação dos contratos a prazo certo, os trabalhadores não têm direito ao recebimento do aviso prévio, mas sim, ao décimo terceiro salário, férias e levantamento dos depósitos do FGTS, sem a multa de 40%. O trabalhador demitido antes do término previsto para o ‘término do contrato por prazo determinado tem direito a uma indenização estabelecida em lei de acordo com as particularidades de cada caso.

A competência para dirimir os conflitos derivados das relações de trabalho é da Justiça do Trabalho.

A Lei nº 6019, de 3 de janeiro de 1974 (DOU 4.1.74), regulamentada pelo Decreto n. 73.841, de 13 de março de 1974 (DOU 13.3.74), instituiu o **regime de trabalho temporário**, assim entendido aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo

extraordinário de serviço.

Mencionada lei reconheceu também a **atividade da empresa de trabalho temporário** (pessoa física ou jurídica) cuja atuação consiste em **colocar à disposição de outras empresas**, temporariamente, trabalhadores devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos. O funcionamento da empresa de trabalho temporário depende de **registro** junto ao Ministério do Trabalho.

Os direitos trabalhistas do trabalhador temporário em relação aos demais trabalhadores de vínculo por prazo indeterminado são sensivelmente reduzidos. A Justiça do Trabalho é competente para dirimir os litígios entre empresas de serviço temporário e seus trabalhadores.

Muito embora a legislação vise apenas atender uma **necessidade transitória** ou **acréscimo extraordinário** de serviços das empresas, o trabalho temporário passou a ser utilizado de forma indevida e quase que generalizada a partir dos anos 80, sobretudo nos grandes centros industriais. Devido a isto, surgiu a figura do trabalhador “**provisório permanente**”. A fraude trabalhista neste caso é cristalina.

A situação ganhou relevância e os principais sindicatos conseguiram inserir em seus instrumentos normativos, cláusulas reafirmando a proibição da contratação de trabalho temporário fora do enquadramento fornecido pela legislação. Mesmo assim, casos de fraude perduram até os dias de hoje.

O Tribunal Superior do Trabalho editou dois Enunciados sobre o assunto. O conhecimento dos mesmos ajuda a entender o debate judicial da questão. São eles, o **Enunciado n. 256** e o **Enunciado n. 331**.

“Enunciado 256 - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS - LEGALIDADE.

Salvo os casos previstos nas leis n.ºs. 6019 de 3.1.74 e 7102, de 20.6.83 (serviços de vigilância para sistema financeiro), é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços (Res. TST 04/86, 22.9.86, DJ 30.09.86).

“Enunciado 331 - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS - LEGALIDADE - REVISÃO DO ENUNCIADO 256.

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (lei nº 6019, de 03.01.74).

II - A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II da Constituição da República).

III - Não forma vínculo empregatício com o tomador a contratação de serviços de vigilância (lei nº 7102, de 20.06.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial (Res. 23/93, DJ 21.12.93).”

Portanto, a mais alta corte trabalhista nacional, que a contratação de serviço temporário efetivada fora dos padrões estabelecidos pela Lei nº 6019, gera vínculo direto com o tomador de serviços. No caso do serviço público, todavia, isto não é possível porque o acesso ao emprego público somente pode ser regularizado mediante concurso público. Nos serviços de vigilância, de conservação e limpeza e serviços especializados ligados à atividade meio, desde que não sejam realizados pela **mesma pessoa** e **mediante subordinação**, também não geram o vínculo com o tomador, que somente será subsidiariamente responsável se participar do processo judicial e for condenado.

A Lei nº 8949, de dezembro de 1994, acrescentou um parágrafo único ao artigo 442 da CLT para estabelecer que: “Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade

cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores do serviços daquela” Com o advento do dispositivo mencionado, o que se deu foi o crescimento extraordinário e fraudulento das cooperativas de trabalho —sobretudo na área rural—, na imensa maioria dos casos organizadas pelo próprio empregador (tomador de serviços).

O exemplo clássico de cooperativa de trabalho é a de profissionais autônomos que se unem em um empreendimento e prestam serviços à coletividade e a terceiros, sem nenhuma intermediação. Não se pode dizer que tais características encontram-se no trabalho rural.

Ademais, além dessas cooperativas de trabalho rural desprezarem solenemente os requisitos básicos do cooperativismo, é sempre oportuno lembrar o entendimento do TST que não admite as cooperativas de trabalho —urbano e rural— na atividade fim do tomador de serviços. Para efeito de vínculo empregatício e de configuração de fraude trabalhista, vale para as cooperativas de trabalho o mesmo entendimento jurídico utilizado para o trabalho temporário.

A Lei nº 9.601, de 1998, autorizou as convenções e acordos coletivos de trabalho instituírem **contrato de trabalho por prazo determinado**, independentemente das condições estabelecidas em lei (acima referidas), em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

As empresas que adotarem esta modalidade de contrato, gozarão, por um período de dezoito meses, de uma redução de 50% das contribuições devidas aos institutos patronais de formação profissional e ao Instituto Nacional da Reforma Agrária e de uma redução para dois por cento dos depósitos mensais do FGTS. O número de trabalhadores contratados pelo referido sistema, não pode ultrapassar os seguintes percentuais: a.) 50% do número de trabalhadores, para parcela inferior a cinquenta empregados; b.) 35% do número de trabalhadores, para parcela entre cinquenta e cento e noventa e nove trabalhadores.; c.) 20% do número de trabalhadores, para parcela acima de duzentos empregados.

3.2. Salvaguardas dos direitos trabalhistas.

O artigo 8º da CLT, estabelece que “as autoridades administrativas e a Justiça do

Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.”

O artigo 9º da CLT prescreve que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente consolidação.”

Ainda no campo das nulidades absolutas, estatui o artigo 468 da CLT, que “nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições, por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”

3.3. Linhas básicas do direito sindical.

Em razão da incongruente “liberdade sindical” consagrada pela Constituição Federal de 1988, necessário se faz nesta oportunidade, dividir o desenvolvimento da matéria em dois subitens, quais sejam, os sindicatos até e após a Constituição de 1988.

3.3.1. Os sindicatos até a Constituição de 1998.

A característica básica da organização sindical brasileira, anteriormente a Constituição Federal de 1988 era (e ainda é) a heteronomia, qual seja, pautava-se exclusivamente pela estrutura decorrente de disposição legal. **Os sindicatos e as organizações empresariais possuíam estruturas absolutamente iguais.** O tratamento legislativo ocupava-se de três ângulos: Instituição Sindical; Enquadramento Sindical e Contribuição Sindical. Essas determinações constavam basicamente dos artigos 166 da Constituição Federal (Emenda Constitucional de 1969), 511 a 610 da CLT.

3.3.1.1. Instituição Social.

Era condição incontornável para um sindicato adquirir personalidade jurídica, realizar a fase anterior da associação profissional (pré-sindical). Consolidada essas condições, atendidas as disposições legais, estava a associação em condições de receber autorização do Poder

Público para existir enquanto Sindicato.

Reconhecido como Sindicato, este adquiria as prerrogativas a ele inerentes: a.) capacidade de representação dos interesses da respectiva categoria; b.) capacidade para celebrar acordos normativos; c.) capacidade para eleger ou designar os representantes da respectiva categoria; d.) capacidade para colaborar com o Estado como órgão técnico e consultivo; e e.) capacidade de impor contribuições a todos aqueles que participassem das respectivas categorias.

Como consequência das prerrogativas, atribuíam-se aos Sindicatos, deveres de: a.) colaboração com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social; b.) manutenção de serviços de assistência jurídica para os associados; c.) promoção para conciliação dos dissídios de trabalho; d.) promoção de fundação de cooperativas de consumo e de crédito; e, e.) fundação e manutenção de escolas de alfabetização.

Além disso, eram condições para o funcionamento dos Sindicatos: a.) a proibição de qualquer propaganda de doutrinas incompatíveis com as instituições e os interesses da Nação, bem como de candidaturas e cargos eletivos estranhos aos sindicatos; b.) a proibição de exercícios de cargo eletivo cumulativamente com o de emprego remunerado pelo sindicato ou por entidade de grau superior; c.) a gratuidade de exercício de cargos eletivos; d.) a proibição de quaisquer atividades não compreendidas nas finalidades, inclusive as de caráter político-partidária; e.) a proibição de cessão gratuita ou remunerada da respectiva sede para entidade de índole político-partidária.

A Administração do Sindicato deveria sempre ser exercida por uma diretoria constituída no máximo de sete e no mínimo de três membros, e de um conselho fiscal composto de três membros. Ocorrendo dissídio ou circunstância que perturbasse o funcionamento da entidade sindical ou por motivos relevantes de segurança nacional, o Ministro do Trabalho poderia nela intervir, por intermédio de Delegado do Trabalho ou de Junta Interventora, com atribuições para administrá-la e executar ou propor as medidas necessárias para “*normalizar-lhe*” o funcionamento.

As eleições sindicais foram até 1986, reguladas por Portaria Ministerial, observados os requisitos legais. A partir desta data, através da Portaria 3.150/86, o Ministro do Trabalho

liberou os sindicatos para disporem a respeito das eleições e seus estatutos, deixando entretanto, aqueles sindicatos que não alterassem seus estatutos, as disposições da nova portaria (3.150/86). Assim mesmo, a CLT, sempre balizou os princípios básicos sobre Eleições Sindicais.

No tocante a disposições gerais, regulava-se os critérios de registro das associações profissionais, proibia-se a filiação internacional, estabelecia-se o sistema confederativo (5 sindicatos fazem uma Federação, 3 Federações fazem uma Confederação) e vedava-se a sindicalização dos servidores públicos.

3.3.1.2. Enquadramento Sindical.

Como sabido, o **enquadramento sindical** é o procedimento pelo qual se estabelece a superação dos sujeitos na reação sindical - trabalhadores e empregadores - , de acordo com o ramo de atividade produtiva, com a localização territorial, ou ainda, pelos dois aspectos, podendo tal enquadramento ser resultado de cumprimento de disposição legal, ou de manifestação volitiva da própria organização sindical em atinência com seus Estatutos. É o que resulta da colocação das entidades de um todo sistematizado, classificado e jurídico.

A legislação concernente a organização sindical no Brasil previa (e ainda prevê) o sindicato único por base territorial, e estabelecia a sindicalização de empregados e empregadores em função de categoria distintas e conexas. Para cada categoria de empregadores existia uma categoria profissional de trabalhadores. Em caráter excepcional, tratando-se de categoria profissional diferenciada, as condições do trabalho exercido pelo trabalhador é que determinariam a que categoria pertenceria o mesmo, e não a atividade do empregador. Todo o enquadramento sindical brasileiro constituía fase prévia indispensável, da instituição do sistema corporativo.

A legislação brasileira cuidava do enquadramento sindical urbano, nos artigos 511, 566 e 570 da CLT, Título V, Capítulo I, Seções I e IX e Capítulo II, onde concentrava as categorias econômicas, profissionais e diferenciadas, proibia a sindicalização dos servidores dos Estados e entes paraestatais, fornecia critérios de enquadramento baseado no Plano Básico do Quadro de Atividades e Profissões, e regulamentava a Comissão de Enquadramento Sindical - CES que tinha a incumbência de proceder o enquadramento sindical, a classificação

das atividades e profissões, e resolver com recurso para o Ministro do Trabalho, as dúvidas e controvérsias concernentes a organização sindical. Com a Constituição de 1988, por força da atribuição da não interferência e não intervenção do Poder Público nos Sindicatos, foi extinta a CES.

3.3.1.3. Contribuição sindical.

Contribuição sindical era (e ainda é) devida por todos aqueles que participassem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, à respectiva federação. A contribuição era (ainda é) recolhida de uma só vez, anualmente, consistindo em um dia de trabalho dos trabalhadores; em uma importância correspondente a 30% do maior valor de referência fixado pelo Poder Executivo para os agentes ou trabalhadores autônomos; e em uma importância proporcional ao capital social da firma ou empresa, de acordo com a tabela progressiva para os empregadores.

Através da contribuição sindical sedimentou-se o corporativismo sindical no Brasil. Em função desse tributo, foi assegurado aos sindicatos oficiais, a sustentação econômica e financeira, independentemente da ação dos interessados (trabalhadores e empregadores). Em razão dessa “transferência compulsória” foi possível, dentre outros objetivos, consolidar o monopólio da representação através da unicidade sindical e do controle do Poder Público, do esvaziamento e da perda de representatividade da maioria dos Sindicatos.

A contribuição, como referido, era (e ainda é) recolhida de uma só vez, anualmente, e sua distribuição representava: 5% para a Confederação, 15% para a Federação; 60% para o Sindicato de base, 20% para a conta especial de Emprego e Salário do Ministério do Trabalho. Mas com a Constituição de 1988 a destinação do percentual referente ao Ministério Público restou inconstitucional ante a proibição de interferência e intervenção do Poder Público nos Sindicatos.

A contribuição sindical, além das despesas vinculadas à sua arrecadação, recolhimento e controle, deveria ser aplicada pelos Sindicatos de empregadores e de trabalhadores, em conformidade com os respectivos Estatutos, visando principalmente: a.) a assistência técnica e jurídica; b.) a assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica; c.) a realização de estudos

econômicos e financeiros; d.) a estruturação de agência de colocação; cooperativas, bibliotecas, creches; e.) a assistência a maternidade; auxílio funeral; colônias de férias e centros de recreação; f.) a prevenção de acidentes do trabalho; finalidades desportivas e sociais; educação e formação profissional; bolsas de estudos.

3.3.2. Os sindicatos e a Constituição de 1988.

A Constituição Federal do Brasil estabelece em seu artigo 8º os princípios que regem a organização sindical. Aludida norma consagra em seu *caput* o princípio da Liberdade Sindical, porém, com condicionantes estabelecidas nos seus incisos. De antemão, cabe frisar que as Centrais Sindicais continuam sem o reconhecimento jurídico.

O primeiro grande problema decorrente dessa nova ordem constitucional sobre organização sindical é o relativo a identificação dos antigos dispositivos estabelecidos por lei ordinária (Título V da CLT) e não revogados expressamente pelo artigo 8º da Carta Magna. Toda disposição legal ordinária atinente à organização sindical, contrária às disposições da Constituição de 1988 está inexoravelmente revogada. Neste sentido, não vigora nenhum dispositivo que caracterize a interferência ou a intervenção do Poder Público nos Sindicatos.

Isto posto, em relação ao já citado artigo constitucional, evidencia-se as transgressões ao princípio da Liberdade Sindical nos incisos II, IV e VII, que tratam respectivamente da unicidade, da contribuição sindical compulsória e da capacidade de votar e ser votado do associado aposentado. As outras determinações regulam as especificidades nacionais previstas pela própria Convenção n. 98 da OIT, ratificada pelo Brasil através do Decreto Legislativo n. 49, de 27 de agosto de 1952.

A garantia de não intervenção dos Poderes Públicos, o impedimento da exigência de autorização para o funcionamento dos Sindicatos por parte do Estado, a investidura sindical para representar os interesses individuais e coletivos de seus representados, inclusive em questões administrativas e judiciais, a faculdade associativa, a determinação de participação dos sindicatos na negociação coletiva e a proteção ao trabalhador dirigente sindical, atendem às disposições das Convenções n. 87 e 98 da OIT sobre a proteção do Direito Sindical ao trabalhador sindicalizado e o incremento da negociação coletiva de trabalho voluntária.

As limitações à liberdade sindical, no entanto, agridem irremediavelmente o direito. A

unicidade sindical é incompatível com a liberdade sindical, uma vez que obriga os agentes do processo a aderirem necessariamente a um determinado sindicato, ou seja, o existente. Por seu turno, esse procedimento de adesão sindical exige que haja uma definição em favor de quem é efetivamente o titular do direito, inaugurando um processo quase que interminável, até porque existe uma gama infindável de situações que não obrigatoriamente se enquadram como criação de sindicatos (reenquadramentos, divisão de base de representação, de categoria específica, e tantas outras que não se subordinam ao mandamento constitucional). Nesse particular entretanto, além da legislação constitucionalmente recepcionada, o papel e a importância dos usos e costumes de direito sindical que não contrariem a liberdade sindical tornam-se importantes para definição das situações de realidades sindicais diferenciadas.

Efetivamente, a questão do monopólio da representação sindical derivou uma série de situações que a doutrina e a jurisprudência não foram suficientes para resolver sem a existência de uma legislação regulando o assunto.

A contribuição sindical compulsória também apresenta obstáculo para a realização da liberdade sindical, já que fere diretamente a liberdade de adesão individual do trabalhador, além de estimular os sindicatos *amarelos e fantasmas*, com a garantia de subsistência econômico-financeira - apesar dos trabalhadores ou empresários -, representando assim o exemplo pronto e acabado de atuação paternalista nos dois sentidos e para todos.

A determinação das condições que o trabalhador associado aposentado tem de votar a ser votado incide mais sobre o problema da autonomia, posto que diz respeito as questões de organização e estruturação sindical, o que configura a previsão constitucional como demasiada.

Por força das limitações impostas à liberdade sindical, não podemos afirmar que ela foi consagrada pela Constituição Federal brasileira, muito embora haja menção expressa a esse Direito. Acontece que a Liberdade Sindical é um todo indivisível, e qualquer que seja sua limitação afeta sua eficácia de maneira desproporcional. Nesse sentido, o que se deu com o processo constituinte brasileiro foi a restrição constitucional das formas de interferência do Poder Público na organização e atividade sindical, e não a consagração da Liberdade Sindical.

3.3.2.1. Organizações sindicais e associações de empregadores.

Apesar das inovações constitucionais, as organizações sindicais e as associações de

empregadores continuam estruturadas no molde tradicional do sistema consagrado pelo Estado na década de 30 e aperfeiçoado na década de 40. As regras atinentes ao enquadramento sindical por *categorias econômicas e profissionais*, foram absolutamente incorporadas pelos novos sindicatos regidos pelo enquadramento baseado em decisões das respectivas assembléias dos interessados.

A retirada dos mecanismos estatais de deferimento da personalidade jurídica dos sindicatos em um cenário institucional de unicidade sindical, proporcionou, a partir de 1990, uma proliferação enorme de sindicatos (criação, desmembramento) e com isso, o surgimento de um grande número de demandas judiciais entre entidades disputando a primazia de ser a única representante de uma determinada categoria e via de conseqüência, a titularidade das contribuições sindicais e a prerrogativa de indicar juízes classistas para a Justiça do Trabalho.

Dados recentes do *Ministério do Trabalho* indicam que até a promulgação da Constituição atual (outubro de 1988), existiam no Brasil 10.595 entidades sindicais, sendo 5.836 urbanas (1.790 de empregadores, 3.332 de empregados, 314 de profissionais liberais, 400 de autônomos e nenhuma de servidores públicos e 4.756 rurais (1.858 de empregadores e 2.901 de empregados). Com a nova Constituição foram criadas mais 5.377 entidades, correspondendo este total a 4.943 urbanas (1.000 de empregadores, 2.289 de empregados, 147 de profissionais liberais, 172 de autônomos e 1.335 de servidores públicos) e 434 rurais (237 de empregadores e 197 de empregados). Assim, conta o Brasil atualmente com 15.972 entidades sindicais, distribuídas em 10.779 urbanas (2.790 de empregadores, 5.621 de empregados, 461 de profissionais liberais, 572 de autônomos e 1.335 de servidores públicos) e 5.193 rurais (2.095 de empregadores e 3.098 de empregados).

3.3.3. Negociação coletiva.

A negociação coletiva de trabalho, e por conseqüência os acordos normativos dela resultantes, como parte integrante do Direito Sindical, sempre sofreram a interferência do Estado em seu desenvolvimento. A estrutura da negociação compõem-se de periodização das contratações; formas de contratação; procedimentos contratuais; conteúdo e limites; mecanismos de composição do conflito; e aplicabilidade dos contratos vencidos em caso de impasse nas negociações.

A estrutura da negociação coletiva brasileira era (e ainda é) toda estabelecida em lei, fixando a contratação anualmente, por intermédio de categorias específicas (de acordo com o enquadramento sindical), com conteúdos limitados, com vigência de acordos normativos rígidos, com composição obrigatória dos conflitos através da intervenção de árbitros provados eleitos de comum acordo pelas partes ou, pela intervenção do Poder Judiciário.

3.3.3.1. Data-base.

O princípio da anualidade contratual é denominado data-base. A aplicação desse princípio nas relações coletivas significa que, obrigatoriamente, o empregador somente está obrigado uma vez por ano a fazer a contratação coletiva. As contratações que se dão eventualmente nos sindicatos mais fracos fora de período de data-base são, inexoravelmente, defensivas. Sem uma estrutura contratual flexível e a garantia de direitos à liberdade sindical e à greve, é impossível conseguir que a maioria dos empregadores se predisponham a realizar a contratação coletiva permanente. Além da falta de seqüência contratual, o princípio da data-base aniquila qualquer possibilidade de contratações mais complexas. A vinculação de uma só oportunidade contratual e mesmo assim iniciada com um mês de antecedência do término da vigência do contrato anterior, realmente não possibilita abertura de espaços para a negociação fluir.

3.3.3.2. Níveis e conteúdo da negociação.

As negociações se desenvolviam (desenvolvem) por categorias e por bases territoriais específicas, salvo poucas categorias, que por peculiares profissionais e composição faziam (fazem) negociações nacionais ou estaduais. As negociações se desenvolvam (desenvolvem) de acordo com a data-base de cada categoria. Em geral, não existe data-base unificada por categoria (metalúrgicos, químicos etc).

Quanto ao conteúdo, as negociações foram (e ainda são) limitadas em relação ao tempo de negociação (data-base) que acaba naturalmente restringindo os assuntos contratados, como também em relação às determinações legais que impedem, tratamentos mais flexíveis e adaptados a cada realidade específica de atuação.

3.3.3.3. Composição dos conflitos.

A lógica brasileira é que toda contratação coletiva deve ter um fim predeterminado. Nada pode ficar em aberto sem que se tenha uma composição definitiva. Assim, frustrada a negociação direta ou a arbitragem privada para a composição do conflito, o Dissídio Coletivo de Trabalho, ajuizado por qualquer das partes, transformará a negociação em processo judicial e solucionará a pendência através da competente Sentença Normativa.

A contratação coletiva de trabalho é impulsionada pelas partes, com o intuito de aumentar sua condição atual, ou seja, de alcançar algo mais do patamar em que se encontram. Como consequência dessa natureza, a maior parte do conteúdo de uma verdadeira contratação não está prevista em lei, já que ela busca aumentar os benefícios da lei ou das condições atuais de convivência. Assim sendo, o único parâmetro de acerto provém das partes diretamente envolvidas ou de quem, por comum acordo e com delegação expressa delas receba a incumbência de solucionar o eventual impasse decorrente da contratação. A solução derivada de um cumprimento das formalidades legais, impulsionadas por uma das partes, não satisfaz os requisitos da contratação coletiva e torna-se inviável de ser cumprida pelas partes. Encerra o assunto mas não o problema.

3.3.4. Proteção dos direitos sindicais.

Devido a pulverização dos sindicatos, grande parte dos existentes, por mais paradoxal que possa parecer, são pequenos e fracos, portanto, sem qualquer poder de pressão diante do empregador. Por isto, a imensa maioria dos dirigentes sindicais exerce a representação sindical fora dos locais de trabalho (em muitos casos por exigência do empregador).

Não existe nenhuma garantia de representação sindical ou geral dos trabalhadores por local de trabalho.

A única forma de garantia existente é aquela prevista pelo inciso VIII do artigo 8º da Constituição Federal que veda “*a dispensa de empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei*”. Esta garantia porém, deve ser vista com reservas.

Em primeiro lugar, porque de fato, os trabalhadores, assim que passam a exercer atividades sindicais e de representação coletiva, são demitidos ou *convidados* a exercer suas

atividades (remunerado pela empresa ou sindicato) fora da empresa.

Por fim, porque muito embora haja garantia de emprego, a empresa pode se valer do inquérito judicial para apuração de falta grave previsto na CLT, que autoriza o empregador a afastar o empregado de suas atividades, sem remunerá-lo, até julgamento final do processo, cujo tempo médio de duração é de 7 anos.

4. Procedimentos de reclamação dos conflitos relacionados com o emprego.

Os procedimentos de reclamação dos conflitos relacionados com o emprego, são resolvidos pelo Poder Judiciário do Trabalho. Apesar de possível juridicamente, a arbitragem não é utilizada. Na verdade, todos os conflitos (individuais ou coletivos) são canalizados para a Justiça do Trabalho.

Como não existem mecanismos de representação sindical ou geral dos trabalhadores nos locais de trabalho, as tratativas diretas com os empregadores são raríssimas, mesmo assim somente nas empresas de maior porte. Mas mesmo assim, a solução dos conflitos fica para o Poder Judiciário.

Esta opção do empregador pelo Poder Judiciário, explica também ausência de dispositivo legal limitando o poder absoluto do mesmo em desconstituir unilateralmente o vínculo empregatício. É igualmente por esta razão, que a ratificação da Convenção n. 158 da OIT, que trata da terminação da relação de trabalho por iniciativa do empregador, por intermédio do estabelecimento da *garantia contra as despedidas individuais e coletivas, sem que exista para isso uma causa justificadora relacionada com a capacidade ou o comportamento do empregado ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço* causou tanta polêmica no Brasil.

Em apertada síntese, podemos afirmar que o direito do trabalho brasileiro reveste-se das seguintes particularidades:

- a) os contratos de trabalho são, em regra, por prazo indeterminado, e excepcionalmente por prazo determinado;
- b) inexistente qualquer impedimento ou restrição aos empregadores no tocante rescisão dos contratos de trabalho;

- c) as fraudes aos dispositivos legais são consideradas nulas para todos os efeitos jurídicos;
- d) as alterações aos contratos individuais de trabalho, ainda que com o consentimento dos trabalhadores, desde que cause prejuízo ao mesmo, são nulas de pleno direito;
- e) o **direito sindical** não contempla a Liberdade Sindical e tampouco os mecanismos de sua efetiva garantia, conforme os instrumentos específicos da OIT. Devido a isto, as centrais sindicais não são reconhecidas como entidade sindical, os conflitos coletivos são resolvidos obrigatoriamente pelo Poder Judiciário, a contratação coletiva de aspectos importantes das relações de trabalho é praticamente inexistente, enquanto o exercício do direito de greve ainda sofre sérias restrições em razão dos julgamentos fundados em meras formalidades procedimentais, sem qualquer relevância jurídica;
- f) inexistem mecanismos legais e permanentes de representação (sindical ou genérico) dos trabalhadores **nos locais de trabalho**;
- g) a **fiscalização trabalhista** é insuficiente e frágil;
- h) os **processos trabalhistas** —sobretudo de trabalhadores desempregados— aumentam a cada ano;

Em seguida, passaremos a considerar sobre as situações de trabalho e de proteção dos trabalhadores no Brasil.

4. RELAÇÕES DE TRABALHO SUBORDINADO.

As relações de trabalho subordinado são absolutamente preponderantes no mercado de trabalho. São elas que dão suporte ao próprio aparecimento do Direito do Trabalho enquanto tal. O emprego formal, com todas as suas conseqüências e características jurídicas decorre do trabalho subordinado. Para que alcance essa categoria, contudo, esta relação, além da **subordinação** do empregado, deve ainda observar os requisitos da **pessoalidade**, da

onerosidade e da **não-eventualidade**.

Indubitavelmente, a subordinação é o corte marcante da existência da relação de emprego. Ela está ligada ao poder diretivo e ao poder de mando do empregador, e é entendida em sentido amplo, qual seja, econômico, jurídico e técnico.

No dizer de autorizada doutrina, subordinação é a situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará.

Além da subordinação, a prestação de trabalho deve ser pessoal, diretamente efetuado pelo próprio empregado, necessariamente pessoa física. Neste sentido, a prestação de trabalho outra coisa não é senão uma atividade *intuitu personae*, portanto, indelegável a terceiro. A impessoalidade configura outra relação jurídica que não a de emprego.

Do mesmo modo, a relação de trabalho deve ser onerosa. Não se conhece o vínculo empregatício em caso de prestação de serviço a título gratuito. É a contraprestação do empregador pelos serviços prestados pelo empregado.

Por fim, a não-eventualidade ou a habitualidade traduz a idéia de uma prestação não acidental, de caráter não-transitório, permanente ainda que por um período de tempo determinado.

Para o artigo 3º, da CLT, “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Em suma, para que se configure uma relação de trabalho subordinado é necessária a existência dos quatro requisitos mencionados. A prestação de trabalho há que ser subordinada, de caráter pessoal, habitual e mediante contraprestação. Na falta de qualquer dos critérios indicados a relação jurídica não será de trabalho subordinado, deixando por conseguinte de reger-se pelas regras dispostas na CLT.

A contraparte da relação de trabalho subordinado é o empregador. O artigo 2º da CLT considera empregador “a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.

Apesar do deslize técnico do indigitado dispositivo legal em definir empregador como

“empresa individual ou coletiva”, está sedimentado na doutrina e jurisprudência o entendimento segundo o qual o empregador pode ser pessoa física ou a pessoa jurídica, desde que haja a exploração de um negócio e a admissão de um empregado. Pela expressão *empresa* enquanto empregador, entende-se a pessoa física ou jurídica que contrata junto a uma pessoa física a prestação pessoal não eventual e subordinada de trabalho, mediante remuneração.

A relação de trabalho subordinado está sempre coberta por um contrato. O artigo 442 da CLT define contrato individual de trabalho como sendo “o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.”.

Em outras palavras, podemos dizer que contrato de trabalho é o acordo de vontades pelo qual uma parte coloca à disposição de outra seus serviços pessoais, não eventuais e subordinados, mediante contraprestação de natureza salarial. Ou ainda, “contrato individual de trabalho é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga a prestar serviço não eventual em proveito de outra pessoa física ou jurídica (empregador) a quem fica juridicamente subordinado e que se obriga a uma contraprestação (salário)”.

O artigo 443 da CLT, prescreve que o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado. É indiferente se o contrato for acordado expressa ou tacitamente. A tolerância de alguém permitindo e usufruindo do trabalho alheio terá os mesmo efeitos jurídicos do pacto expresso, se o esforço humano desenvolvido estiver cercado das mesmas características do contrato de emprego.

O contrato pode ser verbal ou escrito, sendo portanto dispensada forma especial para sua validade e eficácia. Tem-se a forma escrita pela anotação na CTPS (carteira de trabalho e previdência social) do trabalhador. Mas a falta desta não desconfigura a relação de trabalho subordinada, já que a sua existência pode ser comprovada de diferentes formas.

O período de duração do contrato pode ser determinado ou indeterminado. A regra é pela indeterminação do prazo de contratação, ou seja, se nada for disposto de modo contrário, o vínculo se manterá por tempo indeterminado.

Não importa a forma da contratação, a termo ou indeterminado, os trabalhadores serão

sempre empregados desde que cumpridos os requisitos constantes do art.3º da CLT.

4.1. Elementos probatórios da relação de trabalho subordinado.

Para que fique configurada a relação de trabalho subordinado, como frisado, é necessário o preenchimento de todos os critérios dispostos nos arts. 2º e 3º da CLT.

Para o legislador não importa a maneira formal como se apresenta a contratação dos empregados, pois o princípio da primazia da realidade impera de modo absoluto no casos de contradição entre o formal e a realidade. Nesses casos, o formal é considerado fraude às normas trabalhistas e assim, declarado nulo de pleno direito (artigo 9º, CLT).

4.2. Tendências da dissimulação das relações de trabalho subordinado.

A resistência à formalização da relação de trabalho subordinada é muito freqüente. A alternativa preferencial histórica é a clandestinidade dos ajustes caracterizada pela não anotação do contrato na Carteira de Trabalho do empregado.

Esse expediente sempre foi utilizado em larga escala nas empresas de menor porte, independentemente do setor de atividade. Recentemente porém, em razão da crise econômica provocada pelo aumento das importações decorrentes da abertura econômica sem qualquer tipo de critério, o percentual de trabalhadores ocupados sem carteira de trabalho assinada está próximo de 50% da PEA.

Além disso, em quantidade infinitamente menor, existem também as simulações de trabalho autônomo para descaracterizar o vínculo empregatício subordinado. Tal operação se processa geralmente com empregados mais qualificados e melhor situados no mercado de trabalho.

4.3. Mecanismos de tutela à disposição do empregado.

Como já realçado, todos os ajustes voltados a impedir que o empregado usufrua dos direitos consagrados na legislação trabalhista são nulos de pleno direito. Isso significa que o empregador deve pagar ao empregado todos os direitos da relação de trabalho subordinada.

Para alcançar esses direitos contudo, o empregado deve ingressar em juízo. No Brasil existe Justiça do Trabalho. O processo judicial, todavia, é longo. Em muitas ocasiões, os trabalhadores, premidos pelas circunstâncias, se vêem obrigados a formalizar um acordo com o

empregador em valores muito abaixo do seu direito, no intuito de evitar os efeitos da demora da solução judicial. Tudo, sem considerar que um número muito grande de trabalhadores, por desinformação, falta de tempo ou desinteresse, simplesmente não recorre ao Poder Judiciário para pleitear seus direitos.

A administração do trabalho por seu turno, pode autuar o empregador que deixar de efetuar o registro do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho do empregado. Tal procedimento contudo, está sujeito aos recursos inerentes aos procedimentos administrativos, e o seu efeito prático é relativo, muito embora variável de região para região.

Outros mecanismos possíveis de serem utilizados são as negociações coletivas ou ainda as greves. Essas contudo, são muito raras em relação a matéria. Isto porque, a maioria dos casos referem-se a empresas de menor porte, e geralmente situadas em bases territoriais de sindicatos sem grande poder de mobilização. Nos grandes centros, nos setores econômicos mais virtuosos e nas grandes bases territoriais, os sindicatos de fato conseguem articular um amplo leque de atividades voltadas a “obrigar” o empregador a cumprir com suas obrigações, organizando manifestações e reuniões com as respectivas administrações do trabalho, advogados sindicais e com as demais forças políticas locais.

O fato é, que mesmo diante da correção judicial, pelo motivos apontados, muitas lesões restam irreparadas.

4.4. Repercussões práticas da dissimulação das relações de trabalho subordinadas.

A dissimulação das relações de trabalho subordinadas repercute drasticamente sobre os direitos trabalhistas constituídos, vale dizer, em relação as normas referentes a condições de emprego e remuneração, às condições de higiene e segurança do trabalho, à seguridade social, à liberdade sindical e à negociação coletiva. Concretamente, a dissimulação das relações de trabalho subordinado inviabiliza o exercício efetivo e pleno dos mencionados direitos.

A legislação distingue *salário de remuneração*. O primeiro corresponde ao valor em espécie da contraprestação efetiva ao serviço prestado pelo empregado. Já o segundo, compreende não só o salário, como também, outros valores pagos em razão da relação indireta

dos mesmos com a prestação.

Em geral, a remuneração dá-se de forma fixa, o pagamento é referente ao mês de trabalho. Contudo, a lei prevê formas diversas de cálculo para o salário: pode-se tomar por base a hora, o dia ou a semana de trabalho, ou até mesmo a tarefa executada. Desde que nestas hipóteses o pagamento não exceda ao período de um mês.

O § 1º do art. 457 da CLT dispõe que integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustada, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador - a esta totalidade dá-se o nome de *remuneração*.

E, ainda, o artigo 457 da mesma CLT, acrescenta que além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações *in natura* que a empresa, por força do contrato, vier a fornecer habitualmente ao empregado. Deste montante, deve-se observar que o valor pago em dinheiro não poderá ser inferior a 30% do total.

O inciso IV, do artigo 7º da Constituição Federal vigente, assegura a todos os trabalhadores o recebimento do salário mínimo legal. O artigo 76 da CLT, define o salário mínimo como sendo a “contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, às suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte”.

A percepção do salário mínimo deve ser respeitada incondicionalmente, mesmo nos casos de salário baseado em comissões o mínimo está garantido.

O empregador deve também obedecer às instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho no tocante às condições de higiene e segurança (artigo 155 da CLT).

As medidas de segurança, dispostas na Consolidação e em leis esparsas, deverão ser seguidas estritamente pelo empregador, que está obrigado a oferecimento e fiscalização do uso dos equipamentos de proteção individual do trabalhador.

A fiscalização do cumprimento destas medidas é de competência das Delegacias Regionais do Trabalho respectivas (artigo 156 da CLT).

O trabalhador com vínculo empregatício formal, está inscrito no Instituto Nacional de Previdência Social. A previdência social é custeada pelas duas partes: empregado e empregador. A parte referente ao empregado é descontada diretamente da folha de pagamento, e é obrigação do empregador o repasse deste valor acrescido de sua parte respectiva ao Instituto Nacional de Previdência Social.

A inclusão do empregado na Previdência Social confere ao mesmo todos os benefícios da seguridade social (aposentadorias não cumulativas [invalidez, idade, tempo de serviço e especial] auxílio doença, salário família, salário maternidade, auxílio acidente, abono de permanência em serviço, pecúlios, serviço social, reabilitação profissional, e pensão por morte e auxílio reclusão [aos dependentes])

O art. 8º da Constituição Federal de 1988 facultou ao trabalhador a filiação profissional ou sindical, assegurando, ainda, que ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato. Na mesma linha, foi assegurado aos sindicatos, o direito à negociação coletiva.

5. RELAÇÕES DE TRABALHO TRIANGULARES.

Por relação triangular entende-se aquela em que além das figuras típicas na relação de trabalho —trabalhador e empregador— há uma terceira interposta.

O contrato, portanto, é estabelecido entre o trabalhador e duas empresas. Aquele forma vínculo empregatício somente com uma das empresas, a chamada empresa locadora de mão-de-obra. Entre as empresas forma-se um contrato, regulado pelo Direito Civil, de natureza obrigacional.

5.1. Modalidades.

A orientação jurisprudencial sob este ponto é bastante limitada, conforme se depreende da leitura do Enunciado 331, do Tribunal Superior do Trabalho já transcrito. Aludido Enunciado, entretanto, descreveu as hipóteses possíveis de legalidade na contratação de serviços através de terceiro, estranho à relação trabalhista bilateral.

A idéia central é que a contratação de trabalhadores por intermédio de empresa interposta é ilegal, razão pela qual deve-se formar o vínculo diretamente entre o tomador e o

prestador dos serviços. Isso, exceto o caso do trabalhador temporário.

Por definição da Lei 6.019/74, trabalhador temporário é a pessoa física que presta serviço a uma empresa para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

O trabalhador temporário também é subordinado mas, diferentemente do empregado típico, essa subordinação será com a empresa de trabalho temporário, pois o contrato original de trabalho deu-se com esta, e não com a empresa tomadora dos serviços.

Para evitar o abuso nesse tipo de contratação, o legislador especificou duas hipóteses legais de necessidade transitória: *a)* substituição de pessoal regular e permanente; ou *b)* acréscimo extraordinário de serviços.

Além disso, foi estabelecido que o contrato não pode ser superior a três meses, salvo autorização do órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social. Se excedido este prazo e permanecer a prestação sem autorização expressa da autoridade competente, desconsidera-se o contrato temporário e o vínculo forma-se diretamente como o tomador.

Dentre outras providências, observa a lei que para o funcionamento da empresa de trabalho temporário, esta dependerá de registro no Ministério do Trabalho e Previdência Social.

A jurisprudência entende, também, que a contratação irregular de trabalhador por empresa interposta não forma vínculo empregatício com a Administração Pública.

Nos serviços de vigilância, conservação e limpeza, e outros especializados não ligados à atividade fim da tomadora, não existe vínculo de emprego entre esta e o prestador, desde que desta contratação inexista personalidade e subordinação direta.

O serviço de vigilância, regulamentado pela Lei 7.102/83, permite a contratação triangular de vigilante, por estabelecimento financeiro, de empresa especializada na prestação de serviço de vigilância e transporte de valores, sob a forma de empresa privada.

Na mesma situação encontram-se as empresas especializadas em conservação e limpeza, onde a contratação também é triangular, pois figuram como partes: o trabalhador, a empresa prestadora e a empresa tomadora. Nestes contratos de intermediação de mão-de-

obra, a relação laboral apresenta três pessoas, onde uma é sempre a pessoa física (empregado) que faz prestação de trabalho para terceiro (cliente) a mando de seu empregador (prestador).

A discussão que decorre desse tipo de contratação gira em torno do reconhecimento da *atividade-meio* e da *atividade-fim* de uma empresa. Pelo fenômeno da chamada *terceirização*, uma empresa é contratada para executar, com seus empregados, atividades não essenciais da empresa-cliente.

Desta maneira, são três os elementos contidos no conceito de terceirização, que devem ser observados: a atividade econômica, a direção pessoal dos serviços e a assunção dos riscos.

É necessário que a atividade econômica da empresa contratada seja definida e especializada. A empresa contratada deve estar regularmente constituída com objeto determinado.

A direção do pessoal deve ser decorrente do poder diretivo conferido ao empregador. Todavia, excepcionalmente, esse poder pode ser passível de transferência. É o que ocorre no caso do poder conferido à empresa-tomadora dos serviços na direção das atividades exercidas pelo empregados cedidos. Para que não seja desconfigurado, o poder diretivo deve ficar restrito ao pactuado pelas duas empresas (cliente e locadora).

O risco do negócio deve ser assumido pelo empregador. Em decorrência desta máxima, o TST entende que em caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte da prestadora, a tomadora é subsidiariamente responsável por elas.

São também espécies de relação triangular os trabalhos eventual e avulso.

Trabalho eventual, em linhas gerais, é aquele prestado de forma ocasional. O trabalhador eventual é o que mais se aproxima do empregado, pois nele estão contidos, com exceção da habitualidade, os demais caracteres da configuração empregatícia: é pessoa física que presta serviços pessoal e subordinadamente, mediante remuneração. São exemplos de trabalhadores eventuais: o “bóia-fria”, o safrista, a diarista doméstica.

Trabalho avulso é aquele inerente à atividade daquele a quem ele o presta e está inserido nas suas próprias finalidades econômicas e operacionais, e é uma espécie do gênero trabalho eventual, mas que com ele não se confunde.

A doutrina italiana conceitua o trabalhador avulso como sendo o trabalhador adventício, ou seja, é o prestador de serviços alternados ou intermitentes, mas habitualmente indispensáveis à empresa. Os serviços avulsos são periódicos e não ocasionais, como no trabalho eventual.

São características do trabalhador avulso: *a)* intermediação do sindicato do trabalhador quanto à colocação da força de trabalho; *b)* curta duração dos serviços prestados a um beneficiário específico; *c)* pagamento de remuneração pelo respectivo sindicato; *d)* trabalho por conta alheia e subordinada.

Por disposição da Constituição Federal de 1988 (artigo 7º, XXXIV), os trabalhadores avulsos estão equiparados aos trabalhadores urbanos, ou seja, àqueles aplicam-se todas os direitos garantidos a estes. São exemplos desta categoria, os estivadores e os portuários.

5.2. Tendências da dissimulação das relações de trabalho triangulares.

As mais expressivas formas de dissimulação das relações triangulares no Brasil, são aquelas voltadas a utilizar da mão de obra de terceiro, fora dos limites impostos pela legislação própria.

5.3. Mecanismos de tutela à disposição do empregado.

Os mecanismos de tutela são os mesmos colocados à disposição dos trabalhadores nas situações de dissimulação das relações de trabalho subordinado. Existe porém, um diferencial neste caso, que é a maior sensibilidade frente o problema por parte dos sindicatos.

5.4 Repercussões práticas da dissimulação das relações triangulares.

A remuneração varia de acordo com a espécie de contrato. Nos contratos temporários, em geral, a remuneração coincide, na forma, com a remuneração normal do empregado. Aos trabalhadores eventuais e avulsos processa-se a remuneração, na sua maioria, em vista da não habitualidade do serviço, por tarefa.

As condições de higiene e de segurança do trabalho devem ser oferecidas pelo empregador independentemente da forma com que o serviço está sendo prestado. De tal sorte, aplica-se aqui as mesmas disposições dos artigos constantes do Capítulo V da CLT.

O trabalhador temporário e o trabalhador avulso gozam de seguro contra acidentes de

trabalho e de devida proteção da seguridade social.

Aos trabalhadores ora referidos, inexistente qualquer tipo de óbice à liberdade sindical e à negociação coletiva.

A Justiça do Trabalho é competente para conhecer e julgar as lides decorrentes dos contratos das relação de trabalho triangulares.

6. TRABALHO INDEPENDENTE.

Trabalho autônomo (independente) é, basicamente, aquele exercido sem a subordinação do prestador em relação do empregador. A inexistência da subordinação é elemento próprio, mas para a configuração da autonomia na prestação do serviços, alguns aspectos devem ser observados.

Trabalhador autônomo é todo aquele que exerce habitualmente e por conta própria atividade profissional remunerada, prestando a terceiros serviços sem relação de emprego. Ou melhor, é autônomo o trabalhador independente que, em caráter habitual, exercita profissão fazendo-o por conta própria e fixo de ganho.

6.1. Modalidades.

Enquanto na relação de trabalho típica o risco do negócio é exclusivo do empregador, no trabalho autônomo esse risco é transferido ao prestador independente.

A esta característica outras devem ser conjuntamente analisadas, pois as aparências dessa peculiar relação jurídica nem sempre conferem um grau de precisão à sua identificação.

A pessoalidade, por exemplo, pode estar ou não contida numa relação autônoma de trabalho, isto dependerá do pactuado pelas partes. Difere, pois, da contratação típica, onde a simples impessoalidade na prestação do serviço acarretara a descaracterização da relação de trabalho subordinado. Na prestação autônoma, o contrato de trabalho pode ser firmado com pessoa física ou jurídica. A espécie clássica de sua manifestação é o chamado “contrato de prestação de serviços”.

Dispõe o art. 1.216 do Código Civil que “toda espécie de serviços ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição”.

Pode ser também, que a contratação se dê com uma pessoa determinada, ou seja, o pacto se processe em razão das características pessoais do contratado. Nessas situações, o objeto, na maioria das vezes, é uma obrigação de fazer. É o que ocorre, por exemplo, na contratação de advogados e médicos. A remuneração nestes casos chama-se honorários.

Outra espécie comum de trabalho autônomo é o contrato de empreitada. Neste, a personalidade pode ou não incorrer, é indiferente, pois seu objeto é a contratação de obra certa, e não serviço, como no contrato de trabalho. A remuneração pactuada corresponde ao valor da obra e não à contraprestação ao serviço dispensado para a execução dela. O dono da obra (pessoa que contrata) transfere o risco do empreendimento ao empreiteiro (pessoa contratada), e a este é possível, ainda, transferi-lo para o subempreiteiro (pessoa subcontratada). Mas quem responde ao dono da obra é o empreiteiro. O relacionamento entre o dono da obra e o empreiteiro é tipicamente de Direito Civil, com transmissão contratual das obrigações e em situações prevista e aprovada pela lei.

Por não guardarem todos os fatores comuns à relação de emprego, as relações jurídicas independentes são regulamentadas pela legislação civil ordinária, fugindo, desta maneira, da competência trabalhista especializada, exceção feita aos contratos de empreitada.

Ainda como espécie de trabalho autônomo há o cooperativismo. As cooperativas configuram-se pela associação de pessoas que se comprometem a contribuir com bens ou serviços em prol de uma atividade econômica, sem objetivo de lucro e para prestar serviços aos próprios associados. A não observância destes caracteres enseja fraude à lei, devendo a cooperativa ser considerada mera intermediadora de mão de obra.

Pela definição do art. 4º da Lei n. 5764/71, cooperativas são “sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas à falência, constituídas para prestar serviços aos associados”.

Numa cooperativa regularmente constituída não há vínculo entre cooperativa e cooperado, nem entre este e a empresa tomadora de serviço. A lei que regulamenta o assunto dispõe sobre os princípios que deverão reger as sociedades cooperativas. Alguns destes merecem observação: o princípio da livre adesão, também previsto na Constituição vigente, estabelece que ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado; pelo princípio da gestão

democrática, a administração da sociedade deve ser feita pelos próprios sócios, isto é, pelos cooperados que têm direito a voto independentemente de sua participação no capital social.

O principal objetivo das sociedades cooperativas é a ajuda mútua e não o lucro. No entanto, em havendo lucro, este excedente irá para um fundo previsto no estatuto da sociedade que terá seu destino deliberado em assembleia, podendo inclusive sê-lo revertido aos cooperados.

É válido observar a natureza do contrato havido entre a sociedade cooperativa e a empresa tomadora do serviço. Entende-se ser este um contrato de empreitada, pois se trata de uma relação autônoma, sendo disciplinada pelo Direito Civil.

6.3. Tendências.

O trabalho autônomo é utilizado com frequência para dissimular relações de trabalho do tipo subordinadas. Não obstante essa peculiar característica, o trabalho autônomo tem experimentado um crescimento muito grande nos últimos tempos. Estimativas oficiais apontam essa expressiva tendência.

6.4. Regime jurídico.

O regime jurídico é o de natureza civil, regulado pelo Código Civil brasileiro.

6.5. Principais direitos e obrigações do trabalhador independente.

Como o trabalho autônomo é regido pelo Direito Civil os direitos e obrigações do trabalhador por conta alheia devem constar do pacto firmado. Dos direitos e obrigações relativos aos empregados, nada se aplica ao autônomo, tendo em vista a diversidade da relação jurídica.

6.6. Proteção dos trabalhadores.

As condições de emprego e a remuneração ficam por conta do pactuado entre as partes, já que na essência o ajuste se trata de um contrato civil.

O trabalhador autônomo é segurado obrigatório da Previdência Social, cabendo a ele o recolhimento de suas contribuições específicas.

A regra constitucional relativa à liberdade sindical e à negociação coletiva se estende-se

ao trabalhador autônomo.

A solução de eventual lide decorrente do trabalho independente, não mais será competência da Justiça do Trabalho, mas sim da Justiça Comum.

7. TRABALHO ‘INDEPENDENTE-DEPENDENTE’.

O trabalho “independente-dependente” pode ser definido como aquele prestado sob a roupagem de trabalho autônomo (fora ou dentro das dependências do “contratante”), mas na prática, caracterizado por uma efetiva dependência econômica ou de outra natureza em relação ao tomador dos serviços. Trata-se, enfim, da situação que começa como típica de trabalho autônomo e, gradativamente, vai-se movendo em direção ao trabalho subordinado.

A figura conhecida que mais se aproxima dessa situação é a do “parasubordinado”.

Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, identifica o aparecimento desse tipo de trabalho, em situação onde existe mão de obra rarefeita ou carência de mão de obra, o que conduz o profissional, o técnico, o trabalhador altamente especializado para formas autônomas ou para-autônomas de prestação de serviços, estuário em que pululam os contratos de empreitada, os contratos a tempo, os de prestação livre de serviços e os de livre intermediação de negócios. Nada obsta —prosegue o ilustre professor— a que segmentos especializados da atividade técnica, normalmente inseridos nos quadros rotineiros da atividade da empresa, possam, diante de determinadas condições de mercado e do alto teor de especialização ou timbre profissional de que desfrutam, optar por formas livres de contratações, que não se confundem com o trabalho conceitualmente subordinado.

Considera-se esse tipo de trabalho como categoria intermediária entre o trabalhador autônomo e o trabalhador subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente numa destas duas modalidades tradicionais. O trabalho é prestado com pessoalidade, habitualidade e coordenação. Ter-se-ia, se possível, um trabalho autônomo com características assimiláveis ao trabalho subordinado

7.1. Denominação.

Dadas as especialíssimas circunstâncias do trabalho ora referido, cremos que a melhor

denominação para o mesmo seria “trabalho parasubordinado”.

7.2. Tendências.

No Brasil, a configuração do trabalho do tipo “parasubordinado” é muito difícil. Não obstante, o incrível avanço recente do trabalho autônomo tende a colocar o assunto no patamar devido. Com as terceirizações e demissões dos últimos tempos, a tendência é esse tipo de trabalho ganhar certa relevância (ainda que muito restrita ante o alto grau de especialização dos trabalhadores envolvidos).

7.3. Principais atividades.

As áreas potencialmente férteis para esse tipo de trabalho seriam aquelas mais técnicas e especializadas. De qualquer sorte, esse trabalho ainda não apareceu nas estatísticas nacionais e tampouco na legislação, o que remete, inexoravelmente, o problema para o âmbito da dissimulação da relação de trabalho subordinada mediante a utilização da figura do trabalhador autônomo. Para sair dessa situação, haveríamos que ter uma legislação específica sobre o assunto.

7.4. Proteção dos Trabalhadores.

O problema da proteção dos trabalhadores fica totalmente vinculado à comprovação ou não da dissimulação do trabalho subordinado. Confirmando a dissimulação, o processo é o mesmo já descrito no tópico referente ao trabalho subordinado. Na hipótese da não confirmação da dissimulação, o caso seria puramente de trabalho autônomo.

8. CASOS ESPECÍFICOS.

8.1. Vendedores em grandes magazines.

No Brasil os trabalhadores em grandes magazines são na sua totalidade empregados (em relação subordinada de trabalho). O salário é fixo e, por vezes, complementado por comissões (parcela variável). A legislação brasileira não admite a contratação exclusiva com base na remuneração por comissão. A Constituição Federal vigente garante a todo empregado o mínimo legal, a esta parcela poderá ser acrescida a comissão, se assim for pactuado pelas partes. Os vendedores estão vinculados aos sindicatos dos comerciários (sem grande poder de

mobilização).

8.2. Trabalhadores na Construção Civil.

O Supremo Tribunal Federal firmou entendimento segundo o qual compreende-se na construção civil o conjunto de operações que tem por atividade a “execução material de um projeto de engenharia, cuja finalidade é a produção de uma obra que se incorpora ao solo”.

Os trabalhadores da construção são na sua maioria empregados subordinados de empresas especializadas nessa atividade. Assim sendo, a eles se aplica toda a exposição referente à relação triangular de trabalho, vez que o vínculo é formado entre o empregado e a empresa prestadora do serviço de construção civil.

Contudo, há hipóteses de contratação sob a égide civil (contrato de prestação de serviços) para aquela construção de pequeno porte, o contrato é firmado entre particulares, ou ainda, o contrato é de empreitada. Nestes casos, não há relação direta entre tomador e prestador do serviço.

Os sindicatos da construção civil também não possuem poder de mobilização.

8.3. Motoristas de Caminhão.

A atividade do caminhoneiro é responsável por 58% do transporte de carga do Brasil. Na sua maioria, a relação de trabalho do motorista de caminhão é independente. Não obstante, há também a relação triangular, em que empresas prestam serviços de transporte de cargas, e ainda empresas que têm sistema próprio de transporte de cargas. Os Caminhoneiros autônomos são, aproximadamente, 350 mil. Existem cerca de 12 mil empresas que prestam serviços de transporte de cargas no País. As empresas que possuem sistema próprio de transporte de cargas, são em torno de 20 mil.

9. CONCLUSÃO.

O mercado de trabalho brasileiro há muito é marcado por intensa desigualdade, elevada rotatividade dos postos de trabalho, significativa informalidade e baixos salários, embora sobre a base de uma dinâmica econômica urbana e industrial. As relações de trabalho, continuam tendo por referência as bases corporativas e autoritárias constituídas nas primeiras décadas

deste século, sem efetiva liberdade sindical e negociação coletiva, com importantes restrições ao exercício do direito de greve, com a mais ampla liberdade dos empregadores para demitir e com canalização exclusiva dos conflitos individuais e coletivos para a Justiça do Trabalho.

Apesar dos avanços observados durante a década de 80, do ponto de vista da democratização das instituições nacionais, da ação sindical dos trabalhadores e das alterações legais decorrentes do processo constituinte, os sindicatos continuaram com pouca representação nos locais de trabalho, e o sistema de relações de trabalho preservou seu caráter antidemocrático, perfeitamente adaptado aos ventos da flexibilização e da precarização das condições de trabalho.

A economia e sociedade brasileiras desde, o início da década de 90 vêm convivendo com significativas alterações da estrutura produtiva e do mercado de trabalho, cujos efeitos sobre os trabalhadores têm sido dramáticos. Paralelamente ao agravamento das condições de trabalho (baixa geração de empregos formais, elevado desemprego, maior participação da informalidade, dos trabalhadores sem carteira e conta-própria), as mudanças propugnadas nas relações de trabalho apontam para uma maior precarização destas relações, sendo os instrumentos adotados um dos pontos centrais deste processo.

Nas atuais condições da estrutura produtiva, do mercado de trabalho e das relações de trabalho, os mecanismos até agora adotados não tenderam a gerar um circuito virtuoso de relações entre as empresas e os trabalhadores. Pelo contrário, adotados unilateralmente pelas empresas e favorecidos pela legislação, este mecanismos de terceirização tenderam a constituir-se sem a participação sindical, favorecendo a ruptura do processo produtivo nas empresas, a ampliação da desigualdade entre os trabalhadores, a maior precarização das condições e das relações de trabalho, além de acentuar a debilidade da organização sindical. Atente-se, todavia, por um lado, que muitos trabalhadores terceirizados saem “formalmente” de um categoria e são aglutinados em cooperativas ou ainda contratados como autônomos por empresas (as vezes a mesma ou do mesmo grupo) de outra área daquela abrangida pelo sindicato. Por outro lado, os trabalhadores terceirizados tenderam a ser contratados em setores sem tradição sindical, o que corrobora a quase ausência de ação sindical destes trabalhadores.

As condições tornam-se ainda mais adversas aos trabalhadores, se considerarmos que

o único caminho institucional de correção das fraudes e arbitrariedades é a Justiça do Trabalho, que demora em média 7 (sete) anos para resolver definitivamente um conflito de natureza individual. Isto tudo, sem contar que em decorrência do poder arbitrário de demissão dos empregadores, a imensa maioria dos trabalhadores, somente recorre ao Poder Judiciário após deixar o emprego.

Assim sendo, no campo da apresentação das medidas que podem ser adotadas com vistas à solução dos problemas tratados neste informe, entendemos que as mesmas devem comportar uma vertente estrutural e outra específica.

No rol das **medidas de cunho estrutural**, podemos indicar:

- a) a reforma do sistema de relações de trabalho sob o primado da liberdade sindical consagrada pelos instrumentos da OIT, como forma de incrementar e aumentar os espaços de discussão entre os atores sociais e, via de consequência, estimular o consenso e o diálogo social;
- b) o estímulo à negociação em todos os níveis e à composição direta dos conflitos individuais e coletivos, mediante a ampla utilização dos meios de solução extra-judiciais;
- c) a reforma do Poder Judiciário do Trabalho e da lei processual trabalhista, visando a completa entrega da prestação jurisdicional de forma mais rápida possível (eliminando recursos e instâncias desnecessárias, bem como desburocratizando o processo trabalhista);
- d) criação de um sistema público de emprego;

No campo das **medidas específicas**, podemos apontar:

- a) implantação de medidas destinadas a conferir maior autoridade à administração do trabalho nos processos de fiscalização referentes as condições de trabalho;
- b) implantação de medidas específicas destinadas a coibir e a evitar a precarização das condições de trabalho, mediante a utilização de ardis jurídicos por parte dos empregadores;

- c) implantação de medidas específicas destinadas a contemplar a peculiar situação dos “parasubordinados”;
- d) implantação de medidas específicas destinadas a coibir a dispensa sem justa causa.