

Luis Antônio Mecca

**COOPERATIVAS DE TRABALHO:
SUA RELAÇÃO COM OS DIREITOS CONSTITUCIONAIS DO
TRABALHADOR E COM OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO
TRABALHO.**

Dissertação apresentada à banca examinadora da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito para a obtenção do grau de Mestre.

Orientadora: Prof^a. Dra. Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira

Florianópolis (SC), fevereiro de 2001.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA – UFSC
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
TURMA ESPECIAL DE MESTRADO – URI – CAMPUS DE ERECHIM

Luis Antônio Mecca

**COOPERATIVAS DE TRABALHO:
SUA RELAÇÃO COM OS DIREITOS CONSTITUCIONAIS
DO TRABALHADOR E COM OS PRINCÍPIOS DO
DIREITO DO TRABALHO**



Dr. Christian Guy Caubet
Coordenador do CPGD/CCJ/UFSC



Dra. Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira
Professora Orientadora

Florianópolis (SC), 23 de fevereiro de 2001.

Luis Antônio Mecca

**COOPERATIVAS DE TRABALHO:
SUA RELAÇÃO COM OS DIREITOS CONSTITUCIONAIS
DO TRABALHADOR E COM OS PRINCÍPIOS DO
DIREITO DO TRABALHO**

Dissertação aprovada como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre junto ao Curso de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina pela Banca Examinadora:



Dra. Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira - Presidente

Dr. Moacyr Motta da Silva - Membro

Dra. Magnólia Ribeiro de Azevedo - Membro



Dr. Antonio Carlos Wolkmer - Suplente

Florianópolis (SC), 23 de fevereiro de 2001.

Agradecimentos:

À “Divina Mãe” que escreve sempre certo, nas tortuosas linhas de nossas fraquezas, pela infinitas e sutis lições.

À mãe terrena Teresa e o pai Olinto, pela singeleza com que sabem respeitar as individualidades, mesmo quando discordando delas e pelo apoio integral sempre.

Ao Vicente, meu filho pequeno, pela sua energia e vivacidade que nos impulsionam a caminhar.

À Iva, esposa, pelo carinho e compreensão em todos estes anos, sem a qual não haveria a tranqüilidade para as inúmeras horas de estudo.

À Elisabete, minha assessora, pela grandeza em manter normalizadas as tarefas profissionais.

Aos meus amigos - Joe Ernando Deszuta, a quem devo todo o incentivo profissional e o apoio material, tendo se revelado um “garimpador” de livros de primeira - Itacir Miosso, pela disponibilidade e cooperação incondicional.

À minha Orientadora, professora Olga, pelo despojamento em aceitar o encargo e disponibilidade em compartilhar sua sabedoria.

Aos funcionários da Vara do Trabalho de Erechim, que souberam compensar as minhas “ausências” com despreendimento.

SUMÁRIO

RESUMO.....	IX
RESUMEN.....	X
INTRODUÇÃO.....	01
CAPÍTULO I – COOPERATIVAS e COOPERATIVISMO.....	11
1.1 Sociedade Cooperativa	11
1.2. Cooperativismo.....	21
1.3 Contribuição do Direito Estrangeiro.....	27
1.4 Cooperativas de Trabalho.....	33
CAPÍTULO II – DIREITOS TRABALHISTAS NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988 E PRINCÍPIOS DO DIREITO DOTRABALHO.....	42
2.1. Direitos Sociais assegurados pela Constituição da República Federativa do Brasil de1988.....	49

2.1.1. Direito ao Trabalho na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.....	59
2.1.2. Estudo comentado do art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.....	65
2.2. Princípios do Direito do Trabalho.....	88
2.2.1. Princípio da proteção.....	91
2.2.1.1. “In dúbio, pró operário”.....	96
2.2.1.2. Aplicação da norma mais favorável.....	97
2.2.1.3. Regra da condição mais benéfica.....	100
2.2.2. Princípio da Irrenunciabilidade.....	102
2.2.3. Princípio da Continuidade.....	105
2.2.4. Princípio da Primazia da Realidade.....	108
CAPÍTULO III – O EMPREGO E AS FORMAS DE DESREGULAMENTAÇÃO.....	114
3.1. A problemática do emprego e o Neoliberalismo.....	117
3.1.1. A precarização do emprego.....	119
3.1.2. O fim do trabalho.....	132
3.2. Globalização.....	136
3.3. Desregulamentação.....	142
3.4. Flexibilização.....	149
3.5. Terceirização.....	154

CAPÍTULO IV – COOPERATIVAS DE TRABALHO: RELAÇÃO COM OS DIREITOS TRABALHISTAS CONSTITUCIONAIS E COM OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO.....	158
4.1 – Cooperativas de trabalho e os direitos dos trabalhadores cooperativados	158
4.2 - Cooperativas de Mão-de-Obra: descaracterização.....	163
4.3 – Cooperativas de Mão-de-Obra: necessidade de sujeição aos Direitos Trabalhistas Constitucionais e aos Princípios do Direito do Trabalho.....	170
4.4 – Cooperativas de Trabalho como alternativa ao desemprego.....	174
CONCLUSÃO.....	189
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	199

RESUMO

O presente estudo pretende destacar dentre as alternativas para o combate ao desemprego, a alienação da mão-de-obra através das cooperativas de trabalho, inseridas num contexto capitalista, neoliberal, mas com características que permitam manter alguns dos direitos consagrados para a relação de emprego, contemplados pelo princípio da *proteção* e reconhecidos pela Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988.

Os direitos sociais consagrados na Constituição da República federativa do Brasil, de 1988, como direitos fundamentais, orientados para o contrato de trabalho, entendido como relação de emprego, não podem simplesmente ser olvidados ou combatidos, através da mudança do “nome iuris” que se possa dar ao contrato. Também os princípios do Direito do Trabalho não podem ser subjugados por meras conveniências da ordem econômica.

O avanço da ideologia neoliberal, conjugada com a globalização da economia propõe uma completa reestruturação do mercado de trabalho, promovendo a desregulamentação do contrato, flexibilizando os direitos outrora estáveis e precarizando a relação de emprego.

A nova ordem mundial conspira contra os direitos dos trabalhadores, priorizando o lucro como resultado das forças do mercado livre, forças estas que desamparam o trabalhador e o empurram ao limiar da esfera social, obrigando-os a aceitar novas formas de alienação de sua força de trabalho, cada vez mais escorchantes.

As cooperativas de trabalho somente poderão ser tidas como auxiliares no combate ao desemprego se não estiverem a serviço de tal ideologia e sim comprometidas com os valores fundamentais do trabalho e do trabalhador.

RESUMEN

El presente estudio pretende destacar entre las alternativas para el combate al desempleo, la alienación de la mano de obra a través de las cooperativas de trabajo, insertas en un contexto capitalista, neoliberal, pero con características que permitan mantener algunos de los derechos consagrados para la relación de empleo, contemplados por el principio de la protección y reconocidos por la Constitución de la República Federativa del Brasil, de 1998.

Los derechos sociales consagrados en la Constitución de la República Federativa del Brasil, de 1998, como derechos fundamentales, orientados para el contrato de trabajo, entendido como relación de empleo, no pueden simplemente ser olvidados o combatidos a través de la mudanza del "nomem iuris" que se pueda dar al contrato. También los principios del Derecho del Trabajo no pueden ser subyugados simplemente por conveniencias de la orden económica.

El avance de la ideología neoliberal, congregada con la globalización de la economía propone una completa reestructuración del mercado del trabajo, promocionando la desregulamentación del contrato, flexibilizando los derechos otrora estables y precarizando/inestabilizando la relación de empleo.

La nueva orden mundial conspira contra los derechos de los trabajadores, priorizando el lucro como resultado de las fuerzas del mercado libre, fuerzas esta que desamparan al trabajador y le empujan al límite de la esfera social, obligándole a aceptar nuevas formas de alienación de su fuerza de trabajo, cada vez más deplorables.

Las cooperativas de trabajo solamente podrán ser elegidas como auxiliares en el combate al desempleo si no estuvieren a servicio de tal ideología y sin comprometidas con los valores fundamentales del trabajo y del trabajador.

INTRODUÇÃO

O presente estudo trata de examinar uma realidade na qual a luta pelo desemprego faz surgir novas formas de alienação de mão-de-obra e também reviver formas antigas em que o homem buscou tornar-se o dono de seu próprio trabalho, como é o caso das “cooperativas de trabalho”, para fixar-se nessa última e analisá-la em face das normas constitucionais que protegem o trabalhador e em face dos princípios que regem o Direito do Trabalho.

O objeto do estudo são as formas de associação cooperativada, com especial ênfase para aquelas que tem com subtrato o trabalho humano. Também os direitos garantidos aos trabalhadores na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e os princípios que regem o Direito do Trabalho, elencados e identificados na medida que interessam ao confronto com os direitos dos trabalhadores cooperativados e aos princípios que regem essa forma de organização.

O desemprego também se inclui no objeto do estudo, pois é para o seu combate que as novas formas de relação de trabalho surgem, e dentro do contexto do combate a esse mal social é que se justifica ou não a ofensa aos demais direitos e princípios que regem o direito do trabalho.

Destacam-se, ainda, como variáveis deste estudo, todo o cenário mundial, a busca de construção de um mercado universal único, as forças político-econômicas que influenciam as relações individuais de trabalho e as tendências sócio-filosóficas.

Passa necessariamente pela questão do desemprego, pois é a busca desenfreada de solução para esse mal, que aflige os mais diversos recantos do planeta, que leva ao surgimento de novos contratos, os quais nem sempre se adequam ao sistema de normas vigentes que regem o seu objeto e não raro ferem os princípios que orientam essas mesmas normas.

O problema não se apresenta de forma singela, mas pressupõe a caracterização de toda a situação político-econômica universal, dentro da qual circulam os “atores da ideologia dominante” versus “atores da ideologia dominada”, assim entendidas as classes sociais/econômicas que detém o poder e as demais que submetem-se a esse poder de comando.

Num contexto mais restrito, a realidade brasileira também se caracteriza dicotômica: em sua Constituição Federal de 1988 positivam-se muitos direitos e garantias destinados a proteger o trabalho, na espécie relação de emprego, ao mesmo tempo em que tenta acompanhar a evolução mundial, que pretende transformar o planeta em um único mercado, eliminando os limites econômicos nacionais.

Essa tendência de transformar todos os países em um mercado único se projeta diretamente contra as tutelas estatais conferidas ao emprego, utilizando-se, como instrumento, da filosofia política que fornece o embasamento ideológico para a renovação do sistema liberal capitalista e que logrou-se denominar “neoliberalismo”.

A busca de uma solução fora do Direito do Trabalho para um problema dos trabalhadores, traz consigo a dificuldade de tratar de esferas diferentes do Direito, cujos princípios em nada se afinam, pelo contrário, se contrapõem.

A tendência de uniformização dos mercados mundiais não mais respeita normas e princípios como aqueles adotados em relação ao contrato de trabalho e, com sua força avalassadora, conspira contra todo o sistema de proteção do emprego.

Tal força se faz sentir no ideário dessa “globalização” cuja finalidade é eliminar a proteção legal das mais diversas relações jurídicas, sob o argumento de que diminuindo essa dependência legal os aspectos econômicos podem desenvolver-se com maior agilidade e produzir maior riqueza, sem que lhe sejam enrijecidos os movimentos.

Para complicar o cenário das mudanças, surge o *desemprego*, transformado em categoria capitalista necessária para regular a oferta e procura de mão de obra, que somado com a defesa de uma economia que obedeça somente as forças econômicas do mercado (preço, oferta e procura), têm como finalidade eliminar o chamado Estado do Bem Estar Social (Welfare State)¹.

O objetivo geral desta pesquisa é estabelecer a relação necessária entre a forma cooperativada de alienação de mão-de-obra e os direitos trabalhistas previstos

¹ “Welfare State” - Num primeiro conceito, representa o Estado do Bem-Estar Social e tem como característica essencial a intervenção do estado nas questões sociais como saúde, previdência, ensino e trabalho. A sua localização histórica é dada ARRUDA JUNIOR: “(...) ao findar a segunda grande guerra, prevaleciam na ordem econômica mundial as políticas do New Deal norte-americano e do Estado Social, tendentes à afirmação do seu aprimoramento, o Welfare State (Estado do Bem-Estar Social). ARRUDA JUNIOR, Edmundo Lima de. “Os Caminhos da Globalização: Alienação e

na Constituição Federal de 1988, assim como a sua relação com os princípios do Direito do Trabalho, a ponto de justificar a transferência de parte dos direitos relativos ao contrato individual de trabalho para o “contrato cooperativo”, pelo reconhecimento da mesma natureza axiológica da vinculação entre quem cede a mão-de-obra e quem dela se beneficia, num e noutro caso.

Este trabalho, ao tratar das novas relações internacionais, cuja tônica continua sendo a de subjugar os países economicamente inferiores, como ocorreu na época da colonização do Brasil, busca alertar para as reservas que devem acompanhar o exame daquilo que os meios de comunicação apresentam como verdade irretorquível.

O que em determinado momento da história parece alternativa irrecusável, pode futuramente caracterizar-se como ledo equívoco, razão pela qual há que se pugnar pela cautela no exame e adoção das novas tendências político-econômicas.

Todo o enfoque dado aos efeitos perniciosos da “globalização” visa evidenciar que os valores consubstanciados na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, nos princípios e no próprio senso comum do cidadão podem ser mantidos, desde que se opere uma consciente e responsável resistência.

É justamente o deslocamento dos direitos do âmbito contratual para o social que vai interessar profundamente para o desenvolvimento deste trabalho.

Os eventos da modernidade, os fenômenos do “neoliberalismo”² e da “globalização” não são meros acontecimentos do acaso e sim estratégia orquestrada, com fins precípuos, destinados a favorecer uma pequena parcela da comunidade mundial em detrimento do todo se torna um imperativo para fixar a convicção de que o primeiro passo para a reação é o conhecimento de seus mecanismos.

Em relação ao tema específico do estudo - as “cooperativas de trabalho” – pretende-se evitar que se tornem instrumentos de ação do sistema capitalista neoliberal e que, pelo contrário, se constituam, sim, focos de resistência à exploração ditada pelo capital, dotando-se-as de conceitos valorativos próprios em defesa do cidadão trabalhador.

Com estas metas gerais é que a pesquisa se apresenta sob a forma de quatro capítulos através dos quais busca-se alcançar os objetivos específicos. No primeiro, mostrou-se necessário proceder a uma caracterização técnica do tema básico que são as “cooperativas” e o “cooperativismo”, elaborando-se para esse fim, conceitos e características das sociedades cooperativas, identificando os princípios que regem essa forma de associação e algumas raízes históricas a fim de demonstrar que não basta apenas a vontade dos membros de uma determinada

² Segundo RIEGEL, Estevão. Globalização, Neoliberalismo e Flexibilização: Direitos e Garantias. Capítulo da Obra “Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho. Organizadores Edmundo Lima de Arruda Junior e Alexandre Ramos. Curitiba: IBEJ. 1998. p. 137: “Os ideais liberais eram consubstanciados nos parâmetros de um estado mínimo, de uma política de “laissez-faire, laissez-passer”, tudo direcionado e fundado em um novo ente de ficção, também emergente, o mercado, que, guiado por leis naturais, terminaria por ser o grande provedor das necessidades do cidadão. O que pregam os liberais hodiernos, se dizentes NEOS, são exatamente os mesmos conceitos de duzentos anos passados(...)”.

associação para que a sua natureza jurídica seja reconhecida, necessita-se muito mais que isso, ou seja, que sejam observados os princípios legais.

As sociedades cooperativas apresentam-se sob as mais diversas formas, podendo ser estabelecidas em torno de atividades como: distribuição, colocação de produtos no mercado e cooperativas de trabalho, destacando-se de elementar importância para o presente estudo estas últimas.

O “cooperativismo” como doutrina econômica fundante, para o funcionamento das sociedades cooperativas, é tratado pela legislação brasileira como tal, sempre que a lei pretenda estabelecer algum regramento a esse setor econômico/social e merece especial atenção na Constituição Federal de 1988, identificando-se diversas normas estabelecidas especialmente para esse fim.

Já é no Direito Estrangeiro que são identificadas algumas peculiaridades e semelhanças que permitem estabelecer limitada uniformidade legal no tratamento das cooperativas e, principalmente, obter exemplos de como determinadas normas de proteção do “trabalhador-empregado” podem ser transferidas para o “trabalhador-cooperado” sem que se altere a natureza do instituto.

Ainda, no capítulo inicial, efetua-se um detalhamento das “cooperativas de trabalho”, para, de sua subdivisão, identificar-se apenas as formas de sociedades cooperativas que interessam ao exame, frente aos direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal de 1988 e frente aos princípios do Direito do Trabalho, pois, há algumas formas de cooperativas de trabalho que se distanciam sobremaneira da forma de alienação de mão-de-obra, ficando tão próximas das formas de produção que em nada interessa a seus membros os direitos atribuídos aos trabalhadores,

interessando mais as peculiaridades reconhecidas aos detentores dos meios de produção e comercialização.

No segundo capítulo, a título de revisão dos Direitos Constitucionais fundamentais relacionados com o trabalho e dos Princípios do Direito do Trabalho, busca-se, na verdade, propalar essa condição que contempla até meras cláusulas contratuais, de somenos importância, como direitos constitucionais e que por força da sistemática legislativa, lograram ser inseridos no Capítulo dos Direitos Fundamentais.

O capítulo contém duas grandes divisões: sendo que na primeira identificam-se os direitos constitucionais dos trabalhadores, inseridos no grupo dos direitos sociais que, por sua vez, integram o título dos direitos fundamentais que lograram ser contemplados na Carta Magna, em 1988; a segunda apresenta os princípios do Direito do Trabalho, cuja origem decorre tanto da Constituição Federal, como principalmente do trabalho doutrinário realizado sobre todo o conjunto de normas trabalhistas, das quais são abstraídos e para as quais são fonte.

Revela-se, assim, e não despropositadamente, a vocação da nação brasileira para um sistema mais humanitário e social, em oposição a uma estrutura opressora e exploradora.

Já em relação aos princípios, importa recordar que os mesmos não estão a serviço de nenhuma ideologia, nem do *Estado Social* e nem do *laissez-faire* neoliberal. Estão, sim, a serviço da pessoa humana na condição de trabalhador e hipossuficiente diante do poderio explorador do capital.

São examinados e elencados os princípios mais elementares que criam a estrutura do Direito do Trabalho como ciência autônoma e lhe obrigam ao enquadramento de qualquer realidade relacionada com o trabalho humano, para reconhecê-la como legítima ou para excluí-la, rechaçá-la e, talvez, modificá-la.

No terceiro capítulo, procura-se elaborar uma visão panorâmica da situação do emprego na virada do milênio, as preocupações que são trazidas pelo avanço da tecnologia e, principalmente, pela orientação neoliberal sistemática, no sentido de precarizar, subproletarizar e informalizar todo o sistema do Trabalho. Também, reconhece-se a propensão utópica de justificar o desemprego através da tese de que o trabalho humano está fadado ao desaparecimento como decorrência natural da evolução tecnológica, deslocando-se o centro das atenções, do problema econômico para um impasse sociológico, em completo desacerto de visualização.

Ainda, no terceiro capítulo, realiza-se: (i) um aprofundamento do conceito de globalização, como *ideal finalístico da dominação* a serviço da teoria política neoliberal; (ii) uma contextualização da *flexibilização*, na condição de *instrumental logístico* da globalização; (iii) uma rápida distinção entre desregulamentação como espécie e flexibilização como gênero e, (iv) finalmente, breve incursão pela técnica econômica da terceirização que pode servir como justificativa ideológica para a desregulamentação trabalhista ao, servir-se das cooperativas de trabalho.

Por fim, no quarto capítulo, realiza-se um estudo, apontando-se as peculiaridades das cooperativas de trabalho, estabelecendo-se um paralelo em relação aos direitos que são reconhecidos aos trabalhadores pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, para justificar a assertiva que, mesmo que

cooperativados, tais trabalhadores estão inseridos no contexto constitucional de proteção e devem ter a seu favor parte dos direitos que são estendidos aos trabalhadores que vendem sua força de trabalho através do contrato individual de trabalho.

Também uma comparação entre os direitos dos trabalhadores cooperativados e os princípios do Direito do Trabalho, para estabelecer a necessidade de que estes últimos sejam observados não só nas relações individuais de trabalho/emprego, mas em todas as demais, dentre elas aquelas que se dão através das “cooperativas de mão-de-obra”.

Aborda-se, ainda, a relação que a forma cooperativada de trabalho tem com a tarefa de combate ao desemprego, por representar uma maneira de obtenção de trabalho e que, embora não necessariamente seja uma forma de obtenção dos mesmos direitos que sob a condição <emprego>, pode se tornar uma alternativa plausível, desde que incorpore alguns direitos mínimos atribuídos aos demais trabalhadores.

Antes do final, a título de proposta, destacam-se alguns dos direitos sociais, constitucionais que deveriam passar a integrar a cartilha constitutiva das cooperativas de trabalho, assim como a identificação dos princípios que se entende inafastáveis e que, embora idealizados para ornar o contrato de emprego, deveriam e deverão também estar presentes nas novas formas de contratação, de modo especial, no sistema cooperativo - tão próximo dos trabalhadores, dada a sua afinidade estrutural com sindicalismo e, ao mesmo tempo, tão distante, dada a sua utilização pela exploração capitalista.

Como base teórica parte-se dos ensinamentos de vários autores, no tocante à natureza fundamental dos direitos trabalhistas constitucionais, com destaque para LUIGI FERRAJOLI e KATIA MAGALHÃES ARRUDA, assim como a doutrina de AMÉRICO PLÁ RODRIGUEZ, no que diz respeito aos princípios do Direito do Trabalho.

Em relação aos problemas do emprego as teses recentes, e não menos valiosas, de RICARDO ANTUNES e JEREMY RIFKIN, entremeadas de contribuições dos autores que com EDMUNDO LIMA DE ARRUDA JUNIOR, compuseram um cenário completo em relação aos temas *globalização, neoliberalismo, flexibilização e o mundo e a precarização do trabalho*.

Por fim, como fundamento teórico das cooperativas e do cooperativismo, a obra substancial de MARCELO MAUAD, que praticamente esgotou o tema ao debruçar-se com profundidade sobre os diversos aspectos dessa forma de ortganização.

Ao definir-se a linha de pesquisa: *Mudanças Sociais, Teoria Crítica e Novos Paradigmas*, vislumbrou-se a realidade das “cooperativas de trabalho” como fruto das mudanças sociais, com possibilidade de tornar-se um novo paradigma para as relações de trabalho, envolvendo não só a sua forma jurídico-política como também seus efeitos sócio-econômicos e indiscutivelmente sociológicos.

CAPÍTULO I

COOPERATIVAS E COOPERATIVISMO

1.1 - Sociedade Cooperativa - Princípios.

O conceito de cooperativa, como gênero, pode ser construído de diversas maneiras, dependendo do enfoque principal que se pretenda dar a essa espécie de sociedade, sendo inafastável a primeira convicção de que se trata de uma “sociedade de pessoas”, podendo ser também de pessoas e bens, haja vista que impossível a existência sob a forma de entidade individual, composta apenas por uma pessoa.

Da própria etimologia da palavra é possível abstrair um de seus principais aspectos, pois deriva diretamente da expressão latina “cooperatio”, cujo significado é a ação de cooperar, como sinônimo de cooperação¹.

¹ Segundo FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986, o sinônimo de “cooperação” é: “ato ou efeito de cooperar”, que

Já cooperação, conduz ao entendimento de que haja um movimento no sentido de “obrar simultaneamente; trabalhar em comum; auxiliar e colaborar”², conjugando uma atividade humana, com uma forma específica – em comum - e com uma finalidade – auxílio e colaboração – na busca de um resultado reflexivo comum.

O ordenamento legal brasileiro, de modo especial a Lei 5.764³, em seu artigo 4º estabelece que: “*as cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas à falência, constituídas para prestar serviços aos associados, distinguindo-se das demais sociedades*”. Essa distinção decorre justamente dos demais incisos do mesmo artigo que irão construir o que o *caput* chamou de natureza jurídica própria.

NORRIS⁴ apresenta, a propósito, o equívoco do legislador ao conferir “*natureza jurídica própria*” às cooperativas e ao mesmo tempo enquadrá-las como “*de natureza civil*”, tornando essa forma de associação de pessoas a única com dupla natureza, o que poderia ensejar “*enganos*” ao se tratar da matéria.

Mesmo dentro do complexo das sociedades civis, nos aspectos que não contraria essa forma de associação, tem a cooperativa uma natureza jurídica peculiar, inconfundível, resultantes das características legais exigidas.

por seu turno significa: “operar ou obrar simultaneamente; trabalhar em comum; colaborar; ajudar, auxiliar”.

² FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Nova Fronteira. 1986.

³ Lei Federal nº. 5.764 que “Define a Política Nacional do Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências”. Publicada no Diário Oficial da União, de 16 de dezembro de 1971.

⁴ NORRIS, Roberto. COOPERATIVAS DE TRABALHO. Artigo publicado na “Revista Anamatra – Ano XIII, nº. 40 de março de 2000”. Informativo da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA.

Antes, porém, de identificar essas características, observa-se que a conceituação das cooperativas avançou para aspectos mais complexos e peculiaridades mais sutis, sendo possível construir definições mais elaboradas, tais como:

*“As sociedades cooperativas são institutos modernos, tendentes a melhorar as condições das classes sociais, especialmente dos pequenos capitalistas e operários. Eles procuram libertar essas classes da dependência das grandes indústrias por meio da união das forças econômicas de cada uma; suprimem aparentemente o intermediário, nesse sentido: as operações ou serviços que constituem o seu objeto são realizados ou prestados aos próprios sócios e é exatamente para esse fim que se organiza a empresa cooperativa; diminuem despesas, pois que, representando o papel de intermediário, distribuem os lucros entre a própria clientela associada; em suma, concorrem para despertar e animar o hábito da economia entre os sócios”.*⁵

O importante, contudo, é que de todo e qualquer conceito, sobressaia a convicção de que a associação cooperativa somente se justifica se eleger como finalidade, melhorar a condição de vida de seus associados e tiver, como traço característico inafastável, a prestação de serviços aos associados. MAUAD informa que, sob o ponto de vista econômico a *cooperação “consiste em um meio de se elevar o padrão de vida dos associados”*⁶.

Assim, como conjunto de traços característicos, pode-se destacar:

*“é uma sociedade de pessoas e não de capitais; apóia-se na ajuda mútua dos sócios; possui um objetivo comum e predeterminado de afastar o intermediário e propiciar o crescimento econômico e a melhoria da condição social de seus membros; possui natureza civil e forma própria regulada por lei especial e destinam-se a prestar serviços a seus próprios cooperados”.*⁷

⁵ MENDONÇA, Carvalho. Apud ALMEIDA, Amador Paes de. Manual das Sociedades Comerciais. São Paulo: Saraiva, 1978, p. 383.

⁶ MAUAD, Marcelo. COOPERATIVAS DE TRABALHO. Sua Relação com o Direito do Trabalho. São Paulo: LTR. 1999, p.30.

⁷ MAUAD, M. Idem, p.33.

É da doutrina, construída no decorrer do tempo, que se abstraem os princípios que devem orientar a sociedade cooperativa⁸, princípios estes já existentes, em parte, quando do surgimento do primeiro *armazém cooperativo*, em Rochdale, na Inglaterra, em 1844.⁹

Como primeiro e grande princípio, está a **liberdade de adesão** que serve também para regular o livre desligamento do sócio da cooperativa. Visa não constranger ou obrigar ninguém, independentemente de sua qualificação profissional, a reunir-se em cooperativas e/ou a desligar-se delas.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988¹⁰ regula essa matéria de forma ampla, ao garantir a liberdade de associação,¹¹ ou melhor, de não associação, em qualquer área. O artigo 4º, da Lei 5.764¹², também define, como princípio, a *adesão voluntária*, acrescentando a não limitação do número de associados.

A importância desse princípio decorre do fato de que, no Brasil, muitas atividades profissionais só podem ser exercidas através de autorização (inscrição) nas entidades de classe específicas, como é o caso da advocacia (OAB), medicina

⁸ Ver a respeito VALERIANO, Sebastião Saulo. *Relações Especiais de Trabalho*. São Paulo: LTR. 1999, p. 94.

⁹ A esse respeito, impossível o não registro da forma de surgimento do cooperativismo: "*No ano de 1844, na pequena cidade de Rochdale, nas cercanias de Manchester, na Inglaterra, aproximadamente vinte e oito artesãos do ramo textil, após um ano de reuniões e debates, e com a contribuição financeira mensal de todos, fundaram o armazém cooperativo, apresentando aos associados pequena quantidade de farinha, açúcar, manteiga e aveia. Passou a chamar-se Sociedade dos Probos Pioneiros de Rochdale Ltda*". Texto reproduzido de VALERIANO, Sebastião Saulo. *Relações Especiais de Trabalho*. São Paulo: LTR. 1999. P. 94.

¹⁰ Promulgada em 05 de outubro de 1988.

¹¹ Artigo 5º, inciso XX, da Constituição da República Federativa do Brasil: "*Ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado*".

¹² Lei Federal nº. 5.764 que "Define a Política Nacional do Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências". Publicada no Diário Oficial da União, de 16 de dezembro de 1971.

(CFM), odontologia (CFO) e outras. Cumpre destacar neste momento o fato, que muitos empregados (ex-empregados) são forçados a aderir a uma cooperativa de trabalho para obterem trabalho, sendo obrigados a integrar um sistema (cooperativo) sem, muitas vezes, entenderem de seu funcionamento e de seus objetivos.

O segundo princípio que se pode elencar é o da **não discriminação**, que permite a todo e qualquer cidadão - independentemente de raça, cor, condição social e principalmente preferências religiosas e políticas a associar-se em cooperativas, sem que essas diferenças impliquem justificativa para a não aceitação.

Também em relação a esse princípio, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu garantia idêntica, ao construir os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil,¹³ dando com isso validade legal ao princípio antes doutrinário. A lei 5.764¹⁴, no inciso IX do art. 4º, repetiu o princípio.

Contudo, se por um lado representa uma garantia, por outro se choca com a necessidade de especialização e afinidade na associação cooperativa, principalmente trabalhista, o que conduz a uma seleção de indivíduos de acordo com as qualificações profissionais. Não é, pois possível uma total liberdade de adesão - tese que se defende para reconhecer validade às cooperativas de trabalho.

¹³ O Artigo 3º, da Constituição da República Federativa do Brasil ao estabelecer os objetivos fundamentais da República reza em seu inciso IV: "*promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação*".

¹⁴ Lei Federal nº. 5.764 que "Define a Política Nacional do Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Publicada no Diário Oficial da União, de 16 de dezembro de 1971.

O inciso XI, do art. 4º, da Lei 5.764¹⁵ aponta para essa flexibilidade ao permitir a delimitação da área de admissão de acordo com as possibilidades de *reunião, controle, operações e prestação de serviços*, reconhecendo-se com isso a impossibilidade que pode ocorrer pela admissão ilimitada e indiscriminada de sócios. Trata-se, contudo, de limitação técnica que pode conviver perfeitamente com as proibições legais de discriminação.

E como terceiro princípio inarredável lista-se a **gestão democrática** através da qual a administração da cooperativa deve ser feita pelos próprios sócios e principalmente, na hipótese de se entender em alguns casos, pela possibilidade de participação societária diferenciada. Embora essa diferença, o voto será unitário em relação ao indivíduo participante e não ao capital, de modo que a igualdade resta estabelecida pela condição pessoal, cidadã, do indivíduo. Já a Lei brasileira permite que em nível de segundo grau possa ser adotado o critério da proporcionalidade¹⁶.

Este princípio concretiza uma forma de administração bem diferente daquela adotada nas sociedades comerciais em que o poder de mando decorre da participação do capital e/ou o de indicação do administrador pelos detentores do controle acionário ou de quotas. Identifica-se mais com o sufrágio universal, como voto democrático e com a valorização do indivíduo.

Desta forma, entende-se que também esse princípio encontra respaldo na Constituição Federal de 1988, quando esta trata da igualdade e proíbe a

¹⁵ Lei Federal nº. 5.764 que "Define a Política Nacional do Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Publicada no Diário Oficial da União, de 16 de dezembro de 1971.

¹⁶ Inciso V, do art. 4º, da Lei. 5764/71: "*singularidade de votos, podendo as cooperativas centrais, federações e confederações de cooperativas, com exceção das de crédito, optar pelo critério da proporcionalidade*".

interferência estatal no funcionamento das associações e cooperativas¹⁷. Permite, assim que estas sigam a forma original de funcionamento - que não pode olvidar da gestão democrática e do voto unitário.

Como um princípio de segundo escalão, pode-se registrar a **obrigatoriedade do ensino**, implementado na forma de, primeiro, capacitar o membro cooperativado e, num segundo momento, propiciar-lhe evolução sócio-cultural e atualização profissional.

A esse respeito a Lei 5.764¹⁸, em seu art. 28, obriga a destinação de parte dos recursos da Cooperativa para *assistência técnica, educacional e social* como forma de garantir a concretização desta finalidade intrínseca à associação, como não poderia deixar de ser. Proíbe, ainda, no inciso VIII, do art. 4º, da mesma lei, a *divisibilidade desses fundos*.

Verifica-se, nesse aspecto, o caráter social da união e a preocupação com a continuidade da organização, na medida que se auto instrui e atualiza, garantindo as mudanças que toda evolução pressupõe.

Alguns autores apontam outros princípios de somenos relevância¹⁹ como; as *relações inter-cooperativas, o retorno e distribuição proporcional de sobras e a consideração do capital da cooperativa como simples fator de produção* de modo

¹⁷ O artigo 5º, inciso XVIII assim dispõe: "a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento."

¹⁸ ¹⁸ Lei Federal nº. 5.764 que "Define a Política Nacional do Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Publicada no Diário Oficial da União, de 16 de dezembro de 1971.

que os juros eventualmente cobrados não devem ter por finalidade o lucro, mas a remuneração mínima do capital; acresce, outrossim, que o capital investido a mais na cooperativa não representa maior poder de decisão. Destacam-se, ainda, a *autonomia e independência* das cooperativas e o *interesse pela comunidade*. Este último por considerar que as cooperativas efetuam um trabalho em prol da comunidade e devem observar este aspecto.

A relevância no destaque dos princípios se configura porque, através deles é possível identificar uma cooperativa verdadeira e autêntica em oposição a formas irregulares de associação. A esse respeito importante reproduzir o ensinamento de SINGER:

“Embora haja grande diferença entre os diversos tipos de cooperativas, todas se regem pelos mesmos princípios, que são os herdados dos Pioneiros de Rochdale, adaptados e enriquecidos por sucessivos congressos da Aliança Cooperativa Internacional. Todas as cooperativas são democráticas e igualitárias, seus dirigentes são eleitos pelos sócios, as diretrizes são discutidas e aprovadas em assembléias gerais, nas de produção o ganho líquido é repartido conforme critérios aprovados pela maioria etc.. São estes princípios que permitem distinguir falsas cooperativas das verdadeiras.”²⁰

No art. 5º, da Lei 5.764²¹ o legislador ampliou o leque de atividades que admitem a forma cooperativada: *“As atividades cooperativas poderão adotar por objeto qualquer gênero de serviço, operação ou atividade, assegurando-se-lhes o direito exclusivo e exigindo-se-lhes a obrigação do uso da expressão <cooperativa> em sua denominação.”*

¹⁹ A esse respeito ver MAUAD, Marcelo. *COOPERATIVAS DE TRABALHO. Sua Relação com o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR. 1999 e VALERIANO, Sebastião Saulo. *Relações Especiais de Trabalho*. São Paulo: LTR. 1999, p. 94.

²⁰ SINGER, Paul. *Cooperativismo e Sindicatos No Brasil*. Site Internet www.cooperativas.com.br.

²¹ ²¹ Lei Federal nº. 5.764 que “Define a Política Nacional do Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Publicada no Diário Oficial da União, de 16 de dezembro de 1971.

A partir dessa abertura, classificam-se as cooperativas, no Brasil, de acordo com os seguintes segmentos: Agropecuário, Crédito, Educacional, de Pesca, de Eletrificação e Telefonia Rural, Produção, Consumo, Habitacional e de Trabalho, que não são exclusivos, podendo existir outros ou até mesmo agremiações mistas.

Didaticamente, referenda-se a classificação apresentada por DRIMER²², embora haja uma infinidade de outras classificações, dada a forma especial de abordagem da atividade humana desenvolvida dentro do contexto econômico, o que determina o critério de agrupamento e assim se apresenta:

“1. Cooperativas de distribuição – constituídas por:

- a) *cooperativas de consumo: proporcionam a seus associados artigos e serviços de uso pessoal e familiar;*
- b) *cooperativas de provisão: proporcionam artigos e serviços que seus associados necessitam para desempenhar suas atividades econômicas (máquinas, ferramentas, sementes etc.);*
- c) *cooperativas especializadas: de crédito, de seguros, de habitação, de eletricidade, de recreação, de drenagem, de irrigação, de serviços sanitários, petroleiros etc.*

2. Cooperativas de colocação da produção: *agrupa agricultores, pescadores, artesãos etc., e procura colocar a sua produção nas melhores condições possíveis de preço, regularidade e segurança.*

3. Cooperativas de trabalho: *agrupam operários, técnicos, profissionais, etc., que organizam em comum seu trabalho a fim de proporcionar-lhes fonte de ocupações estáveis e convenientes. São divididas em:*

- a) *cooperativas de produção propriamente ditas;*
- b) *organizações comunitárias de trabalho;*
- c) *cooperativas de trabalho propriamente ditas;*
- d) *cooperativas de mão-de-obra.*

²² DRIMER, Alícia Kaplan de. Apud OLIVEIRA, Terezinha Cleide. O Desenvolvimento das Cooperativas de Trabalho no Brasil. São Paulo: OCB. 1984. p. 36.

O destaque dado a essa forma de classificação decorre também da importante inclusão e subdivisão do setor relativo às cooperativas de trabalho, assunto que interessa sobremaneira ao presente estudo.

Registra-se apenas que a classificação peca pela ausência das cooperativas de serviços profissionais - como cooperativa de médicos e dentistas -, que embora peculiares e não integrantes das cooperativas de trabalho, são utilizadas e mencionadas, não raro, como paradigma para as inúmeras avaliações das cooperativas laborais.

Resta neste momento apenas o registro da classificação e do fato de que anteriormente à atual liberdade de atuação, por ocasião do Decreto n. 22.239 de 1932, já havia a definição específica das áreas que admitiam o contrato cooperativo.

A enumeração do referido decreto é válida como referencial. Ele classificava as cooperativas em: cooperativas de produção agrícola, de produção industrial, de trabalho (profissional e de classe), de beneficiamento de produtos, de compras em comum, de vendas em comum, de consumo, de abastecimento, de crédito, de seguros, de construção de casas populares, editoras e de cultura intelectual, escolares, mistas, centrais e cooperativas de cooperativas (segundo grau).

Em termos históricos, já quando do surgimento dessa forma de associação cooperativada, três foram os segmentos originários, dos quais proliferaram as mais diversas espécies: (i) na Inglaterra, num contexto de proletariado urbano emergente, surgiram as cooperativas de consumo; (ii) na Alemanha, contra a usura, os camponeses e artesãos criaram as cooperativas de crédito e (iii) na França, em decorrência da própria revolução e da necessidade de obter-se fontes de trabalho,

surgem as cooperativas de produção²³ que tinham como objetivo o combate à falta de trabalho.

1.2 - Cooperativismo.

Em consequência das características peculiares atribuídas às cooperativas, logrou-se estabelecer todo um sistema ou uma forma de agir, com conotação econômica primordial, mas não só, pois transcende este aspecto objetivo e reflete todo o comportamento de uma sociedade frente aos seus membros e seus objetivos, ao qual comumente se denomina de cooperativismo.

Embora FERREIRA²⁴, conceitue “cooperativismo” como “*doutrina econômica que atribui às cooperativas um papel primordial*”, não há uma estruturação que permita concluir tratar-se de efetiva “doutrina”, mesmo porque não responde aos mais diversos aspectos da vida econômica. Atende antes aos objetivos específicos de cada ramo associativo, cujo nexos está fundamentado mais no aspecto formal que substancial.

Não possui, também, uma sistemática de implantação e desenvolvimento, razão pela qual antes de doutrina econômica melhor seria considerar o fenômeno como uma forma de organização social onde se valoriza a forma de agir muito mais que a finalidade econômica do agrupamento.

²³ MAUAD, Marcelo. *COOPERATIVAS DE TRABALHO. Sua Relação com o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR. 1999. p. 24.

²⁴ FERREIRA. Aurélio Buarque de Holanda. *Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa*.

O conceito de cooperativismo, por seu turno, decorre do próprio nome, do qual o prefixo confere à raiz a forma com que a ação é realizada. “Co-operar” significa “operar juntos”, agir em conjunto, colaborar. Assim, “cooperativismo” deve ser tido como o movimento em que seus agentes atuam em co-operação.

Importante, ainda, fixar a idéia que cooperar tem uma conotação de auxílio, colaboração, de modo que quem está inserido em uma atividade cooperativa, não só busca um objetivo comum, como o faz auxiliando e sendo auxiliado pelos demais membros. Na seqüência se tenta dar a real significação a esse aspecto.

Na tentativa de demonstrar a importância do sistema cooperativo, mister se faz o exame da sua referência nos diplomas legais que regem o Direito Pátrio.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, ao considerar o Estado como “*agente normativo e regulador da atividade econômica*”²⁵, com a obrigação de “*fiscalização, incentivo e planejamento*” determina no § 2º, do art. 174 que: “*A lei apoiará e estimulará o cooperativismo e outras formas de associativismo*”.

A Lei 5.764 de 16 de dezembro de 1971 define a “*Política Nacional de Cooperativismo*”, dando como tarefa, aos seus responsáveis, o implemento de todas e quaisquer “*iniciativas ligadas ao sistema cooperativo*”, o que significa não só a regulação e controle, mas principalmente o impulso institucional e o incremento de atividades decorrentes desse sistema de organização.

²⁵ Constituição Federal do Brasil, Art. 174 :”*Como agente normativo e regulador da atividade econômica, o estado exercerá, na forma da lei, as funções de fiscalização, incentivo e planejamento, sendo este determinante para o setor público e indicativo para o setor privado*”.

Esse fato revela a obrigação que o Estado tem de “apoiar” tal forma de organização social. O verbo, é vago mas permissivo, no sentido de que o alcance de tal apoio ficará ao livre alvídrio do legislador ordinário e dimensionado de acordo com as forças políticas que forçarão, ou não, a regulamentação da Constituição Federal de 1988, no sentido que inicialmente foi lançada.

Não parece, contudo, que, por esse motivo, tenha sido elevado à condição de instituto ideológico a ponto de ser comparado aos grandes sistemas como o socialismo e o capitalismo. Mas, nem por isso deixa de ter o seu valor. Apenas deve ser apreciado em outro campo de análise - micro-sistemático, muito mais que macro abrangente e ideológico.

É exagerada a valorização atribuída por FERRARI ao afirmar que o cooperativismo *“Passou a existir para superar as formas tradicionais do capitalismo e do socialismo, para adequar-se no meio-termo, como uma de suas atividades”*²⁶.

A natureza do cooperativismo dependerá do sistema em que estiver inserido. Não se pode comparar o cooperativismo desenvolvido num sistema capitalista (neoliberal) com formas associativas “co-operativas”, engendradas no seio de um regime socialista fechado.

Embora essa forma de organização conviva dentro do sistema capitalista, sua existência não decorre das máximas ideológicas padronizadas por essa ideologia. MAUAD ao citar ANTONI, reproduz o pensamento dominante na Europa a respeito: *“As cooperativas não são obra do capitalismo. Tais organizações foram formadas exatamente para permitir que os trabalhadores se defendam contra os abusos*

praticados neste sistema, mercê da brutal acumulação do capital ocorrida logo nos primórdios da Revolução Industrial.”²⁷

A Constituição Federal de 1988, logrou elevar a forma de organização cooperativada a uma autonomia somente justificável se contraposta ao intervencionismo de um estado ditatorial.

Por essa razão, quando regula os direitos fundamentais logo no art. 5º, contempla, em seu inciso XVIII,²⁸ sua prerrogativa de autonomia: *“a criação de associações, e na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento”*.

Mais adiante, confere a esse tipo de organização um tratamento tributário diferenciado ao estabelecer, na letra c), do inciso III, do art. 146, que em relação à atividade dessas organizações, o Estado deve dar: *“adequado tratamento tributário ao ato cooperativo praticado pelas sociedades cooperativas”*. A esse respeito importante destacar que o privilégio limita-se ao *“ato cooperativo”²⁹* e não a qualquer ato das cooperativas.

²⁶ FERRARI, Irazy. Cooperativas de Trabalho. Existência Legal. São Paulo: LTR. 1999.

²⁷ ANTONI, Antoine. Apud MAUAD, Marcelo. COOPERATIVAS DE TRABALHO. Sua Relação com o Direito do Trabalho. São Paulo: LTR. 1999.

“Pensamento dominante na Europa”, deve-se ao fato que Antoine Antoni é um dos maiores pensadores modernos do cooperativismo, tendo presidido a *Confederación General de Cooperativas de Producción de Francia* por muitos anos. Qualificação essa exposta por MAUAD na obra acima citada.

²⁸ Constituição Federal do Brasil. Art. 5º, , *caput*, *“todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:...”*.

²⁹ Os atos cooperativos são definidos pelo art. 79 da Lei 5.764/71 como: *“os praticados entre a cooperativa e seus associados, entre estes e aquelas e entre as cooperativas entre si quando associadas, para a consecução dos objetivos sociais.”*

Também ao setor agrícola, tradição da economia brasileira, é reservada área de atuação para o cooperativismo.

Art. 187. A política agrícola será planejada e executada na forma da lei, com a participação efetiva do setor de produção, envolvendo produtores e trabalhadores rurais, bem como dos setores de comercialização, de armazenamento e de transportes, levando em conta, especialmente:

.....
 VI – o cooperativismo;”

E, por fim, tem-se, na Constituição Federal de 1988, a equiparação das cooperativas de crédito às demais instituições financeiras³⁰.

As referências legais traduzem a importância que o Sistema Jurídico Brasileiro atribui ao cooperativismo, e, se esta é uma forma de contrapor-se aos malefícios do capitalismo (hoje representado pelo neoliberalismo) como apregoa MAUAD³¹, forçoso reconhecer que a própria Constituição Federal de 1988 auxilia nessa tarefa.

Nunca é demais recordar que o cooperativismo, o sindicalismo e o mutualismo³², surgiram na mesma época, num contexto de exacerbação da truculência contra as formas de organização coletiva, numa Europa que transpunha o século XVIII para o século XIX³³.

³⁰ Constituição Federal do Brasil. Art. 192, inciso VIII.

³¹ MAUAD, Marcelo. COOPERATIVAS DE TRABALHO. Sua Relação com o Direito do Trabalho. São Paulo: LTR. 1999.

³² O conceito de mutualismo é fornecido por MAUAD Marcelo. COOPERATIVAS DE TRABALHO. Sua Relação com o Direito do Trabalho. São Paulo: LTR. 1999, tendo como base DEL GIUDICE, Frederico. Nos seguintes termos: “O caráter mutualista significa que a cooperativa deve procurar por bens, serviços e oportunidades de trabalho para seus sócios, em condições mais vantajosas do que se atuassem isoladamente no mercado. Na sociedade mutualista, a empresa é coletivamente administrada pelas mesmas pessoas que usufruem dos bens ou serviços elaborados.”, p. 271.

³³ Ver MAUAD, Marcelo. COOPERATIVAS DE TRABALHO. Sua Relação com o Direito do Trabalho. São Paulo: LTR. 1999, p. 241.

Dada a natureza do sindicalismo e do cooperativismo, sempre paira uma indagação sobre a relação que ambos possam ter entre si, já que seus objetivos sociais são deveras congruentes.

Não há uma definição clara da identidade entre essas duas formas de organização, mas a realidade obriga a algumas reflexões, principalmente quando o cooperativismo que se pretende estudar é aquele relacionado com o trabalho.

No âmbito nacional, a legislação, mais propriamente a Lei 5.764³⁴, em seu art. 4º, estabelece a natureza jurídica para as cooperativas: *“As cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas à falência, constituídas para prestar serviços aos associados”*.

Há que se registrar a incompleta abrangência atribuída ao objetivo desse tipo de sociedade: “prestar serviços aos associados”³⁵. Trata-se de uma limitação ao próprio cooperativismo que se efetiva através das sociedades cooperativas.

Se o objetivo de uma sociedade cooperativa ficar restrito apenas a prestar serviços a seus associados, o próprio conceito de cooperativismo teria que ser revisto. Contudo, não é a impropriedade legal que retira a natureza de todo um sistema que existe de forma mais abrangente e completa.

³⁴ Lei Federal nº. 5.764 que “Define a Política Nacional do Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Publicada no Diário Oficial da União, de 16 de dezembro de 1971.

³⁵ Impropriedade, pois o que se tem observado é que as cooperativas de trabalho não são somente constituídas para prestar serviço a seus associados e sim, em muitos casos, para possibilitar-lhes trabalhar, o que não deixa de ser um serviço. Ou seja, o serviço prestado é objetivando obter trabalho.

1.3 – Contribuição do Direito Estrangeiro.

Por mais que se reconheça a existência de diversidades entre a realidade brasileira e aquela que se apresenta em outros países, nunca é demais buscar aspectos de relevância nas suas legislações, que possibilitem uma melhor compreensão a respeito do assunto “cooperativismo” e que possam indicar novos rumos a serem observados quando se idealiza uma análise crítica sistema cooperativo, limitado ao campo do trabalho.

Partindo-se do conceito legal, analisa-se, mesmo que superficialmente, a normatividade abstraída das legislações de outros países a respeito do cooperativismo.

De início, conforme MAUAD, não há muito que se relatar do Direito Comparado, uma vez que outros países não contemplam a matéria, especificamente, em suas legislações - nem constitucionais e nem ordinárias. Possibilita-se, no entanto, identificar alguns pontos de convergência que permitem traçar um perfil único. Esse perfil pode ser estabelecido supranacionalmente com base em três pilares incontestáveis: *“a ajuda mútua, o proveito comum dos resultados e a espontaneidade de adesão”*³⁶.

Já em relação ao regime de responsabilidade civil dos cooperados, as mais diversas legislações consagram o Princípio da Liberdade para que os membros decidam a respeito, quando da formação da cooperativa.

³⁶ MAUAD, M. Cooperativas De Trabalho. Sua Relação com o Direito do Trabalho. São Paulo: LTR. 1999, p. 259.

Ainda, conforme MAUAD³⁷, as principais referências para o cooperativismo, em países estrangeiros, estão na Espanha, França, Portugal e Itália (Europa) e na Argentina (América Latina):

Na Espanha, a autonomia das cooperativas em relação às demais sociedades mercantis é uma das características mais antigas, assim como mais moderna é a legislação que as regula. Como peculiaridade importa ressaltar a limitação mínima de sócios a cinco pessoas, no primeiro grau e duas pessoas para cooperativas de segundo grau.³⁸

Para as cooperativas de trabalho, ainda na Espanha, há artigos específicos da legislação (Ley General del Cooperativismo n. 3/1987) dos quais de suma importância reproduzir os seguintes:

“- os sócios tem o direito de receber suas retiradas, em prazo não superior a um mês, em quantia equivalente àquelas pagas a outros trabalhadores do mesmo setor de atividades ou aos membros de categorias profissionais (art. 118.4);

- aplicam-se as normas de seguridade e higiene do trabalho (art.118.5);

- os menores de dezoito anos não podem realizar trabalhos noturnos, insalubres, penosos ou nocivos e perigosos, tanto para a sua saúde como para a sua formação profissional e humana (art. 118.6);

- os estatutos, e na sua omissão, as assembléias de sócios definirão os critérios para fixação da jornada de trabalho, descanso semanal, feriados e férias anuais, respeitadas as seguintes normas mínimas: entre o final de uma jornada e o início de outra, deverá haver um descanso mínimo de doze horas; os menores de dezoito anos não poderão executar jornada superior a quarenta horas

³⁷ MAUAD, M. Idem, p. 263-282.

³⁸ É possível associar o conceito de cooperativas de primeiro grau e de segundo grau, com os conceitos de Sindicatos, Federações e Confederações, cuja estrutura funcional tem semelhante forma de organização. As cooperativas de primeiro grau, assim como os sindicatos, são as unidades básicas e representam o próprio conceito de cooperativa e sindicato. Já as cooperativas de segundo grau, da mesma forma que as federações e confederações sindicais representam o agrupamento de cooperativas e sindicatos em órgãos mais abrangentes. Enquanto a cooperativa de primeiro grau tem como associados os cooperados – pessoa física – as cooperativas de segundo grau tem como membros (cooperados) as cooperativas de primeiro grau.

*semanais; serão respeitados os feriados de natal, ano novo e primeiro de maio; as férias anuais e os feriados mencionados serão pagos como antecipação laboral; as férias anuais dos menores de dezoito anos e maiores de sessenta anos terão a duração mínima de um mês (art. 121.1);*³⁹

Os sócios, contam, ainda com o seguro-desemprego no caso de dissolução da sociedade cooperativa.

Sobressai uma característica muito polêmica das normas reproduzidas acima: o caráter de proteção estatal e extensão de cláusulas obrigatórias dos contratos de emprego para o contrato cooperativo, num claro interesse em resguardar certos direitos dos trabalhadores, comprovando mais uma vez, que não se trata de direitos dos empregados e sim direitos dos cidadãos que trabalham (que vendem sua força de trabalho).

MAUAD conclui:

*“Destarte, constata-se que a Espanha é, na atualidade, uma referência mundial em termos de cooperativismo laboral, tanto no que se refere à sua legislação, devidamente adaptada a esta forma de prestação laboral, como também em relação à experiência econômica e social que adquirira em pouco tempo. As cooperativas ibéricas propiciaram um forte desenvolvimento de sua indústria, com métodos modernos e tecnologia atualizada, através de inúmeras cooperativas de trabalho.”*⁴⁰

Já na França, apesar de ser o “berço do cooperativismo laboral”, as cooperativas de trabalho não possuem normas específicas relevantes, imperando a liberdade de criação e a autonomia de funcionamento, segundo um conceito de cooperativismo há muito mantido intacto: “o esforço comum dos sócios a fim de potencializar benefícios e melhorar o mercado”⁴¹.

³⁹ MAUAD, M. Idem, p. 266.

⁴⁰ MAUAD, M. Idem, p. 268.

⁴¹ HERNANDEZ, José Maria Montolíó. Apud MAUAD, Marcelo. Op. Cit. p. 263.

Outro importante aspecto, nesse país, é que: “A grande maioria das cooperativas de trabalho francesas são de produção, organizadas nas empresas autogestionárias”⁴². Possuem, portanto, outro enfoque. Não são cooperativas para ofertar mão-de-obra, mas cooperativas que produzem, com mão-de-obra cooperativada.

O objetivo, nesse caso é obter a “mais-valia” como produto da ação cooperativada que se consubstancia nos produtos ofertados ao mercado. A cooperativa é de trabalho mas o negócio é de produção.

De Portugal, importante registrar é o limite de membros, que é de no mínimo cinco, para as cooperativas de primeiro grau e dois para as de segundo grau. Ocorre ainda a distinção de cooperativas de “produção operária” e de “serviços”, denotando o mesmo sentido verificado na França..

A Itália apresenta, como estágio inicial do cooperativismo, justamente as cooperativas de mão-de-obra, resultado de uma auto-superação da precarização do emprego, cujo exemplo pode ser obtido da leitura do seguinte texto de MAUAD:

“(...) desde meados de 1870, os trabalhadores braçais eventuais do campo (braccianti) passaram a agrupar-se nestas organizações, em defesa contra a prática patronal de contratação de pessoas sem qualquer garantia (serviços temporários, com baixos vencimentos e jornadas extensas). A situação se agravou a ponto de os donos de fazendas dispensarem os trabalhadores permanentes, assalariados, para se utilizarem apenas da mão-de-obra eventual dos <braccianti>”⁴³.

⁴² MAUAD, M. Cooperativas De Trabalho. Sua Relação com o Direito do Trabalho. São Paulo: LTR. 1999, p. 264.

⁴³ MAUAD, M. Idem, p. 269.

É curioso como a história se repete. Hoje, no Brasil⁴⁴, não é raro encontrar-se situações em que os empregados assalariados são dispensados propositadamente de seus empregos, a fim de que sua “vaga” seja preenchida por “cooperativado/cooperado”. Tal procedimento denota que cooperado (de “cooperativas de trabalho”), no Brasil pode muito bem ser associado ao conceito de *braccianti*⁴⁵.

De acordo com MAUAD, a natureza da cooperativa, na Itália, é mais social que econômica, pois embora possa produzir lucros não deve ter caráter especulativo uma vez que está centrada no conceito de “mutualidade”: “O caráter mutualista significa que a cooperativa deve procurar por bens, serviços e oportunidades de trabalho para seus sócios em condições mais vantajosas do que se atuassem isoladamente no Mercado.”⁴⁶

Já na América Latina é possível apontar como referencial a Argentina que, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), possui um índice de 28% da população inserida em cooperativas. Cabe destacar algumas características das cooperativas, previstas na lei argentina: “capital variável; (...); número mínimo de dez sócios; (...); fomento da educação cooperativa; limitação da responsabilidade dos associados ao montante das quotas sociais subscritas; irrepartibilidade das reservas sociais (art. 2º e seus incisos)” (...)⁴⁷, dentre outros.

⁴⁴ A esse respeito basta que se observe, como exemplo, o processo n. 1236/99 da Vara do Trabalho de Erechim, onde ouvida uma testemunha esta relata, (sob juramento), em seu depoimento, ter sido despedido do emprego e orientado a comparecer em determinada “cooperativa de trabalho” a fim de se associar, para posteriormente, querendo, retornar e prestar serviço no mesmo local e tarefa, sob a condição de cooperativado.

⁴⁵ Sinônimo, em italiano, para trabalhador precário, temporário, informal.

⁴⁶ DEL GIUDICE, Frederico. Apud MAUAD, Marcelo. Op. Cit. p. 271.

⁴⁷ MAUAD, Marcelo. COOPERATIVAS DE TRABALHO. Sua Relação com o Direito do Trabalho. São Paulo: LTR. 1999, p. 276.

Da mesma forma que no Brasil, verifica-se que na Argentina não há proteção alguma aos trabalhadores cooperativados, se levados em comparação os empregados formais e suas garantias legais.

Nesses casos, como há relativa vantagem na contratação de cooperativados ao invés de empregados o risco da criação de cooperativas fraudulentas é muito grande; somente o exame da situação fática de cada estrutura poderá definir seu caráter de legalidade ou não.

Do conjunto de informações obtidas pelo exame do Direito Estrangeiro, é possível concluir que o sistema cooperativo, mesmo quando montado para atender aos trabalhadores, melhor se estrutura quando tende para um sistema de produção de bens, utilizando o serviço dos cooperados em favor da própria cooperativa (empresa autogestionada).

Mesmo as cooperativas, denominadas “de trabalho” produzem e participam do mercado também com produtos, tanto que, mais do que se discutir se o cooperado é ou não empregado do tomador de serviços, se discute se a cooperativa pode admitir empregados ou não, os quais passarão a trabalhar junto com os cooperativados. A maioria das cooperativas européias autorizam a contratação de empregados para auxiliar os cooperativados, na produção.⁴⁸

Cumprido, assim, ressaltar que, do Direito Estrangeiro, é possível a aproveitamento e apropriação das idéias de (i) extensão dos direitos trabalhistas (alguns) - próprios da relação de emprego - aos trabalhadores cooperativados, a fim

⁴⁸ Ver a esse respeito o art. 66 da Ley General de Sociedades Cooperativas, do México, de 1988, e a evolução das cooperativas na Itália. *In* MAUAD, Marcelo. Op. Cit. p. 281.

de garantir-lhes alguns direitos fundamentais (Espanha) e (ii) de que mais que criar cooperativas para fornecimento de mão-de-obra melhor caminho é a produção cooperativada autogestionada.

1.4 - Cooperativas de Trabalho.

Apenas as informações relacionadas com as cooperativas de trabalho é que merecem destaque, sendo que em relação às demais formas de associação cooperativa, não serão tecidas maiores considerações.

A origem legal, no Brasil, das cooperativas de trabalho pode ser reportada ao art. 24, do Decreto 22.232⁴⁹, já não mais em vigor, que assim definia:

"São cooperativas de trabalho aquelas que, constituídas entre operários de uma determinada profissão ou ofício ou de ofícios, vários de uma mesma classe, têm como finalidade primordial melhorar os salários e as condições de trabalho pessoal de seus associados e, dispensando a intervenção de um patrão ou empresário, se propõem contratar obras, tarefas, trabalhos ou serviços públicos ou particulares, coletivamente por todos ou por grupos de alguns"

Dentro do campo das cooperativas de trabalho, além da classificação exposta anteriormente e creditada a DRIMER⁵⁰, interessante mencionar a distinção produzida pela Universidade do Vale Rio dos Sinos, de São Leopoldo-RS⁵¹ que agrupa tais sociedades em: (i) **cooperativas de produção coletiva**, tendo como

⁴⁹ Definia porque o decreto 22.239/32 foi revogado em 1966 através do Decreto-Lei n. 59/66.

⁵⁰ DRIMER, Alicia Kaplan de. Apud OLIVEIRA, Terezinha Cleide. O Desenvolvimento das Cooperativas de Trabalho no Brasil. São Paulo: OCB. 1984. p. 36.

⁵¹ PÉRIUS, Vergílio Frederico. As Cooperativas de Trabalho – alternativas de trabalho e renda. Artigo de circulação interna da Universidade do Rio dos Sinos UNISINOS, instituição que abriga a Associação Internacional de Direito Cooperativo (AIDICOOP).

exemplo as Cooperativas de Produção Agropecuária – CPAs, ligadas aos movimentos de assentamento dos sem-terra; (ii) **organizações comunitárias de trabalho**, como os Kibutz, de Israel; (iii) **cooperativas de trabalho que dispõem de um capital, equipamentos e instalações próprias**, entendendo-se àquelas de produção industrial, agrícola e artesanal; (iv) **cooperativas de profissionais liberais, autônomos** como a cooperativa de médicos (UNIMED) e de dentistas (UNIODONTO) e, (v) finalmente, as **cooperativas de mão-de-obra**, que operariam nas instalações de outras empresas - as tomadoras de seus serviços.

Trata-se de uma classificação pouco profunda, embora contemple os principais ramos da atividade cooperativa relacionada com o trabalho; entretanto, mas serve para esclarecer as diversas formas que as cooperativas de trabalho podem apresentar, uma vez que parte da dedução decorrente da observação da realidade.

Também, auxilia no exame das reais deficiências do sistema e contribui no sentido de que não se confunda o eventual sucesso de um ramo das cooperativas de trabalho com a obrigatória validade de outra forma não idêntica e muitas vezes fraudulenta.

A importância de ambas classificações é no sentido de estabelecerem claramente a distinção entre o simples conceito de “cooperativa de trabalho” e as diversas formas que essas agremiações podem assumir. Principalmente, que não se confundem, todas, com as cooperativas de mão-de-obra.

Justifica-se a importância pelo fato de que, reconhecidamente, alguns tipos de cooperativas de trabalho (produção e comunitárias) possuem poucos pontos que

admitem ataque axiológico-conceitual, enquanto muitas cooperativas de mão-de-obra podem ser colocadas na berlinda entre a legalidade e fraude.

Ao se tratar de “cooperativas de trabalho” como gênero, ou como diz MAUAD⁵² “*organizações laborais*” resta imprescindível tecer alguns comentários sobre as diversas espécies, embora, ao final, o enfoque principal fique restrito às cooperativas de mão-de-obra.

A classificação proposta por Alicia Kaplan de Drimer, já referida anteriormente, tomando como parâmetro a seleção de atividades dos cooperados permite a perfeita compreensão dos limites que se deve respeitar para ver caracterizado cada sub-ramo cooperativo trabalhista e, por essa razão, será adotada para efeitos estudo detalhado, embora se trace superficial paralelo com outras classificações oportunamente identificadas.

Nas ***cooperativas de produção*** a característica preponderante é a propriedade, pelos próprios cooperados, dos meios produtivos, dos estabelecimentos e maquinário. Nesta forma de organização os cooperados são verdadeiramente os donos do próprio negócio. Assim, se assumem o risco da produção, por outro lado obtém os benefícios e apropriam-se da *mais-valia*. Não se confundem, contudo, com as *cooperativas para a colocação da produção* em que cada um apresenta apenas o seu produto para ser comercializado conjuntamente.

Nessas cooperativas o associado não deixa de ser trabalhador. Ele próprio confecciona o produto final, podendo, inclusive, admitir alguns empregados -

⁵² MAUAD, Marcelo. Op.Cit.

hipótese remota e discutível. O que interessa é que o trabalho empregado se transforma em trabalho cooperado, eliminando-se o patrão.

Também na classificação apresentada por PÉRIUS⁵³, essa forma de cooperativas está presente na denominação de **cooperativas de trabalho que dispõem de um capital, equipamentos e instalações industriais próprias** sendo relacionadas mais com a produção industrial e artesanal.

SINGER⁵⁴, ao caracteriza-las como *novo cooperativismo*, referindo-se ao novo impulso que essa forma de associação obteve em face do agravamento do desemprego a partir da última década do século XX, identifica tais organizações como sendo *empresas autogeridas* que se encontram agrupadas, no Brasil, na ANTEAG – Associação Nacional de Trabalhadores de Empresas Autogeridas e de Participação Acionária ou na Associação Brasileira de Autogestão.

Já nas **organizações comunitárias de trabalho**, presentes em ambas as classificações⁵⁵, o modelo não se distancia muito da primeira forma apresentada, apenas restando mais presente o fato de que a propriedade dos bens é caráter preponderante, enquanto nas cooperativas de produção pode haver apenas a posse dos meios, isto é, o acesso aos bens se faz através de contratos variados de locação, comodato, uso-fruto e outras formas.

⁵³ PÉRIUS, Vergílio Frederico. As Cooperativas de Trabalho – alternativas de trabalho e renda. Artigo de circulação interna da Universidade do Rio dos Sinos UNISINOS-RS, instituição que abriga a Associação Internacional de Direito Cooperativo (AIDICOOP). 1998.

⁵⁴ SINGER, Paul. Cooperativismo e Sindicatos no Brasil. Artigo publicado pela “internet” no “site” www.cooperativas.com.br.

⁵⁵ Tanto na classificação de Alícia Kaplan Drimer como no texto produzido pela UNISINOS – As Cooperativas de Trabalho – alternativas de trabalho e renda -.

Outro aspecto relevante é que, nesta forma de associação, o caráter de solução comunitária, setorial e regional do problema do trabalho faz com que a afinidade societário-associativa seja maior e com vínculo extra-econômico mais acentuado (familiar, afetivo, racial). Possuem, ainda, forte destaque para atividades de formação dos membros, quer profissional, quer intelectual e/ou artística.

Sob tal forma de apresentação podem ser citados exemplos como os *kibutz* de Israel, os *Ejid*os, no México, as *comunas* na China e os *kolkhoz* na Rússia.⁵⁶ Estão presentes em especial nas atividades agropecuárias e no Brasil decorrentes dos assentamentos dos “trabalhadores rurais sem terra”, agrupados nos PAC’s Projetos Alternativos Comunitários - que contam com o apoio da *Caritas*.⁵⁷

Uma terceira subdivisão diz respeito às **cooperativas de trabalho propriamente ditas**, nas quais verifica-se que a posse ou propriedade do capital social é reduzida. Constituem organizações cuja finalidade é contratar trabalho de outras pessoas físicas ou jurídicas e distribuí-lo entre seus associados. Não se trata, ainda, das *cooperativas de mão-de-obra*.

Elimina a presença de intermediadores de mão-de-obra, que geralmente obtém ganho sobre a exploração dessa atividade de intermediação, ganho esse que passa para o trabalhador diretamente. Permite, ainda, uma negociação melhor com o tomador do trabalho, na medida que desonera-o dos encargos sociais.

Outrossim, tem como característica a reunião dos trabalhadores associados em um local próprio para a realização do trabalho, em geral, na própria cooperativa e retira a presença constante do empregador, afastando o caráter de subordinação

⁵⁶ MAUAD, Marcelo. Cooperativas de Trabalho. Sua relação com o Direito do Trabalho. São Paulo: LTR. 1999.p. 83.

direta. Vinculando os trabalhadores ao tomador do serviço apenas pelo volume e qualidade deste mesmo serviço estabelece a autonomia pela possibilidade de negociação do preço do trabalho.

Esta é a forma mais comum de cooperativas de trabalho tanto no Brasil como na América Latina, segundo dados da própria OCB (Organização das Cooperativas Brasileiras).

Em relação às **cooperativas de mão-de-obra** – quarto sub-grupo, a principal característica é *tornar-se uma subempresa dentro da empresa*⁵⁸. Dessa forma, podem ser definidas como sendo aquelas em que: *”Os associados trabalham com o material da empresa e combinam com esta as condições de trabalho a ser executado, tendo por isto certa autonomia de decisão e autocontrole.”*⁵⁹ Embora haja referência ao funcionamento adequado em outros países como França e Suíça, é muito tênue o limite entre essa forma de prestação de serviço e aquela que se dá na relação de emprego.

Neste tipo de cooperativa os cooperados e a própria organização não se relaciona com o mercado e sim, exclusivamente, com os tomadores do serviço, diminuindo a margem de autonomia, diminuindo a barganha de negociação e aumentando a dependência e a subordinação.

MAUAD⁶⁰, lança a sua própria classificação. Agrupa as organizações que com bens próprios produzem e prestam serviços, na espécie *cooperativas de produção e*

⁵⁷ Dados colhidos do artigo de SINGER, Paul. Cooperativismo... Op. Cit.

⁵⁸ Denominação de Alicia Kaplan de Drimer. Op. Cit.

⁵⁹ MAUAD, Marcelo. Op. Cit. p. 83.

⁶⁰ MAUAD, Marcelo. Op. Cit. p. 95.

de serviço, nas quais o que se negocia com terceiros é o objeto do trabalho e não a força de trabalho em si mesma.

Destaca num segundo sub-grupo as *cooperativas de mão-de-obra*, caracterizando-as como sendo aquelas que apenas disponibilizam a mão-de-obra às empresas, sem possuírem os meios e fatores de produção.

Sub-classifica, ainda, em *cooperativas comunitárias de produção*, cujas características conferem com aquelas já expostas anteriormente e, finalmente, as *cooperativas mistas*, que podem agregar diversas atividades, combinadas com alguma forma de prestação de trabalho.

Também não há nenhuma contribuição significativa na classificação desse autor, mesmo porque interessa ao estudo, especificamente o grupo que logrou denominar de *cooperativas de mão-de-obra* e que DRIMER⁶¹ subdividiu em *cooperativas de trabalho propriamente ditas* e *cooperativas de mão de obra*, ambas com o objetivo de alienar a força de trabalho, sem dispor de estrutura produtiva própria.

A título de ilustração, registra-se que, em 1999, o Brasil contava com cerca de 1.019 Cooperativas de Trabalho, o que representa um percentual de 19,9% do total de cooperativas existentes e significa a associação de mais de 239.000 pessoas (cooperados). A mesma fonte informa que apenas o segmento agropecuário supera o cooperativismo do trabalho e que, deste, 30 são cooperativas voltadas para o

⁶¹ DRIMER. Alicia Kaplan de. Apud OLIVEIRA, Terezinha Cleide. O Desenvolvimento das Cooperativas de Trabalho no Brasil: OCB. 1984.

artesanato, 28 para fins culturais, 217 relacionadas com transportes e 744 com fins diversos.⁶²

A estatística acima permite concluir que há formas de organização cooperativa que não observam as peculiaridades profissionais dos associados, de modo que acabam sendo classificadas como *diversos*, o que reflete outro problema do sistema: o embaralhamento de objetivos dentro de uma mesma estrutura.

A esse respeito, há que se registrar, que um dos pontos em que as cooperativas de trabalho se tornam mais vulneráveis às críticas, diz respeito, justamente, à miscigenação de particularidades profissionais, o que não permite identificar interesses comuns, a não ser a mera necessidade de trabalho.

A crítica se justifica pelo fato de que, se é da natureza da associação cooperativa a identificação de objetivo comum e se é objetivo primordial da estrutura servir aos seus cooperados, se faz necessário que estes associados tenham as mesmas necessidades profissionais a serem adimplidas, para poderem trabalhar juntos na busca da solução.

Como podem identificar-se os interesses de um motorista de caminhão, com aqueles de um trabalhador da construção civil (pedreiro) e deste com um enfermeiro que, por seu turno, teria que identificar-se profissionalmente com o cortador de grama autônomo e este com o torneiro-mecânico ? Pois, é o que pretendem muitas

⁶² Anuário do Cooperativismo Brasileiro de 1999. Brasília: OCB – Organização das Cooperativas Brasileiras.

cooperativas quando reúnem tal gama de atividades em uma só entidade, quando admitem tal diversidade entre seus associados.

CAPÍTULO II

DIREITOS TRABALHISTAS NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988 E PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO.

Ao lançar as primeiras considerações que permitem o desenvolvimento do trajeto proposto para esta pequena obra, cabe a justificativa à proposição de estabelecimento, já neste capítulo, do sedimento sobre o qual são lançados os alicerces, a estrutura e a finalização do discurso.

A busca inicial de reporte na Constituição Federal decorre da necessidade de, obedecendo o ordenamento positivo que é a base normativa ditada pelo sistema implantado, permanecer na estrutura convencional de análise, como forma de dar substancialidade ao estudo. Fincam-se, pois, suas raízes no que se logrou definir como o mais próximo do conjunto de anseios de um povo, (reunido sob a forma de

um estado), e que, por decorrer de um processo dito democrático, é o reflexo estilizado desse mesmo povo, assim como goza de uma aura de “verdade suprema”, já endeusada por LASSALE quando afirma ser a Constituição: *“o que há de mais sagrado, de mais firme e de mais imóvel, no espírito unânime dos povos”*¹.

Algumas categorias são tratadas como pressupostos conhecidos a fim de que não se torne interminável a conceituação acesssória, e dessa forma prejudiquem o enfoque principal, que está voltado para o exame das normas constitucionais e para os princípios do Direito do Trabalho.²

O limite estabelecido para o estudo, dentro apenas do Direito do Trabalho, na verdade não fica condicionado aos contornos jurídicos positivos desse ramo do Direito, mesmo porque necessita e tem por suporte normas de hierarquia superior que regem não só o âmbito do estudo “jus laboralista”, como outros ramos que embora cientificamente distintos, estão intrinsecamente relacionados com o fato social em questão, qual seja, o surgimento de cooperativas de trabalho em substituição às formas tradicionais de contratação de trabalhadores, principalmente, em contraposição à relação de emprego e as conseqüências jurídicas que decorrem dessa nova realidade.

Os fatos da vida humana não escolhem, por precaução, determinados ramos científicos, jurídicos ou acadêmicos para acontecerem, decorrem isso sim da própria evolução (ou involução) das relações sociais e econômicas, espontâneos ou

¹ LASSALE, Ferdinand. A Essência da Constituição. Rio de Janeiro: lumen Iuris, 1998, p. 36.

² Nesse sentido, tem-se como de domínio as expressões: “teoria kelseniana”, “cooperativas de trabalho”, “direitos fundamentais”, “direitos sociais”, “neo-liberalismo”, “capitalismo”, e até mesmo “globalização”. “Globalização” que é mote para grande parte desse estudo e “cooperativas de trabalho” merecem capítulo próprio para seu esmiuçamento.

provocados, aleatórios em relação à ciência e direcionados segundo objetivos coletivos subjetivos, não raro político-ideológicos.

O surgimento de cooperativas de trabalho, principalmente nos países em desenvolvimento, como o Brasil, não se dá dentro de uma evolução programática e nem se limita ao campo do Direito do Trabalho. Surge como decorrência de uma necessidade social e econômica, sem se preocupar com as conseqüências multidisciplinares que possam envolver sua análise; por isso, deve ser enquadrado dentro de determinadas estruturas legais, já conhecidas, que permitam uma discussão quando aos seus fundamentos axiológicos, independentemente de sua finalidade social e de sua aparente validade.

Essas relações interessam especialmente por terem conseqüências econômicas dizes de forma (i) direta à busca de trabalho e à fuga do desemprego e (ii) indiretamente à obtenção da subsistência que passou a ser também luta pela sobrevivência, numa sociedade pós-industrial que se preocupa em definir o futuro do trabalho e, muito mais, o futuro do emprego ou até mesmo a sua extinção programada³.

Uma das mais sérias constatações dessa evolução social que, com certeza, será discutida no decorrer deste trabalho está claramente expressa na frase de RIFKIN, que analisa a questão do fim do emprego em uma sociedade pós-industrial e assim se situa: *“Estamos entrando numa fase da história do mundo – em que cada*

³ Nesse sentido ver a obra de JEREMY RIFKIN. “O FIM DOS EMPREGOS. O declínio Inevitável dos Níveis dos Empregos e a Redução da Força Global de Trabalho”. São Paulo: Macron Books, 1995.

vez menos trabalhadores serão necessários para produzir bens e serviços para a população global."⁴, mais adiante vaticina

*"(...)o triunfo da tecnologia parece mais uma praga amarga, um réquiem para aqueles que serão forçados à redundância pela nova economia global e pelos impressionantes avanços na automação, que estão eliminando tantos seres humanos do processo econômico. Para eles, o futuro está repleto de medo e não de esperanças, de fúria crescente e não de expectativas. São os párias da aldeia global. Às vésperas do terceiro milênio, a civilização encontra-se vacilante entre dois mundos muito diferentes, um utópico e cheio de promessas e outro real e repleto de perigo."*⁵

Demonstra, dessa forma, o leque de conseqüências multidisciplinares⁶ que projeta qualquer alteração ao campo do trabalho e do emprego, na medida que afeta não só a própria vida das pessoas como indivíduos, mas também a sua existência como grupo e que no ideário popular tem como pano de fundo permanente o "fantasma do desemprego" como o símbolo do um mal imediato.

É da apreciação dos efeitos sociais resultantes do movimento político econômico que surge o grande problema a ser resolvido, qual seja, o desemprego, o qual tem, embora equivocadamente, nas cooperativas de trabalho, uma forma de combate, aparentemente válida e preconizada pela ideologia neoliberal⁷ como parte de sua cartilha desregulamentadora⁸.

⁴ RIFKIN, J. O Fim os Empregos. O declínio Inevitável dos Níveis dos Empregos e a Redução da Força Global de Trabalho. p. xviii.

⁵ RIFKIN, J. Idem, p 239-240.

⁶ Multidisciplinares na medida que envolvem não só o Direito do Trabalho, mas princípios de Economia, aspectos da Sociologia, e como afirma JEAN BAUDRILLARD, perturbações psico-fisiológicas, relacionadas com o aspecto médico.

⁷ Segundo RIEGEL. Estevão. Globalização, Neoliberalismo e Flexibilização: Direitos e Garantias. Capítulo da Obra "Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho. Organizadores Edmundo Lima de Arruda Junior e Alexandre Ramos. Curitiba: IBEJ. 1998. p. 137: "Os ideais liberais eram consubstanciados nos parâmetros de um estado mínimo, de uma política de "laissez-faire, laissez-passer", tudo direcionado e fundado em um novo ente de ficção, também emergente, o mercado, que, guiado por leis naturais, terminaria por ser o grande provedor das necessidades do cidadão. O que

Antes porém de analisar-se especificamente tais questões torna-se elementar lançar substrato na Constituição da República Federativa do Brasil.

Não é, contudo, sem razão que o aspecto trabalho passou a fazer parte da mais alta normatividade. É de JUCÁ a justificativa:

“Ora, na medida que o fator trabalho inseriu-se no universo complexo da organização da sociedade, e, mais, a massificação brutal daqueles que vivem do trabalho – trocando-o por utilidades indispensáveis para a sobrevivência – cresceu, e o insumo/mercadoria trabalho/mão-de-obra passou a ter o seu valor de troca flutuando na equação oferta/demanda, instalou-se a questão social, com o confronto exacerbado entre o capital e o trabalho, custando vidas, recursos e gerando a insegurança para a sociedade; esta ocorrência ganhou a dimensão política, consubstanciando, assim, conforme já se viu antes, em fator real de poder, e como tal, inseriu-se na formulação da equação política.”⁹

É com o desenvolvimento de um mesmo alicerce constitucional que também se pretende defender os princípios fundamentais¹⁰ do Direito do Trabalho, na sua condição de integrantes da mais alta normatividade estrutural a ponto de poder chamá-los de “princípios fundamentais do Direito do Trabalho” e ao transportá-los às

pregam os liberais hodiernos, se dizentes NEOS, são exatamente os mesmos conceitos de duzentos anos passados(...).”

⁸ RAMOS, Alexandre Luiz. Acumulação Flexível, Toyotismo e Desregulamentação do Direito do Trabalho. Capítulo da Obra “Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho. Organizadores Edmundo Lima de Arruda Junior e Alexandre Ramos. Curitiba: IBEJ. 1998: “A globalização neoliberal é resposta econômica à crise, decorrendo da necessidade de o capital intensificar a exploração dos mercados existentes e de explorar novos mercados(...). A desregulamentação do Direito do Trabalho decorre da alteração do modo de acumulação capitalista.” . p. 255.

⁹ JUCÁ, Francisco Pedro. A Constitucionalização dos Direitos dos Trabalhadores e a Hermenêutica das Normas Infraconstitucionais. São Paulo: LTR, 1997, p. 34.

¹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. São paulo: Saraiva. 1996. P. 239. Elenca os princípios que entende fundamentais do Direito do Trabalho “**princípios fundamentais que são características de nosso ordenamento**”, dentre os quais aqueles que serão estudados especificamente neste trabalho, como o princípio da proteção, da continuidade, da irrenunciabilidade e da primazia da realidade e que nada mais são que: “verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de orem prática operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades de pesquisa e da práxis”. Conceito obtido de MIGUEL REALE. Lições preliminares de direito. São paulo: Saraiva, 1980, p. 299.

relações individuais de emprego e posteriormente de trabalho¹¹, reclamar em seu favor a verdadeira natureza constitucional fundamental, opondo-a como escudo às investidas legislativas desregulamentadoras¹².

A identificação dos direitos dos trabalhadores dentro do grupo dos Direitos Sociais Constitucionais não se apresenta como novidade, mas visa a reafirmar a sua condição e importância para que o “manuseio” posterior, se dê de acordo com a sua verdadeira condição: pressuposto inquestionável, cujo conteúdo valorativo não seja decorrência de mera construção doutrinária e sim da própria textualidade constitucional que os eleva à condição de Direitos Fundamentais.

Nunca é demais lembrar que se convive em uma estrutura jurídica positivada e como diz KELSEN: “*O reclamo político-jurídico de garantias da Constituição responde ao princípio específico da máxima juridicidade da função estatal, própria do Estado de Direito*”¹³, de modo que sempre que se reclama atitudes não só do governo como das forças políticas do país, há que se atentar irremediavelmente ao texto constitucional, como primeiro reporte, ao qual ninguém poderá atribuir periclitância.

¹¹ Não mais se pode restringir a apreciação do problema do desemprego apenas ao âmbito do emprego, que é espécie, sem buscar soluções quanto ao gênero trabalho.

¹² Um primeiro conceito de desregulamentação pode ser apresentado como “revogação incondicional das leis”, in MACCALOZ, Maria Salete. GLOBALIZAÇÃO NEOLIBERALISMO E DIREITOS SOCIAIS. Rio de Janeiro: Editora Destaque, 1997., e que nada mais é que a não aplicação da lei existente em face de novas normas, muitas vezes não revogadoras explicitamente daquelas que compõem o sistema jurídico e sim autorizadoras implícitas do descumprimento das primeiras. Na mesma obra interessante o comentário que segue: “A legislação é mantida apenas para a sustentação do discurso político falacioso, da existência do duplo regime; o “antigo” intocável, mas que não protege mais ninguém, pela ausência de destinatários, e, o novo cuja finalidade menos protecionista tem por objetivo ampliar o mercado de trabalho”. p.13.

¹³ KELSEN, Hans. *Quién debe ser el defensor de la Constitución?*. Madri (Espanha): Tecnos, 1995, p.4

Oportuna a transcrição de diálogo da obra de Shakespeare, apresentado por IHERING, onde o personagem exige o seu direito com base apenas na lei, cujo descumprimento põe em questão todo o ordenamento jurídico em que inserida.

*“a libra de carne que ora exijo
foi comprada a bom preço,
e por isso eu a quero.
Que vossa lei se cubra de vergonha,
Se ma recusardes!
Pois então a lei de Veneza nenhuma força terá.
... invoco a lei
... no título que ora exhibo fundo minha pretensão.”¹⁴*

Atualizando tal exemplo, poder-se-ia reproduzir a situação de um trabalhador que, sem emprego, invocasse a lei (Art. 6º da Constituição Federal de 1988), a qual garante trabalho a todos, e com base nessa lei exigisse do Estado¹⁵ tal trabalho remunerado, sob pena de tornar sem validade todo o sistema de normas “*cubriendo de vergonha*” a própria lei.

Poderia fazê-lo tendo como único título válido a Constituição da República Federativa do Brasil, que foi elaborado pelo Estado através de um dos seus poderes e por este deve ser obedecida.

O objetivo de salientar as normas legais é justamente dar valor a esse *título*, para que, com ele, se possam invocar os direitos que prevêm.

Por outro lado, a identificação de princípios doutrinariamente consagrados, tem, no Direito do Trabalho, senão o frescor das novas discussões, o enlevo da

¹⁴ Shakespeare. Apud IHERING, Rudolf Von. A luta pelo Direito. Rio de Janeiro: Rio. 1980. p. 78.

¹⁵ Entendido neste caso o Estado Democrático de Direito, conceituado no art. 1º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, pois as normas e princípios que seguem enumerados nesta mesma Lei, dizem respeito especificamente a este Estado preliminarmente caracterizado e que terá perante os credores dos direitos os órgãos de governo como representantes, perante os quais serão exigidos. O pólo passivo de eventual demanda neste sentido é o próprio Estado, representado pelo que se logrou denominar de “União”.

dinâmica que busca responder a uma realidade em constante modificação. Nesse sentido, RODRIGUEZ introduz seu estudo afirmando:

“O caráter fragmentário e a sua tendência para o concreto conduzem à proliferação de normas em contínuo processo de modificação e aperfeiçoamento. Por isso se diz que o Direito do Trabalho é um direito em constante formação. Compreende-se então que, a principiologia¹⁶ adquira uma maior significação, porque constitui o alicerce fundamental da disciplina, que se mantém firme e sólida, malgrado a variação, fugacidade e profusão de normas.”¹⁷

Assim, é da conjugação das normas constitucionais relacionadas aos direitos dos trabalhadores, com os princípios que orientam o Direito do Trabalho como disciplina cientificamente autônoma, que são lançados os imperativos axiológicos para o exame da realidade (cooperativas de trabalho), passando, inevitavelmente pela análise, em capítulo intermediário, das tendências socio-político-econômicas mundiais condicionadoras dessa realidade.

2.1. - Direitos Sociais Assegurados pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Quando se trata de resolver problemas, como o desemprego e a ausência de trabalho, não raro são utilizados procedimentos econômicos, baseados em princípios neoliberais, com respaldo aparente em normas infraconstitucionas, e que ignoram as normas hierarquicamente superiores existentes na Constituição Federal, tirando-lhes a importância que realmente têm.

¹⁶ Expressão utilizada por CRETELLA JUNIOR, quando trata do Direito Administrativo, em “Princípios Fundamentais de Derecho Administrativo, incluído em Estudios en Homeneje al Professor López Rodó”, t. I, Madri, 1972, p.45 (Nota transcrita da obra em que o texto se insere).

¹⁷ RODRIGUEZ. Américo Piá. Princípios de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 1993, p. 11.

Esse fato ocorre com tamanha facilidade que põe-se em dúvida a real importância que as normas constitucionais devem ter em uma organização jurídico política como aquela adotada no Brasil, em que o direito positivado é a base primordial do direito efetivado.

Poder-se-ia afirmar que há completo desacerto entre as medidas adotadas e o problema que se quer resolver¹⁸, principalmente quando são desconhecidos e imprevisíveis os efeitos colaterais que delas possam resultar e quando ofendem o conjunto de direitos já reconhecidos e consagrados pela norma constitucional.

A importância está em fixar essas normas fundamentais como pressuposto necessário, e em caracterizá-las como premissa básica irremovível, pois sobre as mesmas há que pairar a certeza de sua qualidade de direitos fundamentais constitucionais, a fim de que tudo que for construído possa ser atacado em si mesmo, mas não em sua natureza. E não se trata aqui apenas da natureza político-formal de tais direitos, senão que da própria dimensão substancial da democracia que representam, que se opõe àquela dimensão formal comumente reconhecida.

Distinção esta proveniente das lições de FERRAJOLI que ao analisar os direitos fundamentais busca responder à seguinte questão: *“em que sentido os direitos fundamentais incorporam valores prévios mais importantes que os da democracia política?”*.

¹⁸ Como é o caso das Cooperativas de Trabalho que, em muitos casos, são criadas para combater o desemprego e não para que cumpram sua finalidade específica de se voltar em favor dos cooperativados e tampouco cumprir seus objetivos substanciais.

“A resposta a esta pergunta, mesmo porque relacionada ao plano dos conteúdos dos direitos fundamentais, é a natureza das necessidades protegidas por eles e em grande parte consequência da análise que precede sobre seus caracteres estruturais: universalidade, igualdade, indisponibilidade, atribuição ‘ex lege’ e categoria habitualmente constitucional”¹⁹.

Como se não bastasse, OLVERA, ao caracterizar a natureza da Constituição associa-a fortemente aos princípios e valores de uma realidade social palpável e assim se expressa:

“O conceito aberto da Constituição sugere a influência desta sobre o resto do ordenamento jurídico, porém não somente pelo fato de ser a figura jurídica de maior hierarquia, senão como condensação normativa dos princípios e valores que pertencem a uma realidade social de convivência e tangível”²⁰

Além dessa fixação de conceito e natureza, relança-se breve discussão sobre a eficácia desses direitos que, conjuntamente, constroem o sistema de princípios, tão caro ao Direito do Trabalho e tão útil na aplicação das normas que a ele estão afetas.

O próprio Estado Democrático de Direito²¹, fundado nas normas constitucionais que o caracterizam, através de seus órgãos de ação²², passa a ter compromissos diferenciados e obrigações crescentes em decorrência da classificação das normas sociais como de maior importância, quando confrontadas com os direitos individuais, historicamente anteriores e hierarquicamente inferiores.

¹⁹ FERRAJOLI. Luigi. "Derechos e Garantías. La Ley del Más Débil". Madrid (Espanha): TROTTA, 1999, p. 50.

²⁰ OLVERA, Oscar Rodríguez. Teoría de Los Derechos Sociales en la Constitución Abierta. Granada (Espanha): Comares. 1998, p. 140.

“El concepto abierto de la Constitución sugiere la influencia de ésta hacia el resto del ordenamiento jurídico, pero no solamente por efecto de ser la figura jurídica de mayor jerarquía, sino como condensación normativa de los principios y valores que pertenecen a una realidad social convivencial y tangible.”

²¹ Definido no art. 1º da Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988.

“A atuação do Estado é diferenciada para os direitos de primeira geração, chamados direitos de liberdade, e para os direitos de segunda geração, os direitos sociais. Para o exercício dos primeiros, basta que o Estado contenha um sistema de normas que previna ou reprima o seu desrespeito, enquanto para os segundos, é reclamado do Estado uma atuação que implique não só em um sistema de coerção que limite o seu descumprimento, mas também uma atuação que qcqbe por repercutir na própria sociedade, principlamente em suas relações econômicas.”²³

Ao tratar-se de direitos sociais, com base constitucional, pretende-se conduzir breve análise daqueles direitos elencados nos artigos 6º, 7º e 170 da Constituição Federal de 1988, dedicando especial ênfase a alguns, especificamente, a fim de estabelecer claramente a sua existência no universo jurídico pátrio; mas, não só isso, como também atribuir-lhes o verdadeiro valor normativo e evidenciar as características que os levam a ser tidos como fonte de princípios.

Dentro dessa finalidade, busca-se consubstanciar a delimitação objetiva de tais normas constitucionais, chamando à responsabilidade este mesmo Estado, uma vez que são “obrigações” suas muito mais que direitos dos cidadãos, e que, aparentemente, lhe dão a fisionomia de “estado social”²⁴ a ponto de ao ser promulgada ter recebido pelo presidente da Assembléia Constituinte, em seu discurso, o adjetivo de “*constituição cidadã*”. Estado este que em relação a muitos

²² Entendidos tais órgãos como sendo a estrutura político-administrativa, em que são distribuídas as parcelas de competência, principlamente, no Executivo Federal que atua de forma positiva estabelecendo as políticas de governo.

²³ ARRUDA, Katia. DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO. Sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal. São Paulo: LTR. 1998, p. 29.

²⁴ A esse respeito oportuna a distinção apresentada por CADEMARTORI, Sérgio. Estado de Direito e Legitimidade. Uma abordagem garantista. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 1999, p. 160. “Quando as constituições incorporam apenas as proibições em garantia dos direitos de liberdade, tem-se caracterizado um *estado de direito liberal*; quando incorporar também obrigações correspondentes aos direitos sociais, estaremos perante um *estado de direito social*”.

direitos dos trabalhadores, permanece “deitado em berço esplêndido”, em perfeito acordo com a doutrina do “laissez-faire, laissez-passer”²⁵.

GUERRA FILHO ao discorrer sobre a dimensão dos direitos fundamentais entende que os mesmos não podem ser confundidos como simples direitos subjetivos públicos na medida que possuem também o caráter objetivo. Para o mesmo autor a dimensão objetiva “(...) é aquela em que os direitos fundamentais se mostram como princípios conformadores do modo como o Estado que os consagra deve organizar-se e atuar”²⁶. Retira, pois, a passividade e obriga à ação.

Trata-se, portanto, de estabelecer e fixar a importância das normas sociais relacionadas com o trabalho, e a obrigatoriedade do Estado de respeitá-las em seu modo de organizar-se e atuar, ou pelo aspecto oposto, da iniciativa em resistir e combater os procedimentos que levam ao desrespeito a tais normas.

Para o Direito do Trabalho são as normas constitucionais verdadeiras fontes de princípios e justificadoras de sua principiologia²⁷.

²⁵ Literalmente traduzido em “deixai fazer, deixai passar” e que representa toda uma teoria econômica defendida por ADAM SMITH, em que a economia deveria obedecer ao jogo da mão invisível do mercado que sempre se auto regularia em face das forças do oferta e da procura de bens e serviços. Ver a respeito SMITH, Adam. A riqueza das Nações. Rio de Janeiro: Ediouro/Tecnoprint. 1986. Nesse sentido verifica-se uma posição estatal muito mais pelo “laissez- passer”, naquela posição de passividade que exclui responsabilidades e permite interpretações políticas diversas, de acordo com o momento e o objetivo, e discursos diferenciados de acordo com a composição da platéia.

²⁶ GUERRA FILHO, Willis Santiago. Processo Constitucional e Direitos Fundamentais. São Paulo: Celso Bastos. 1999. p. 39.

²⁷ Embora mais adiante se adentre especificamente ao exame dos princípios e sua relação com as normas constitucionais fundamentais, basta por ora que se apresente o que PAULO BONAVIDES considera como terceira fase da normatização dos princípios, fase pós-positivista, na qual: “ há uma hegemonia axiológica-normativa dos princípios, que positivados nos textos constitucionais, assentam os princípios padrões pelos quais se investiga a compatibilidade da ordem jurídica aos princípios fundamentais de estalão constitucional”. BONAVIDES, PAULO. Curso de Direito Constitucional. 5ª ed. São Paulo: Malheiros, 1994, p. 237.

Provavelmente tal preocupação dê sentido às palavras de BARROSO quando exorta: *“Para fugir do discurso vazio, é necessário ir à norma, interpretá-la, dissecá-la e aplicá-la.”*, e completa: *“Em matéria constitucional, é fundamental que se diga, o apego ao texto positivado não importa em <reduzir> o direito à norma, mas ao contrário, em <elevá-lo> à condição de norma, pois ele tem sido menos que isso”*.²⁸

É justamente esse o fundamento desta primeira parte do estudo, mostrar que o que está em evidência conceitual é norma constitucional fundamental e que qualquer discussão que se trave a respeito há que ter como premissa básica, essa condição, mesmo quando se trata de cláusula acessória como é o caso da “Gratificação de Natal”²⁹ que, no consenso geral não passa de simples parcela contratual obrigatória (obrigatória porque legal), quando na verdade possui também o seu fundamento axiológico.³⁰

BOBBIO sintetiza bem o esforço que se faz em empreender-se esta análise: *“o problema grave do nosso tempo, com relação aos direitos do homem, não é mais o de fundamentá-los, e sim o de protegê-los.”*³¹ E a primeira condição para

²⁸ BARROSO, Luis Roberto. *Interpretação e Aplicação da Constituição*. São Paulo: Saraiva, 1996, p.260.

²⁹ Direito do contrato individual de trabalho contido na norma do inciso VIII, do art. 7º da CF/88, com a denominação de “décimo-terceiro salário”. Atribui-se tal denominação ao costume, uma vez que nas relações informais a Gratificação de Natal, instituída através da Lei 4.090, de 13 de julho de 1962, é tratada por empregados e empregados com a usual denominação de décimo-terceiro salário, haja vista que constitui-se como um salário a mais por ano, além dos doze recebidos por cada mês do ano civil.

³⁰ Citamos neste momento o “décimo terceiro salário” (Gratificação Natalina), por ser dentre os direitos obrigatórios do contrato de trabalho, um dos que, pela sua simples menção não nos reporta automaticamente a um princípio, dada a sua singeleza, e pode representar um acessório contratual de somenos importância quando do trato de questões mais elementares, e nem por isso deixa de ter a natureza que tem.

³¹ BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos*. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992. p. 25

implementar a proteção aos direitos sociais constitucionais é conhecê-los e relembrá-los continuamente, lançando aos quatro ventos a sua condição hierárquica estrutural e sua natureza fundamental.

Se era aos escribas e doutores da lei que se dava conhecer as escrituras, com certeza não era a eles que se reconhecia a mais correta aplicação e obediência a tais normas, pois conhecimento nunca foi sinônimo de iniciativa, embora seja pressuposto para a efetividade, desde que transformado em comportamento eficaz.

No mesmo diapasão é de importância substancial o que diz CANOTILHO, quando afirma que: *“o problema da constituição social é um problema de transformação da realidade, a realizar pelos homens”*.³², mormente quando se verifica, em nível planetário, um avanço de ideologias perniciosas aos direitos sociais, fundamentadas exclusivamente no capital, no mercado e na rentabilidade e que restou bem sintetizada por SOUZA, quando afirma que tais tendências decorrem de:

*“...uma estratégia ‘neoliberal’ de conquista hegemônica. O que estamos presenciando é um processo amplo de redefinição global das esferas social, política e pessoal, no qual complexos e eficazes mecanismos de significação e representação são utilizados para cirar e recriar um clima favorável à visão social e política liberal. Sorroteiramente, o que está em jogo não é, apenas, uma reestruturação neoliberal das esferas econômica, social e política, mas uma reelaboração e redefinição das próprias formas de representação e significação social, da qual o desemprego dos trabalhadores é uma das ‘faces’ mais cínicas.”*³³

³² CANOTILHO. J.J. Gomes. Constituição Dirigente e Vinculação do Legislador. Contributo para a compreensão das normas constitucionais programáticas. Coimbra (Portugal): Coimbra Editora, 1994, p. 70.

³³ SOUZA, Sérgio Alberto. Direito, Globalização e Barbárie. São Paulo: LTR, 1998, p.41.

E não se trata apenas de mero fatalismo ou de temor exagerado frente aos acontecimentos nessa área, mas de verificação concreta da conjugação de forças econômico-políticas com a finalidade de suprimir direitos, principalmente, o dos trabalhadores.

Exemplo claro do trabalho direcionado e sistemático nesse sentido é o que escreve PASTORE, auto-elegendo-se arauto da desregulamentação³⁴ do contrato de trabalho e visionário das novas formas de trabalho para o novo milênio, ao referir-se à reforma da Constituição levada a efeito no primeiro quinquênio de sua vigência³⁵: *“Se não foi possível mudar a Constituição desta vez, ela terá de ser mudada mais tarde. Já não é mais possível querermos viver na base do <garantismo> que, na prática, enrijece, discrimina e joga os trabalhadores para o mercado informal. É imperioso flexibilizar o nosso mercado de trabalho.”*³⁶

Os argumentos não são eivados de ingenuidade, pelo contrário representam as novas formas de significação social, conforme se pode identificar no seguinte texto, do mesmo autor, ao considerar a evolução do emprego de uma relação de “subordinação”³⁷ para outra de “cooperação”:

*“Os trabalhadores – sendo cada vez mais donos de si mesmos – saberão como assegurar o seu futuro e quanto tempo usar para descanso, lazer, saúde, etc.”*³⁸

³⁴ Conceito de desregulamentação.

³⁵ Reforma parcial realizada em 1993.

³⁶ PASTORE, José. A Agonia do Emprego. São Paulo: LTr, 1997, p.33.

³⁷ A “subordinação” é o elemento essencial do contrato de trabalho, que faz com que sobre o empregado, subordinado, atuem as normas de proteção, lhe tira a responsabilidade no “risco do negócio” e lhe garante a uniformidade de ganho, justamente por não participar da administração e dos riscos do negócio. O menor ganho, pela maior segurança.

³⁸ PASTORE. J. A Agonia do Emprego. p. 21.

Como se aos trabalhadores fosse dado decidir plena e livremente sobre a sua própria vida ou atividade, num contexto idealista em que a liberdade de contratar pudesse ser a mesma para o profissional liberal bem sucedido e para o operário sem qualificação profissional que perambula por empregos precários e, não raro, possui família numerosa para sustentar o que lhe tolhe a última réstia de poder discricionário.

Embora de gritante ingenuidade conceitual, o discurso que defende a eliminação do contrato de trabalho e a sua substituição pelo trabalho autônomo, no qual o trabalhador passaria a ser dono de seu próprio negócio e não mais subordinado ao empregador, é atraente junto à classe trabalhadora, rende dividendos políticos e funda seu apelo no anseio emancipatório, que é tão peculiar ao ser humano.

A publicidade perniciosa, intentada por forças neoliberais, está a atacar diuturnamente e a lançar os cidadãos contra o seu próprio baluarte de direitos (Constituição), ao veicular a noção equivocada de evolução e modernidade e que se revela um caminho sem retorno por não admitir arrependimentos.

A organização do Estado brasileiro está assentado sobre uma Constituição chamada “social” instituída, ainda, sob os auspícios do “Welfare State”³⁹ que tinha como meta justamente o bem-estar social e apontava para uma progressiva

³⁹ “Welfare State” - Num primeiro conceito, representa o Estado do Bem-Estar Social e tem como característica essencial a intervenção do estado nas questões sociais como saúde, previdência, ensino e trabalho. A sua localização história é dada ARRUDA JUNIOR: “(...) ao *findar a segunda grande guerra, prevaleciam na ordem econômica mundial as políticas do New Deal norte-americano e do Estado Social, tendentes à afirmação do seu aprimoramento, o Welfare State (Estado do Bem-Estar Social)*. ARRUDA JUNIOR, Edmundo Lima de. “Os Caminhos da Globalização: Alienação e Emancipação” Capítulo da Obra “Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho. Organizadores Edmundo Lima de Arruda Junior e Alexandre Ramos. Curitiba: IBEJ. 1998, p. 15

intervenção na economia a fim de romper o modelo liberal⁴⁰ implementando a obrigação de: “...o Estado fazer profundas intervenções no domínio econômico, a fim de conciliar a propriedade e os direitos individuais com o interesse geral”⁴¹ por outro lado: “...uma grande parte da população acha-se em nítida contradição com os textos das leis e da Constituição. Há um fosso difícil de ser preenchido entre a norma jurídica e o quadro social, entre o país legal e o país real”.⁴²

Ocorre que não se trata apenas da falta de efetividade da norma constitucional e sim de um avanço sistemático contra o conteúdo desta mesma norma, do seu esvaziamento valorativo pela implementação de soluções paliativas, embora necessárias a problemas crescentes, como o desemprego e outros e que trazem consigo, justamente, o poder de minar a estrutura protetiva, até então voltada para o trabalhador.

A fim de auxiliar na proteção dessas normas é que as mesmas são pormenorizadas, para que de seu estudo advenham as justificativas necessárias para a defesa contra as investidas desregulamentadoras e para a sua manutenção no complexo de direitos atribuídos aos trabalhadores.

Na seqüência são reproduzidos alguns direitos sociais, constitucionais e também fundamentais, com breves considerações específicas, a fim de que possam ser manuseados posteriormente como categorias incontroversas.

⁴⁰ “Modelo Liberal”, entendido como o modelo de organização estatal fundado no individualismo, na liberdade de atuação econômica e na vinculação da economia apenas às leis do mercado, afastando a presença e intervenção do estado na vida do cidadão.

⁴¹ FORSTHOFF, Ernst. Stato di diritto in trasformazione. Milano. Apud. AZEVEDO. Plauto Faraco. Direito, Justiça Social e Neoliberalismo. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000, p. 91.

2.1.1- Direito ao Trabalho na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

É já no primeiro artigo do Capítulo II “DOS DIREITOS SOCIAIS”, integrante do Título II, que trata “DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS”, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que se verifica o reconhecimento do trabalho como direito do cidadão, ao lado da educação, saúde, lazer, segurança e outros. “**São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.**”⁴³

É forçoso concordar que não se trata da mesma natureza de concessão legal entre os direitos contidos no referido artigo constitucional.

Se por um lado a educação, a saúde, o lazer, a segurança, consistem muito mais em prestações que o cidadão tem o direito de receber, do Estado ou de outros órgãos, o trabalho envolve um aspecto de muito maior complexidade. Enquanto os primeiros se os recebe passivamente, sem necessariamente contraprestar, dada a sua natureza institucional, já o trabalho tem característica contratual. Como pode alguém ter o direito de celebrar um contrato bilateral, oneroso sinalagmático, se este

⁴² AZEVEDO, Plauco Faraco de. Direito, Justiça Social e Neoliberalismo. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000, p. 92.

⁴³ Conteúdo do Art. 6º, da Constituição da República Federativa do Brasil. Publicada no Diário Oficial da União nº 191, de 05 de outubro de 1988.

contrato pressupõe infinidade de cláusulas e um, embora vigiado, ajuste de vontades? Quem seria a parte obrigada a conferir tal direito?

Certamente não é nesse sentido que a Constituição Federal/88 pretende conferir o direito ao trabalho. É nas palavras de LUKÁCS, que se reconhece a verdadeira dimensão do trabalho que está por detrás da intenção do legislador: “*O quão fundamental é o trabalho para a humanização do homem está também presente no fato que a sua constituição ontológica forma o ponto de partida genético para uma outra questão vital que afeta profundamente os homens no curso de toda a sua história: a questão da liberdade. Sua gênese ontológica também se origina a partir da esfera do trabalho*”⁴⁴. É a liberdade que decorre do exercício do trabalho⁴⁵

ANTUNES, ao apreciar a questão do trabalho direciona correto seu raciocínio para a necessidade que o ser humano tem de desenvolver um “*pôr teleológico*” que acaba dando o verdadeiro sentido do trabalho. O trabalho implica o domínio do corpo humano pela consciência, pois não é mera atividade física, como ocorre com os animais irracionais. Assim se manifesta o autor mencionado: “O trabalho tem, portanto, quer em sua *gênese*, quer em seu *desenvolvimento*, em seu

⁴⁴ LUKÁCS, Georg. The Ontology of Social Being Labour (1980). In ANTUNES, Ricardo. Os Sentidos do Trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial. P.144.

⁴⁵ É necessário que se tenha consciência que quando se está a discorrer sobre o trabalho, parte-se do pressuposto do trabalho remunerado, pois, quando a Lei Maior confere o direito ao trabalho, não o faz, com vistas aos demais efeitos de um trabalho voluntário, prazeroso ou de lazer e sim com a nítida noção do sustento e da remuneração que dele advêm. O direito ao trabalho não é o direito de trabalhar pura e simplesmente, senão que o direito de trabalhar mediante remuneração, cujo ajuste, decorre das demais normas da própria Constituição, mesmo porque o *caput* do Art. 6º, ao seu final esclarece: “na forma desta Constituição”, forma esta que regula o trabalho oneroso e não gratuito. O adentramento nas relações sociológicas e mesmo na análise ontológica (ANTUNES-LUKÁCS), não excluem, pelo contrário, pressupõem a remuneração como integrante do trabalho. Parece redundante este esclarecimento, mas permite a delimitação objetiva, decorrente da preocupação com a pureza dos argumentos.

ir-sendo e em seu *vir-a-ser*, uma intenção ontologicamente voltada para o processo de *humanização do homem em seu sentido amplo*".⁴⁶

Sob esses aspectos, é possível compreender o preceito constitucional que garante a todo o cidadão o direito ao trabalho. Mas não é suficiente.

Como se afirmou anteriormente, o direito à saúde é um direito que a contrapartida não aproveita ao concedente-obrigado. Quem presta atendimento à saúde pode estar em uma situação de apenas prestar o serviço sem retorno direito. Já, o trabalho, embora seja de natureza contratual, pode ser viabilizado sem que o destinatário seja beneficiado e o preceito constitucional obedecido. Basta que se verifique que os escravos também tinham direito ao trabalho, afinal de contas, todos tinham trabalho, sempre, e não podiam queixar-se de que lhes faltava este direito e nem por isso tal prática os tornou cidadãos.

Portanto, mais que alongar-se em tão subjetivo campo no qual se poderia discorrer sobre a obrigatoriedade do Estado de garantir trabalho a todos quando a "iniciativa privada" não o faz, e de resolver o problema do desemprego de forma institucional, providenciando em trabalho mesmo que aviltante, pois trata-se apenas da categoria pura *trabalho* e que mesmo assim necessita de outros pressupostos conceituais melhor é estabelecer a qualidade em que o trabalho deve ser garantido ao ser humano, pois é esse o enfoque pretendido e porque a própria norma em apreço prevê, em seu texto final: "*na forma desta Constituição.*" ou seja, não sob qualquer forma.

⁴⁶ ANTUNES. Ricardo. "Os sentidos do Trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.

Não é qualquer trabalho que é direito do cidadão, senão aquele na forma da própria Constituição. Tem-se, pois, que indiscutível que o trabalho remunerado é um direito de todo o cidadão e um dever do Estado.

Esta constatação tem uma consequência teórica muito grave: todo o cidadão poderia, com base neste texto constitucional, estando desempregado, clamar por trabalho e exigir do estado o cumprimento de sua parte no adimplemento desse direito.

Não seria uma demanda individual e direta, senão que a justificativa para que de forma coletiva pudessem os órgãos de representação político-profissional (sindicatos, partidos políticos) contestar atos de governo que atentassem contra o sistema do emprego/trabalho, pleiteando, inclusive, pela própria declaração de inconstitucionalidade, na medida que atingem princípio básico da constituição.

E não se trata de apenas um dos preceitos constitucionais que podem deixar de ser cumpridos pelo Estado, (como de fato, muitos o são) senão também de um mandamento de natureza vital, diverso do lazer, educação e segurança, pois diz respeito diretamente à sobrevivência. O cidadão pode “vegetar” sem educação, segurança e lazer, mas não poderá subsistir sem o alimento que advém do produto de seu trabalho.

Pode-se desviar o raciocínio ao chegar à conclusão de que é o alimento que é substancial e não o trabalho que possibilita a aquisição desse bem da vida. Ocorre que não há preceito constitucional que garante alimento e sim que garante trabalho.

A segunda conclusão é que o trabalho garantido pela lei maior é aquele que, remunerado, garanta outros bens vitais, outros direitos, que também são regulados pela constituição.

2.1.2. - Estudo comentado do art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I – relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos:

Desconhecendo-se, por ora, o exame dos “*outros direitos que visem a melhoria de sua condição social*”, procede-se ao exame do preceito contido no inciso primeiro.

O Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, em seu art. 10, prevê, de forma provisória, alguns direitos decorrentes da norma principal, dentre eles a elevação da porcentagem da “*multa*” sobre os saldos do FGTS⁴⁷, de 20% para 40%

⁴⁷ FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Direito instituído pela Lei 5.107, publicada no Diário Oficial da União em 13 de setembro de 1966 e regido atual e integralmente pela Lei 8.036, publicada no Diário Oficial da União de 11 de maio de 1990. Refere-se a conta vinculada que recebe depósitos pelo empregador durante todo o contrato de trabalho e se constitui em um fundo a ser levantado pelo empregado, em determinadas ocasiões e segundo determinados requisitos.

e a garantia do emprego para o membro eleito da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e à gestante.

Essas disposições, deveriam ser tidas como provisórias; contudo, embora já transcorrida mais de uma década da promulgação da Constituição Federal de 1988, continuam como meros exemplos do objetivo que o inciso I, do art. 7º pretende alcançar e não seu conteúdo.

O que pode parecer, num primeiro momento concessão de um direito, na verdade se caracteriza pela substituição de uma vantagem maior, anteriormente vigente⁴⁸, por um paliativo, não regulamentado corretamente e que transforma o que anteriormente se tratava de direito social (garantia ao trabalho) em mero direito econômico (indenização). Com isso possibilita substancial mudança no tratamento da relação de emprego: substitui o conceito de estabilidade por mera efetividade e concede algumas garantias que não se confundem com a estabilidade, ou seja, com a certeza da permanência indeterminada no emprego.

Não é o objetivo analisar essa transformação em profundidade: é apenas o de constatar que se eliminou um direito anteriormente existente - o da estabilidade⁴⁹ - flexibilizando-se o contrato de emprego e mantendo apenas algumas garantias

⁴⁸ O preceito contido no Inciso I, do Art. 7º da CF, revoga o artigo 492 da CLT que conferiu estabilidade absoluta ao trabalhador, tão logo atingisse a marca de dez anos no emprego.

⁴⁹ A "estabilidade" aqui referida é aquela regulada pelo art. 492 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT que reza: "*O empregado que contar com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior devidamente comprovadas*". Trata-se de estabilidade absoluta, também denominada de decenal, a fim de distingui-la das estabilidades provisórias, que têm como exemplo a do sindicalista, a do integrante da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, além de outras. Não mais vigora após o advento da Constituição Federal de 1988, pois substituída integralmente pelo Sistema do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, regulado pela Lei 8.036, de 11 de maio de 1990, embora anteriormente já ocorresse parcialmente essa substituição.

provisórias condicionadas a determinados fatos passageiros e incidentais e não ao simples decurso do tempo de serviço.

Caberia toda uma discussão a fim de averiguar se ao cidadão trabalhador interessa mais a indenização momentânea pela despedida ou a manutenção do emprego, tarefa que não se justifica neste momento.

Basta a conclusão que a Constituição Federal em vigor busca preservar algumas garantias e principalmente estabelece um conjunto de norma aplicáveis à despedida arbitrária e sem justa causa, que podem ser elencadas como a **indenização compensatória** (inc. I), **seguro-desemprego** (inc. II), **levantamento dos depósitos do FGTS** (inc. III) e **aviso prévio proporcional ao tempo de serviço** (inc. XXI).

A primeira, indenização compensatória, já em exame, denota bem o rumo que as novas relações de trabalho estão a exigir, ou melhor, que as novas concepções econômicas estão a forçar o aniquilamento da garantia de manter o emprego, substituída por uma indenização econômica que visa compensar a retirada do trabalho e o lançamento no cidadão no contingente de mão de obra disponível no mercado livre.

Tal indenização se esteia na responsabilidade objetiva do empregador⁵⁰ por denunciar o contrato de trabalho arbitrariamente ou sem justa causa. Dessa forma,

⁵⁰ Entendida aqui, a responsabilidade objetiva do empregador, como sendo aquela em que basta a verificação de ocorrência do fato para que seja apurada, sem que seja necessário o adentramento às causas ou motivos e sem que estas alterem a atribuição da responsabilidade que será sempre do empregador. É o fato que implica na indenização compensatória, independente de eventuais motivos

abstrai qualquer justificativa e apenas visa indenizar, por pressuposto, sem considerar eventual aspecto subjetivo.

Dentro do enfoque que se pretende dar neste trabalho, interessa apenas, neste momento, registrar que a própria Constituição Federal adotou o direcionamento para a eliminação da vinculação perene entre trabalhador e empregador, buscando outras formas de compensar a segurança anteriormente obtida pela estabilidade no emprego. Tal atitude contribui substancialmente para a insegurança do trabalhador e o expõe mais diretamente ao oscilar do livre mercado, o que, conjugado com problemas econômicos estruturais lhe tira todo e qualquer poder de barganha, na pouca autonomia que já possuía ao celebrar um contrato de trabalho.

Resta a constatação de que a própria Constituição Federal de 1988, flexibilizou⁵¹ o direito do trabalhador, desprotegendo-o em relação ao mercado de trabalho, embora, mantendo alguns impecilhos à despedida arbitrária⁵².

ou não para a sua realização, ou mesmo eventual responsabilidade de uma ou outra parte em sua ocorrência.

⁵¹ Flexibilização pode ser entendida neste primeiro momento como "*um complexo logístico da filosofia política liberal*", cuja principal manifestação para efeitos do Direito do Trabalho é a desregulamentação ou "deslegislação", ou seja a retirada de determinados direitos do ordenamento jurídico, facultando às partes (do contrato de trabalho) inseri-los ou não no contrato, quando anteriormente eram cláusulas obrigatórias. É a redução de normas legais a respeito de cláusulas contratuais da relação de trabalho. Conclusão com base em RIEGEL, Estevão. Globalização, Neoliberalismo e Flexibilização: Direitos e Garantias. Capítulo da Obra "Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho. Organizadores Edmundo Lima de Arruda Junior e Alexandre Ramos. Curitiba: IBEJ, 1998, p. 136.

⁵² Despedida arbitrária que, no contrato de trabalho, trata-se daquela em que o empregador põe fim ao contrato sem que o empregado lhe tenha dado motivo justo para tanto, condicionada apenas aos critérios e razões afetas ao próprio empregador e a seu empreendimento. Neste tipo de dissolução do contrato não se exige motivação nem justificativa, pois atribui ao livre arbítrio do empregador a decisão quanto à oportunidade e conveniência.

a) XXI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

O inciso que ora se examina possui (i) uma disposição de eficácia imediata, quando limita o aviso prévio ao mínimo de trinta dias e (ii) outro aspecto que depende de regulamentação, mas que, passados treze anos da promulgação da Constituição Federal de 1988, não logrou ver possibilitada sua aplicação: é o que diz respeito à proporcionalidade em relação ao tempo de serviço.

Não é, contudo, de todo inócua a previsão nesse sentido, pois através de negociação coletiva⁵³, muitas categorias supriram a lacuna legal ao estabelecer, de forma provisória, limites que tornam a norma eficaz..

Não é raro se confundir o direito ao aviso prévio com obrigação de dar coisa certa (pagar), ou seja com parcela remuneratória devida por ocasião do despedimento sem justa causa. Tal equívoco advém da prática de pagamento indenizado do período contratual cujo término já está definido e onde uma das partes dispensa a outra de suas obrigações, de modo especial, o empregado de prestar o trabalho, recebendo, no entanto o pagamento respectivo, que se costumou chamar “*aviso prévio indenizado*”.

⁵³ Negociação Coletiva que dá origem aos Acordos Coletivos de Trabalho e às Convenções Coletivas de Trabalho, os primeiros firmados entre sindicato representante da categoria profissional dos trabalhadores e uma determinada empresa ou grupo de empresas e o segundo entre o sindicato da categoria profissional dos trabalhadores e o sindicato da categoria econômica, dos empregadores. São normas estabelecidas entre as categorias acima mencionadas, com validade restrita às mesmas, limitação temporal de vigência e resultantes da negociação direta, onde contribuem as forças políticas e econômicas de cada categoria.

Desta forma, o aumento do aviso prévio de trinta dias para um período maior, proporcional ao tempo de serviço, não representa aumento do valor a ser desembolsado pelo empregador na terminação normal do contrato individual de trabalho, mas e sim a dificuldade da despedida arbitrária por condicioná-la a um pré-aviso ou pré-denúncia proporcional ao tempo que o empregado trabalhou para o empreendimento, constitui-se, pois, uma valorização eqüânime por ocasião da despedida em relação à contribuição dada ao empreendimento.

Tal procedimento faz com que ambas as partes do contrato sejam beneficiadas pela manutenção prolongada do contrato, e que sejam incentivadas a tornar a relação de emprego duradoura.

De qualquer forma, proporciona ao empregado maior tempo para que, removido de uma situação de relativa segurança possa, com maior tranqüilidade, providenciar na substituição e obriga o empregador a planejar com maior antecedência as alterações no seu quadro de colaboradores (empregados) permanentes (embora não estáveis).

Em outras palavras, significa: o empregado que teve seu contrato individual de trabalho, por longo tempo junto a um mesmo empregador, deixou de preocupar-se em percorrer o mercado de trabalho, de atualizar-se em termos de oportunidades de emprego, ou mesmo de prevenir-se contra eventual despedimento, uma vez que a continuidade dada a seu contrato lhe conferiu a tranqüilidade quanto à sua manutenção no emprego e por isso, quando da eminência de dissolver-se o seu contrato, deve ter um tratamento diferenciado, ou seja, uma maior oportunidade de

reorganizar a sua vida e de planejar-se. Por esta razão que o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço cumpre esta tarefa e contempla a situação especial que se criou.

Significa, ainda, que o empregador não pode tomar atitudes de inopino, no que tange ao despedimento de seus empregados, principalmente os de contrato mais longo, e sim planejar com larga antecedência a substituição dos mesmos, evitando assim, para seu próprio bem, alteração na qualidade e quantidade da produção, que em geral ocorre quando da substituição de empregados.

Esse direito faz parte do rol daqueles que têm como finalidade amenizar os efeitos da eliminação da estabilidade por tempo de serviço⁵⁴; ainda, cria, compulsoriamente, obrigação ao empregador, ao incluir cláusula institucional num contrato particular. Constitui-se, portanto, uma ferramenta que elimina a insegurança existente nos contratos sem garantia, pela perspectiva de despedida imotivada que pode se dar a todo momento.

b) II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

Reconhecendo a situação de desamparo do trabalhador em relação à estabilidade no emprego, criou a Carta Maior um instrumento de proteção vinculado estreitamente ao contrato de trabalho, embora aplicado após a sua cessação, desde que esta não tenha sido por iniciativa do empregado: o seguro-desemprego.

⁵⁴ Assim entendida a "estabilidade decenal", regulada pelo art. 492 da CLT. Ver a respeito nota 49 .

É de elementar importância a criação desse direito, que transfere ao Estado a responsabilidade pela integridade física do trabalhador, quando desempregado, como forma de minimizar a sua desventura pela retirada da possibilidade de adquirir a estabilidade no emprego.

O Estado, com tal providência, sob o enfoque das tendências flexibilizadoras e desregulamentadoras da relação de emprego, atrai para si parte da responsabilidade decorrente do contrato de emprego, tirando do empregador o ônus. Ao invés da ingerência na iniciativa privada com normas institucionais em relação ao vínculo de emprego, o Estado atrai para si parte da responsabilidade, que vem permitir que o empregador fique desonerado paulatinamente daqueles deveres que tradicionalmente lhe cabiam.

Afora as considerações ideológicas, é mister fixar-se no fato que o seguro desemprego embora tido como direito pós contratual, devido por terceiro (Estado) e não por uma das partes do contrato só existe relacionado com este mesmo contrato e não deixa de ser um direito integrante da proteção estatal, proteção esta já não mais nos limites da relação empregatícia e sim na órbita *trabalhador – emprego*.

c) III – fundo de garantia do tempo de serviço;

Embora seja um direito que constava do rol das garantias do trabalhador, mesmo antes da Constituição Federal de 1988, o fundo de garantia por tempo de serviço adquiriu novo aspecto na medida que se tornou obrigatório. Anteriormente

era facultativo, pois convivia com o instituto “estabilidade decenal”, adquirida apenas pelo decurso do tempo, conforme prevê o art. 492 da Consolidação das Leis do Trabalho⁵⁵, e era apenas opcional.

Nada mais ocorreu que a retirada da opção (agora obrigatoriedade) uma vez que suprimida a outra alternativa (estabilidade). O que significa dizer: não obrigou o empregador a mais do que antes obrigava, apenas unificou o procedimento anteriormente dual, cuja liberdade de escolha nunca fora do empregado, na prática, e sim da discricionariedade do empregador.

Em relação a esse direito, é caracterizado em exemplo claro da proteção que o Estado pretendeu manter em relação ao empregado, obrigando o empregador que nenhuma vantagem tem com isso a depositar mensalmente proporção calculada sobre a remuneração do empregado, cujos créditos em uma conta vinculada se acumulam no decorrer da relação, equivalendo a cerca de um salário⁵⁶ por ano de trabalho.

Esse montante, contudo, não se confunde com a indenização antigüidade que ora passou a denominar-se indenização compensatória, prevista no inciso I, do artigo em apreço.

Inicialmente, o objetivo do referido fundo era mais financiar o sistema nacional da habitação que propriamente indenizar o trabalhador em face do tempo em que permanecesse em determinada empresa. Com isso denotava a proteção

⁵⁵ Consolidação das Leis do Trabalho – CLT que contempla e equivale ao texto do Decreto-Lei 5.452, publicado no Diário Oficial da União em 1º de maio de 1943 e sucessivas alterações e acréscimos.

que o Estado estava ampliando para além do contrato de emprego, ao assegurar ao mesmo trabalhador, além de direitos contratuais trabalhistas um melhor acesso a fundos financeiros que lhe favorecessem a aquisição de moradia própria.

Este aspecto perdeu força nas novas características do FGTS, embora, ainda seja uma das finalidades ou formas de utilização do montante recolhido mensalmente, mas não mais como um objetivo e sim como uma consequência ou até mesmo uma contingência, em face da possibilidade de utilização, sem prejuízo da correta liberação, dada a rotatividade e continuidade de recolhimentos.

A natureza jurídica do instituto, se assim se pode chamar, é de obrigação compulsória, vinculada ao contrato individual de trabalho, em favor do empregado, de responsabilidade do empregador, com conotação de poupança forçada, inicialmente voltada para investimento e emergencialmente utilizada para minimizar os efeitos da despedida arbitrária, na medida que fornece ao ex-empregado desençaixe extra para subsistência.

É, contudo, parcela, que só o contrato individual de trabalho exige e a ele está vinculada.

⁵⁶ Entendido salário, no contexto, como remuneração.

d) IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte, previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada a sua vinculação para qualquer fim;

V – piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI – irredutibilidade de salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII – garantia de salário nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

Os quatro incisos supra complementam o direito que está inscrito no *caput* do art. 6º, já analisado, que trata do trabalho como obrigação estatal. Como já se mencionou, não é o simples trabalho que é garantido pela Constituição Federal de 1988 e sim o trabalho que gera contraprestação pecuniária; conseqüentemente, não é qualquer prestação mas aquela que respeita alguns critérios mínimos necessários para determinados fins.

O salário, como afirma SÜSSEKIND, “por ser o principal, ou único, meio de subsistência do homem que trabalha, ele se tornou um dos instrumentos para a prática da <justiça distributiva> e, portanto, para a consecução da <justiça social>”⁵⁷.

Interessa, ao trabalho, a verificação da necessidade premente do Estado de estabelecer valores mínimos para a remuneração do trabalhador que, segundo o inciso IV, deveriam atender a diversos aspectos da vida do cidadão; mas que, na prática, não chegam nem próximos do ideal porque, com certeza, não atendem, sequer em parte as parcelas relacionadas na norma em questão. Contudo, como o objetivo não é o exame do montante ideal para tal salário e sim a necessidade de sua fixação, basta que se atenha ao fato de que deve atender às necessidades vitais básicas, que seja proporcional à complexidade do salário, irredutível (salvo negociação coletiva⁵⁸) e que, quando variável, também respeite o valor mínimo.

A própria Igreja Católica, emiscuindo-se na seara econômica e contribuindo com sua estrutura para a realização da justiça social⁵⁹, ao editar a encíclica *Mater et Magistra*, através do papa JOÃO XXIII já ponderava: “a fixação dos salários não pode ser deixada inteiramente à livre concorrência, nem ao arbítrio dos poderosos, mas deve ser feita segundo as normas da justiça e equidade”, para, mais adiante,

⁵⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999, p. 138

⁵⁸ Negociação coletiva da qual surgem os Acordos Coletivos de Trabalho e às Convenções Coletivas de Trabalho, os primeiros firmados entre sindicato representante da categoria profissional dos trabalhadores e uma determinada empresa ou grupo de empresas e o segundo entre o sindicato da categoria profissional dos trabalhadores e o sindicato da categoria econômica, dos empregadores. São normas estabelecidas entre as categorias acima mencionadas, com validade restrita às mesmas, limitação temporal de vigência e resultantes da negociação direta, onde contribuem as forças políticas e econômicas de cada categoria

⁵⁹ Justiça Social, que em termos religiosos pode ser representada por todo e qualquer ato que, independentemente de mérito ou de direito, mas baseado exclusivamente no senso moral, religioso e emocional, busca alcançar aos “despossuídos”, assim entendidos aqueles desprovidos de posse material de bens, bens e direitos que o sistema jurídico não lhes confere, com a finalidade precípua de diminuir a desigualdade.

afirmar: “ajustar o salário, em suas modalidades diversas e complementares, até o ponto em que se possa dizer que o trabalhador participe real e eqüitativamente da riqueza para cuja criação contribui solidariamente na empresa, na profissão e na economia nacional, é uma exigência legítima”.⁶⁰

Quando o art. 6º menciona que “as garantias são *na forma desta Constituição*” refere-se exatamente aos direitos que estão sendo estudados neste capítulo, além de outros consagrados em artigos esparsos da mesma lei.

Abstraindo-se toda a discussão quanto à apropriação do trabalhador pela *mais valia* resultante de seu trabalho e em relação à necessidade de fixação de um salário mínimo capaz de atender as previsões constitucionais, o que implica o exame da capacidade de pagamento da economia nacional e de toda a estrutura econômica, permanece a constatação de que a Constituição Federal de 1988 teve preocupação clara de não deixar o trabalhador à mercê das forças de mercado, pura e simplesmente.

Significa dizer que, em outras palavras, reconhece que esse trabalhador é hipossuficiente em relação a seu outro contratante e que, por isso, precisa de proteção. Em decorrência disso, e a fixação de valores mínimos de remuneração nada mais é que uma das formas de proteger um dos contratantes e afastá-lo dos exageros perversos da livre concorrência e das leis de mercado que, dadas certas peculiaridades conjunturais, podem se exacerbar de tal forma que venha a prejudicar a própria subsistência do ser humano trabalhador. É que, ao mercado não

⁶⁰ In SÜSEKIND, Arnaldo. Direito Constitucional do Trabalho. Rio de Janeiro: Renovar, 1999, p. 138

interessam conseqüências sociais ou existenciais e sim apenas oferta e procura, quantidade e preço, demanda abundante ou reprimida e oferta excessiva ou escassa.

Mais e mais evolui a concepção doutrinária de que o salário deve desvincular-se do conceito rígido de mensuração *versus* valor de acordo com a unidade de produção que representa. Caminha-se para a compreensão de que o que deve ser remunerado é a contribuição do empregado para a consecução dos objetivos do empregador, de uma maneira global e não individualizada. PLÁ RODRÍGUEZ assim condensa a idéia: “A onerosidade surge da equivalência das duas prestações em seu conjunto e não no detalhe de cada serviço e de cada pagamento”⁶¹, o que, de fato, já ocorre no próprio contrato de trabalho, quando há remuneração de períodos em que não há trabalho nenhum, como no caso das férias e descansos semanais.

SÜSSEKIND ao apreciar a questão apresenta a idéia do *salário social* em contraposição ao salário contratual. Atribuída ao autor francês PAUL DURAND (1942) mereceu o conceito de AMAURI MASCARO DO NASCIMENTO como sendo: “toda a renda ou ganho do trabalhador, necessária à subsistência própria ou familiar, seja resultante da relação de emprego, seja decorrente da seguridade social. O salário social se compõe, portanto, das parcelas pagas pelo respectivo empregador; das resultantes de fundos constituídos por contribuições das empresas em geral;

⁶¹ Apud CARVALHO. Cavalcanti de. “El régimen de los feriados pagados”, in Revista Trabajo e Seguro Social. Rio: 1995, vol. XXI, p. 57.

custeadas pela sociedade através de tributos. Nele se enquadram o salário-família, o salário-maternidade, as prestações de desemprego, o salário-acidente, etc.”⁶²

A Constituição Federal de 1988, na conjugação dos incisos do art. 7º, permite a constatação de que este é um dos seus objetivos: apresentar alternativas de subsistência além daquelas decorrentes estritamente do contrato de emprego, num verdadeiro salário social.

Cabe à fixação, também, do conceito de que essas ponderações se referem ao salário, enquanto, é sabido nem todo o trabalhador é assalariado. Assim, embora o espírito do legislador vise a proteger a todos estes, a legislação pode ser interpretada restritivamente, eliminando, eqüivocadamente, dessa proteção uma gama imensa de cidadãos pátrios. Verifica-se essa limitação quando o inciso XXXIV do mesmo artigo estende aos *avulsos*⁶³ os mesmos direitos do trabalhador com *vínculo empregatício permanente* e quando o inciso seguinte estabelece apenas algumas das conquistas aos *trabalhadores domésticos*.

Lança-se pois uma das propostas deste estudo, qual seja, a de verificar se ao trabalhador que presta serviço através de Cooperativa de Trabalho há a possibilidade de garantir limites mínimos de ganho (remuneração) como os que ora se examina.

⁶² SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito Constitucional do Trabalho. Rio de Janeiro: Renovar, 1999, p. 140

⁶³ Avulsos: “Trata-se de modalidade de trabalhador eventual, qualificado pela interposição exercida pelo Sindicato Profissional respectivo. É trabalhador subordinado, sem vínculo empregatício, que, tem a concessão de direitos trabalhistas executada por intermédio da respectiva entidade sindical, que é órgão que intermedeia a contratação de seus serviços.” Conceito obtido de DELGADO, Maurício Godinho, in Curso de Direito do Trabalho. Estudos em Memória de Célio Goyatá. Vol. I. São Paulo: LTr, 1993, p. 257.

e) XIII – Duração do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVII – gozo de férias anuais remunerados com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas insalubres ou perigosas, na forma da lei;

Na mesma esteira de regulação do direito ao trabalho, conferido através do art. 6º, prossegue o legislador estabelecendo limites físicos ao trabalho e compensações econômicas para determinadas situações, que não podem ser confundidas com a regra geral e para as quais deve haver diferenciação de tratamento, a fim de que sejam preservados outros valores do cidadão.

A própria limitação da jornada em oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, e seis horas para as hipóteses de revezamento, tem como finalidade

principal, não extenuar em demasia o ser trabalhador. É indispensável fixar um limite que se conjuga perfeitamente com a fixação do salário mínimo, pois inútil seria fixar-se valores mínimos para o salário se restasse livre a fixação da jornada, permitindo-se com isso que houvesse a redução específica do primeiro.

Portanto, verifica-se, no estabelecimento de tais direitos, a preocupação que a Lei Maior apresenta em relação ao aspecto biológico do trabalhador, em sintonia com a evolução universal do conceito de eliminação da exploração física do homem pelo homem. O próprio estabelecimento de adicional de remuneração para o trabalho em jornada extra denota a dificuldade para a utilização desse expediente.

Já a redução da jornada máxima para os casos de revezamento, decorre da avaliação médica dos efeitos da troca constante de turno e dos danos que provoca à saúde, deixando claro, mais uma vez, a preocupação humana-social em relação ao trabalhador.

O mesmo ocorre com a fixação de adicional para o trabalho noturno⁶⁴, demonstrando o reconhecimento de que este tipo de trabalho deve ser evitado e que, sendo inevitável, deve ser remunerado com valores maiores a fim de coibir a prática e ressarcir o maior esforço.

Quanto aos descansos semanais remunerados, tem-se verdadeira prestação unilateral, isso porque o empregado, não prestando trabalho, recebe como se assim o fizesse, retirando da relação trabalhista a comutatividade contratual perfeita

(específica), e transformando-a em comutatividade geral. O mesmo ocorre com as férias anuais, para as quais há, ainda, o acréscimo do valor normal para possibilitar que o empregado, durante o lazer, usufrua deste com maior qualidade de vida, com maior conforto, e faça desse descanso, verdadeiro restabelecimento de suas energias.

E por derradeiro, em relação às condições de trabalho tecnicamente insalubres, perigosos e penosas⁶⁵, também houve a fixação de adicional de remuneração que, embora não possa recompor os danos sofridos, serve de espécie de indenização e principalmente de penalidade a forçar a melhoria das condições de higiene e segurança do trabalho.

São constatações que servem para se verificar que o legislador constituinte reconheceu ao trabalhador (e principalmente ao beneficiário da relação de

⁶⁴ Adicional Noturno – direito consagrado pelo artigo 7º, inciso IX da Constituição Federal de 1988 que reza: “*remuneração de trabalho noturno superior à do diurno*”, tem o valor do adicional estabelecido no art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT: “.

⁶⁵ O trabalho penoso, insalubre ou perigoso, recebeu tratamento especial na Constituição Federal de 1988, estando inserido no inciso XXIII, do art. 7º que *trata dos direitos dos trabalhadores rurais urbanos*, nos seguintes termos: “*adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei*”. A lei ordinária já regula as hipóteses de trabalho insalubre e perigoso, sendo que em relação ao trabalho penoso, o referido artigo constitucional carece de regulamentação e, portanto, ainda, ineficaz. A caracterização das atividades insalubres depende do enquadramento das mesmas nas normas técnicas estabelecidas pelo Ministério do Trabalho, examinando-se variáveis como agentes nocivo, tempo de exposição, intensidade do agente, daí porque denomina-se de “condições de trabalho tecnicamente insalubres ou perigosos”. Já o conceito de atividades insalubres está inscrito no art. 189 da Consolidação das Leis do Trabalho: “*Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.*” Já o conceito de atividade perigosa é abstraído do conteúdo do art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT: “*São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.*” Os adicionais previstos para o adicional de insalubridade são de 10%, 20% e 40%, calculados sobre o salário-mínimo (há pequena divergência jurisprudencial a respeito da base de cálculo) e para o adicional de periculosidade é de 30% sobre o salário sem o acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

emprego)⁶⁶ determinados direitos que numa relação privada contratual, dificilmente seriam fixados, face à desigualdade na capacidade de contratar. Tidos como necessitando ser tutelados pelo Estado, foram inseridos, de forma compulsória, no leque de cláusulas contratuais, tornando institucional esse aspecto da relação e obrigando uma das partes (empregador) a parcelas que normalmente não seriam devidas.

São prescrições legais corriqueiras, mas que envolvem a tutela de direitos importantíssimos, na medida que denotam a preocupação com o estado físico do cedente da mão-de-obra, sua condição de pessoa humana, a limitação à sua exploração física, e a preocupação com sua saúde e seu bem-estar.

Automaticamente, ao limitar o horário diário/semanal de trabalho, está o legislador garantido ao trabalhador tempo para descanso, lazer, cultura e convivência familiar. Está também, garantido trabalho a outros desempregados, na medida que impede que um só trabalhador realize as tarefas que poderiam ser realizadas por maior número de cidadãos.

Não se trata, contudo, de descoberta apenas da Constituição Pátria; parte da própria *Declaração Universal dos Direitos Humanos* (N.Y. 1948) que reza: "Art.

⁶⁶ A expressão deve-se ao fato que embora o art. 7º da Constituição Federal de 1988 estabeleça direitos aos *trabalhadores* é pacífica a interpretação que os direitos elencados no mesmo referem-se aos empregados, ou seja, àqueles que prestam trabalho sob a forma de emprego (e que na CLT denomina-se de contrato individual de trabalho). Parte-se do pressuposto de que nem todo o trabalhador é empregado, uma vez que o empregado é somente quem está sujeito ao contrato individual de trabalho, academicamente denominado *relação de emprego*. Contudo, busca-se estender esse entendimento para que os demais trabalhadores também sejam contemplados com os mesmos direitos.

XXIV – Todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas”.

Mais uma vez convém uma indagação. Porque o destaque para tais direitos, se os mesmos são incontestes em relação ao contrato individual de trabalho? E a resposta surge em decorrência de outras questões: o trabalho sob forma de Cooperativas de Trabalho, prescinde de qualquer limitação ao aspecto da quantidade de trabalho-dia, qualquer proteção quanto ao trabalho insalubre, perigoso, penoso, noturno e extra e qualquer estabelecimento de descanso e repouso obrigatório? Pode o livre mercado regular e garantir tais direitos, ou mesmo eliminá-los?

E cabe mais um questionamento: o preceito contido nas normas em exame pode ser interpretado apenas restritivamente, quando em seu fundamento contém aspecto axiológico da mais alta envergadura, dizente muito mais com a pessoa humana que com o próprio cidadão ou com o mero trabalhador empregado, entendido este último como aquele que presta trabalho sob a forma de contrato individual ?

f) VIII – décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

Insera-se este inciso apenas para demonstrar que se trata mais de parcela de natureza costumeira que propriamente de cláusula obrigatória face ao princípio a ser tutelado.

Embora a Constituição Federal de 1988 tenha denominado de décimo terceiro salário, corresponde à antiga gratificação natalina⁶⁷, e é com a sua denominação original que se compreende a sua finalidade: nada mais é que uma gratificação alcançada aos trabalhadores por ocasião de uma festa religiosa (Natal) cujo costume resulta em aumento do consumo e despesas com festividades, inclusive com o encerramento do ano civil.

Não se denota maior profundidade axiológica a justificar tal parcela contratual, a ponto de ser injustificável a sua inclusão como norma constitucional; decorre mais de mera repetição de preceitos que já constavam na lei ordinária que pelo seu valor intrínseco. Se assim é possível se expressar, trata-se de parcela cuja manutenção ou exclusão no rol dos direitos dos trabalhadores não depende de maiores discussões quanto à natureza e sim quanto a juízo de oportunidade e vontade.

A grande novidade a ser observada na Constituição Federal de 1988, a respeito dos direitos dos trabalhadores, é que os mesmos galgaram posto hierárquico na estrutura legal na medida que passaram a integrar o capítulo dos “Direitos e Garantias Fundamentais” quando, nas constituições anteriores, mereciam mera inclusão nas normas que tratavam da ordem econômica e social.

Tal aspecto, embora pareça de somenos importância, por tratar-se de mera engenharia formal, traz consigo conseqüências importantíssimas, uma vez que promove, junto com as normas, a natureza própria da atividade de todos os

⁶⁷ Gratificação Natalina, instituída pela Lei 4.090, publicada no Diário Oficial da União em 13 de julho

trabalhadores. ROMITA⁶⁸ assim entende tal inovação: “A orientação do texto de 1988 merece, portanto, encômios, porque o relevo por ele atribuído aos direitos sociais confere eminente dignidade ao ser que trabalha e constitui inegável fonte de inspiração para o legislador infraconstitucional, além de conter diretriz heurística endereçada à tarefa do intérprete”.⁶⁹

Com certeza não é a dignidade ao ser que trabalha, o aspecto que mais interessa ao presente trabalho, não porque o trabalhador não mereça tal tratamento, ou porque antes da Carta de 1988, por não estar corretamente localizada a normatividade que rege a atividade, o trabalhador fosse menos merecedor da atenção jurídica a que efetivamente tem direito, mas porque é inegável a importância do trabalho no contexto da organização social e porque sua valorização caminha em sentido contrário às tendências econômicas liberalizantes.

Importante seria tratar-se da dignidade do trabalhador mas, antes disso, mais importante é manter o cidadão como trabalhador, ao invés de desempregado, para, num segundo momento, tratar de sua dignidade⁷⁰, entendida esta como os aspectos secundários que orbitam a relação de emprego.

de 1962.

⁶⁸ ROMITA, Arion Sayão. Os Direitos Sociais na Constituição. São Paulo: LTr, 1991.

⁶⁹ Observe-se que o autor citado não é um esteio de defesa dos direitos dos trabalhadores, o que se observa quando manifesta seu entendimento como no texto que segue: “Já se disse que o Direito do Trabalho se propõe a realizar o socialmente desejável, mas só pode fazê-lo na medida do economicamente possível”. O que torna o elogio citado anteriormente como mera pérola. A conclusão quanto à natureza ideológica do citado autor decorre de suas próprias expressões quando afirma que: “Não é tarefa do legislador eliminar o desemprego”. Op. Cit. P. 14

⁷⁰ Trata-se aqui da *dignidade do trabalhador* e não dignidade da pessoa humana, inscrita como direito fundamental no inciso III, do art. 1º da Constituição Federal de 1988. Significa dizer, a dignidade do trabalhador pressupõe antes de tudo a dignidade da pessoa humana, mas além desta, significa, proibição de trabalho insalubre, perigoso e penoso; adicional para jornada noturna e proibição de trabalho noturno para menores de idade, adicional para o salário das férias, gratificação natalina, estabilidade para gestante, sindicalista e outros, além de todos os demais direitos acessórios que circundam o contrato individual de trabalho. É esta dignidade que se entende de segundo plano se

É justamente a “fonte de inspiração” e a “diretriz heurística” que decorre do fato do constituinte reconhecer como direito fundamental o direito social do trabalhador, o aspecto que mais interessa, uma vez que se busca identificar dentro da Constituição Federal de 1988 os princípios do Direito do Trabalho a muito reconhecidos, inclusive não só no campo científico interno, como principalmente no direito estrangeiro⁷¹. Mas não é só fonte de inspiração, é antes de tudo, obrigação do Estado.

A classificação dos direitos sociais e, dentre eles, os dos trabalhadores como direitos de segunda geração⁷², relacionados diretamente com o princípio da busca de igualdade e acimados direitos de primeira geração, por mera hierarquia evolucionar - ou como querem outros por efetiva relevância valorativa⁷³, implica no reconhecimento de que deve haver um empenho estatal continuado na busca do

antes desses direitos não houver o direito principal ao trabalho sob a forma de emprego (contrato individual regido pela CLT).

⁷¹ A esse respeito ver RODRIGUES, Américo Piá e DE LA CUEVA, Mario.

⁷² “A história dos direitos humanos – direitos fundamentais de três gerações sucessivas e cumulativas, a saber, direitos individuais, direitos sociais e direitos difusos – é a história mesma da liberdade moderna, da limitação e separação dos poderes, da criação de mecanismos que auxiliam o homem a concretizar valores cuja identidade jaz primeiro na Sociedade e não nas esferas do poder estatal” BONAVIDES, Paulo. Curso de Direito Constitucional. São Paulo: Malheiros, 2001, p.529. O autor identifica ainda os direitos de quarta geração como sendo: “direito à democracia, à informação e ao pluralismo” Idem, p. 525.

Os direitos de segunda geração são: “Os direitos sociais, culturais e econômicos bem como os direitos coletivos ou de coletividades, introduzidos no constitucionalismo das distintas formas de Estado Social, depois que germinaram por obra da ideologia e da reflexão antiliberal deste século. Nasceram abraçados ao princípio da igualdade, do qual não se podem separar(...)”. BONAVIDES, Paulo. Curso de Direito Constitucional. São Paulo: Malheiros, 2001, p. 518.

⁷³ Embora BONAVIDES, Paulo. Curso de Direito Constitucional. São Paulo: Malheiros, 2001, afirme que: “Não há distinção de grau nem de valor entre os direitos sociais e os direitos individuais”, p. 595. Prefere-se adotar interpretação distinta, como a que apresenta DESZUTA, Joe. O Direito Social ao/do Trabalho: Uma Perspectiva Garantista. Dissertação defendida perante a Universidade Federal de Santa Catarina. 2001, em que se estabelece hierarquia favorável aos direitos sociais frente aos individuais.

crescimento das condições materiais de subsistência das pessoas como indivíduos e como comunidade⁷⁴.

Como, porém, conjugar tal assertiva com o fato de que as transformações profundas na base da sociedade moderna não levam mais em consideração o valor do trabalho como pedra fundamental, e demonstram que a mão-de-obra humana não é a maneira mais importante de se chegar ao lucro na atualidade? Tal constatação traz consigo serias conseqüências.

A História revela quão importante foi o trabalho, transformado em uma das principais fontes de geração de riqueza, não para o trabalhador em si, mas em relação aos empreendimentos em que esses estavam inseridos. Atualmente, verifica-se, a redução da importância do trabalho na composição dessa riqueza, e em alguns casos até a sua eliminação. O trabalho, em muitos setores de produção, em muitas linhas de montagem, em muitos aspectos produtivos não mais se configura como variável essencial. Pode, ainda, ser uma alternativa mais barata que a simples automação, mas não mais indispensável e insubstituível.

Não basta que a Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XXVII, preveja: ***proteção em face da automação, na forma da lei***, lei essa ainda não editada, para que restem tranquilos os trabalhadores. A tarefa é pensar o trabalho como categoria própria e não apenas dependente dos resultados econômicos que possa gerar.

Mesmo assim permanece norma no capítulo “Dos Princípios Gerais da Atividade Econômica”, logo no *caput* do art. 170, que a ordem econômica será

⁷⁴ BONAVIDES, Paulo., ao comentar os direitos de segunda geração entende que são “(...)direitos

fundada **na valorização do trabalho e na livre iniciativa**, com base em determinados princípios dentre os quais a **busca do pleno emprego**.

Tal constatação permite concluir que o trabalho, antes que mero acessório das relações econômicas e da busca do lucro, é tratado pelo legislador constituinte como aspecto estrutural relevante tanto para o desenvolvimento social do cidadão como também para o crescimento econômico, sendo que este último não pode ser buscado em detrimento dos valores do trabalho, sob pena de ferir-se visceralmente a Constituição Federal de 1988.

Não se deduz e nem permitido é se deduzir que o desenvolvimento econômico, ditado pelos princípios neoliberais de crescimento, possa pôr em risco os direitos e garantias dos trabalhadores, retirar-lhes a proteção e principalmente reduzir o emprego. Há que se observar que quando se trata da **busca do pleno emprego**, não se está a reger apenas a garantia de “qualquer trabalho”.

Cabe recordar que a transformação de empregados em sócios de certas cooperativas de trabalho, em catadores de papel ou em vendedores ambulantes de produtos contrabandeados (descaminho) significa afronta ao texto constitucional.

Os direitos elencados nesta parte do estudo, servem como parâmetros para que, analisando-se as novas relações capital x trabalho, possam os mesmos constituir-se referenciais de validade, na medida que representam muito mais que meras cláusulas contratuais institucionais.

2.2 - Princípios do Direito do Trabalho.

A intenção, ao tratar dos princípios do Direito do Trabalho, está voltada para o reforço da base teórica que possibilite a análise dos efeitos⁷⁵ do surgimento das cooperativas de trabalho.

DWORKIN, ao tratar dos princípios e ao diferenciá-los de meras diretrizes políticas propõe um conceito: “... *un estándar que há de ser observado, no porque favorezca o asegure uma situación económica, política o social que se considera deseable, sino porque es una exigencia de la justicia, la equidad o alguna outra dimensión de la moralidad.*”⁷⁶

Reconhece, ainda, que muitas vezes um princípio pode enunciar um objetivo social, embora nem sempre se confunda com ele. É, também, com esse enfoque de objetivo social a que atendem os princípios do Direito do Trabalho, que se pretende prosseguir no estudo.

Se ao se examinarem as normas constitucionais relacionadas com o trabalho, permite-se a conclusão de que tal ramo do direito está inserido de forma incontestante nos direitos sociais, muito mais que na ordem econômica, aqui também, se pretende, ao esmiuçar alguns princípios do Direito do Trabalho, adotar uma ótica que supera a simples constatação de validade dos mesmos por si só e avançar para estabelecê-los como objetivo social.

⁷⁵ Efeitos esses que num primeiro momento podem ser identificados como: (i) uma progressiva substituição da mão-de-obra empregada (sob regime do contrato individual de trabalho) por mão-de-obra cooperada; (ii) a transformação do trabalhador empregado em trabalhador cooperativado; (iii) a perda ou ganho dos trabalhadores nessa transformação da natureza jurídica do instituto que regula o trabalho. Efeitos esses que serão examinados mais profundamente na seqüência deste trabalho, quando tratados especificamente no capítulo quarto.

Antes, porém, é mister destacar a principal característica que distingue/aproxima os princípios das normas, ou os aproxima, para que se possa identificá-los de forma autônoma e não redundante, sem no entanto adentar-se na discussão profunda acerca do fato de serem ou não os princípios, normas, ou regras.⁷⁷

Sempre seguindo as lições de DWORKIN, se pode estabelecer que se os fatos previstos por uma norma estão dados, a mesma é válida e a resposta que dá deve ser aceita; já os princípios não pretendem estabelecer as condições necessárias à sua aplicação, mas *uma razão* que aponta para uma única direção, mas não exige uma decisão em particular. Os princípios possuem uma dimensão que falta às normas, a dimensão do peso ou importância. Normas são válidas ou não, e que não podem ser menos ou mais importantes dentro da mesma hierarquia, já os princípios sim.⁷⁸

ESPÍNDOLA, ao dissecar o tema relacionado com os princípios, conceitua-os, como sendo: *“estruturação de um sistema de idéias, pensamentos ou normas, por uma idéia mestra, por um pensamento chave, por uma baliza normativa, donde todas as demais idéias, pensamentos ou normas derivam, se reconduzem e/ou se subordinam.”*⁷⁹ de forma a permitir a conclusão que os princípios regem um campo muito mais amplo e teórico que as normas propriamente ditas. Se a prática coloca o aplicador do Direito em certas dificuldades quando da existência de conflito entre

⁷⁶ DWORKIN. Ronald. “Los derechos en serio”. Obras Maestras es Pensamiento Contemporáneo. Barcelona: Planeta-De Agostini, 1993, p. 72

⁷⁷ A esse respeito ver “Bobbio. Norberto. Teoria do Ordenamento Jurídico. Trad. Cláudio de Cicco e Maria Celeste C. J. Santos. São Paulo/Brasília : Polis/UnB, 1989” o qual defende a unidade entre norma e princípio.

⁷⁸ Reproduções do pensamento de DWORKIN. R. Los Derechos en serio, p. 72-80.

normas e princípios, ao estudioso permite prosseguir, na medida que a invalidez prática não se confunda com a validade teórica ou axiológica. Interessa mais esta segunda que a primeira.

PLÁ RODRIGUEZ⁸⁰, cuja obra é reconhecida no âmbito acadêmico internacional e principalmente latino-americano, é quem elabora uma síntese digna de reprodução, a respeito dos Princípios do Direito do Trabalho e os conceitua, utilizando-se das idéias de ALONSO GARCÍA e COUTURE⁸¹ nos seguintes termos: *“Aquelas linhas diretrizes ou postulados que inspiram o sentido das normas trabalhistas e configuram a relação e regulamentação das relações de trabalho, (...) Enunciado lógico extraído da ordenação sistemática e coerente de diversas normas de procedimento, de modo a outorgar à solução constante destas o caráter de uma regra de validade geral”*⁸².

Já ao iniciar a obra PLÁ RODRIGUEZ exclui, do exame, os demais princípios que regem o Direito como um todo (princípios gerais de Direito). Exclui, também, o que chama de princípios que inspiram a ciência da legislação trabalhista elencados por DEVEALI⁸³ e tidos como espécie de “critérios” a inspirar o legislador, para deter-se apenas nos princípios específicos do Direito do Trabalho.

⁷⁹ ESPÍNDOLA. Rui Samuel. Conceito de Princípios Constitucionais. São Paulo: Revista dos Tribunais. 1998, p.. 47-48

⁸⁰ RODRIGUEZ. Américo Piá. Princípios de Direito do Trabalho ; Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo : LTr/EdUsp, 1978.

⁸¹ Américo Piá Rodriguez utiliza como base para o conceito os ensinamentos de Manuel Alonso Garcia, citando a obra: “Derecho del Trabajo”, Barcelona: 1960, p. 247 e de Eduardo J. Couture, da obra: “Vocabulário Jurídico”, Montividéu: 1960, p. 489.

⁸² RODRIGUEZ. Américo Piá. Princípios de Direito do Trabalho ; Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo : LTr/EdUsp, 1978, p. 15.

⁸³ Mário L. Deveali. “Lineamentos del Derecho del Trabajo”, Buenos Aires: 1948. Citado por Plá Rodriguez na obra acima, p. 14.

Ocorre que, apesar de excluídos por PLÁ RODRIGUEZ, um desses princípios inspiradores da legislação interessa sobremaneira ao presente estudo e, portanto, será examinado posteriormente: é o que se refere à *reativação do mundo econômico trabalhista e efetividade dos benefícios*.

Embora as diversas enumerações de princípios do Direito do Trabalho, todas de acordo com a técnica de cada autor, aquela dada por Plá Rodriguez é a que caracteriza, de forma mais sistemática o conjunto axiológico deste ramo do direito. Além disso, alguns princípios merecem maior detenção, em face da utilidade para a construção da conclusão que se pretende dar a este trabalho.

2.2.1. - Princípio da Proteção.

Destoa de imediato falar em proteção, quando se está a definir princípios que devem reger contratos de natureza civil, uma vez que não é de sua natureza desses contratos o estabelecimento de vantagem preconcebida a qualquer uma das partes; pelo contrário é de sua estrutura a presunção legal da igualdade⁸⁴.

Falar em proteção, ou em tutela do Estado em relação à parte mais fraca do contrato que no caso é o trabalhador soa como protecionismo estatal, que geralmente é utilizado para situações emergenciais em que direitos de determinadas categorias ou setores periclitam em face da realidade conjuntural passageira. Contudo, e admiti-la como realidade perene para equiparar desigualdade estrutural

⁸⁴ Presunção esta ficta, e muitas vezes injusta, mas necessária num primeiro momento, a fim de balizar de maneira uniforme os contratos e evitar o desvirtuamento de sua finalidade.

nem sempre recebe acolhida pacífica, ainda mais quando tal fato representa estorvo a determinados objetivos econômicos ditados pela ideologia neoliberal.

O objetivo primórdio (e já bastante superado) diz respeito à eliminação da exploração do homem pelo homem de forma bárbara e iníqua; entretanto, não tanto superada quando a iniquidade se revela presente na necessidade física do sustento que degrada o ser humano trabalhador, agora já *cidadão* (sob o aspecto político) e ao mesmo tempo *pária* (sob o aspecto econômico).

O principal argumento de defesa do princípio da proteção é que o mesmo tende a: *“igualar cada vez mais as condições da luta pelo direito em que se encontra o economicamente débil com as do homem opulento e atenuar os rigores excessivos do direito individual, considerando-se o interesse social”*⁸⁵.

Como se não bastasse, a condição econômica geral do trabalhador em relação ao empregador que poderia até ser contestada, em determinadas situações é a subordinação e dependência contratual que torna o empregado (trabalhador), pessoa física mais débil em relação ao empregador, na medida que, juridicamente, se reconhece essa submissão. A dependência de que se trata, não é a física, - embora tenha reflexos também nesta -, mas sim aquela que decorre da inserção da atividade do trabalhador na atividade do empregador, e que proporciona a este último o total domínio sobre o primeiro quando se trata de comportamento que esteja inserido dentro do objetivo social⁸⁶ (atividade econômica) do empreendimento.

⁸⁵ RODRIGUEZ. Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho ; Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo : LTr/EdUsp, 1978. p. 31.

⁸⁶ “Social” neste caso diz respeito ao adjetivo que decorre do contrato social instituidor da sociedade econômica e que representa o objetivo de todo empreendimento, seu objetivo social, que na verdade deveria ser denominado de objetivo econômico.

Em nada se confunde o princípio da proteção com a eliminação da capacidade ou legitimidade das decisões dentro da empresa e tampouco com um tipo de ideologia que se opõe ao capitalismo; pelo contrário, é justamente dentro do sistema capitalista - em que o empregado está subordinado ao empregador - que interessa conferir a proteção, não face à ideologia do sistema e sim face à realidade econômica.

Não se omite de registrar que há posições contrárias ao reconhecimento de tal princípio, principalmente aquelas que defendem a importância da estabilidade e prosperidade da empresa que se onerada com encargos insuportáveis não poderia mais manter os empregos. A respeito de tal argumentação, não é de todo desprovida de veracidade e merecerá mais adiante, quando do exame dos custos de produção, uma análise mais detalhada e certamente se constituirá como variável incidente.

Em resumo o princípio da proteção visa assegurar o respeito a um nível mínimo de benefícios e direitos, que se tornam irrenunciáveis na medida que institucionais⁸⁷ - muito mais no caso pátrio em que são elencados na peça fundamental, com natureza de norma constitucional.

Quando o legislador estabelece direitos constitucionais que favorecem o trabalhador, independentemente de sua liberdade e vontade contratual, torna-a compulsórios e de inserção obrigatório no contrato. Dizendo diretamente seu

⁸⁷ A esse respeito, em face da existência de cláusulas legais obrigatórias no contrato de trabalho, alimenta-se a tese de que tratar-se-ia, o Direito do Trabalho (emprego), como de natureza pública e não privada, contrapondo-se à teoria contratualista, embora vingue com maior respaldo a posição que atribui natureza mista a tal tipo de contrato, justamente porque, embora seja privado por origem, possui a tutela do Estado, por princípio.

objetivo de proteger esta classe de cidadãos, não pode ser olvidado pelo intérprete dessas mesmas normas e muito menos pelo estudioso desse ramo do Direito.

Porém, tal princípio não constitui mero método de interpretação e sim inspira todas as normas, quando aplicadas.

PLÁ RODRIGUEZ entende ser desnecessária a positivação de tal princípio para que o mesmo tenha existência no universo jurídico. Afirma que *a própria natureza do princípio o situa acima do direito positivado e resulta de todo o conjunto de normas, do propósito que as inspira, da idéia central que opera como razão de ser essencial*⁸⁸. Entretanto, reconhece que ao menos não deve haver nenhuma norma que exclua ou impeça a sua aplicação.

No caso brasileiro, nas normas constitucionais anteriormente elencadas e também no ordenamento infra-constitucional, há regras que contemplam tal princípio, de modo que se torna mais fácil a análise, a qual resulta em bases práticas. Pode-se, pois, dizer, com tranquilidade, que o princípio da proteção tem fundamento legal, legal-constitucional e, muito mais, de direito constitucional fundamental.

Basta a leitura textual do inciso I, do art. 7º da Constituição Federal: *“relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa...”* em que se verifica a proteção específica da relação de emprego, para identificar a intenção do legislador, embora seja das interpretação das normas do art. 1º, inciso IV (os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamento da República Federativa do Brasil), do caput do art. 6º (o direito ao trabalho como direito social) e

o caput do art. 170 (a ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa), todos do mesmo diploma, que se abstrai a obrigatoriedade do Estado Democrático de Direito (qualificado no art. 1º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988) de proteger o trabalho humano, de acordo com as demais normas da própria Constituição.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, ao (i) erigir o valor social do trabalho a fundamento da República, (ii) identificar o direito ao trabalho como direito social fundamental e (iii) identificar como base da ordem econômica, além da livre iniciativa, a valorização do trabalho humano, não permite outra conclusão senão a de que o trabalho precisa ser objeto de toda a atenção do Estado, em sua organização, e também do Governo, em suas formas de atuação.

Por conseguinte, deve ser protegido contra qualquer tentativa aviltante, inclusive contra os efeitos da automação (art. 7º, inciso XXVII – *proteção em face da automação*) e contra a exploração excessiva da jornada (art. 7º, incisos XIII – *duração do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais... - e XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento...*).

Perfeitamente positivado é, pois, o princípio da proteção, que obriga, ainda, o empregador, (i) ao respeito a um salário, mínimo, proporcional, irredutível, suficiente, acrescido de adicional para jornada extra ou noturna, atividade insalubre, perigosa ou penosa, (ii) ao pagamento de um décimo terceiro salário, por ano, (iii) ao

⁸⁸ RODRIGUEZ. A. P. Princípios de Direito do Trabalho, p. 40.

depósito de valores na conta vinculada do FGTS, (iv) à concessão de férias remuneradas acrescidas de um terço.

A esses direitos que obrigam o empregador, se acrescem aqueles que obrigam o próprio Estado como: (i) o seguro-desemprego (art. 7º, II), (ii) salário-família (art. 7º, XII), e (iii) licença remunerada à gestante (art. 7º, XVIII), que conferem ao próprio texto constitucional o adjetivo de “Constituição Social”, ou “Constituição Cidadã”, expressões de uso corrente nos meios jurídicos para definir uma Constituição Federal de 1988 voltada para o cidadão, cujo conceito não se dissocia do de trabalhador, mesmo que por meras bases numérico-estatísticas.

Mas o estudo estaria incompleto se não se observassem as formas de aplicação deste princípio, através dos enunciados **<in dubio, pro operario>**, **<aplicação da norma mais favorável>** e **<reconhecimento da condição mais benéfica>**.

2.2.1.1. – “In dubio, pró operário”.

Diz respeito diretamente à interpretação das normas do Direito do Trabalho, assegurando ao trabalhador aquela conclusão que lhe seja mais favorável. Observa-se, que se trata do princípio da proteção, assegurada pela forma de interpretar a lei.

Ocorre que não se trata de aplicação analógica do princípio do Direito Penal, em que, na dúvida, defende o réu (*in dubio, pro reo*), de maneira ampla e genérica, - o que, inclusive assusta os críticos do Direito do Trabalho -, mas sim em hipóteses muito mais remotas e de acordo com alguns importantes requisitos, elencados por

PLÁ RODRIGUEZ como sendo: “a) somente quando exista dúvida sobre o alcance da norma legal; e b) sempre que não esteja em desacordo com a vontade do legislador⁸⁹”, o qual esclarece que não se trata de princípio *pro operario* e sim *in dubio, pro operario*.

Como idealizador deste sub-princípio, nada mais oportuno que obter-se a explicação do próprio autor:

“Não se trata de corrigir a norma, nem sequer de integrá-la: somente cabe utilizar esta regra quando existe uma norma e unicamente para determinar-lhe o verdadeiro sentido, entre os vários possíveis. De sorte que, quando uma norma não existe, não é possível recorrer a este procedimento para substituir o legislador e muito menos é possível usar esta regra para afastar-se do significado claro da norma. Ou para atribuir-lhe um sentido que de modo nenhum se pode deduzir de seu texto ou de seu contexto.”⁹⁰

que prossegue asseverando como indispensável, mesmo que se busque a vontade do legislador, limitar-se, inicialmente, a uma interpretação literal, sob pena de fugir do critério comum adotado para a interpretação dos demais ramos do Direito, originário do Código Napoleônico.

Limita-se o exame deste sub-princípio à sua conceituação e seus limites de aplicação, uma vez que acessório do principal.

2.2.1.2. - Aplicação da norma mais favorável.

Embora, todas as normas e princípios apreciados até este momento digam respeito muito mais - ou quase exclusivamente - à relação de emprego, embora

⁸⁹ RODRIGUEZ. A. P. *Idem*, p. 44.

⁹⁰ RODRIGUEZ. A. P. *Idem*, p. 45.

contidas dentro do gênero Direito do Trabalho - o que ocorre também com este sub-princípio -, desde já lançam-se indagações sobre a possibilidade de aplicação para além do contrato de emprego, mesmo porque, o que interessa, ao final, é a vinculação ou não às cooperativas de trabalho e aos trabalhadores submetidos a essa forma de prestação de serviço.

A própria designação permite concluir, sem desrespeito ao autor, que se trata de examinar a existência de mais de uma norma aplicável a uma mesma situação jurídica e definir aquela mais adequada.

Ora, não há falta de critérios para a solução do impasse, uma vez que o ordenamento jurídico reconhece como aplicável, primeiro a norma de hierarquia superior, se contemporâneas, e de promulgação mais recente, em relação à mais velha, assim como a específica em face da geral.

Ocorre que no Direito do Trabalho, surge critério novo, que altera a hierarquia das fontes formais, que, nas palavras de NASCIMENTO assim se conceitua:

"Havendo duas ou mais normas jurídicas trabalhistas sobre a mesma matéria, será hierarquicamente superior, e portanto aplicável ao caso concreto a que oferecer maiores vantagens ao trabalhador, dando-lhe condições mais favoráveis, salvo no caso de leis proibitivas do Estado.

*Ao contrário do direito comum, em nosso direito, a pirâmide que entre as normas se forma terá como vértice não a Constituição Federal ou a lei federal ou as convenções coletivas de modo imutável. O vértice da pirâmide da hierarquia das normas trabalhistas será ocupado pela norma mais vantajosa ao trabalhador, dentre as diferentes em vigor."*⁹¹

⁹¹ NASCIMENTO. Amauri Mascaro. "Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho. Relações Individuais e Coletivas do Trabalho. São Paulo: Saraiva. 1996, p. 187.

PLÁ RODRIGUEZ esclarece que é característica do Direito do Trabalho o estabelecimento de obrigações mínimas de proteção, e que, através das negociações coletivas ou da própria lei ordinária podem ser estendidas e ampliadas, adquirindo validade superior.

Só faz sentido o exame deste sub-princípio na medida em que se tenha clara a regulação dos direitos trabalhistas, que resta ampliada em face principalmente das normas coletivas decorrentes de acordos, convenções ou mesmo sentenças normativas⁹².

Como se trata de espécie de derrogação, oportuna é a contribuição de DE LA CUEVA, quando explicita: *“Dentro desse critério se poderia dizer que as fontes formais do Direito do Trabalho, costume, convenção coletiva, etc. derrogam a lei, não conforme o conceito usual de derrogação, mas no sentido que a tornam inoperante.”*⁹³

Mesmo porque essa inoperância, muitas vezes, é parcial em face do conteúdo todo de uma norma, ou em face a uma parcela de integrantes da própria categoria e, com certeza, em face das demais categorias que não implementaram tais direitos, além de ser temporária em face da temporariedade das normas coletivas.

⁹² *Acordos Coletivos*, quando celebrados entre sindicato de categoria profissional e uma empresa ou grupo de empresas. *Convenções Coletivas*, quando celebrados entre sindicatos da categoria profissional e sindicatos da categoria econômica e *Sentenças Normativas*, quando infrutífera a negociação resultam normas da decisão dada pelos Tribunais do Trabalho sobre as bases inicialmente negociadas.

⁹³ Apud Acta. RODRIGUEZ. Américo Piá. *Princípios de Direito do Trabalho* ; Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo : LTr/EdUsp, 1978

Por fim, cabe repetir a preocupação do autor quanto ao critério de aplicação do presente sub-princípio, que deve levar em conta: (i) o conteúdo mais imediato das normas, embora seus efeitos longínquos possam ser adversos; (ii) o conjunto dos trabalhadores e não o empregado individualizado; (iii) o reconhecimento da hierarquia axiológica da norma de forma objetiva e não subjetiva, de acordo com de seus motivos inspiradores e (iv) o exame dessa hierarquia em cada caso concreto. A mesma norma em determinadas conjunturas será benéfica e em outras prejudicial.⁹⁴

2.2.1.3. - Regra da condição mais benéfica.

Este aspecto do princípio da proteção, dada a sua controvérsia doutrinária, e que não se confunde com o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, é tratada apenas de passagem, mesmo porque não encontra no sistema positivo pátrio, norma que lhe dê raízes sólidas - o que determinou que a doutrina e, principalmente, a jurisprudência tenham atenuado sobremaneira a sua aplicação.

A dificuldade está em se conceituar o sub-princípio na medida em que pode referir-se à situação de fato outorgada pelo empregador, espontaneamente, sem a obrigação legal, e também à situação de fato reconhecida pela lei anterior e que poderia sofrer alteração pela lei nova.

ALONSO GARCÍA entende que são dois os efeitos da aplicação desse princípio, a primeira que: *uma regulamentação de caráter geral somente altera as*

⁹⁴ RODRIGUEZ. A. P. Princípios do Direito do Trabalho, p. 57.

*condições anteriores se for mais benéfica e a segunda que: somente se houver disposição expressa em contrária a nova regulamentação não precisará respeitar as situações concretas reconhecidas em favor do trabalhador, anteriormente e que lhe forem mais benéficas*⁹⁵.

Portanto, são dois aspectos a serem apreciados o primeiro que permite o estabelecimento de condições de trabalho mais benéficas, não só através de lei ou norma coletiva, mas também pela vontade das partes ou decisão unilateral do empregador e a segunda que entende ser possível a alteração dessa condição para menos benéfica somente se se der através de lei ou norma coletiva.

Com referência ao entendimento de PLÁ RODRIGUEZ, ousa-se discordar quanto às cláusulas normativas que perdem a sua validade, mesmo que mais benéficas ao trabalhador em relação às posteriormente negociadas, por entender-se que as mesmas se inserem no inconteste conceito que para situações transitórias, os benefícios também entendem-se transitórios e somente incorporariam o patrimônio jurídico do trabalhador na medida em que mantidos além da situação que os originou ou quando esta já tenha se modificado a ponto de não mais justificar tal benefício.

Basta, para este estudo, que se fixe o conceito que situações, de fato mais benéficas ao trabalhador, não podem ser alteradas pura e simplesmente pela vontade de um dos contratantes, nem mesmo pelo próprio empregado, (como se observará a seguir, quando do exame do princípio da irrenunciabilidade) e tampouco pelo empregador, beneficiário de tal alteração, uma vez que inserido o princípio no

⁹⁵ Apud acta "RODRIGUEZ. Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho ; Tradução de Wagner D.

contexto do crescimento do trabalhador e da valorização do trabalho humano que somente pode se dar de forma positiva e não negativa.

2.2.2. - Princípio da Irrenunciabilidade.

O princípio da irrenunciabilidade admite por demais prolegômenos a respeito, na medida em que confere natureza diversa ao contrato de trabalho como um todo, enquanto, na esfera do Direito Civil atinge apenas algumas pretensões específicas, às quais se associa o conceito de indisponibilidade do direito, que implica automaticamente na irrenunciabilidade.

Poder-se-ia alongar na exposição, mas este estudo fica restrito a alguns aspectos selecionados que servem para a análise das cooperativas de trabalho. É de PLÁ RODRIGUEZ o conceito: *impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio.*⁹⁶ Esse conceito nada mais é que a proibição de renunciar, onde a renúncia é a concordância com a perda de um bem integrante do patrimônio jurídico.

São diversos os fundamentos para a estruturação desse princípio, apenas elencados rapidamente: (i) a indisponibilidade da pretensão que seria renunciada, (ii) a natureza pública das normas do Direito do Trabalho, que institucionalmente obrigam o empregador e também o empregado em aceitá-las e (iii) principalmente a limitação à autonomia da vontade, característica do próprio contato de trabalho.

Giglio. São Paulo : LTr/EdUsp, 1978, p. 63".

⁹⁶ RODRIGUEZ. Américo Piá. Princípios de Direito do Trabalho ; Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo : LTr/EdUsp, 1978. p. 66.

É justamente quanto ao aspecto limitação da autonomia da vontade que interessa o aprofundamento, uma vez que está a tratar-se justamente da influência do meio sobre o indivíduo, das forças externas sobre o contrato e das pressões internacionais sobre a legislação nacional.

A importância reside no fato que, não raro são utilizados conceitos jurídicos de sereníssima validade, como o da autonomia da vontade, para justificar certas medidas que reduzem os direitos dos trabalhadores. É uma forma para ofuscar claramente o objetivo exploratório econômico e dar a entender que determinadas “renúncias” decorrem exclusivamente do livre arbítrio do ser humano - mero resultado da avaliação do custo benefício e da vantagem em face do prejuízo; ou, ainda, do juízo de oportunidade e conveniência - atribuindo ao trabalhador o poder decisório que a própria lei lhe retira, em face da sua hipossuficiência jurídica.

Oportuna a consideração de NIEDERAUER CORREA, em artigo doutrinário a respeito:

“Se é verdade que a liberdade jurídica pertence ontologicamente ao homem, não o é menos que o uso dessa liberdade deve ser limitado pelos interesses de outros homens e da própria organização social. É alias, na limitação da autonomia da vontade, que se constroem os pilares mais poderosos da garantia de liberdade para todos os que vivem em mútuas relações de dependência na vida social. É na limitação da autonomia individual que o Estado encontra o maior remédio para proteger o trabalho, e, em consequência, a liberdade e a dignidade do seu prestador.”⁹⁷

Há que se observar a esse respeito que não somente os direitos concedidos por normas que prevejam a inderrogabilidade pela partes é que obedecem ao princípio da irrenunciabilidade e sim que, como diz PLÁ RODRIGUEZ ao citar Rafael

⁹⁷ CORREA. Alcione Niederauer. “A Desistência no Processo do Trabalho”. Revista Ementário de Jurisprudência n. 7. TRT 4ª Região. Porto Alegre. 1974. P. 15.

*Caldera: A irrenunciabilidade, conseqüência da imperatividade, depende da índole de cada disposição e do modo como está formulada.*⁹⁸

Lançada essa espécie de conceituação, é mister adentrar na verificação dos efeitos desse princípio de irrenunciabilidade que, teoricamente se caracteriza como bem estruturado mas que origina problemas em sua aplicação na medida em que se trata de um contrato que, embora tenha como tônica a subordinação, exige das partes um alto grau de cooperação - não no sentido técnico mas sim, no sentido prático.

Cria-se, com isso, um engessamento da relação contratual em relação à adequação das situações peculiares de cada caso, que podem até trazer alguma vantagem ao empregado; porém, não há de se perder de vista que sempre acaba garantindo o estatuto legal mínimo.

Origina, também, certa indisposição entre as partes na medida em que faz com que o empregador tenha que responder por cláusula que livremente não teria contratado e arcar com ônus que, em situação de plena autonomia da vontade poderia excluir do contrato, alimentando o sentimento de invasão em sua discricionariedade e em seu empreendimento, pela autoridade estatal corporificada na pessoa do empregado.

São, pois, aspectos psico-sociais que acabam influenciando para a busca de alternativas, que podem ser, dentre muitas, a contratação através de cooperativas

⁹⁸ RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho ; Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo : LTr/EdUsp, 1978. p. 89

de trabalho, assunto que interessa diretamente e que elimina o “inconveniente” acima mencionado.

2.2.3. - Princípio da Continuidade.

Este princípio, embora considerado por alguns autores, como um sub-princípio daquele da proteção, adquire especial relevo neste estudo, pois é com base em sua fundamentação, que se busca transportá-lo para além das fronteiras do contrato de trabalho (entendido aqui como contrato de emprego) e fazê-lo valer em outras formas de prestação de trabalho.

Afrontando completamente a noção de contrato, está o princípio da continuidade, pois é da natureza contratual civil a existência de um termo final. Não se imagina um contrato sem que, automaticamente, se vislumbre o seu fim. Aí reside uma das dificuldades e as resistências que diversos setores põem a essa forma se se qualificar o contrato de emprego.

Também decorrentes dessa noção, pode-se apontar muitos reflexos na própria relação de emprego: o fato de que a forma de contrato por prazo indeterminado seja a regra no Direito do Trabalho e os contratos a termo a exceção, exemplificam claramente o reconhecimento da importância que a continuidade possui para tal forma de ajuste.

Como se não bastasse, também nesse contexto, são compreendidos os ditames relativos à estabilidade⁹⁹ e as dificuldades ao encerramento injustificado do contrato de trabalho, principalmente por parte do empregador, assim como a admissão de nulidades que se nulificar totalmente o contrato, afetam apenas as cláusulas atingidas.

Com certeza não é em defesa do empregador e de seu empreendimento que está fundamentado o princípio da continuidade, embora se entenda que também a este interessa a permanência continuada do trabalhador em seu posto, haja vista que toda a troca implica em perdas, de tempo e de produtividade.

Ao empregador contemporâneo, embalado pelos ventos do capitalismo de máxima produção pelo mínimo custo, a continuidade exagerada do contrato de emprego representa um ônus <insuportável>¹⁰⁰ e segundo PASTORE: “*O trabalho do futuro não terá nada de fixo, específico, contínuo ou concentrado numa empresa.*”¹⁰¹ para em seguida complementar: “*Os trabalhadores vão se transformar em provedores de serviços, engajados em projetos que terão, começo, meio e fim.*”, o que significa que se têm fim não mais persistirá o que o próprio PASTORE ironicamente denomina de propriedade dos empregos,¹⁰² pelos trabalhadores.

Porém, não é tão simples assim a admissão do fim do emprego e o sepultamento de princípios como o da continuidade, pois tais entendimentos não

⁹⁹ Compreendidos neste momento em seu aspecto amplo, ou seja, todas as regras que prevêm alguma espécie de estabilidade ou garantia de emprego. Tanto aquela dita *decenal*, prevista no art. 492 da Consolidação das Leis do Trabalho, como a do *sindicalista*, prevista no art. 8º, inciso VIII da Constituição Federal de 1988, ou mesmo a da *gestante*, prevista no art. 10, inciso II, letra “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, da Constituição Federal de 1988.

¹⁰⁰ Insuportável dentro do conceito capitalista de custo.

¹⁰¹ PASTORE. José. *A Agonia do Emprego*. São Paulo: LTR. 1997, p. 20

dizem respeito apenas ao contrato de emprego, dizem respeito sim à própria vida do trabalhador e sua subsistência que, também, não por coincidência, se rege pela necessidade <contínua> de remuneração e continuidade da vida social e vegetativa.

Em sentido contrário ao que parece ser a nova onda capitalista, extrai-se do pensamento de PLÁ RODRIGUEZ uma das justificativas que devem ser sopesadas ao se apreciar a validade ou a oportunidade de flexibilizar o princípio da continuidade¹⁰³:

Tudo o que vise a conservação da fonte de trabalho, a dar segurança ao trabalhador, constitui não apenas um benefício para ele, enquanto lhe transmite uma sensação de tranqüilidade, mas também redundando em benefício da própria empresa e, através dela, da sociedade, na medida em que contribui para aumentar o lucro e melhorar o clima social das relações entre as partes.¹⁰⁴

É forçoso reconhecer que PLÁ RODRIGUEZ, ao escrever sobre tal princípio, menciona as tendências como sendo “atuais do Direito do Trabalho” voltadas a conferir ao contrato de trabalho (relação de emprego) “a mais ampla duração, sob todos os aspectos”¹⁰⁵, tendo como pano de fundo a realidade das décadas de setenta e oitenta, de modo que tal certeza não poderia ser repetida com tanta tranqüilidade diante dos avanços da ideologia neoliberal, que atinge neste limiar de novo milênio, hegemonia universal.

Entretanto, nem por isso merece menos valor, apenas necessita de um contingenciamento e reavaliação, justamente o que se pretende, em face das novas

¹⁰² Mais especificamente PASTORE, A. afirma que os empregados: “deixarão de ser os donos do emprego”. Idem, p. 20.

¹⁰³ Flexibilizar o princípio da continuidade pode ser traduzido em palavras corriqueiras como a extinção das garantias de emprego e das formas de estabilidade e a adoção de novas formas de contratos a termo até então inexistentes..

¹⁰⁴ RODRIGUEZ. Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho ; Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo : LTr/EdUsp, 1978. p. 139.

formas de contratação que estão sendo adimplidas pelo ordenamento jurídico pátrio¹⁰⁶.

No momento, fixa-se a certeza de que a continuidade é da natureza da relação de emprego e que tem como fundamento, além de muitos outros, a vinculação que estabelece entre a não ruptura do contrato e a vida dos contratantes, dentre eles, de modo especial o empregado. Vale dizer, a continuidade do contrato de emprego está mais para a vida do empregado que para o empreendimento do empregador e por isso extrapola os limites de análise meramente jurídica.

2.2.4. - Princípio da Primazia da Realidade.

Este é o quarto pilar da análise principiológica que interessa ao estudo e que somado ao da proteção, irrenunciabilidade e continuidade, permite o lançamento dos alicerces que sustentaram a tese final.

Embora o jurista NASCIMENTO¹⁰⁷, entenda que a primazia da realidade não caracteriza verdadeiro princípio, atribuindo a PLÀ RODRIGUEZ a proeza de elevá-lo a esse nível, não deixa de lhe atribuir valor, na medida em que o reconhece como ao menos uma "*presunção jurídica para reduzir as dificuldades de ônus de prova*".

¹⁰⁵ RODRIGUEZ. Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho ; Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo : LTr/EdUsp, 1978. p. 141.

¹⁰⁶ Refiro-me aqui, novamente, às cooperativas de trabalho (Art. 442 da CLT, parágrafo único e Lei 8.949/94) e também a novos contratos a termo (Contrato Por Prazo Determinado) (Lei 9.601/98) e a tempo parcial (MP 1709/98), assim como ao <Banco de Horas> (Art. 6º, Lei 9.601/98).

¹⁰⁷ NASCIMENTO. AMAURI MASCARO. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva. 1996. 12ª ed, p. 239.

Limita-o, dessa forma, a um aspecto processual que diz apenas de parcela do que o princípio contém, enquanto de muito mais advém o seu valor, conforme se depreende do comentário do jurista uruguaio: “(...) *para pretender a proteção do Direito do Trabalho não basta o contrato, mas requer-se a prestação efetiva da tarefa, a qual determina aquela proteção, ainda que o contrato seja nulo ou inexistente.*”¹⁰⁸

É impossível tratar do princípio da primazia da realidade sem fazer ao menos menção a LA CUEVA¹⁰⁹, que adicionou um adjetivo-sinônimo ao contrato de trabalho para chamá-lo de <contrato realidade> dando, dentre os vários enfoques a esse aspecto, aquele em que somente com a prestação do serviço é que o empregado resta habilitado a obter as garantias do Direito do Trabalho¹¹⁰.

Uma digressão em sentido inverso permite concluir que é da observação da situação fática que se depreende a existência ou não do Contrato de Trabalho, suas características e qualidades, a despeito de todo e qualquer documento que, dizendo o contrário, puder ser apostado a fim de afastar as conclusões primeiras. “*A primazia dos fatos sobre a formas. Isso significa que em matéria de trabalho importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma mais ou menos solene, ou expressa, ou aquilo que conste em documentos, formulários e instrumentos de controle*”¹¹¹.

¹⁰⁸ RODRIGUEZ. Américo Piá. Princípios de Direito do Trabalho ; Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo : LTr/EdUsp, 1978. p. 219.

¹⁰⁹ MARIO DE LA CUEVA. Grande tratadista do Direito do Trabalho. Trata do assunto nas obras “Derecho Mexicano del Trabajo” (México) e “Instituciones de Derecho del Trabajo” (Argentina).

¹¹⁰ Em relação ao verdadeiro sentido que Mario de La Cueva pretendeu dar ao seu <contrato realidade> orbitam diversas teses de Mário L. Deveali a Arnaldo Sússekind, de cuja discussão passar-se-á ao largo, por não interessar no momento.

¹¹¹ RODRIGUEZ. Américo Piá. Princípios de Direito do Trabalho ; Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo : LTr/EdUsp, 1978. p. 227.

A aceitação desse princípio não decorre apenas da convicção de sua validade universal, como também decorre obrigatoriamente de outras certezas axiológicas que devem regular os contratos como um todo e a atitude humana em particular (dignidade). Resta reconhecer que, ainda, possui raízes, em outras convicções jurídicas tais como a da desigualdade das partes no contrato de emprego e em outros princípios como o da boa-fé contratual.

O que interessa no momento é fixar a idéia que, para o Direito do Trabalho as formalidades materializadas em documentos não possuem o condão de, per si, afastarem a realidade fática, de modo que será necessário todo um cuidadoso exame das demais contingências do contrato para a sua perfeita avaliação.

Interessa este princípio no sentido de que se busca, ao final, analisar as cooperativas de trabalho também sob esta ótica e sob este princípio, adiantando-se desde já um indicativo jurisprudencial esclarecedor da proposição:

“Não obstante a existência de normas legais que impedem o reconhecimento do vínculo empregatício entre as sociedades cooperativas e os seus associados, o que deve ser observado para a solução da controvérsia de tal natureza é a realidade fática da relação jurídica estabelecida entre eles, em atenção ao princípio da primazia da realidade. Destarte, restando comprovado que o único objetivo da reclamada era o de intermediar mão-de-obra, fraudando as normas mínimas de proteção ao trabalho, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego.”¹¹²

Ainda, outros são os princípios elencados por PLÁ RODRIGUEZ e outros reconhecidos pelos diversos setores da doutrina, tais como da <boa-fé contratual> e

¹¹² Ementa jurisprudencial extraída do Acórdão 12826/1997 – Juiz João Cardoso – Publicado no DJ/SC em 03.10.97)

da <razoabilidade> e que não serão aprofundados por sua somenos importância ao presente estudo.

Ao concluir este capítulo, mais uma vez, chama-se a atenção para a sua finalidade, na medida em que se alinha ao entendimento de ARRUDA, em relação às normas constitucionais e sua eficácia, quando diz:

“A importância da discussão sobre a eficácia constitucional repercute, com maior intensidade, quando envolve um ordenamento jurídico que aceita a Constituição como sobrenorma, inferindo na produção de outras normas ou estabelecendo princípios que deverão nortear o exercício de direitos e a competência de outros órgãos.”¹¹³

E é justamente para buscar a eficácia de normas que já se encontram postas no ordenamento jurídico que as mesmas são revistas e repetidas, com pequeno, mas novo enfoque, a fim de que possam *“cumprir uma função na vida da comunidade”*, como diz ARRUDA, na seqüência do texto, para concluir: *“a eficácia da Constituição depende de sua força normativa e também de sua inserção histórica, com a interferência das relações de poder presentes no país, o que ocorre mesmo que a norma esteja munida de eficácia capaz de produzir seus efeitos jurídicos”*.

Isso significa dizer e não basta a imperatividade da norma em si, mas a vontade política para a plena aplicação da norma e para o seu não desvirtuamento ou mesmo <esquecimento>.

¹¹³ ARRUDA, Katia Magalhães. DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO. Sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal. São Paulo: LTR. 1998. P. 45.

Já em relação aos princípios, dada a sua natureza em relação às normas, ou regras, imprescindível a sua integração nesta fase estruturativa do trabalho e é das palavras de VILHENA que sobressai o contexto pretendido:

“O princípio jurídico¹¹⁴ representa a peculiar finalidade que a ordem jurídica teve em vista ao criar e regulamentar determinado instituto jurídico. Significa a direção da tutela jurídica —o bem jurídico ou o fenômeno social que pretendeu tutelar — isto é, que espécie de interesse, econômico, social, moral ou personalíssimo, procurou predominantemente preservar. Esse princípio é induzido das regras jurídicas que compõem determinado instituto jurídico e a ele deve ater-se o juiz, ao aplicar qualquer regra de direito. Encerra o círculo de concepção abstrata, uma atitude mental predispositiva.¹¹⁵

Muito mais que uma regra, o princípio deve ser orientador de toda a atividade estatal em determinada área. É claro que se nem as normas constitucionais são atendidas, que se dirá dos princípios que delas decorrem. Contudo, é para apresentar a completude de ideário programático teórico, que se somam as constatações legais constitucionais às principiológicas.

Com base nas normas fundamentais elencadas e nos princípios individualizados implementa-se a construção de uma conclusão a respeito das cooperativas de trabalho e a sua possibilidade de resolverem o problema do desemprego sem reduzi-lo ao não emprego e mas muito mais que isso possibilita alimentar a utópica esperança que se possa chegar um dia a contar com o que

¹¹⁴ VILHENA. PAULO EMILIO RIBEIRO DE. Princípios de Direito. Princípio Jurídico. Direito do Trabalho. In Curso de Direito do Trabalho. Estudos em Memória de Célio Goyatá. Coord. Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTR. 1993. O autor distingue com propriedade os conceitos de *princípio de direito* e *princípio jurídico*, sendo o primeiro obtido pela operação lógico dedutiva, do geral para o particular, com natureza material e o segundo através de operação lógica indutiva com função abstrata investigatória.

¹¹⁵ VILHENA. Paulo Emilio Ribeiro de. Op. Cit. p.123.

HESSE¹¹⁶ denomina <vontade de Constituição> e que nada mais é, no vernáculo, que a <vontade política> de pôr em prática os preceitos constitucionais.

¹¹⁶ A Caracterização da <vontade de Constituição> de acordo com o próprio KONRAD HESSE assim é entendida: “A Constituição jurídica logra converter-se, ela mesma, em força ativa, que se assenta na natureza singular do presente (*individuelle Beschaffenheit der Gegenwart*). Embora a Constituição não possa, por si só, realizar nada, ela pode impor tarefas. A Constituição transforma-se em força ativa se essas tarefas forem efetivamente realizadas, se existir a disposição de orientar a própria conduta segundo a ordem nela estabelecida, se, a despeito de todos os questionamentos e reservas provenientes dos juízos de conveniência, se puder identificar a vontade de concretizar essa ordem. Concluindo, pode-se afirmar que a Constituição converter-se-á em força ativa se fizerem-se presentes, na consciência geral – particularmente, na consciência dos principais responsáveis pela ordem constitucional -, não só a vontade de poder (*Wille zur Macht*), mas também a vontade de Constituição (*Wille zur Verfassung*). Na obra “A força Normativa da Constituição”. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris. 1991. p.19.

CAPÍTULO III

O EMPREGO E AS FORMAS DE DESREGULAMENTAÇÃO

“O mercado de trabalho no Brasil vem sofrendo uma intensa reestruturação desde o início dos anos 90. De acordo com o Ministério do Trabalho, neste período, dois processos merecem atenção: a “informalização” e o “desassalariamento”. O primeiro fica evidente com o aumento dos empregados sem carteira assinada. O segundo caracteriza-se pela progressiva redução de pessoas ocupadas com renda obtida sob a forma de salários. Os dois fenômenos combinados, diz o ministério, podem gerar a precarização do emprego.”¹

Apesar de todas as impropriedades técnicas, terminológicas e conceituais² contidas na “notícia” acima, através da mesma permite-se vislumbrar uma realidade

¹ Extrato de notícia publicada no setor de “Economia”, do Jornal Correio do Povo (Porto Alegre-RS) circulação de 16 de outubro de 2000.

² Em algumas hipóteses é utilizada a expressão *informalização* para referir os contratos de trabalho sem carteira (CTPS) assinada. Noutras, *informalização* refere-se a toda a atividade econômica que se desenvolve à margem do controle do Estado, sem qualquer registro e contribuição formal (ambulantes). Mas a *informalidade* é uma das características de todo o contrato de trabalho (contrato de emprego). Muitas vezes a ausência de CTPS anotada não significa para o empregado a negativa quanto aos demais direitos trabalhistas. Já *desassalariamento* é uma expressão inexistente no vernáculo pátrio, construída a partir do acréscimo do prefixo de negação des à expressão *assalariamento* e que significa *empregar-se por salário* (Aurélio Buarde de Holanda Ferreira), utilizado equivocadamente para designar aqueles que passam a receber por parcelas variáveis, sem respeito ao salário mínimo. O conceito de salário ou assalariamento não pressupõe a percepção de valores

que assola o país e porque não dizer, outras estruturas políticas semelhantes, principalmente do que logrou-se chamar de terceiro mundo, ou países em desenvolvimento, embora, seja também um problema dos países desenvolvidos, em menores proporções.

Ao tratar-se de emprego, impossível não aflorar de imediato a questão do desemprego. Pode-se, sem dúvida, efetuar considerações sobre a qualidade do emprego, suas mazelas, problemas, e outras tantas circunstâncias que o cercam, mas indubitavelmente será com a categoria *desemprego* que se terá maior variedade de questionamentos, haja vista que considerado como problema a ser resolvido (no aspecto econômico), como tormento a ser eliminado (no aspecto psicofisiológico) e drama social a ser combatido (no aspecto político).

Quando se pretende discutir a *problemática do emprego*, muito mais que lidar com o emprego, busca-se examinar as causas de sua ausência, sua eliminação e sua "precarização"³.

fixos, pois o salário pode ser variável, por comissões, por tarefa ou por peça. O recebimento de valores em contrato de trabalho *informal* também não retira o caráter de salário. O que se pretendeu, a notícia, é referir aqueles que recebem valores sem a proteção legal que tem o salário (valor mínimo, irredutibilidade, intangibilidade, etc).

³ Precarização. O significado dado por Sérgio Roberto Lema, considera o sinônimo de *incerteza e relatividade*, e pode ser depreendido da seguinte afirmação: "a precarização crescente das relações de trabalho mediante a implementação de critérios de flexibilidade de horários, locais e atividades que impedem o trabalhador de planificar a sua vida..." in *A Globalização Neoliberal e a Democracia*. Capítulo da Obra "Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho. Organizadores Edmundo Lima de Arruda Junior e Alexandre Ramos. Curitiba: IBEJ. 1998. P. 153/164.

Ricardo Antunes, na obra "Os Sentidos do Trabalho – Ensaio sobre a afirmação e a negação do Trabalho" São Paulo: Bomtempo, 1999. p. 91., utiliza a expressão "precarização do trabalho" para definir as formas de intensificação do trabalho e o stress provocados propositadamente nas fábricas inglesas, com repercussões físicas e emocionais na subjetividade dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que eram propaladas novas condições de trabalho.

O próprio texto citado ao início dá uma idéia do significado que se tem utilizado para a expressão *precarização*, ou seja a conotação pejorativa que se aplica ao fato de que os direitos e garantias relativos ao contrato de trabalho, outrora reconhecidos como intangíveis, tornam-se cada dia mais periclitantes tirando as qualidades deste tipo de contrato, principalmente a sua segurança e sua estabilidade, tornando precário o que antes era estável, tornando inseguro o que antes era garantido.

O assunto fomenta o desenvolvimento das mais variadas teorias, e a criação dos mais variados conceitos, alguns dos quais serão esmiuçados no decorrer do presente capítulo, todos com a finalidade de proporcionar base teórica para a análise das cooperativas de trabalho.

Quando se detém sobre o questão do emprego/desemprego o estudo estabelece o vínculo que conduzirá ao tema central do estudo que são as cooperativas de trabalho. Possibilita, ainda, identifica-las ou não como possível solução ao desemprego. Antes porém, exige um perfeito entendimento da situação que precede o surgimento dessas novas estruturas.

Em consonância com a linha de raciocínio lançada por ocasião da apreciação dos direitos sociais constitucionais, em que há busca por uma ação efetiva do Estado a fim de proporcionar eficácia à normatividade, também em relação ao desemprego, se verifica a necessidade de identificar-se alternativas, muito mais que meras constatações, que possam auxiliar na busca da solução ideal.

Para um aprimoramento terminológico esclarece-se que, se no primeiro capítulo logrou-se estudar o conceito de trabalho como espécie, conjugado com o gênero emprego - pois é assim que a constituição federal trata o assunto - nesta fase as atenções estão preferencialmente voltadas para o que, tecnicamente, se passou a denominar relação jurídica com natureza pessoal, não-eventual, assalariada e subordinada, em que uma das partes cede a sua força de trabalho e a outra o respectivo pagamento: o que se denomina "*relação de emprego*".

A fim de não arvorar-se em detentor do conceito reproduz-se o pensamento de ARRUDA:

“A relação de emprego, portanto, não guarda o mesmo significado da relação de trabalho, visto que esta última engloba as diversas possibilidades de relações jurídicas entre trabalhadores, inclusive com os autônomos, que se diferenciam dos trabalhadores abrigados por uma relação de emprego, principalmente porque nesta, ao contrário da relação de trabalho, há o elemento subordinação jurídica e hierárquica.”⁴

É com esta categoria que são produzidas as demais considerações, embora ao final se retorne ao gênero trabalho para breves ponderações..

Num primeiro momento é contextualizada a questão, ou problemática, do emprego, a situação e as perspectivas dessa forma de contratação. Posteriormente, são apresentadas algumas formas ou tendências que estão afetando a relação de emprego e contribuindo para a diminuição de sua importância.

Finalmente, algumas palavras sobre o que se logrou denominar fim do emprego, já no âmbito do gênero trabalho e que tem como significado o fim do trabalho.

3.1. A Problemática do emprego e o Neoliberalismo.

Inicialmente, justifica-se o encadeamento das idéias na seqüência:

Problemática do Emprego/Neoliberalismo⁵ ⇒ Globalização⁶ ⇒

⁴ ARRUDA. Kátia Magalhães. Direito Constitucional do Trabalho. Sua Eficácia e o Impacto do Modelo Neoliberal. São Paulo: LTR. 1998 p. 65.

⁵ Neoliberalismo, entendido num primeiro conceito como sendo a nova roupagem dada ao liberalismo clássico, tendo como fundamentos, segundo seus idealizadores Friedrich Hayek e Milton Friedman: “superioridade da ordem mercantil, única capaz de reger a <grande sociedade> nacional ou planetária” e “liberdade individual como finalidade das organizações sociais (...) Por esta razão o estado não deve intervir no mercado e em nenhuma de suas forças e fatores”. Conceitos reproduzidos por LEMA, Sérgio Roberto. A Globalização Neoliberal e a Democracia. Capítulo da Obra “Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho. Organizadores Edmundo Lima de Arruda Junior e Alexandre Ramos. Curitiba. IBEJ. 1998, p. 156.

Desregulamentação⁷/Flexibilização⁸, por decorrência lógica própria, posteriormente identificada com o esquema apresentado por RIEGEL⁹, no qual, de forma técnica, justifica a mesma ordem e entrelaçamento e as características próprias de cada um: *"do neoliberalismo, a filosofia política; da globalização, o ideal finalístico da dominação; e da flexibilização, o instrumental logístico."*

São dois grandes aspectos que envolvem a problemática do emprego. O primeiro dizente com os novos aspectos da economia internacional e com a dificuldade de se admitir esse tipo de relação contratual em uma nova estrutura que não mais a comporta: numa visão exclusiva de custo/benefício em que o o segundo não mais justifica o primeiro.

Sob este ponto de vista surgem as noções de desregulamentação com o sentido de novas formas contratuais sem a tutela do Estado, sem a inserção de cláusulas que dificultem a flexibilidade dos contratantes e que contemplem uma maior variabilidade do empregador e agilidade nas mudanças.

⁶ Globalização entendida como o processo, em nível planetário, que busca a *"formação de um mercado efetivamente unificado, do plano de bens aos serviços e, sobretudo, às finanças"*. Conceito obtido de: MATTOSO, Jorge Eduardo Levi. Globalização. Neoliberalismo e Flexibilização. Capítulo da Obra *"Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho"*. Organizadores Edmundo Lima de Arruda Junior e Alexandre Ramos. Curitiba: IBEJ. 1998. p. 39

⁷ Desregulamentação cujo conceito é: *"(...)retirar da legislação parte dos direitos trabalhistas, que não mais seriam garantidos por leis, mas sim através da negociação entre as categorias envolvidas. A proposta neoliberal é diluir as normas jurídicas que protegem os trabalhadores com poder de sanção e caráter de eficácia para que cada direito seja negociado entre patrões e empregados"*, segundo: ARRUDA, Kátia Magalhães. Direito Constitucional do Trabalho. Sua Eficácia e o Impacto do Modelo Neoliberal. São Paulo: LTR. 1998.

⁸ Flexibilização, como sinônimo de: *'flexibilidade de direitos há de ser a adaptabilidade das normas, a sua facilidade de manuseio, e flexibilização de direitos, tornar adptáveis e de fácil manuseio as normas, ou fazer normas apropriadas e facilmente manejáveis'*. Conceito elaborado por: SILVA, Reinaldo Pereira e. O Neoliberalismo e o Discurso da Flexibilidade dos Direitos Sociais Relativos ao Trabalho. Capítulo da Obra *"Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho"*. Organizadores Edmundo Lima de Arruda Junior e Alexandre Ramos. Curitiba: IBEJ. 1998. p. 63

⁹ RIEGEL, Estevão. Globalização, Neoliberalismo e Flexibilização: Direitos e Garantias. Capítulo da Obra *"Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho"*. Organizadores Edmundo Lima de Arruda Junior e Alexandre Ramos. Curitiba: IBEJ. 1998. p. 133.

Trata-se de um dos aspectos do desemprego, aquele em que não se elimina o trabalho e sim a sua forma mais hegemônica, o emprego.

Há também a eliminação do desemprego pela eliminação do trabalho, que embora em outra dimensão, interessa ao conjunto do raciocínio e será tratada,, brevemente, ao final.

3.1.1. A precarização do emprego.

A relação de emprego da forma conceituada na legislação pátria (Art. 3º da CLT) com todas as garantias e privilégios consagrados na Constituição Federal, representa o resultado de uma evolução, social, política e legal que demandou a superação gradual de muitos obstáculos e a convergência de muitas forças políticas e intelectuais alimentados pelo sacrifício daqueles que por ela lutaram. IHERING reconhece essa trajetória quando há "luta pelo direito":

"Os elos mais fortes entre um povo e o seu direito não são forjados pelo hábito, mas pelo sacrifício" para mais adiante afirmar: "A idéia de que a formação do direito segue um processo indolor e espontâneo, independente de qualquer esforço, tal qual o crescimento de uma planta, tem feição nitidamente romântica; a realidade nua e crua revela um quadro bem diferente"¹⁰.

Considerando a forma de organização econômica universal, liberal-capitalista-neoliberal, se pode afirmar que o contrato de trabalho (relação de emprego) logrou

¹⁰ IHERING, Rudolf Von. A Luta Pelo Direito. Rio de Janeiro: Rio. 1980. p. 28.

atingir o seu ápice em termos de garantias e proteção, na década de oitenta¹¹, já tendo iniciado o retrocesso, chegando a um impasse ideológico, nesta virada de milênio. A defesa da forma “tradicional” de proteção já não pode se dar com a veemência e tranqüilidade de outrora, sem que ecoem ponderações razoáveis que contraponham valores também reconhecidos.

A concepção da relação de emprego cercada pelas garantias institucionais decorrentes do que se logrou denominar proteção estatal, está perfeitamente inserida num modelo sócio-econômico que se originou após a exacerbação da exploração do homem pelo homem, na primeira fase do liberalismo¹² (final do século XVIII) e que com o colapso econômico de 1929 redirecionou a humanidade para uma nova forma de organização, que segundo KEYNES¹³, deveria residir no trinômio eficácia econômica, justiça social e liberdade e não mais na simples “vontade” do mercado.

O contexto para a forma de contratação de trabalhadores, tutelada pelo Estado, como forma de eliminar as perversas conseqüências de um equilíbrio exclusivamente baseado nas leis de mercado, é o Estado Social (*Welfare State*)¹⁴

¹¹ O marco histórico é fixado de acordo com ANTUNES. Ricardo. Adeus ao Trabalho. Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. São Paulo: Cortez. 1999, p. 15, quando afirma: “A década de oitenta presenciou, nos países do capitalismo avançado, profundas transformações no mundo do trabalho, nas suas formas de inserção na estrutura produtiva, nas formas de representação sindical e política. Foram tão intensas as modificações, que se pode mesmo afirmar que a classe que vive do trabalho sofreu a mais aguda crise deste século”.

¹² Ver a respeito AZEVEDO, Plauto Faraco De. Direito, Justiça Social e Neoliberalismo. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2000.

¹³ KEYNES. John Maynard. Apud AZEVEDO. Plauto Faraco de. Direito, Justiça Social e Neoliberalismo. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2000, p. 87.

¹⁴ Também definido como Estado de Bem Estar, ou ainda Estado de Bem Estar Social e que também pode ser entendido como: “(...) emergência de sistemas nacionais, públicos ou estatalmente regulados de educação, saúde, integração e substituição de renda, assistência social e habitação que, a par das políticas de salário e emprego, regulam direta ou indiretamente o volume, as taxas e os comportamentos do emprego e do salário da economia (...)”, Definição de DRAIBE, Sônia Miriam.

definido por AZEVEDO nos seguintes termos: *“Esta modificação, por que o Estado passou, caracteriza a ultrapassagem de um modelo estatal liberal para outro de cunho social. (...) O Estado passou da abstenção à ação. Tornou-se o grande fator de impulsão e conformação do corpo social”*¹⁵.

Mas este contexto não mais responde, como antes o fazia, às estruturas que ele próprio criou.

*“Observa-se, no universo do mundo do trabalho no capitalismo contemporâneo, uma múltipla processualidade: de um lado verificou-se uma desproletarização do trabalho industrial fabril, nos países de capitalismo avançado. (...) ampliação do assalariamento no setor de serviços; (...) subproletarização intensificada, presente na expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, “terceirizado”, que marca a <sociedade dual> no capitalismo avançado.”*¹⁶.

Dessa forma, a própria economia mundial empurra os trabalhadores para fora do emprego, sem pedir licença ao direito positivado ou aos princípios, apenas os marginaliza.

Numa visão mais ampla DE MASI descreve o cenário mundial: *“Dos dois grandes modelos que se confrontaram no século XX: o comunismo demonstrou saber distribuir a riqueza mas não saber produzi-la; o capitalismo demonstrou saber produzi-la mas não distribuí-la – nem distribuir equitativamente o trabalho, o poder e o saber.”*¹⁷ E são esses indícios que apontam claramente uma nova realidade, que

O *Welfare State* no Brasil: características e perspectivas. São Paulo: Ciências Sociais Hoje, 1989, p. 31.

¹⁵ AZEVEDO. Plauto Faraco de. Direito. Justiça Social e Neoliberalismo, p. 92.

¹⁶ ANTUNES. Ricardo. Adeus ao Trabalho. Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. São Paulo: Cortez. 1999, p. 41.

¹⁷ DE MASI. Domenico. O Futuro do Trabalho. Fadiga e Ócio na Sociedade Pós-Industrial. Brasília: UnB, p. 15.

muitos chamam de “terceira revolução industrial”¹⁸, cujos efeitos seriam uma discutida *descentralização do capital*.

Um dos defensores desta teoria, SINGER, assim justifica a eliminação do emprego: “(...) *muitas atividades desconectadas do capital monopolista passam a ser exercidas por pequenos empresários, trabalhadores autônomos, cooperativas de produção, etc.; o que transforma certos números de postos de trabalho de “empregos” formais em ocupações que deixam de oferecer as garantias e os direitos habituais e de carregar os custos correspondentes.*”¹⁹

Contudo, não é unânime a concepção de que estaria havendo uma descentralização do capital, e também não se pode conferir total validade aos efeitos dessa eventual desaglomeração. O que se pode concluir é que, no aspecto formal, prático, há uma descentralização da produção, o que não pode ser confundido com descentralização do capital.

É fato notório que, em relação ao controle do capital, o movimento é justamente inverso. Pululam notícias de grandes fusões e incorporações de empresas, o que depõe contra a tese da descentralização do capital, mas não afasta

¹⁸ RIFKIN, Jeremy, quem utiliza essa expressão como capítulo da obra: *O Fim dos Empregos. O declínio Inevitável dos Níveis de Empregos e a Redução da Força Global de Trabalho.*; tradução Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Makronn Books, 1995. p. 63-73 para definir: “*A Terceira Revolução Industrial surgiu imediatamente após a II Guerra Mundial e somente agora está começando a ter um impacto significativo no modo como a sociedade organiza sua atividade econômica. Robôs com controle numérico, computadores e softwares avançados estão invadindo a última esfera humana – os domínios da mente. (...) O ritmo acelerado da automação está levando a economia global rapidamente para a fábrica sem trabalhadores.*” Esclarece, ainda, que a primeira revolução industrial se deu com o surgimento da energia movida a vapor e que a Segunda revolução industrial corresponde ao período entre 1860 e a I Guerra Mundial, caracterizada pela utilização da eletricidade e pela crescente substituição do carvão pelo petróleo.

¹⁹ SINGER, Paul. *Globalização e Desemprego. Diagnóstico e Alternativas.* São Paulo: Contexto. 1999. p. 18.

a constatação de que a forma descentralizada de produção está gerando “desemprego” ou “sub-empregos”.

A principal vítima dessa nova onda é justamente o trabalhador e seu emprego.

PASTORE em seu pragmatismo afirma:

“Tudo indica que o mundo do trabalho no próximo milênio será completamente diferente do mundo atual. O primeiro século vai sacramentar, em definitivo a <morte do emprego>, cujo atestado de óbito já vem sendo entregue a imensas parcelas da população mundial.”²⁰

e apresenta suas razões:

“Nas próximas décadas, as novas tecnologias forçarão as pessoas a exercerem atividades de forma intermitente; na empresa ou fora dela.”²¹

e a consequência:

“por meio de trabalho em tempo parcial; trabalho temporário; e teletrabalho, (...) O emprego vai morrer, mas os seres humanos continuarão trabalhando.”²²

Não é o caso de apresentar-se o “requiem aeternam” ao emprego, mas tomar atenção para alguns sinais vitais que periclitam a fim de que toda a estrutura não pereça.

É de RUIZ uma das mais profundas avaliações, onde critica, inclusive, a inércia das associações de classe, num momento tão sério:

“En tiempos de crisis se acentúan los desequilibrios del sistema, potenciándose la hiposuficiencia del trabajador que aumenta, asimismo, de manera proporcional al abandono de la solidaridad de clase y la búsqueda de soluciones de conjunto” e prossegue: “Un contexto semejante ahonda las desigualdades ínsitas en la relación de trabajo, mostrándose propicio para los abusos de poder

²⁰ PASTORE, José. A Agonia do Emprego. São Paulo: LTR. 1997. p. 18

²¹ PASTORE. J. Idem, p. 18.

²² PASTORE. J. Idem, p. 19.

*com la consiguiente exacerbación del desamparo de los trabajadores”.*²³

O risco é de que a luta para o adimplemento da cartilha de direitos dos trabalhadores (empregados) seja esquecida de forma indelével e sorroteira, partindo-se da falácia de combate ao desemprego a qualquer custo. Há e haverá custo, neste combate, mas deverá ser medido e sopesado com equalização de outros valores fundamentais do ser humano.

Reconhece-se que: *“Existe, no mundo atual, um fenômeno lamentável, que vai conquistando espaço a cada dia. A realidade de hoje é o mercado informal. Se a economia informal conquistou todas as cidades, gerando uma completa desproteção para o trabalhador, o que deverá ser feito para o enfrentamento coerente dessa realidade?”*²⁴. É uma preocupação que não aflige apenas ao autor do texto (FRANCO FILHO), senão que um batalhão de seres humanos..

É, também, a preocupação de toda uma população que vê solaparem-se as estruturas mínimas de garantia outrora perenes, ou ao menos, com caráter de estabilidade. É o fantasma do desemprego que ronda milhares de famílias brasileiras e com certeza de muitos outros países do planeta.

Há, contudo, quem entenda que o desemprego é uma categoria econômica necessária com função estabilizadora em relação às forças do mercado, uma vez

²³ RUIZ. Alvaro Daniel. *Conflicto Social, Crisis Económica Y Derecho de Trabajo*. Capítulo da Obra “Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho. Organizadores Edmundo Lima de Arruda Junior e Alexandre Ramos. Curitiba: IBEJ. 1998, p. 57.

“Em tempos de crises se acentuam os desequilíbrios próprios do sistema, potencializando-se a hipossuficiência característica do trabalhador que aumenta, assim mesmo, de maneira proporcional ao abandono da solidariedade de classe e da busca de soluções coletivas.” “Um contexto semelhante aprofunda as desigualdades implícitas na relação de trabalho, mostrando-se propício para os abusos de poder com o conseguinte aumento do desamparo dos trabalhadores”.

²⁴ FRANCO FILHO. Georgenor De Souza. *Globalização & Desemprego: Mudanças nas Relações de Trabalho*. São Paulo: LTR. 1998, p. 111.

que participa das oscilações da oferta e procura. Assim, SINGER reconhece que, para o sistema, o desemprego é uma variável que compõe o jogo econômico. “É melhor falar em *exército industrial de reserva* do que em <desempregados>”²⁵.

Realmente, existe um nível de desemprego estrutural que compõe as forças de mercado e que não chega a ser pernicioso, se comparado aos demais males do sistema vigente, desde que mantido em um patamar pequeno e que não se caracterize pela falta de emprego e sim pela mera rotatividade da mão-de-obra que obrigatoriamente gera um desemprego temporário. Equivocado, contudo, é entender-se que todo o desemprego se justifica como <exército de reserva> capitalista e estabilizador do nível salarial.

É como admitir-se que a fome é necessária para o aumento do valor de mercado dos produtos agrícolas, em benefício dos agricultores. Concretizaria o que diz o ditado popular: “*despir um santo para vestir outro*”. Resta saber qual dos “santos” merece ser vestido e qual “despido”.

Nesse panorama de geração de desemprego há uma expressão que reflete perfeitamente o objetivo escuso. Trata-se da “desconstrução da lógica tutelar”, expressão utilizada por DORNELES²⁶. Reflete o resultado da nova conjuntura econômico-social e aponta para a tendência de - eliminando-se os benefícios da tutela institucional, construída sob a forma de um sistema (legal e de princípios) - destruir-se não apenas aspectos contratuais e sim institutos axiológicos que passam

²⁵ SINGER. Paul. *Globalização e Desemprego*. São Paulo: Contexto. 1999, p. 13.

²⁶ DORNELES. Leandro Do Amaral Dorneles De. Tese defendida perante a Universidade Federal de Santa Catarina “Direito do Trabalho em Perspectiva: Flexibilização e Descaracterização da Rgulação Tutelar do Trabalhador”. 2000.

a sem menosprezados, face a meros argumentos de natureza econômica e, contundentes, mas impassivas, cifras estatísticas.

Já em 1984, RUBINSTEIN, concluía, ao apreciar a realidade argentina, que os rumos do setor econômico financeiro causavam estragos na área trabalhista. Assim se manifesta LYON-CAEN: *“generalmente los mecanismos del derecho económico e financiero bastan para arruinar – sin cambio perceptible – los fundamentos del derecho del trabajo. Estos, relativamente inmutables, no han seguido las mil y una formas de la reestructuración del capital”*²⁷. O que revela compassos diferentes. Dois ritmos que não podem ser comparados.

Contudo, não há obrigatoriedade de que o Direito do Trabalho siga as mudanças da economia, com o mesmo ritmo, nem mesmo quando interessa ao avanço deste mesmo setor econômico, pois não há um juízo de valor que autorize reconhecer a supremacia de um sobre o outro, ou o subjugo de um pelo outro. São valores que não raro se contrapõem e como tal devem ser avaliados.

Depreende-se, pois, que o setor econômico, respaldado pelo político, conspira contra o Direito do Trabalho, como conspiram inimigos numa guerra, principalmente quando ao político somente interessa o econômico. *“Observe-se a situação do planeta, submissa ao cálculo e aos indicadores abstratos, emancipada dos valores, atenta ao produto interno bruto, à <renda per capita> e outros índices quejandos, desatenta á justiça, indiferente á miséria e ao sofrimento humano”*²⁸.

²⁷ LYON-CAEN, Gerard. Apud RUBINSTEIN. Santiago. Fundamentos dei Derecho Laboral. Buenos Aires: Depalma. 1988, p. 110.

²⁸ AZEVEDO, Plauto Faraco De. Direito, Justiça Social e Neoliberalismo. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2000, p.107.

Mas há uma justificativa ideológica para essa realidade, para esta “desconstrução da tutela”, e tem um nome: *NEOLIBERALISMO*²⁹. Esse é o pano de fundo. Se é ideologia? Responde AZEVEDO:

*“Para a consecução dos objetivos que proclama, o neoliberalismo vale-se do saber de seus <ideólogos ativos e conceptivos>, que entretém a ilusão-deformação da realidade que lhe convém. (...) sua sapiência, entretecida de artifícios matemáticos e estatísticos, vai pouco além do conhecimento e manejo de tenebrosos desvãos do poder. (...) Tal saber não passa de ideologia sob a aparência científica destinada a formar a tecnoburocracia no poder...”*³⁰

Por seu turno, MONTES reforça:

*“Como cualquier doctrina, el neoliberalismo se compone de un cuerpo teórico que sostiene posiciones ideológicas que tratan de propagarse como verdades evidentes. Para ganar aceptación social y ser admitido como la mejor explicación del funcionamiento del sistema económico, y, por tanto, como la base de las soluciones que se proponen, cuenta con un aparato teórico suficientemente sencillo y lógico, que permite argumentar con facilidad y contundencia.. descansa em supuetos fácilmente aceptables...”*³¹

Reconhecida a sua condição de ideologia, cabe a identificação de seu ideário. Muito são os escritos, e todos convergem para afirmar como base da doutrina neoliberal, além de nova roupagem do liberalismo clássico, os seguintes aspectos:

²⁹ O neoliberalismo surge como um movimento organizado para fazer frente à concepção de Estado-Social e desde 1947 se articula para impedir toda e qualquer intervenção estatal no mercado de acordo com orientações muito precisas. Ver a respeito Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles. “Direito do Trabalho em Perspectiva: Flexibilização e Descaracterização da Regulação Tutelar do Trabalhador”. Tese de Mestrado defendida perante a Universidade Federal de Santa Catarina. 2000, p. 94/95.

³⁰ AZEVEDO, Plauto Faraco De. Direito, Justiça Social e Neoliberalismo. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2000.. p. 106.

³¹ MONTES. PEDRO. El Desorden Neoliberal. Madrid (Espanha): Trotta. 1996, p. 28.

“Como qualquer doutrina, o neoliberalismo se compõe de um corpo teórico que sustenta posições ideológicas que tratam de propagar-se como verdades evidentes. Para ganhar aceitação social e ser admitido como a melhor explicação do funcionamento do sistema econômico, e, portanto, como base das soluções que se propõe, conta com um aparato teórico suficientemente simples e lógico, que permite argumentar com facilidade e contundência.”

No entendimento de BARRAL³² as premissas são:

- a) *“sinomia entre progresso e livre mercado”;*
- b) *“individualismo exacerbado como única forma de buscar a felicidade coletiva.”;*
- c) *“equiparação de realização pessoal com a capacidade de consumo de bens”*
- d) *“crise do Estado como formador do social e político”.*

LEMA³³, busca nos próprios idealizadores Friedrich Hayek e Milton Friedman os fundamentos do nascedouro da ideologia neoliberal:

“(...) superioridade da ordem mercantil, única capaz de reger a <grande sociedade> nacional ou planetária” (Hayek)

e acrescenta

“a liberdade individual é a finalidade das organizações sociais e, é este princípio que afasta qualquer tipo de intervenção que atente coercitivamente ao livre exercício da vontade individual. Por esta razão o estado não deve intervir no mercado e em nenhuma de suas forças e fatores.” (Friedman).

Como se trata de uma ideologia com base principalmente no aspecto econômico, ao qual devem estar subordinados os outros setores da vida do cidadão, como a política e o social, importante identificar as bases técnicas nesta área. É de MONTES o esclarecimento: *“La teoría neoclásica combina el pensamiento de la economía clásica – Adam Smith, David Ricardo, John Stuart Mil, Malthus, Jean Baptiste Say – com el formalismo del aparato matemático aportado por el marginalismo – Walars, Mengel, jevons – al estudiar el funcionamiento de los distintos mercados y el equilibrio económico general.”*

³² BARRAL. Welber. Globalização, Neoliberalismo e Direito do Trabalho no Mercosul. Capítulo da obra “Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho. Organizadores Edmundo Lima de Arruda Junior e Alexandre Ramos. Curitiba: IBEJ. 1998, p. 57.

³³ LEMA. Sérgio Roberto. A Globalização Neoliberal e a Democracia. Capítulo da Obra “Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho. Organizadores Edmundo Lima de Arruda Junior e Alexandre Ramos. Curitiba: IBEJ. 1998, p. 153/164.

É com base nesses pensadores que o ideário neoliberal se recompõe. GENRO sintetiza, de forma concisa nas palavras mas ampla na concepção o que entende por realidade, referindo-se aos dias atuais em que impera o neoliberalismo. Utiliza apenas cinco palavras: “*Época de barbárie do capitalismo informatizado e hiper-excludente*”³⁴.

E de que forma há essa exclusão e essa precarização do emprego? ANTUNES apresenta uma constatação técnica que pode auxiliar na compreensão dos efeitos da nova ordem mundial, em face das alterações do mercado de trabalho:

“O mais brutal resultado dessas transformações é a expansão sem precedentes na era moderna, do <desemprego estrutural>, que atinge o mundo em escala global. Pode-se dizer, de maneira sintética que há uma <processualidade contraditória> que de um lado, reduz o operariado industrial e fabril; de outro, aumenta o subproletariado, o trabalho <precário> e o assalariamento no setor de serviços. Incorpora o trabalho feminino e exclui os mais jovens e os mais velhos. Há, portanto, um processo de maior <heterogeneização>, <fragmentação>, e <complexificação> da classe trabalhadora.”^{35,36}

³⁴ GENRO. Tarso. “Reflexão Preliminar sobre a influência do Neoliberalismo no Direito”. Capítulo da obra “Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho. Organizadores Edmundo Lima de Arruda Junior e Alexandre Ramos. Curitiba: IBEJ. 1998, p. 57.

³⁵ ANTUNES. Ricardo. Adeus ao Trabalho. Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. São Paulo: Cortez. 1999, p. 42.

³⁶ No seguimento do estudo Ricardo Antunes apresenta de forma dissimulada, mas compreensível, os conceitos das expressões que usa. Identifica-se o sentido da *desproletarização do trabalho*, como sendo a transformação de empregos na área industrial em empregos no setor de serviços, utilizando a expressão proletariado para definir o trabalhador manual das fábricas. Permite deduzir o conceito de *heterogeneização*, como a incorporação do trabalho feminino nos setores onde anteriormente predominava a homogênea presença dos homens. Já para a *subproletarização do trabalho*, apresenta como fato a utilização do trabalho, em tempo parcial, temporário, subcontratado e vinculado à economia informal, como o caso do trabalho feminino doméstico. A *complexificação da classe trabalhadora* tem como sinônimo uma paralela qualificação ou superqualificação (Intelectualização) dos trabalhadores em alguns ramos produtivos e a desqualificação em massa dos trabalhadores em outros ramos esta última em “consonância com a lógica capitalista de produção, lógica destrutiva”. Por derradeiro, é possível entender o conceito de *fragmentação da classe trabalhadora*, como sendo a destruição da unidade de classe pela pulverização de interesses e a redução de seus intergantes, ou seja, não existe mais uma unidade proletária e sim alguns trabalhadores operários, outros no setor de serviços e outros em atividades precárias, não mais um operariado uniforme e coeso. Trabalhador deixou de ser sinônimo de operário ou proletário.

Não se configura, pois, apenas uma situação de desemprego, senão uma verdadeira problemática, uma alteração das formas e modalidades de trabalho, uma conturbação em todo o sistema laboral e um grande benefício ao capital com a desestruturação do trabalho.

O neoliberalismo gera, como não poderia deixar de gerar, também o desemprego puro e simples, que é tido como variável necessária e integrante do seu ideário.

“O desemprego que acompanha, indivisivelmente, as medidas defendidas e praticadas pelos adeptos do neoliberalismo, que resulta de cada uma das mudanças operadas, particularmente das privatizações, faz crescer desmedidamente, de forma absolutamente anti-social, o exército de reserva que é o acólito do avanço capitalista e que, para ele, funciona como espécie de seguro de força de trabalho, sempre disponível para as rápidas fases de euforia e disponível de forma terrível, para as fases de crise e de penúria, que pontilham o desenvolvimento capitalista e que, com o neoliberalismo, são levadas às últimas conseqüências.”³⁷

O desemprego, ou a sua precarização não são meras conseqüências inevitáveis do modelo neoliberal, não são um mal necessário, são sim um mal produzido, que possibilita o desenvolvimento da própria ideologia.

Poderia arriscar-se uma formulação no sentido de que, é com a precarização do emprego, com o desemprego estrutural e sistêmico que o neoliberalismo obtém parte de sua vitalidade, na medida em que permite uma maior liberdade de trato com a categoria emprego, e como a variável trabalho, e uma maior eficiência na obtenção da “mãis-valia” sem a contrapartida das obrigações sociais, que em termos econômicos se chamam *custo*.

³⁷ SODRÉ. NELSON WERNECK. A Farsa do Neoliberalismo. Rio de Janeiro: Graphia. 1999, p. 24.

Antes de encerrar as considerações sobre o emprego, necessário mencionar uma tendência que tem merecido manifestações a respeito e que diz diretamente com o fim do trabalho, com a diminuição ou eliminação da categoria trabalho nas relações humanas, sociais e econômicas.

Como consequência também gera desemprego, embora com razões diversas. Trata-se de uma consequência mais social que econômica.

*“A retração do operariado industrial estável, nos países avançados, acarreta inevitavelmente a perda de referência e de relevância da <classe-que-vive-do-trabalho. A categoria <trabalho> não é mais dotada do estatuto da <centralidade>, para o entendimento da atividade humana, da práxis humana, nesta fase do capitalismo. O <trabalho> não é mais necessidade natural e eterna de efetivar o intercâmbio material entre o homem e a natureza”.*³⁸

Esse enfoque tem como principal figura a “automação”³⁹, pela qual o homem passa a ser substituído, em enorme desproporção de desempenho e custo, por maquinaria avançada; isso faz com que seu produto (trabalho), que possuía valor de troca, passe a ser desvalorizado sistematicamente e desqualificado como fonte de riqueza.

³⁸ ANTUNES, Ricardo. Adeus ao Trabalho. Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. São Paulo: Cortez. 1999. p. 36.

³⁹ Conceito de automação. José Pastore, em sua obra “A Agonia do Emprego”. São Paulo: LTR. 1997, p. 56, se deu ao luxo de apresentar uma estatística do crescimento demográfico mundial dos robôs, que ficaria na média de 20% ao ano, contra os 2% do crescimento demográfico da população brasileira, propondo uma estimativa de mais de 2 milhões de autômatos até as virada do milênio.

3.1.2. O fim do trabalho.

Se na primeira parte, o desemprego restou observado como decorrência da precarização do emprego, a desregulamentação, em face da tutela Estatal, menosprezado como fonte de riqueza, o trabalho em si não restou questionado e nem eliminado, apenas desprotegido. Nesta análise final, é o trabalho humano que se põe em “xeque”.

Tal hipótese, logicamente, passa por um pressuposto que parece utópico, mas que merece registro. Ter-se-ia que pensar um mundo sem trabalho, mas com renda. A primeira vista algo muito fantasioso, mas se considerar-se que, um dos caminhos para o combate ao desemprego é justamente reduzir-se o volume de trabalho, podemos dizer que num aprofundamento teórico, decorrente do raciocínio lógico, chegar-se-á à eliminação do trabalho, principalmente se se tiver em vista que a tecnologia acaba suplantando o esforço humano, com muitas vantagens econômicas.

PASTORE, apresenta uma tese a esse respeito, discutível, mas nem por isso despropositada, embora eivada de certa tendenciosidade ideológica: *“Dentro de poucos anos, a maior parte do tempo será gasta antes e depois da carreira. As estimativas indicam que, nas primeiras décadas do próximo milênio, a jornada semanal cairá para 33 horas para homens e 22 horas para as mulheres. E a vida média ultrapassará os oitenta anos. O homem do futuro trabalhará mais e viverá menos”*.

As mesmas causas que são apontadas para a redução do emprego, muitas vezes servem para justificar o eventual fim do trabalho: *“Na opinião de muitos estamos às vésperas de uma marginalização definitiva do setor industrial em favor do setor terciário, da extinção da classe operária e do desaparecimento do trabalho industrial ou até simplesmente do trabalho...”*⁴⁰

DE MASI, ao fazer a apologia do ócio, apresenta esta nova categoria como uma possibilidade plausível e que deve ser desmitificada, removendo-se a sua conotação pejorativa, atribuída em grande escala ao conceito dado pela moral e religião, que viam nesta espécie de “desocupação” a origem dos demais vícios sociais e pergunta: *“a terceira revolução industrial conduzirá à sociedade do desemprego ou à do tempo livre?”* e responde:

*Com relação à <liberação da escravidão> que caracterizou a Idade Média e à <liberação do esforço> que caracterizou a sociedade industrial, a <liberação do trabalho> que caracterizará a sociedade pós-industrial desenha-se com características próprias. Sendo todo o trabalho físico e grande parte do trabalho executivo de cunho intelectual delegado às máquinas, o ser humano conservará o monopólio da atividade criativa que, por sua natureza, requer menos gente empregada (no sentido clássico), menos divisões das tarefas e menos separações entre tempo de trabalho e tempo livre. Diferentemente do desemprego – necessariamente vivido com a dor da miséria e da marginalização – a liberação do trabalho admite formas de vida bem mais livres e felizes: não só uma fartura mais disseminada, mas também uma maior autodeterminação dos deveres, dos tempos e dos lugares, uma atividade intelectual mais rica em conteúdo, maior importância para a estética e qualidade de vida, mais espaço para a auto-realização.*⁴¹

Outro questionamento que se apresentará é: a libertação poderá ser para todos os trabalhadores? RIFKIN discorda da euforia dos defensores do ócio e contemporiza:

⁴⁰ DE MASI, Domenico. O Futuro do Trabalho. Fadiga e Ócio na Sociedade Pós-Industrial. Brasília: UnB. p.295.

“A nova revolução da alta tecnologia poderia significar menos horas de trabalho e maiores benefícios para milhões. Pela primeira vez na história moderna, grandes quantidades de seres humanos poderiam ser libertados de longas horas de trabalho no mercado de trabalho formal e serem livres para se dedicarem a atividades de lazer. Entretanto, as mesmas forças tecnológicas poderiam levar facilmente ao crescente desemprego e a uma depressão global.”⁴²

O autor demonstra, na seqüência, o seu pessimismo em relação à correta distribuição da renda acumulada pelo desenvolvimento tecnológico, entrevista na crescente distribuição do lucro entre os acionistas das empresas, para o benefício exclusivo destes e dos altos executivos e da “*emergente elite dos trabalhadores com conhecimento da alta tecnologia*”.

Tal constatação também é observada por CODO:

“O que já se chamou de <não-trabalho> não representa, hoje, a nova forma de socialização e novo princípio de construção da identidade. Ela é ainda hoje definida e subordinada a uma ocupação. O fim ou abstração crescente do trabalho não teve como consequência o enriquecimento do indivíduo, o desenvolvimento universal dos indivíduos através da ciência, da arte, da cultura, dos esportes etc.”⁴³

Mais que um dilema, trata-se de um desafio. Importa, no momento apenas registrar que a conjuntura deve ser interpretada, também, com base nessa perspectiva de redução do emprego, sua precarização e redução do trabalho ou até mesmo sua eliminação.

Tentar adivinhar qual poderia ser a forma de um “novo contrato social”, em que se pudesse sobreviver sem a dependência do trabalho, e de como se poderia utilizar o tempo livre numa sociedade assim organizada - passo muito avançado e inútil – é

⁴¹ DE MASI. Domenico. O Futuro do Trabalho. Fadiga e Ócio na Sociedade Pós-Industrial. Brasília: UnB. p.295.

⁴² RIFKIN. Jeremy. O Fim dos Empregos. O declínio Inevitável dos Níveis de Empregos e a Redução da Força Global de Trabalho.; tradução Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Makronn Books, 1995. p. 14.

de menos proveito que buscar soluções para os problemas que essa “transição” cria para os cidadãos, de modo especial para os trabalhadores e de como se poderá enfrentar os desafios decorrentes dessa nova organização política.

Mais uma vez, interessante a abordagem que BAUDRILLARD, faz em relação ao tempo livre⁴⁴. Trata-se de aspecto sociológico que para acontecer depende de muitas e severas mudanças no campo econômico e político e que reflete diretamente nas categorias que ora se examinam, para as quais é necessário soluções. A tese do fim do trabalho poderia ser utilizada como atrativo para imaginar-se uma sociedade de maior completude, uma sociedade ideal, uma protótipo a ser alcançado, vislumbrando-se todas os benefícios que pode trazer ao cidadão e ao indivíduo.

Antes porém há muito “trabalho” a ser realizado para que a eliminação do trabalho, não se restrinja apenas à precarização do emprego e a exclusão social, acentuando a diferença de classes sociais, mas constitua a redenção da classe

⁴³ CODÓ. Wanderley. SAMPAIO. José Jackson Coelho. HITOMI. Alberto Haruyoshi. *Indivíduo Trabalho e Sofrimento. Uma Abordagem Interdisciplinar*. Rio de Janeiro: Vozes. 1993. p. 183.

⁴⁴ Jean Baudrillard, em sua obra “A Sociedade de Consumo”. Rio de Janeiro: Elfos. 1995. p.163/166. Faz uma análise do tempo livre e do lazer e aponta, com grande propriedade algumas distinções, que embora de natureza sociológica, demonstram claramente dois enfoques ao lazer e ao tempo livre que não podem ser confundidos e que refletem uma preocupação com uma categoria social esquecida no mundo capitalista do trabalho. Escreve: “*O repouso, o descanso, a evasão e a distração, talvez sejam <necessidades> mas não definem por si mesmas a exigência do própria do lazer, que é o consumo do tempo*”, e esclarece: “*O tempo livre consiste talvez em toda actividade lúdica que se cumula, mas é, antes de mais, <a liberdade de perder o seu tempo> e eventualmente de o <matar> e dispensar em pura perda*”. Conclui que o lazer não está “alienado” apenas porque corresponde ao tempo em que se recuperam as forças para o trabalho, mas também o está pela própria <impossibilidade de perder o seu tempo>. Aponta como exemplo: “*As férias constituem a busca de um tempo que se possa perder no pleno sentido da palavra, sem que tal perda entre, por sua vez, no processo de cálculo, embora acabe sempre entrando, pois é um tempo que acaba por ser ganho*”. Significa: ganha-se o tempo livre, por força de cláusula do contrato e no curso, ganha-se o tempo não fazendo nada, da mesma forma que ganha-se o tempo trabalhando. Quando mais se trabalha, mais se ganha tempo (quando é tempo de trabalho) e quando mais se “vadia” mais se ganha tempo (quando é tempo de férias). Mas o tempo há que ser perdido e ganho.

trabalhadora, como beneficiária da riqueza que durante séculos (e agora milênios) ajudou a construir.

3.2 Globalização.

Interessa, sobremaneira, essa passagem obrigatória pelo tema da globalização, na medida que também eventuais soluções para o desemprego podem surgir de acordo com a nova ordem "geo-econômica", facilitando a aplicação do direito comparado, ou revelando novas formas de solução.

De tudo que se disser sobre globalização, pouco de novo se poderá acrescentar uma vez que o conceito é um conceito de moda. Pode, isso sim, haver impropriedades e desvios de compreensão que necessitam ser esclarecidos.

São apresentadas algumas posições sem um balizamento completo das teses, apenas destacando aqueles argumentos, que inseridos no contexto do presente trabalho, possam posteriormente servir de referencial ao tema central que é as "cooperativas de trabalho" mesmo concorrendo como mero suporte teórico.

SODRÉ, partindo do pressuposto que há a necessidade dos exploradores convencerem os explorados de que a exploração que estes são vítimas é legítima, fatal, natural, assim trata o tema:

"O último produto ideológico intensamente trabalhado e propagado, o último entorpecente das mentes, vem sendo o conceito de globalização, com tudo o que ele encerra e mais tudo o que

pretende alcançar. (...) É preciso, para assegurar a continuidade da exploração, convencer que determinadas nações têm direito a comandar o desenvolvimento, enquanto outras devem submeter-se a esse desenvolvimento".⁴⁵

Também é impossível entender-se o âmbito da globalização sem a sua inserção na filosofia política (ideologia) neoliberal, pois dela decorre. Os exploradores são os idealizadores e beneficiários do neoliberalismo.

Nas últimas décadas do século XX, ocorreram muitas alterações no cenário internacional que levaram a uma superação das fronteiras políticas dos países. Tal avanço histórico se deu, num primeiro momento, pela própria facilitação que as novas tecnologias concederam, de modo especial no setor das comunicações, que deixou de ser o setor para efetivas comunicações, e tornou-se uma grande via de fluxo de dados, modificando o próprio conceito de comunicação (outrora como remessa e recebimento de mensagens) e permitindo não só a troca de informações, como a realização de negócios, compra e venda à distância, à qualquer distância e para qualquer parte do mundo.

Além do aspecto técnico, também a abertura política dos países, em grande escala, permitiu o ingresso de capitais estrangeiros nas economias nacionais e a criação de um conceito de mercado internacional para os produtos, independentemente de sua origem de produção.

Estas constatações, por si só não permitem associá-las com o conceito de globalização, o qual não se confunde automaticamente com o conceito de internacionalização. Superar as fronteiras nacionais, mesmo que em aspectos

⁴⁵ SODRÉ. Nelson Werneck. A Farsa do Neoliberalismo. Rio de Janeiro: Graphia. 1999. p. 14.

econômicos, através de empresas multinacionais ou investimentos no exterior não passa de mera internacionalização, esta de sentido restrito ao país que projeta seus negócios para o exterior. Já a globalização pressupõe “a formação de um mercado efetivamente unificado, do plano dos bens aos serviços e, sobretudo, às finanças”.⁴⁶

Assim, internacionalizar é superar fronteiras, já globalizar é pensar o planeta como um único contexto. Embora se afirme que desde a década de cinquenta desenvolve-se o processo de globalização⁴⁷, na verdade é da internacionalização que se trata, a qual dada sua evolução, permitiu construir o conceito de globalização.

Apesar de toda a propalada exaltação da globalização os efeitos que se tem constatado não são aqueles decorrentes da própria lógica do sistema:

“A crescente unificação de mercados em meio a uma acentuada globalização financeira e desregulamentação da concorrência (Mattoso, 1996) não tem construído um espaço internacional, regional ou nacional mais homogêneo (Husson, 1997). Ao contrário, o que se tem observado como tendência nas últimas décadas é a polarização dos espaços nacionais e macrorregionais no plano internacional (com concentração de investimentos, domínio e transferências tecnológicas, diferenciação de especializações, etc.), assim como a polarização de espaços microrregionais (formação de magacidades-regiões, segundo Petrella, 1995), além de uma intensa desorganização do trabalho, com ampliação das desigualdades sociais no plano nacional, regional e internacional”⁴⁸.

⁴⁶ MATTOSO. Jorge Eduardo Levi. Globalização. Neoliberalismo e Flexibilização. Capítulo da Obra “Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho. Organizadores Edmundo Lima de Arruda Junior e Alexandre Ramos. Curitiba: IBEJ. 1998. p. 39.

⁴⁷ Ver SODRÉ. Nelson Werneck. A Farsa do Neoliberalismo. Rio de Janeiro: Graphia. 1999, p. 24.

⁴⁸ MATTOSO. Jorge Eduardo Levi. Globalização, Neoliberalismo e Flexibilização. Capítulo da Obra “Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho. Organizadores Edmundo Lima de Arruda Junior e Alexandre Ramos. Curitiba: IBEJ. 1998. p. 41.

ARRUDA JUNIOR⁴⁹ alerta para o fato de que não existe apenas um conceito para globalização, ou melhor, não existe apenas uma globalização. Aquela que as forças políticas tentam fazer disseminar deveria ser adjetivada, para que corretamente fosse chamada, de *globalização neoliberal*, diferenciando-a de formas mais aceitáveis que podem ocorrer em outros aspectos da vida das pessoas.

O mesmo autor citando GORENDER apresenta um simples conceito: *“Globalização e revolução tecnológica projetam para o futuro a possibilidade de uma sociedade planetária unificada”*. Esclarece, contudo,: *“Ao dissolver as bases do Estado-Nação, os estrategistas do neoliberalismo instigam e produzem, “pós-modernamente”, um clima favorável à descrença na cidadania, dando vida a uma nova forma autoritária de estado, o Estado-mídia, cada vez mais plebiscitário – no plano político – e financeiro – no plano da ordem econômica dominante.”*⁵⁰

BENAKOUCHE⁵¹ também apresenta algumas restrições ao que se logrou entender por globalização, mediante afirmações categóricas e fundamentadas em dados, como as que seguem: a respeito da renda - *“A globalização é concentradora de renda”*. A respeito do comércio - *“(…) Se a globalização não rima com distribuição de renda, ela também não significa abertura comercial”* e a respeito do trabalho - *“(…) A relatividade da globalização é ainda mais patente quando se considera o fator trabalho, que está sendo excluído do processo econômico”*.⁵²

⁴⁹ ARRUDA JUNIOR, Edmundo Lima de. Os caminhos da Globalização: Alienação e Emancipação. Capítulo da Obra “Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho. Organizadores Edmundo Lima de Arruda Junior e Alexandre Ramos. Curitiba: IBEJ. 1998. p. 19.

⁵⁰ GORENDER, Jacob. Apud ARRUDA JUNIOR, Edmundo Lima de. Idem, p. 22.

⁵¹ BENAKOUCHE, Rabah. Globalização ou Pax Americana?. Capítulo da Obra “Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho. Organizadores Edmundo Lima de Arruda Junior e Alexandre Ramos. Curitiba: IBEJ. 1998. p. 133

⁵² ARRUDA JUNIOR, Edmundo Lima de. No texto, Os caminhos da Globalização: Alienação e Emancipação. Capítulo da Obra “Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho.

Não que o trabalho em si não tenha valor para o processo de globalização, ocorre que está sofrendo sérias modificações: *“A globalização é um processo de reorganização e divisão internacional do trabalho, acionado em parte pelas diferenças de produtividade e custos de produção entre países.”*⁵³, o que faz com que a figura do trabalhador não mais interesse em determinado contexto, sob a forma de empregado, embora seu trabalho possa interessar.

No que tange ao trabalho, importante destacar que não se aplicam as mesmas regras que regem o mercado ou os investimentos, quando o contexto é a globalização. Os efeitos não são os mesmos, porque também o objetivo, em relação a este setor econômico não é voltado para seu desenvolvimento e organização, como ocorre com as demais áreas. Pelo contrário, a impressão que se tem é de que para o trabalho é sua fragmentação e para o trabalhador o aumento de sua exploração.

*“A globalização intensifica a abertura de mercados e a migração de empresas para países e localidades que sejam mais lucrativas, ou seja, onde existe a mão-de-obra mais barata e menor fiscalização e respeito aos direitos internacionalmente conhecidos como fundamentais para a classe trabalhadora. Além disso, o neoliberalismo privilegia a lógica exclusiva do mercado em detrimento do homem, desviando o avanço tecnológico para o fator lucro, em vez de ser como destinatário a valorização da vida humana.”*⁵⁴

É por esta razão que impossível dissociar a globalização da cartilha do neoliberalismo.

Organizadores Edmundo Lima de Arruda Junior e Alexandre Ramos. Curitiba: IBEJ. 1998. p. 16, refere: *“Quando ouvimos falar em globalização, esta aparece como sinônimo de modernização neoliberal, de desenvolvimento e progresso da humanidade”*.

⁵³ SINGER, Paul. Globalização e Desemprego. Diagnóstico e Alternativas. São Paulo: Contexto. 1999. p. 21.

⁵⁴ ARRUDA. Kátia Magalhães. Direito Constitucional do Trabalho. Sua Eficácia e o Impacto do Modelo Neoliberal. São Paulo: LTR. 1998 p.85.

SODRÉ⁵⁵, embora apontando em sentido inverso confirma essa relação de dependência: *"Do ventre da globalização, surgiu aquilo que ficou conhecido como neoliberalismo"*. Para justificar, identifica o surgimento de idéias e práticas globalizantes desde o início do século XX que, evoluindo criaram o *status quo* atual, caracterizado como uma espécie de novo "colonialismo/imperialismo".

Se no início do século essa "globalização" era no sentido de expolição de bens naturais dos países periféricos, hoje é no de destruição de bens pessoais, como o trabalho e a cidadania. *"O desemprego, todavia, é a face mais cruel do "rolo-compressor" da Globalização e do Neoliberalismo, enquanto <estratégias> da classe dominante e conservadora"*.⁵⁶

RAMOS⁵⁷, ao citar Marx e Engels, traz ao mundo atual uma constatação que, se fazia sentido na época que proferida, muito mais o faz atualmente: *"A necessidade de um mercado constantemente em expansão impele a burguesia a invadir todo o globo. Necessita estabelecer-se em toda a parte, explorar em toda a parte, criar vínculos em toda a parte."*, pois sempre haverá um lugar em que o nada parecerá muito e a liberdade de troca se limitará à necessidade de subsistência.

Embora esse cenário sombrio, há sempre uma perspectiva alternativa e ARRUDA JUNIOR a apresenta: *"Afinal, a <indústria da globalização> não nos impediu, ainda, de sonharmos com a globalização da democracia ou a mundialização da cidadania.* Para, mais adiante fundamentar: *"A globalização*

⁵⁵ SODRÉ. Nelson Werneck. *A Farsa do Neoliberalismo*. Rio de Janeiro: Graphia. 1999. p. 18.

⁵⁶ SOUZA. Sérgio Alberto de. *Direito, Globalização e Barbárie*. São Paulo. LTR. 1998, p. 53.

⁵⁷ RAMOS. Alexandre. *Contrato Temporário de Trabalho. Combate ao Desemprego ou redução do custo da força de trabalho?*. São Paulo: LTR. 199, p. 44.

significa uma tomada de consciência por amplos setores medianos e populares de que não há opção para uma modernidade jurídica e social sem a abolição de privilégios que causam distorções no jogo democrático e na construção de uma democracia real”⁵⁸.

Enfim, buscando identificar, nas cooperativas, de trabalho meios de auto defesa dos trabalhadores e focos de cidadania, nada mais se está fazendo que resistir ao embrutecimento do sistema.

3.3 Desregulamentação.

O ideário neoliberal considera as normas trabalhistas imobilizadoras da relação capital x trabalho, e propugna pela retirada de determinados direitos dos trabalhadores, principalmente aqueles inseridos na Constituição Federal. Justificam-se tais medidas como forma de aumentar empregos e reduzir-se custos. Sob a falácia do combate ao desemprego busca-se desregulamentalo e precarizá-lo.

Essa desregulamentação encontra em ARRUDA um conceito básico. *“Desregulamentar é retirar da legislação parte dos direitos trabalhistas, que não mais seriam garantidos por leis, mas sim através da negociação entre as categorias envolvidas. A proposta neoliberal é diluir as normas jurídicas que protegem os*

⁵⁸ ARRUDA JUNIOR. Edmundo Lima de. Os caminhos da Globalização: Alienação e Emancipação. Capítulo da Obra “Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho. Organizadores Edmundo Lima de Arruda Junior e Alexandre Ramos. Curitiba: IBEJ. 1998. p. 19

*trabalhadores com poder de sanção e caráter de eficácia para que cada direito seja negociado entre patrões e empregados*⁵⁹

Decorre do princípio tutelar do Direito do Trabalho, a existência de cláusulas do contrato de emprego que não podem ser excluídas pela simples vontade das partes, porque estão previstas em lei, e devem ser aplicadas de forma compulsória, justamente para proteger o empregado, dada a presunção de hipossuficiência. Esse contrato pode ser chamado de contrato regulado ou regulamentado⁶⁰ e mais corretamente *contrato tutelado*.

Ora, é justamente esta tutela que a ideologia neoliberal pretende excluir dos contratos de emprego, através da campanha aberta pela desregulamentação.

GRAU, estabelece distinção entre *regulação* e *regulamentação*⁶¹. Interessa no momento, a conceituação dessa última uma vez que dizente com o conceito de regulação estatal, enquanto a primeira referir-se-ia a regulações sociais (auto-regulação). Assim se manifesta:

“Objetivo da desregulamentação, neste nível é o de que o estado desenvolva tão-somente, como agente, as atividades que o setor privado não esteja devidamente aprestado a executar, seja porque não tem condições de exercer ou não deseja exercê-las, seja porque as exercerá de modo contrário ao interesse geral. No

⁵⁹ ARRUDA. Kátia Magalhães. *Direito Constitucional do Trabalho. Sua Eficácia e o Impacto do Modelo Neoliberal*. São Paulo: LTR. 1998.

⁶⁰ Aurélio Buarque de Holanda Ferreira em seu “Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa, apresenta como sinônimo de *regular*: que é ou que age de acordo com as normas, as leis, as praxes e de *regulamentar*: relativo a regulamento. Já *Regulamento*: ato ou efeito de regular, prescrição, regra, norma, preceito. De modo que em termos lingüísticos não há grande distinção a ser feita.

⁶¹ Eros Roberto Grau em sua obra “O direito posto e o direito pressuposto”. São Paulo: Malheiros. 2000, diferencia desregulação de desregulamentação nos seguintes termos: “*desregular significa, no caso, não dar ordenação à atividade econômica*” e quer dizer que pela teoria da regulação vê-se a sociedade como auto-sustentável e propõe a regulação a partir de dentro. Já “*desregulamentar, no caso, é deixar de fazê-lo através de preceitos de autoridade, ou seja, jurídicos*” que significa “mais sociedade menos Estado” e “supõe a substituição da regulação estatal (=regulamentação) por regulações sociais (=regulação). p. 96.

primeiro caso atividades econômicas que exijam vultosos aportes de capital e tecnologia; no segundo atividades que não sejam suficientemente rentáveis; no terceiro, atividades definidas tipicamente como serviço público.⁶²

Como o próprio autor escreve, o objetivo seria “*desregulamentar para melhor regular*”.⁶³

Trata-se de uma tendência, que não tem como alvo preferencial o Direito do Trabalho e sim a organização política como um todo e a própria atuação do Estado em sua forma de agir e atender os cidadãos. Também as demais áreas (financeira, comunicações, indústria e comércio etc) tendem a retornar a uma espécie de Estado-Mínimo.

É, contudo, no Direito do Trabalho que verificam-se os maiores prejuízos desse projeto. ARRUDA identifica os três níveis trabalhistas básicos em que já se iniciou a desregulamentação: “*<no âmbito específico do trabalho>, tanto na possibilidade de intensificar a jornada de trabalho diária quanto na mobilidade interna dos empregados; <no âmbito da formalização do emprego>, viabilizando a despedida de empregados sem custos e a contratação precária de trabalhadores por prazo fixo ou subcontratados; <no âmbito salarial>, permitindo que os salários sejam reduzidos aos seus níveis naturais, isto é, livremente determinados pelo mercado*”.⁶⁴

Esclarece, ainda, a autora, que desses três âmbitos dois dizem respeito a direitos consagrados na Constituição Federal, a respeito dos quais a própria Carta Magna prevê as hipóteses de “flexibilização”, de modo que pretender a sua exclusão

⁶² GRAU, Eros Roberto. “O direito posto e o direito pressuposto”. São Paulo: Malheiros. 2000, p. 98.

⁶³ GRAU, E. R., Idem, p. 99.

⁶⁴ ARRUDA . Kátia Magalhães. Direito Constitucional do Trabalho. Sua Eficácia e o Impacto do Modelo Neoliberal. São Paulo: LTR. 1998 p. 89.

pura e simples fere tudo o que foi veiculado no capítulo I deste trabalho, a respeito da importância das normas trabalhistas regidas pela Lei Maior.

E não precisa deslocar-se para muito longe para constatar-se os resultados dessa ideologia. RECALDE ao criticar a “Reforma Laboral” na Argentina, em 1993, assim se expressa:

“Ésta y no otra es la razón por la que se pretende que los convenios colectivos puedan discutir sobre el régimen de las vacaciones, de las licencias, de la jornada de trabajo e sobre el lapso de suspensiones: para poder logra la amplitud de la facultad de dirección del empleador, la rebaja de los costos laborales y el aumento del margen de rentabilidad de las empresas, ya que para discutir em alza no es necesaria la autorización legal.”⁶⁵

A reforma trabalhista de 1993, na Argentina, teve como principal objetivo reduzir os custos de produção para melhorar a competitividade dos seus produtos no mercado exterior, mesmo que fosse sacrificados muitas conquistas dos trabalhadores. Contudo, nem de longe foi suficiente, ou acertado, para resolver os problemas econômicos; ao contrário só se fizeram agravar a ponto de, no ano de 2000, necessitar ser socorrida por aportes externos de capital, a título de empréstimo do Fundo Monetário Internacional.

Ainda sobre desregulamentação, importa reconhecer que seu conceito está inserido num contexto maior que responde pelo nome de flexibilidade ou flexibilização.

⁶⁵ RECALDE. Hector P. Buenos Aires: Mora Libros. 1994, p. 29.

“Esta e não outra é a razão pela qual se pretende que os contratos coletivos possam discutir sobre os regimes das férias, das licenças, da jornada de trabalho e sobre o prazo das suspensões: para poder obter a amplitude da faculdade de direção do empregador, a redução dos custos trabalhistas e o aumento da margem de lucro das empresas, já que para discutir melhoria não é necessária a autorização legal.”

DORNELES, em sua tese de mestrado apresenta a distinção entre os conceitos citando para tanto SIQUEIRA NETO, de quem se obtém os argumentos diferenciadores: “ (...) *desregulamentação dos direitos trabalhistas é o processo pelo qual os mesmos são derogados, perdendo a regulamentação. A desregulamentação, na verdade, é um tipo de flexibilização promovida pela legislação*”. Já a flexibilização é “(...) *o conjunto de medidas destinadas a afrouxar, adaptar ou eliminar direitos trabalhistas de acordo com a realidade econômica e produtiva. Ao menos em tese. Não necessariamente todo o tipo de flexibilização demanda uma desregulamentação.*”⁶⁶

Ocorre que a melhor forma de flexibilizar, ou a forma mais eficaz de flexibilizar e desregulamentar, sendo que em algumas oportunidades a flexibilização somente é possível pela desregulamentação. É esse o aspecto que se quer salientar.

O fato de destacar a desregulamentação, do gênero flexibilização é justamnete pelo fato que as principais mudanças no campo do trabalho estão se operacionalizando pela modificação das leis trabalhistas.

Exemplo disso é o parágrafo único, do art. 442 da CLT⁶⁷, que esclarece a respeito da inexistência de vínculo de emprego para o trabalho prestado sob forma de cooperativas nada mais é que uma inserção legislativa desnecessária, se considerada a técnica jurídica e a natureza dos institutos, mas oportuna, se considerada a idéia de desregulamentação ou flexibilização, na medida que aponta

⁶⁶ SIQUEIRA NETO. J. Francisco. *Direito do Trabalho e Flexibilização no Brasil*. São Paulo em Perspectiva – Flexibilidade, Empregabilidade e Direitos: São Paulo: n. 01/1997. p. 36.

⁶⁷ Parágrafo único, do Art. 442 da CLT: “*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 de serviços daquela.*”

para uma alternativa contratual, que se revelou na prática, conforme previsto, “precarizante” do emprego e redutora dos custos com a mão-de-obra.

Também o Projeto de Lei 4.543/94, que prevê o aumento do prazo de três para seis meses, para os contratos temporários, possui sua justificação literal, nos seguintes termos: *“tem por objetivo adequar a legislação às necessidades do mercado, flexibilizando as regras de contratação, o que induzirá a geração de empregos”*⁶⁸

O grande mote para a desregulamentação é sem dúvida o combate ao desemprego. Nesse sentido foram editadas as Leis: 8.949/94 (que regula o trabalho através de cooperativas); 9.601/90 (que cria o “contrato por prazo determinado e o Banco de Horas”) contrato esse de aplicação geral, em relação ao tipo de atividade⁶⁹ e o “Banco de Horas”, pelo qual é possível superar-se o limite diário (8h) e semanal (44h) de trabalho, sem a correspondente remuneração extra, compensando-se com folgas posteriores; Medida Provisória 1.709/98⁷⁰ (que permite o “trabalho a tempo parcial”), cujo objetivo é a redução salarial proporcionalmente à redução da jornada semanal, alterando a noção de salário mínimo. Todas com a expectativa técnica de proporcionarem a abertura de novas vagas de trabalho.

O desconforto psico-social do desemprego, afora o econômico, atinge tanto os desempregados como os detentores do emprego, a estes últimos sob a forma de ameaça, a ponto de reduzir o senso crítico e o poder de avaliação, fazendo com que

⁶⁸ MANNRICH, Nelson. A Modernização do Contrato de Trabalho. São Paulo. LTR. 1998, p. 211.

⁶⁹ Uma vez que até então o contrato a prazo determinado estava restrito às <atividades-meio> e não às <atividades –fim>.

⁷⁰ Medida Provisória que o senso comum deixou de considerar como provisória, uma vez que reedita sucessivamente, tendo muito pouco diferença em termos de vigência, que a própria Lei.

tudo que se rotule de “anti-desemprego” acabe adquirindo o sinônimo de “bom”, mesmo que a longo prazo destrua todo o sistema que inicialmente parece defender.

AZEVEDO, ao comentar a volta ao *Estado Mínimo*, aponta as falácias com que se pretende resolver os problemas: o aumento da *repressão* como remédio para a criminalidade; a criação de *procedimentos impecáveis para eleger mandatários e representantes* como solução para a plena democracia; e *consultas conduzidas pelos empresários da comunicação*, como sinônimo de participação. E conclui que: “*Tolhendo a capacidade de intervenção dos cidadãos no jogo econômico, liberam-se as amarras para a desregulamentação e a privatização tão geral quanto possível, a fim de que se possa atingir a bem-aventurança da globalização*”⁷¹.

Também no além-mar a “desregulação” tornou-se ferramenta útil. É o que relata ROMAGNOLI⁷²: “Hoy la desregulación há entregado a los empresarios europeos una batería de instrumentos, incomparablemente más rica que antes, para realizar la flexibilización.” Referia-se o autor aos novos meios de admissão e despedida de empregados.

Prossegue-se o estudo, examinando-se a flexibilização, com a qual poderão ser identificados outros aspectos da desregulamentação.

⁷¹ AZEVEDO, Plauco Faraco de. *Direito, Justiça Social e Neoliberalismo*. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2000. p. 118.

⁷² ROMAGNOLI, Umberto. *El derecho, El Trabajo y La Historia*. Madrid (Espanha): Consejo Economico y Social. 1997. p. 194.

“Atualmente a desregulamentação tem entregue aos empresários europeus um conjunto de instrumentos, incomparavelmente mais numeroso que antes, para realizar a flexibilização.”

3.4 Flexibilização.

Antes mesmo de lançar qualquer conceito, importa contextualizar o tema, ou ao menos o enfoque que se pretende dar. Nunca é demais recordar que falar-se de flexibilização significa, antes de mais nada, busca de maior rentabilidade na atividade econômica, maior dinâmica negocial e eventual solução para o desemprego.

SINGER, faz um comparativo entre épocas e constata:

“No passado a perda de lugares de trabalho em função do avanço tecnológico ou das mudanças na divisão internacional do trabalho foi compensada pela redução da jornada de trabalho e por aceleração do crescimento econômico, que implica sempre o aumento da demanda por força de trabalho. Atualmente, é improvável que este tipo de medidas possa ser implementada com êxito, embora seja indispensável continuar lutando por elas.”⁷³

Reconhece-se que essas medidas não podem mais ser implementadas pelo simples fato que a conjuntura não mais as admite nova estrutura do mercado de trabalho. Para defini-las tomam-se emprestadas as palavras de ANTUNES para definir a nova estrutura do mercado de trabalho: *“A existência de um mercado de trabalho altamente flexibilizado e desregulamentado constitui-se no traço distintivo da reestruturação produtiva do capital sob a condução do projeto neoliberal”⁷⁴.*

VIANNA, em sua premiada monografia, encadeia poeticamente as idéias nesse sentido, partindo do que entende sobre uma frase da moda: *“(...) o que importa não é o Direito do Trabalho, mas o Direito ao Trabalho”.*

⁷³ SINGER, Paul. Globalização e Desemprego. Diagnóstico e Alternativas. São Paulo: Contexto, 1999. p. 118.

⁷⁴ ANTUNES, Ricardo. “Os Sentidos do Trabalho – Ensaio sobre a afirmação e a negação do Trabalho”. São Paulo: Bomtempo, 1999. p. 9

“O slogan tem certo charme e causa impacto. Mas como criar empregos? A mesma doutrina responde: <flexibilizando>. O verbo é também simpático: passa a idéia de inovação, abertura e modernidade. (...) O problema que o verbo se tornou irregular: nem sempre se conjuga com todos os pronomes. O capital ordena: <flexibilizem>. Mas se recusa a dizer <flexibilizo>. (...) Portanto, do ponto de vista do trabalhador, flexibilizar significa oprimir, comandar, retroceder. Numa palavra: <flexibilizar> pode ser <enrijecer>.”⁷⁵

Tem-se, com isso uma visão ampla do que o conceito encerra. Não se pode atribuir à expressão *flexibilizar* um conceito automaticamente negativo, sob pena de admitir um preconceito que prejudica a análise. Melhor é identificar em que a flexibilização é perniciosa.

O próprio VIANNA esclarece:

“Se vivêssemos outra realidade, mutações como essas poderiam ser até positivas: afinal, elas expressam o dinamismo do direito, esse mesmo dinamismo que lhe permite ser usado – pelas mãos do aplicador – para reduzir as desigualdades sociais. Na realidade presente, porém, têm sido usadas em sentido oposto, para agravá-las. É como se a classe dominante fizesse – ao seu modo - <direito alternativo>...”⁷⁶

A questão não é de simples compreensão. As práticas são não raras vezes dissimuladas e travestidas de roupagem atraente:

Com a diminuição das barreiras alfandegárias e com a globalização, nos países com algum nível de “estado do bem-estar social”, cada vez mais há quem defenda a flexibilização de direitos como imprescindível para a competitividade internacional dos produtos, muitas vezes sob o epíteto da <desregulação>, que nada mais é que uma <nova regulação>. Por trás dessas expressões (flexibilização e desregulação) estão as mais diversas orientações legislativas contemporâneas em vários países de capitalismo

⁷⁵ VIANNA, Márcio Túlio. A proteção Social do Trabalhador no Mundo Globalizado – O Direito do Trabalho no Limiar do Século XXI. In Revista LTR Legislação do Trabalho. v. 63. n. 07. Julho/99. São Paulo. LTR. 1999. p. 885/896. Vencedor do Prêmio de Monografias Orlando Teixeira da Costa, promovido pela Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho – ANAMATRA.

⁷⁶ VIANNA, M. T. Idem, p. 892.

avançado, tendentes a suprimir conquistas trabalhistas em nome do aumento da competitividade, como no caso do desemprego.”⁷⁷

Ocorre que o termo foi absorvido pela ideologia neoliberal que se arraiga e é imposto como condição indispensável a quem queira participar do processo de globalização, que a mídia se encarrega de encher de *glamour*. É pois, como serviçal do neoliberalismo que a flexibilização ganhou notoriedade e com esse enfoque é apreciada.

O próprio capitalismo passou a denominar o novo sistema como de “acumulação flexível” decorrente de um processo que:

*“reorganiza a produção com flexibilização dos processos de trabalho, de mercados de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo, com o surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional.”*⁷⁸

E essa flexibilização passa necessariamente pela desregulamentação. A esse respeito RIEGEL, mesmo porque oriundo da atividade judicante trabalhista, apresenta uma visão específica: “O que os arautos da flexibilização almejam é, no vácuo decorrente da desregulamentação, a ocupação de tal espaço e, na ausência do Estado, por absentista eles fixariam autônoma ou impositivamente as regras.” e confirma a tese que a desregulamentação é apenas um passo para uma nova

⁷⁷ RAMOS FILHO, Wilson. A Globalização dos Direitos Humanos. Capítulo da Obra “Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho. Organizadores Edmundo Lima de Arruda Junior e Alexandre Ramos. Curitiba: IBEJ. 1998. p. 181.

⁷⁸ MIQUELUZZI, Oswaldo. Do Fordismo-Keysianismo à Acumulação Flexível: Ascensão do Individualismo e Queda das Organizações Sindicais. Capítulo da Obra. Capítulo da Obra “Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho. Organizadores Edmundo Lima de Arruda Junior e Alexandre Ramos. Curitiba: IBEJ. 1998. p. 258.

regulação, pois, como escreve: “as relações transindividuais necessitam da existência de regramento que as estruture e operacionalize.”⁷⁹

O que significa, afinal flexibilização? MALHADAS, logra apresentar um conceito adaptado: “flexibilidade de direitos há de ser a adaptabilidade das normas, a sua facilidade de manuseio, e flexibilização de direitos, tornar adptáveis e de fácil manuseio as normas, ou fazer normas apropriadas e facilmente manejáveis”.⁸⁰

Aponta para uma sistemática inversa. Primeiro se pensa no resultado que se pretende e posteriormente se estrutura o sistema legal. O perigo em tal forma de organização é que com a destruição inicial (desregulamentação), as novas regras não sigam nenhum estatuto axiológico, apenas utilitarista. E não é absurdo se pensar desse modo, mormente quando é justamente esta a forma de legislação que o sistema vigente pretende utilizar.

A rigidez das normas trabalhistas tem sido apontada como o problema para todas as mazelas empresariais, para a falta de competitividade no mercado globalizado e pela sucumbência perante a concorrência internacional, de forma totalmente caolha e enviesada. Da mesma forma, como causa de “des”emprego (no sentido de falta de oferta de postos de trabalho).

Ocorre que as inúmeras formas de desregulamentação já colocadas em prática não responderam satisfatoriamente a esses males, indicando que o diagnóstico

⁷⁹ RIEGEL, Estevão. Globalização, Neoliberalismo e Flexibilização: Direitos e Garantias. Capítulo da Obra “Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho. Organizadores Edmundo Lima de Arruda Junior e Alexandre Ramos. Curitiba: IBEJ. 1998. p. 141.

⁸⁰ MALHADAS, Júlio Assumpção. Apud SILVA, Reinaldo Pereira e. O Neoliberalismo e o Discurso da Flexibilidade dos Direitos Sociais Relativos ao Trabalho. Capítulo da Obra “Globalização,

apresentado não condiz com a realidade do "paciente". SILVA sintetiza o assunto nos seguintes termos: *"A bem da verdade, não é o Direito do Trabalho, com a sua pretensa rigidez, que possui o condão de provocar a proliferação do trabalho informal, mas vários fatores conjugados, dentre os quais a deliberação das empresas de flexibilizar a produção em discordância com o trabalho formal."*⁸¹

Restaria aos trabalhadores uma reação universal ao problema globalizado que se lhes apresenta. Para o combate de uma força (capital) que ataca visceralmente os preceitos consagrados, uma igualmente organizada contra-força (trabalho), respaldada pelos representantes democraticamente eleitos, somente poderia fazer frente a partir do momento que adquira a consciência do próprio poder e siga uma estratégia de luta.

ANTUNES exorta nesse sentido, conforme se depreende do texto que segue, referindo-se ao estado atual da economia globalizada: *"Essa nova formação produtiva do capital desafia, portanto, crescentemente o mundo do trabalho, uma vez que o centro da confrontação social contemporânea é dado pela contradição entre o <capital social total> e a <totalidade do trabalho>."*⁸²

O que deve ficar registrado a respeito da flexibilização é que trata-se de uma tendência arejada de organização tanto jurídica como econômica que não pressupõe a completa retirada dos estatutos de garantia (principalmente trabalhistas), senão que a adaptação dos mesmos a fim de que não restem feridos direitos inerentes à

Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho. Organizadores Edmundo Lima de Arruda Junior e Alexandre Ramos. Curitiba: IBEJ. 1998. p. 63.

⁸¹ SILVA, Reinaldo Pereira e. O Neoliberalismo e o Discurso da Flexibilidade dos Direitos Sociais Relativos ao Trabalho. Capítulo da Obra "Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho. Organizadores Edmundo Lima de Arruda Junior e Alexandre Ramos. Curitiba: IBEJ. 1998, p. 71.

pessoa humana e que não justificam uma eventual melhora econômica, cujo valor intrínseco não pode ser confrontado com aqueles que se pretende derrogar.

Se na seara trabalhista, ou mesmo na área legislativa geral a flexibilização tem como instituto de representação a desregulamentação, na área econômica poder-se-ia estabelecer a relação com o que se logrou denominar *terceirização*.

4.5 Terceirização.

Terceirização é mais uma daquelas expressões que o dicionário da Língua Portuguesa não que contempla. Decorre de uma flexão da palavra terceiro, que somente no sentido de parceria agrícola é contemplado no léxico e refere-se à modalidade de contrato à *terça*. Terceiro é o parceiro trabalhador⁸³.

Em economia, o terceiro adquire o significado daquele que produz parte da mercadoria ou cumpre parte do objeto social da sociedade, no lugar do empresário, sem confundir-se com este, vendendo-lhe uma parcela do produto que inicialmente seria de sua competência e o qual passa a ser agregado ao conjunto da atividade do empresário principal.

Tecnicamente é a alteração da forma produtiva vertical para a horizontal, entendida a primeira como aquela em que os insumos são produzidos pelo mesmo capitalista que elabora o produto final, enquanto a segunda diz respeito à forma

⁸² ANTUNES. Ricardo. Os Sentidos do Trabalho. Ensaio sobre a Afirmação e a Negação do Trabalho. São Paulo: Boitempo. 1999. p. 116.

⁸³ De acordo com Aurélio Buarque de Holanda Ferreira. Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa. São Paulo: Nova Fronteira. Diz respeito mais à forma de contratação em que o parceiro trabalhador recebe a sua parte, na proporção de um terço da produção.

terceirizada de produção, na qual quem monta o produto final não produz os insumos, peças, ou elementos, apenas os adquire de terceiros e coordena a montagem (indústria automobilística moderna).

ANTUNES, ao estabelecer a comparação entre modos de produção, permite compreender, em parte, o significado da figura da terceirização. Basta para isso que se analise o texto que segue:

Ao contrário da verticalização fordista, de que são exemplo as fábricas dos EUA, onde ocorreu uma integração vertical, à medida que as montadoras ampliaram as áreas de atuação produtiva, no toyotismo tem-se uma horizontalização, reduzindo-se o âmbito de produção da montadora e estendendo-se às subcontratadas, às <terceiras> a produção de elementos básicos...⁸⁴

Logo, não se confunde o conceito de terceirização da produção, com terceirização de mão-de-obra: a primeira legal e a segunda ilegal (em face da legislação vigente).

Em relação á mão-de-obra, logrou-se denominar “terceirização” a contratação de empregados através de interposta pessoa jurídica ou física, eliminando a relação direta do tomador do serviço com o prestador desse mesmo serviço. Respalda esse entendimento o Enunciado de Súmula do Tribunal Superior do Trabalho, de n. 331 que embora não mencione claramente a expressão é tido como regulador (na jurisprudência) do trabalho terceirizado.⁸⁵

A importância do assunto decorre da forma como tem se utilizado a terceirização da mão-de-obra para dissimular as formas de precarização do

⁸⁴ ANTUNES, Ricardo. Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. São Paulo: Cortez. 1999, p. 26.

⁸⁵ Enunciado TST n. 331: “A contratação de Trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário...”

emprego. SOUZA apresenta a sua interpretação: "*Já ninguém pensa e não mais se fala em <subcontratação>, em Direito do Trabalho; agora, a reelaboração e a redefinição de significação social só permite, ideologicamente (com a carga semântica de "falsa representação"), que se fale (e se pense) em <terceirização>.*"⁸⁶

O senso comum, das pessoas comuns, dá razão ao autor citado. O termo terceirização traz consigo os bons ares das boas novas, com característica de legalidade e principalmente de modernidade, apenas com o descuido de ser utilizado para subcontratar mão-de-obra, quando somente poderia para desverticalizar o produto final.

FARIA apresenta com muita propriedade o conceito de *trabalho materializado* (embora não seja esta a sua intenção), para consubstanciar o serviço vendido através de trabalho <terceirizado>, e o faz com uma profundidade terminológica surpreendente. A esse respeito reproduz-se parte de seu pensamento, a despeito da extensão do texto:

*"Com as técnicas de <terceirização> e subarrendamento de mão-de-obra, o capital e o trabalho se transformam em vendedores de mercadoria, não se confrontando mais como interesses antagônicos, mas como comerciantes. Quando é terceirizado ou subcontratado, o antigo trabalhador com carteira assinada e jornada semanal limitada se toma um produtor <independente> de bens e serviços, um vendedor de trabalho materializado que foi produzido antes de entrar na esfera de circulação, uma fonte potencializada de auto-exploração..."*⁸⁷

É essa conotação que faz com que a terceirização seja um dos mais perniciosos meios de substituição do emprego, porque confere um ar de autonomia

⁸⁶ SOUZA, Sérgio Alberto de. *Direito, Globalização e Barbárie*. São Paulo: LTR. 1998. p. 41.

⁸⁷ FARIA, José Eduardo. *O Direito na Economia Globalizada*. São Paulo: Malheiros. 1999. p. 232.

e eleva uma relação de subordinação para uma relação negocial, quase de coordenação, embora com custos pessoais altíssimos, mas socialmente aprazível.

Como se não bastasse, há verdadeiros descabros infligidos aos trabalhadores sem qualificação, cometidos sob a chancela da terceirização, quando os mesmos se vêm contratados por empregadores (intermediários) sem qualquer idoneidade financeira e abandonados, após terem cumprido a sua parte nos contratos, sempre credores do empregador que, misteriosamente, desaparece sem possibilitar sequer uma cobrança judicial.

MANNRICH identifica essa irresponsabilidade jurídica: *“Por outro lado, em que pese o avanço significativo da chamada <terceirização> ou subcontratação, não há qualquer regra a respeito, principalmente para estabelecer a responsabilidade das empresas envolvidas nessa transferência de atividades de apoio, ou determinação daquelas passíveis de subcontratação”*⁸⁸

Essa forma de substituição do emprego formal, ou, numa melhor qualificação, essa precarização do emprego (uma vez que despojado de qualquer garantia) tem sido o sinônimo da fraude aos direitos trabalhistas, pela irresponsabilidade quanto às parcelas legalmente reconhecidas - muito mais que pela negação destas - fazendo dos interpostos contratantes meros fantoches. Registram-se essas ponderações, uma vez que, ao tratar mais adiante das cooperativas de trabalho, as mesmas serão tachadas de corruptelas da terceirização da mão-de-obra e esses conceitos devem restar estabelecidos com clareza e no contexto que efetivamente se inserem.

⁸⁸ MANNRICH, Nelson. A Modernização do Contrato de Trabalho. São Paulo: LTR. 1998. p. 209.

CAPÍTULO IV

COOPERATIVAS DE TRABALHO: RELAÇÃO COM OS DIREITOS TRABALHISTAS CONSTITUCIONAIS E COM OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO.

4.1 - Cooperativas de Trabalho e os direitos dos trabalhadores cooperativados.

Os direitos sociais fundamentais inseridos no art. 6º e 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, fixaram-se como direitos de primeira grandeza, sobre os quais não deve pairar dúvida quanto a sua obrigatoriedade e o seu valor. Importante tal conclusão a fim de que partindo desse pressuposto possam ser examinadas as conseqüências da nova forma de contratação de mão-de-obra através das cooperativas de trabalho (de mão-de-obra).

É indiscutível a aplicabilidade daqueles preceitos constitucionais nas relações de emprego, matéria já tratada, inclusive por DESZUTA¹, que apresenta a natureza desses mesmos direitos como garantias fundamentais, a darem respaldo inclusive a qualquer aplicação alternativa da direito, tanto em favor dos trabalhadores, como em sentido contrário².

O que interessa, por oportuno, é verificar - diante de um contexto de substituição progressiva da relação de emprego por novas formas de contratação, e, no caso, pela criação de cooperativas de mão-de-obra - a possibilidade de atender aos fins axiológicos contidos nos direitos sociais assegurados na Constituição Federal de 1988.

O principal objetivo, que fundamenta todo o conjunto de normas e princípios ligados ao Direito do Trabalho, é o de proteger o trabalhador e a relação que possui face ao detentor do capital – empregador.

Qualquer modificação desse arcabouço normativo-principiológico de proteção conduz ao adentramento na questão da autonomia. A diminuição da proteção deve ser inversamente proporcional ao aumento da autonomia do trabalhador frente aos meios de produção.

Ao sistema econômico-político vigente, fundado no neoliberalismo, a relação de emprego se apresenta como forma anacrônica e demasiado onerosa de obtenção

¹ DESZUTA, Joe Ernando. O Direito Social do Trabalho: Uma Perspectiva Garantista. Tese de mestrado apresentada perante a Universidade Federal de Santa Catarina. 2000.

² A aplicação alternativa do direito do trabalho em prejuízo dos trabalhadores, se dá quando se adota o princípio da desregulamentação.

de mão-de-obra e a sua substituição por meios alternativos de obtenção do trabalho tem, nas cooperativas de mão-de-obra, um instrumento aparentemente propício.

A partir de tal constatação, necessário o exame dessa nova forma de prestação de trabalho, em face do que o sistema jurídico pátrio logrou consagrar como direito dos trabalhadores, compondo um arcabouço o qual não pode ser olvidado pela simples modificação da natureza jurídica do contrato, ou pelo simples fato de que o contrato não se denomina mais *contrato de trabalho* e sim de “serviço cooperativado” e de que o trabalhador não se denomina mais *empregado* e sim “cooperado”.

Legalmente, resta claro que, ao associado cooperativo não são devidos os direitos tidos como obrigatórios para o trabalhador empregado, tais como aviso prévio, seguro-desemprego, fundo de garantia, proteção do salário, controle de jornada e descansos, gratificação natalina e outros tantos, pois o parágrafo único, do art. 442, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT³, assim o estabelece literalmente.

Também resta claro que o associado cooperativo não pode ser confundido com o trabalhador empregado, não pela simples condição de pertencer a uma cooperativa, mas porque entre as duas formas de negócio jurídico não há semelhança de objetivos e, tampouco, afinidades conceituais.

Quando do exame das **cooperativas de produção** - que são uma forma de cooperativas de trabalho - verificou-se que havia a substituição plena do serviço subordinado pelo serviço cooperado, na medida que o trabalhador-associado torna-

se o patrão do negócio e principalmente porque participa do rendimento que a produção comercializada propicia.³

Nessa forma de associação, decide, o cooperado, inclusive o preço a ser atribuído ao seu trabalho, embora, sujeito às leis de mercado, da oferta e da procura, escassez e fartura.

Em tal tipo de associação não encontra sentido tentar transferir aos seus membros os direitos sociais garantidos aos demais trabalhadores empregados na medida que a transmutação fática do negócio e a relação do indivíduo com os meios de produção se torna diametralmente oposta ao que ocorre na relação de emprego.

Não há, por exemplo, porque falar em proteção ao salário (rendimento), se esse controle depende apenas do conjunto dos associados e de sua vontade, em benefício próprio. Não existe, pois, parte dualidade entre os detentores do capital e os da mão-de-obra e não há partes com interesses contrários, como ocorre na relação de emprego, em que o menor ganho do empregado implica automaticamente em maior renda ao empregador (patrão).

Também não faz sentido proteger-se o descanso se a quantidade de trabalho é determinado pelo próprio trabalhador associado, ficando a seu inteiro critério a valoração do seu tempo livre associado à correspondente perda do rendimento que tal benefício lhe acarreta.

³ Decreto-Lei 5.452, publicado no Diário Oficial de União em 1º de maio de 1943.

Possivelmente aqui se poderia conferir validade ao que PASTORE⁴ prega como realidade futura irresistível e que, equivocadamente, pretende estendê-la a todo e qualquer trabalhador, quando afirma: “*Os trabalhadores – sendo cada vez mais donos de si mesmos, saberão como assegurar o seu futuro e quanto tempo usar para descanso , lazer, saúde, etc.*”.

Do mesmo modo, quando se fala das **cooperativas comunitárias de trabalho**, sob os mesmos argumentos anteriores, não se vislumbra preocupação maior com a proteção, segurança e garantias legais aos membros associados, uma vez que não há concorrente direto dentro do próprio negócio que ponha em risco a autonomia do trabalhador – assim entendido o empregador.

Pelo contrário, é justamente do caráter comunitário, que reúne muito mais interesses que apenas o econômico, que advém a força produtiva e comercial que jamais poderá ser creditada ao empregado que, individualizado em seu posto de trabalho, tem a sua volta a concorrência dos colegas e ao seu alto a resistência do patrão.

Não interessa ao associado cooperado comunitário a estipulação de garantia de determinado nível salarial, se ele próprio é quem pode decidir a respeito. Tão pouco, lhe interessa eventual limitação da jornada de trabalho se é da quantidade de seu trabalho e da oportunidade de estendê-lo que pode lhe advir o equivalente aumento de ganho, sem que esse esforço extra signifique o enriquecimento alheio, senão que somente o seu.

⁴ PASTORE, José. A agonia do Emprego. São Paulo: LTr, 1997

Já não é possível se acolher com tamanha tranquilidade, perante as normas constitucionais, as formas cooperativas denominadas de **trabalho propriamente ditas e de mão-de-obra**, nas quais a única mercadoria a ser alienada é a força de trabalho.

Mesmo nas cooperativas de trabalho propriamente ditas, em que o serviço é prestado em local próprio, diverso do estabelecimento do tomador, não se pode afirmar que a subordinação tenha sido eliminada e a autonomia garantida.

Para o exame mais aprofundado dessas cooperativas que alienam simplesmente a mão-de-obra e que são classificadas em **de trabalho propriamente ditas e de mão-de-obra**, adotar-se-á a partir deste momento a denominação única de: **cooperativas de mão-de-obra**, abrangendo tanto aquelas nas quais o serviço é prestado fora do estabelecimento do tomador, como aquelas em que sequer este detalhe é observado e o trabalho é prestado no mesmo local onde convivem os demais empregados, no ambiente do tomador.

4.2 – Cooperativas de mão-de-obra. Descaracterização.

Ao longo do trabalho tem-se reconhecido que o objetivo das cooperativas é a prestação de serviços aos seus sócios. As de produção cumprem esse papel fornecendo material e instalações propícias para o fabrico dos produtos e condições de comercialização dos mesmos.

Já as cooperativas de mão-de-obra tem como finalidade prestar a seus associados o serviço de *fornecimento de trabalho, administração e comercialização*

*das tarefas por eles desempenhadas e sua finalidade é gerar trabalho para os cooperados*⁵.

É muito difícil identificar qual o serviço efetivo que essas cooperativas prestam a seus associados que seja diferente daquele prestado por qualquer agência de empregos⁶, ou mesmo setor de recursos humanos autônomo.

Não podem as cooperativas de mão-de-obra ser inseridas no grupo das organizações autogestionárias⁷ e necessariamente terão que ser classificadas como organizações intermediadoras de mão-de-obra. Nas primeiras, a autonomia para a organização do trabalho é plena e no segundo, apenas relativa.

Enquanto nas cooperativas autogestionárias a autonomia é coletiva, no sentido que podem negociar a totalidade de seus bens (produtos e serviços), nas cooperativas de mão-de-obra, dado o interesse preponderante do tomador do serviço, a autonomia que resta ao trabalhador associado é somente a individual, pela qual pode decidir se quer ou não vender sua força de trabalho nas condições propostas.

Chegou-se, em fim, ao ponto crucial do exame. Em que difere o trabalho cooperado, dos associados das cooperativas de mão-de-obra, daquele característico da relação de emprego? Uma primeira resposta é: difere muito pouco.

⁵ MAUA, Marcelo. Op. Cit. p. 91.

⁶ Entendido nesse contexto aquelas empresas que tem como objetivo social a intermediação e treinamento de empregados para efeitos de propiciar-lhes emprego.

⁷ Empresas Cooperativas Autogestionárias são aquelas em que além da auto organização interna da sociedade, também a produção e o trabalho são realizados sob a forma de autogestão. Ver MAUAD, Marcelo. Op. Cit.

Tem-se, pois, um modo de organização cooperativa que não pode ser considerada como efetivamente integrante do sistema cooperativista. Não se trata de opinião decorrente de uma tendência ideológica com raízes protecionista. Verifica-se que os próprios órgãos da estrutura funcional do cooperativismo, diretamente relacionados com o tema, reconhecem a existência irregular de tais associações e a perniciosidade dessa forma de organização.

A Associação Internacional do Direito Cooperativo - AIDICOOP, através de seu Presidente, ao propor Projeto de Lei sobre as sociedades cooperativas, em ofício dirigido ao relator, senador da República, reconhece:

“Passa o Cooperativismo brasileiro por impressionante anomia, na qual se desamparam cooperativas regularmente constituídas perante sem número de exigências que obstaculizam a via negociai, ao mesmo tempo que a ausência de norma, compatível com o regime constitucional acarreta o crescimento desenfreado, quae cancerígeno, de entidades disfarçadas de cooperativas, denegrindo o Sistema como um todo, por sua simulada e inescrupulosa atuação.”⁸

Tal manifestação vem demonstrar claramente que a existência de cooperativas de mão-de-obra, por si só não confere às mesmas os requisitos de validade, mesmo que regularmente constituídas, exatamente porque não há legislação que as regule satisfatoriamente.

Em outras palavras, significa afirmar que, embora as cooperativas de mão-de-obra estejam de acordo com a lei que as autoriza, tal legislação é muito precária, na

⁸ Ofício de Marco Tulio Rose, presidente da Associação Internacional de Direito Cooperativo, endereçado ao Senador Francelino Pereira, em 04 de agosto de 2000, propondo texto substitutivo, uma vez que restou designado como senador-relator, com a finalidade de unificar outros três projetos, já em andamento, a respeito da matéria (Sociedades Cooperativas), a saber: PLS n. 171/99, OLS n. 428/99 e PLS n. 605/99.

medida que regula superficialmente, muito mais o sistema cooperativista que as cooperativas em específico, e, por esta razão, muito menos aquelas de mão-de-obra, por serem uma variante que se distancia do modelo tradicional.

Verifica-se que o trabalhador que estiver submetido a uma cooperativa de mão-de-obra, pode ter que realizar os mesmos serviços e sob as mesmas condições materiais que um trabalhador empregado, com a enorme desvantagem de não ter garantido nenhum direito que não seja a mera remuneração do serviço (preço).

Essa realidade só pode conduzir a uma conclusão. Este trabalhador está discriminado pelo simples fato de ser considerado cooperado, perdendo, em face disso, todos os direitos que a Constituição Federal de 1988 garante aos demais trabalhadores, empregados.

A Lei proíbe a mera intermediação de mão-de-obra. De modo que se assim restarem caracterizadas as chamadas cooperativas de mão-de-obra, estarão compondo uma categoria ilegal de agremiação.

Nas cooperativas de mão-de-obra, os objetivos cooperativos não raro são desrespeitados. Quando da criação desse tipo de associação não há a identificação clara do *serviço a ser prestado* aos cooperados, restringindo-se o benefício à obtenção do trabalho, como se fossem meras agências de emprego.

Os demais princípios cooperativistas também não se encontram presentes. É rara a constatação de que efetivamente são implementadas atividades para o desenvolvimento sócio-cultural dos associados.

Forçoso reconhecer que nesta forma de organização os requisitos da relação de emprego não foram afastados, apenas dissimulados. Isso ocorre toda a vez que se vislumbrar em uma cooperativa de mão-de-obra a finalidade meramente de intermediação de mão-de-obra para terceiros, descaracterizando-se a natureza jurídica. O negócio jurídico adquire natureza jurídica diversa daquela vislumbrada formalmente.

Portanto, há muitas cooperativas de mão-de-obra que mesmo legalmente constituídas não podem ser consideradas como efetivas entidades cooperativas e sim como meras agências intermediadoras de mão-de-obra e seus associados não poderão ser considerados cooperados e sim meros empregados, não em relação à própria cooperativa, mas em relação aos terceiros que tomam os serviços desta.

Quando isso ocorre, surge uma figura anômala de associação, aparentemente respaldada pelo direito, mas doutrinariamente ofensiva ao conjunto de direitos do trabalhador, pelo fato de apenas dissimular uma verdadeira hipótese de contrato individual de trabalho (emprego), suprimindo as garantias de proteção contidas na Constituição Federal vigente e ferindo os princípios do Direito do Trabalho, pacificamente aceitos.

Para que a avaliação a respeito da validade das cooperativas de mão-de-obra como verdadeiras cooperativas, basta que sejam examinados e constatados ou não os seus requisitos/princípios essenciais.

Em relação à **adesão espontânea e voluntária**, muitas vezes esta aparenta existir, mas basta que se aprofunde um pouco o exame e ter-se-á vislumbrado que não o foi na forma axiológica estipulada pela legislação.

Em muitos casos é o próprio tomador do serviço que, pretendendo evadir-se das demais obrigações trabalhistas que decorrem do contrato de emprego, acaba determinando que o trabalhador se torne cooperativado, para, sob essa forma, conceder-lhe o trabalho o que retira o aspecto voluntário da adesão, para não dizer, exclui a própria iniciativa em associar-se.

A própria penúria decorrente do desemprego leva os trabalhadores a procurar trabalho sob qualquer forma e perante quem lhes possa conceder, de modo que ao comparecerem perante uma cooperativa de mão-de-obra, o ideal que os motiva é apenas a obtenção de trabalho remunerado.

Difícil é reconhecer que nesses casos o trabalhador tenha a reta intenção de tornar-se um cooperativado ou que tenha optado por prestar o seu trabalho sob tal forma, por considerá-la mais vantajosa. Para tanto, bastaria facultar-lhe a opção entre o ingresso na cooperativa de mão-de-obra e a obtenção de trabalho mediante o contrato de emprego e certamente, em esmagadora maioria, a opção seria a segunda⁹.

Ora, não havendo liberdade de adesão, clara ou implícita, não há como reconhecer-se a natureza jurídica da associação. Muito mais fácil e vislumbrar como fraude ao arcabouço legal que atende ao trabalhador legitimamente empregado.

Outro ponto que permite verificar a validade da sociedade cooperativa é identificar a existência da **gestão democrática**. Não é raro constatar-se que o

⁹ Essas conclusões decorrem da constatação fática abstraída dos depoimentos colhidos em processos trabalhistas cujos pedidos são exatamente a descaracterização da personalidade jurídica da Cooperativa de Mão-de-Obra e o reconhecimento do vínculo de emprego com o tomados dos

associado de determinadas cooperativas de mão-de-obra tem contato com a organização apenas no momento em que é admitido e quando, mensalmente comparece para receber seus haveres e, mesmo nestas oportunidades não realiza nenhum ato que possa ser reconhecido como de participação democrática nas decisões da cooperativa.

Nesses casos, até há convocação para assembléias, por tratar-se de exigência legal, mas o comparecimento é nulo, dada a ignorância dos membros em relação ao sistema de funcionamento – mantida propositadamente a fim de que não haja interferência na condução do negócio - e a própria baixa cultura que, geralmente, é afeta aos associados. Cultura essa que não merece nenhum reforço por parte da organização, quando se verifica que também este é um dos serviços que deve ser prestado pela cooperativa.

Por derradeiro, tem-se que é da própria natureza da associação cooperativa propiciar ao associado uma melhora, principalmente salarial, mas não só, como também em outros aspectos. Para uma avaliação basta que se verifique se as condições pessoais do associado antes do ingresso na cooperativa – desenvolvendo atividade como empregado, ou como autônomo – era inferior à que obteve após a sua adesão ou se houve perda de qualidade de vida.

Também neste aspecto é possível se constatar que não raro o próprio salário/remuneração restou diminuído. Mesmo que isso não ocorresse, o simples fato de manter-se o nível salarial sem nenhuma outra parcela acessória tal como: (i) férias remuneradas, com um terço de acréscimo; (ii) fundo de garantia por tempo de

serviços. Nestes casos fica claro também a não liberdade de adesão à cooperativa e sim uma

serviço; (iii) gratificação natalina; (iv) adicional para horas extras (50%); (v) repouso remunerados; (vi) seguro-desemprego e muitos outros, significa substancial perda.

É logicamente inadmissível que alguém de sã consciência prefira uma situação econômica inferior a outra sem que expressamente o declare e principalmente que aponte as razões suficientes para o convencimento.

Assim, pode-se concluir que há muitas cooperativas de mão-de-obra que não são sociedades cooperativas e sim meras intermediadoras de força de trabalho e, portanto, ilegalmente atuantes.

4.3 – Cooperativas de Mão-de-Obra: necessidade de sujeição aos Direitos Trabalhistas Constitucionais e os Princípios do Direito do Trabalho.

É pacífico o entendimento que os direitos elencados nos arts. 6º e 7º da Constituição Federal dizem respeito aos trabalhadores empregados, mesmo porque, no inciso I, do art. 7º, consta a relação de emprego como protegida, expressamente.

Ocorre que, conforme examinado no item anterior, surgiram situações posteriores à promulgação da Constituição Federal de 1988 e que estão a exigir definições a respeito de sua natureza legal e também quanto aos preceitos normativos que a ela se destinam. Trata-se da forma de prestação de trabalho através de cooperativas.

imposição do tomador do serviço, que somente contrata na forma de estipula (cooperativados).

Neste item, também, serão analisadas somente as cooperativas de mão-de-obra, ou seja, somente aquelas que alienam a força de trabalho sem que possuam qualquer estrutura de produção ou outro serviço aos associados e que, já logrou-se delimitar.

O exame que se traz à discussão diz respeito ao fato que decorre da constatação que os trabalhadores associados das cooperativas de mão-de-obra prestam serviços muito semelhantes aos trabalhadores empregados.

Não só serviços semelhantes, como em condições muitas vezes idênticas e outras muito parecidas àquelas que se vislumbra quando da contratação de mão de obra sob vínculo de emprego.

Já restou observado que tais cooperativas, nas sua maioria não podem ser consideradas como tal, e, portanto, estão excluídas do exame, pois, se fraudulentas, restam desconstituídas e as relações havidas com seus associados caracterizadas de acordo com o órgão julgante que aprecia.

Ocorre que muitas dessas cooperativas de mão-de-obra podem preencher também os requisitos axiológicos para o seu funcionamento e, portanto, tornam-se imunes à descaracterização jurídica.

Mesmo assim não é possível admitir-se a sua propagação sem que alguns aspectos sejam apontados e quiçá exigidos em acréscimo aos já existentes.

Verificando-se que os associados cooperados, identificam-se na forma de prestar o serviço e na forma de relacionar-se com o tomador do mesmo, da mesma maneira que se empregados fossem, diferenciando-se apenas pela nomenclatura

legal que lhes é atribuída, ou seja, *cooperativados* ao invés de *empregados*, advém a indagação.

Porque esses trabalhadores – e observe-se que o art. 6º confere direito fundamental ao trabalho a *forma desta Constituição*” – não tem jus a uma limitação mínima de remuneração que não faça de sua atividade uma prestação aviltante, dada a desproporcionalidade entre esforço e o retorno financeiro insignificante – proteção essa que os empregados encontram nos incisos do art. 7º da Carta Maior?

Ou ainda, o que torna tais trabalhadores não merecedores do gozo de férias anuais, remuneradas pela própria organização que os associa, se até o empregador, que não conjuga dos mesmos interesses que o empregado é obrigado a fazê-lo, quanto mais não deveria uma organização que tem em seu membro um “sócio”.

O mesmo se pode perquirir a respeito do direito a um fundo acumulativo que possa servir de amparo ao trabalhador na desventura de desligar-se da sociedade, como acontece com os empregados em relação ao fundo de garantia por tempo de serviço. Não é diferente quando se trata do seguro-desemprego.

O Estado, como bem-feitor social,¹⁰ confere ao trabalhador empregado o pagamento de até cinco parcelas mensais de valores proporcionais ao salário, a título de seguro-desemprego, se o ex-empregado permanecer nessa condição por esse período.

¹⁰ Que é o que o Estado Brasileiro é em determinados casos, como quando concede o seguro-desemprego ou determinadas espécies de aposentadorias.

E o trabalhador cooperado, se desligar-se da sociedade cooperativa, ou esta extinguir-se, porque razão não pode ser beneficiado da mesma forma, se a condição para tanto foi apenas a de ter trabalhado como o empregado o fez?

Busca-se, pois, o conteúdo axiológico das normas sociais constitucionais relacionadas com os trabalhadores, para delas abstrair que não são mais os empregados os únicos beneficiários. Ainda mais que, é o emprego uma categoria em extinção frente ao surgimento de novas formas de trabalho.

Da mesma forma que em relação aos Direitos Sociais Constitucionais, também os princípios do Direito do Trabalho não podem ficar restritos apenas aos trabalhadores empregados.

Observe-se quanto ao **princípio da proteção**. A aplicação deste princípio decorre do reconhecimento da inferioridade jurídica do trabalhador empregado em face de seu empregador, resultante da subordinação econômica que tem para com este.

O equilíbrio que tal princípio visa propiciar, destina-se a eliminar as diferenças entre a vontade livre do empregador e a vontade subjugada do empregado.

Na questão do trabalhador cooperativado que vende a sua força de trabalho dentro do próprio estabelecimento do tomador, sob a sua coordenação, tendo o seu limite de autonomia reduzido substancialmente, não se pode atribuir-lhe maior quantidade volitiva ou maior poder discricionário que ao próprio empregado.

Deve, pois, também, merecer as benesses que decorrem do princípio da proteção, ou seja: dentre outras (i) a interpretação da lei em seu favor; (ii) o

reconhecimento da condição mais benéfica quando examinada a realidade fática; (iii) e a aplicação da norma mais favorável quando do conflito de leis.

Da mesma forma merece lhe seja reconhecida a necessidade da **continuidade** na prestação do serviço e de que tal característica decorre do próprio trabalho, para o sustento, e não da nomenclatura que se lhe dê.

Muitos outros princípios poderam ser estendidos sem que se vislumbre em tal fato agressão ao sistema axiológico, pelo contrário, ter-se-á pela superação da aparência formal e pelo reconhecimento do conteúdo de cada instituto e prática.

4.4 - Cooperativas de Trabalho como alternativa ao desemprego.

A cautela com que se lança a convicção de que as cooperativas de trabalho poderão ser verdadeiras alternativas para o combate ao desemprego decorre da constatação da realidade e da observância das inúmeras fraudes que são cometidas contra os trabalhadores pela utilização despropositada de tal forma de contratação.

SINGER ao comentar a evolução do cooperativismo e o fato de que os trabalhadores, em tal forma de agremiação, acabam sendo seus próprios patrões, reconhece que a ausência de direitos que a legislação do trabalho assegura aos demais empregados faz com que muitos empregadores inescrupulosos cometam abusos, e assim se expressa:

"Para não pagar os chamados 'encargos trabalhistas', estes patrões criam falsas cooperativas, obrigam seus trabalhadores a se

associarem a elas, 'contratando-os' enquanto pretensos cooperados por valores bem menores que a antiga folha de pagamentos. A prova de que estas cooperativas são falsas é que elas são dirigidas por prepostos do próprio contratante, que obriga os trabalhadores a aceitar a nova relação sob pena de ficarem sem trabalho."¹¹

Por esta razão é que não se referenda toda e qualquer forma de organização cooperativa e, portanto, não é possível afirmar que as cooperativas de trabalho (mão-de-obra) sejam efetivamente uma solução para o desemprego.

Ocorre que para a ideologia neoliberal, que pretende desregulamentar o contrato de trabalho, é justamente nestas cooperativas fraudulentas que realiza-se o verdadeiro objetivo, ou seja, a redução do custo de produção, pela eliminação de qualquer direito acessório.

E para que a prática tenha aceitação social, é apresentada como uma solução para o desemprego, revestindo-se, assim, de um bem moral, dentro de uma conjuntura de desespero pela falta de trabalho. Neste contexto, qualquer proposta que tenha como finalidade o combate ao desemprego acaba sendo aceita de antemão como boa, pelo simples objetivo a que se destina.

Ocorre que não é possível aceitar-se a precarização e a destruição do emprego para que este possa ser alcançado. Ainda mais que todo o conjunto decorre de um bem elaborado estratagema. Primeiro cria-se o desemprego, depois, para combatê-lo retiram-se as garantias do contrato de trabalho, sob a falsa alegação de que somente assim é possível resolver o problema, atribuindo a causa exclusivamente ao que logrou-se chamar "os direitos sociais" do contrato de trabalho.

¹¹ SINGER, Paul. Cooperativismo e Sindicatos no Brasil. Artigo publicado pela "internet" no "site" www.cooperativas.com.br.

Qualquer cálculo simples permite concluir, em termos econômicos, que o custo da mão-de-obra não representa montante significativo na composição dos produtos e serviços se o restante da economia tiver um funcionamento adequado. Ocorre que os outros fatores são alterados em busca do máximo lucro, da máxima competitividade, esta sim baseada em critérios internacionais draconianos, e aí acabam sendo os empregados os vilões, com seus parcos “direitos sociais”.¹²

RECALDE ao apreciar a economia argentina reconhece que nos países subdesenvolvidos é elevado o custo total por unidade de produção em decorrência (i) da falta de inversão e tecnologia; (ii) do alto preço das tarifas públicas; (iii) do “risco país”¹³ e (iv) do custo especulativo do capital estrangeiro e conclui:

“Todos los ‘sobrecostos’, en parte, determinan los bajos salarios reales de la población. (...) En definitiva, hemos visto y demostrado la poca incidencia del costo laboral y que, en todo o caso, si algo debe corregirse en él, no es precisamente el costo derivado de los trabajadores, técnicos e profesionales, sino el relativo al costo gerencial.”¹⁴

Isso para justificar a falácia da necessidade de eliminação dos direitos sociais do contrato de emprego e que faz com que a classe empresarial veja nas cooperativas de mão-de-obra a solução para seus problemas de competitividade, de forma equivocada.

¹² Tais afirmações decorrem da formação em Ciências Econômicas pela Universidade de Passo Fundo. Bacharelado.

¹³ “Risco país”, em economia, denomina-se a possibilidade de inadimplência de determinado país, em relação ao sistema financeiro internacional e representa o risco de perda dos investimentos estrangeiros em face de tal probabilidade.

¹⁴ RECALDE, Hector P. Reforma Laboral: Flexibilidad Sin Empleo. Analisis, Críticas, Propuestas. Buenos Aires: Mora Libros. 1994. p. 56.

“Todos os sobrecustos, em parte, determina os baixos salários reais da população. (...) Definitivamente, temos visto e demonstrado a pouca incidência do custo trabalhista e que, em todo o caso, se algo deve ser corrigido nisso, não é precisamente o custo derivado dos trabalhadores, técnicos e profissionais, senão que aquele relativo ao custo gerencial”.

Frente a todo e qualquer combate à intermediação de mão-de-obra através de cooperativas de trabalho são lançados estes dois argumentos: (i) a necessidade de combate ao desemprego - que beneficiaria diretamente os trabalhadores envolvidos e (ii) a imperiosidade de redução de custos em face da competitividade do mercado – dada a alta carga de direitos acessórios ao salário, tais como décimo-terceiro, férias com 1/3, fundo de garantia por tempo de serviço, irredutibilidade salarial, adicional de horas extras e outros.

Tratam-se, pois, as cláusulas ou “direitos sociais” como meras variáveis econômicas, integrantes do custo do produto. Esquece-se que mais que isso são direitos que têm, cada um, uma relação com a pessoa do trabalhador, com suas necessidades fisiológicas, mais que sociais.

Esses argumentos não justificam a desregulamentação do contrato de trabalho e a sua substituição por falsas cooperativas de mão-de-obra.

Neste ponto, há que se distinguir e reconhecer a possibilidade de agrupamento cooperativo para a prestação de algumas espécies de serviços que não são prestados através de vínculo de emprego e, portanto, não ferem tal forma contratual protegida.

Isso pode ocorrer nas atividades em que a prestação do serviço pela pessoa física – trabalhador – já se dá sob a forma eventual, como nos serviços gerais, pequenos consertos, pequenas empreitadas individuais. Nesses casos não há óbice que haja o agrupamento cooperativo, pelo contrário, é justamente neste tipo de segmento que a associação pode trazer vantagens, ou somar vantagens à atividade

individual, na medida que pode facilitar a obtenção do trabalho, o atendimento ao tomador do serviço e a minimização dos custos do trabalhador.

MAUAD, sintetiza em apenas um parágrafo toda a limitação que deve ser observado para o reconhecimento da validade das cooperativas de mão-de-obra.

“As cooperativas de mão-de-obra podem atuar, nas hipóteses de trabalho eventual, em circunstâncias diversas das previstas na aludida Lei do Trabalho Temporário (Lei n. 6.019/73 que se destina, consoante seu art. 2º, a atender a necessidade transitória de substituição do pessoal regular e permanente de empresas, ou a acréscimo extraordinário de serviço) bem como na intermediação permanente. Em ambos os casos só se admite a prestação de serviços especializados ligados à atividade-meio da empresa tomadora, isto é, nas atividades de apoio, jamais nas suas atividades finalísticas.”¹⁵

O que significa dizer. A intermediação de mão-de-obra não pode ocorrer nas atividades normais, em que é comum a presença de empregados e que faz parte do objetivo principal do empreendimento, ou seja, na atividade-fim. Apenas é possível adotá-la, através das cooperativas, nas atividades-meio e naquelas de natureza eventual, nas quais não há vínculo de emprego mesmo que o trabalho seja prestado diretamente.

Defende-se, pois, o incentivo à formação de cooperativas de mão-de-obra nestes segmentos, como forma, sim, de combater o desemprego, mas muito mais que combater o desemprego – pois podem ser compostas também por ex-empregados que mudam de atividade – como forma de obtenção de trabalho e remuneração.

¹⁵ MAUAD, Marcelo. Op. Cit. p. 105.

Neste caso não se trata de substituir o emprego, mas de diminuir a força de trabalho que espera por um, melhorando o nível de concorrência daqueles que permanecem aguardando.

Neste tipo de atividade, não há a concorrência com o trabalhador empregado e a autonomia não é retirada do associado, dada a natureza do próprio trabalho e a possibilidade de negociação do seu produto, preço, condições e qualidade.

A esse respeito, cita-se como exemplo uma hipotética cooperativa de encanadores ou eletricitas que individualmente precisariam de uma estrutura administrativa para que pudessem trabalhar e que, embora mínima deveria contemplar um meio de transporte (veículo), telefone, secretária e a mais variada gama de ferramentas, para o atendimento de todo e qualquer pedido nesta área.

Na organização cooperativa, ao invés de cada encanador possuir um veículo, a cooperativa poderia disponibilizar um veículo com motorista que distribuísse seus diversos cooperados nos locais de trabalho e os recolhesse posteriormente. Poderia dispor de uma única linha telefônica, com secretária, que atendesse a todos, direcionando os pedidos de acordo com o tipo de especialização, capacidade e até localização do profissional.

Poderia , ainda, manter a mais variada gama de ferramentaria, servindo a cada tipo de trabalho o instrumento específico sem que cada associado tivesse que adquiri-las como um todo. E outros aspectos mais que justificam a associação e referendam o objetivo do cooperativismo que é o de fazer da cooperação o acréscimo de benefício que individualmente não poderia ser obtido.

O objetivo maior, contudo, ao propor-se a hipótese de solução para o desemprego, não é identificar a possibilidade de eliminar-se o mal pela obtenção de trabalho, por um número cada vez maior de cidadãos. Isto é combate à falta de trabalho.

O que se pretende não é a solução simplista de combate à falta de trabalho, mas sim uma solução para a perda do emprego.

Porque que não se identificam as proposições? Porque não basta a obtenção do trabalho, precarizado diga-se de passagem, para que se tenha restabelecida a situação econômico-social do cidadão, em relação àquela que detinha quando empregado. Muito mais há que se lhe garantir.

A proposição central do trabalho, pois, é verificar como as cooperativas de trabalho podem substituir o emprego sem representar perda ao trabalhador e desta forma, combater efetivamente o desemprego e não a simples falta de trabalho. Combater o desemprego torna-se, assim, tarefa mais complexa.

Necessário, para tanto, que sejam examinados alguns direitos relativos ao contrato de emprego e que possam ser assegurados aos trabalhadores cooperados, quando tratar-se de cooperativa de mão-de-obra.

Essa novidade não é de todo despropositada, basta que se retorne ao exame da legislação comparada, já expressa no início do presente capítulo e ter-se-á que na Espanha a Ley General de Cooperativismo, n. 3/1987¹⁶ já prevê dentre outros direitos aos cooperativados: (i) a aplicação das normas de seguridad e higiene do

trabalho; (ii) retiradas mensais em quantias equivalentes àquelas pagas a outros trabalhadores o mesmo setor de atividades ou aos membros das categorias profissionais; (iii) proibição de trabalho noturno e insalubre para menores de idade; (iv) garantia de férias anuais remuneradas e limite mínimo de descanso diária, e muitos outros.

Chegou-se, pois, à conclusão. As cooperativas de trabalho poderão ser instrumentos de combate ao desemprego. Aquelas que podem ser denominadas de produção ou mesmo as de serviços em que os cooperados são detentores de capital necessário para a produção e que, por este fato, revelam a real autonomia, não necessitam de maiores proteções legais a não ser aquelas que já possuem pelo fato de serem cooperativas.

Essas devem ser incentivadas, sobretudo, por representarem o verdadeiro espírito cooperativo e cumprirem a finalidade do cooperativismo, que é a de propiciar a todos os associados melhores condições individuais do que aquelas que teriam se, individualmente, agissem.

Esse tipo de cooperativa, realmente, além de combater a falta de trabalho gera riqueza pelo aumento da produção geral da nação e também confere aos seus membros uma evolução social, na medida que tornam-se os “donos” do seu próprio negócio, assume maiores responsabilidades e exercitam melhor sua condição de cidadãos – mesmo porque aplicam a democracia também em seu local de trabalho e para a obtenção do sustento.

¹⁶ Direitos devidamente elencados e identificados por ocasião do sub-item “Cooperativismo e Direito Comparado”, integrante deste mesmo Capítulo III, do presente trabalho.

Também as cooperativas comunitárias, que diferem pouco das de produção, não necessitam de maiores atenções legais, na medida que a autonomia é adquirida pela coo-participação e pela identidade rigorosa de interesses. São sim meios de combate à falta de trabalho e ao próprio desemprego, na medida que não representam a perda total do nível sócio-econômico anteriormente mantido.

Já as cooperativas de mão-de-obra. Aquelas que somente se constituem para a alienação pura e simples da força de trabalho, estas devem, em primeiro lugar limitar-se às situações anteriormente apontadas, ou seja, substitutas de mão-de-obra eventual e para fins específicos diversos da atividade fim do tomador dos serviços.

As demais da forma como legalmente previstas devem ser evitadas, combatidas e eliminadas, por representarem um mascaramento da relação de emprego, com perdas enormes aos trabalhadores, ganhos injustificados (lógica e axiologicamente) aos tomadores e totalmente desvinculadas de todos os princípios e finalidades do sistema cooperativo.

Não podem e não devem prosperar, enquanto representarem perda de nível de vida e retrocesso profissional e principalmente econômico do trabalhador. Não cumprem o objetivo cooperativo de constituir em melhoria da condição individual pela associação.

Cumprem seu “promíscuo” papel de fornecer à ideologia neoliberal globalizante um instrumento de desregulamentação do contrato de emprego, sem apresentar vantagem em troca, de forma escancarada e contundente.

Estas cooperativas somente poderão ser aceitas como forma de combate ao desemprego se tiverem agregadas ao seu diploma legal e ao seu arcabouço de princípios algumas peculiaridades próprias do contrato de emprego.

A esse respeito, observe-se que a lei do trabalhador rural (Lei n. 5.889/73), ao regular tal forma de trabalho, em seu art. 17, estende os benefícios a outros trabalhadores que não aqueles inicialmente identificados (empregados), desde que prestem serviço a empregador rural e, ao assim fazê-lo, visa abarcar com os mesmos direitos trabalhistas todas as formas acessórias de contratação que são muito comuns em tais tipos de atividade e que se prestavam exatamente para burlar a legislação trabalhista.

Portanto, para que também os membros das cooperativas de mão-de-obra tenham estendido algum direito relativo ao contrato de emprego, basta que a legislação o faça em simplório artigo legal que deverá elencá-los.

Reputa-se, pois, como imprescindível para a validade das cooperativas de mão-de-obra, que não se encaixam nos limites objetivos anteriormente descritos que tenham, legal ou voluntariamente, garantidos os seguintes direitos e reconhecidos os seguintes princípios.

Reconhecimento da necessidade da proteção legal, eliminando a presunção de autonomia plena da vontade, para a hipótese de contratação perante o tomador do serviço, devendo, pois, ser reconhecida a incidência do **princípio da proteção** e seus consectâneos, garantindo-se uma interpretação legal e fática favorável, em situações de dúvida.

Como segundo princípio, considera-se a extensão da presunção de **continuidade**, tão elementar no contrato de emprego como inafatável, pela própria natureza da atividade, ou seja, por tratar-se de ocupação que se confunde com a própria natureza da vida humana e destinada especificamente para a sua manutenção ou sobrevivência.

Quanto a este aspecto, verifica-se que o grande temor que causa o desemprego é a imprevisibilidade do futuro. O contrato de mão-de-obra cooperativada possui, também, como característica a presunção de descontinuidade, o que não ameniza a preocupação apontada. Deverá, portanto, a cooperativa, buscar sob diversas formas, garantir a seu associado a continuidade mínima na percepção de haveres que possa fazer frente àquelas necessidades básicas inadiáveis e que não podem ficar sujeitas às leis de mercado, como está a oferta do trabalho.

Considera-se, pois, como o princípio fundamental a ser estendido ao contrato cooperativo a garantia de continuidade se não do trabalho, de uma percepção remuneratória independente da quantidade de trabalho prestado a cada mês, a fim de suprir as exigências mínimas do trabalhador.

Outro princípio que deve ser reconhecido, para o caso dessas cooperativas, é impossibilidade de renúncia (**irrenunciabilidade**) de eventuais direitos reconhecidos legalmente, pelo reconhecimento da situação jurídica inferior decorrente da extreme necessidade econômica.

A manutenção da **primazia da realidade**, em relação aos fatos que cercam o contrato, a fim de que a produção de formalidades não exclua direitos, dada a maior

capacidade técnica do tomador do serviço em obter a confecção documental a seu favor.

E finalmente, a **equiparação salarial** com outros trabalhadores, em serviços semelhantes, ou às respectivas categorias profissionais, como forma variável de garantir o princípio, já reconhecido, da irredutibilidade salarial e da proteção ao salário.

Já quanto aos direitos sociais específicos – fundamentais, diga-se de passagem –, os quais reputam-se devidos a todos os trabalhadores e não só aos empregados - como pretendem os legalistas -, cuja discriminação entende-se injustificável, elencam-se aqueles mais propícios a serem estendidos aos contratos de prestação de serviços por cooperados (de cooperativas de mão-de-obra):

a) Garantia imprescindível de limitação mínima salarial, de acordo com o salário mínimo ou com os salários das diversas categorias profissionais, como forma de evitar o aviltamento remuneratório e alternativamente, garantia de percepção mínima, mesmo que reduzida, para eventuais situações em que não haja trabalho efetivo, embora sem outra justificativa, a não ser de mercado.

b) Extensão das normas de higiene e segurança do trabalho, normas essas de interesse público e de injustificável limitação ao trabalhador empregado, quando o trabalhador cooperado se encontra em idênticas condições de desproteção e sim a mínima condição de prover-se autonomamente das cautelas e prevenções.

c) Garantia de descanso mínimo diário e de descanso anual devidamente remunerado (férias), como forma de evitar-se o retorno á barbárie e exploração física do homem pelo homem.

d) Incentivo à acumulação compulsório de capital, a fim de garantir imprevisibilidades profissionais, nos moldes do fundo de garantia por tempo de serviço, em que há acumulação de valores que acabam representando um incremento econômico diverso das percepções diferidas de salário, o que possibilitam pequenos investimentos por parte do trabalhador, tais como: aquisição de casa própria, veículos e outros bens.

e) Extensão do benefício do seguro-desemprego, para as hipóteses de extinção involuntária da sociedade cooperativa, benefício este que sequer onera o tomador, ou acresce ao preço do serviço, pois trata-se de benesse estatal desvinculada de arrecadação específica.

f) Outros direitos que são inconcebíveis de ser reconhecidos apenas aqueles que detém a nomenclatura de **empregados**, mas que não se diferenciam dos demais, de fato.

Assim, ter-se-á que efetivamente as cooperativas de trabalho, mas, principalmente, as de mão-de-obra, poderão representar uma verdadeira alternativa para o combate ao desemprego, caso contrário, sequer representam uma forma de obtenção de trabalho, na medida que permitem a caracterização da relação empregatícia via judicial, nada mais sendo que meras fraudes.

O caminho da alteração legislativa pode não ser o dos mais fáceis e próximos, mas a inclusão voluntária de algumas modificações nos termos de constituição desse tipo de sociedades cooperativas, fará com que as mesmas passem a ser vistas não mais como formas de fraude á legislação trabalhista e sim como efetivo esforço para o combate ao desemprego e possam representar um primeiro passo, a fim de que, na seqüência, se tornem efetivamente cooperativas, em que seus associados sejam verdadeiros “autônomos” e, como tais, donos do próprio negócio.

Enquanto isso não ocorrer, a solução é a criação de um contrato misto, sob a denominação de cooperativas de mão-de-obra, que contemplem algumas parcelas obrigatórias nos contratos individuais de trabalho, embora não sejam obrigatórias para o contrato cooperativo, a fim de que o mínimo da dignidade do trabalhador seja mantida.

Para proteger o trabalhador existe todo um arcabouço de direitos constitucionais, integrantes da mais alta hierarquia formal, mas também material, e que foram reconhecidos pelo legislador constituinte como de natureza constitucional fundamental.

Também para o seu amparo, existe um contexto principiológico afinado com as normas constitucionais e destinado ao amparo do trabalhador, ou em outras palavras para a sua proteção.

Nada, e muito menos um parágrafo de uma norma infra-constitucional¹⁷ poderá retirar o trabalhador deste manto de proteção, como num toque de mágica, pelo simples fato de mudar o nome da relação jurídica que rege o seu trabalho.

Modificar a natureza da relação tomador x prestador do serviço (mão-de-obra), para chamá-la de relação cooperativada autônoma, eliminando a incidência das normas de proteção ao trabalhador, não é apenas ofender a Constituição Federal vigente, senão que ofender todo o sistema de normas e princípios que orbitam a matéria.

Assim, mesmo o membro da cooperativa de mão-de-obra¹⁸, embora considerado cooperado ou cooperativado, não deixa de ser um trabalhador e não altera de tal forma sua maneira de ganhar a vida que mereça tamanho desamparo. Desamparo em relação a toda e qualquer norma de proteção.

¹⁷ A referência é expressa ao parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho.

¹⁸ Excluídas neste caso as cooperativas de produção e as comunitárias.

CONCLUSÃO

O ciclo da história mais uma vez traz ao centro das atenções o problema do desemprego, como consequência “natural” dos ajustes da economia. Só que não é mais a mesma economia dos *débâcles* anteriores, localizada e nacionalizada. Trata-se atualmente de um sistema mundial único.

Os agentes não mais são os governos e suas políticas econômicas, direcionadas para a defesa dos nacionais, das riquezas internas e até mesmo das fronteiras físico-geográficas.

Os atores do cenário global são os grupos econômicos bem sucedidos em uma batalha darwiniana, cujo cenário são os intrincados meandros da economia, por dentre os quais somente os mais fortes sobrevivem, às custas da destruição dos mais fracos, desconhecendo qualquer limite territorial ou legal e tendo como único norte o lucro e o poder.

Chamam esse contexto de economia globalizada e o processo irresistível da história como globalização.

As estruturas jurídicas construídas sob os auspícios do *Welfare State*, para a proteção do trabalhador e a humanização das relações de poder, com a diminuição das arestas entre capital e trabalho, que pareciam sedimentadas para sempre já são atacadas abertamente, minadas primacialmente pela pecha do obsolescimento e conjuradas como causadoras do subdesenvolvimento.

Todo esse panorama não se forma aleatoriamente, mas responde a um direcionamento que tem como molas propulsoras os princípios da doutrina neoliberal, que auxiliada pelas desventuras políticas de um sistema socialista destruído, se apresenta como unanimidade e como toda a unanimidade é falsa.

Partindo desses pressupostos, permite-se concluir que também os direitos sociais assegurados pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 correm risco, pois representam uma forma de proteção ao trabalhador que não mais interessa ao sistema vigente.

A rememorização da existência desses direitos e de que os mesmos são garantias fundamentais, surge como um objetivo de valorização e conscientização, pois não se trata de mera letra morta da lei e sim do espírito do próprio povo.

Pode o sistema capitalista neoliberal não tolerar a proteção ao salário e o estabelecimento de um ganho mínimo, mas o povo brasileiro, os trabalhadores precisam tanto dessa proteção como do próprio emprego, sob pena de ter-se um emprego que não valha a pena mais almejá-lo.

Da mesma forma em relação aos demais direitos dos trabalhadores, elencados no art. 6º e 7º da Carta Magna, cuja natureza parece, *a priori*, meramente contratual, quando na verdade trata-se de norma fundamental e como tal, ao invés de ser ignorada, deve ser estendida a toda e qualquer forma de trabalho, pois o indivíduo trabalhador empregado não é mais cidadão que o cidadão associado de uma cooperativa de mão-de-obra.

Não pior valorização devem ter os princípios consagrados do Direito do Trabalho, que muito mais que as normas, revelam a consciência humanitária que reconhece no trabalhador a sua hipossuficiência e lhe confere formas de proteção, para que a superioridade natural do detentor do capital não subjugu desumanamente o detentor da mera força de trabalho.

O simples reconhecimento da condição inferior do empregado em face do empregador revela o conteúdo axiológico dos princípios. Como se não bastasse, é da própria natureza da atividade humana e, dentro dela, do trabalho a característica específica da continuidade, de modo que quando esta mesma continuidade se converte em princípio apenas está a revelar a sua perfeita sintonia com o mundo real que pretende reger.

Os princípios tornam-se os orientadores das ações do Estado, principalmente quando se trata a lei como mero entrave circunstancial de fácil remoção.

É na prevalência da realidade fática sobre a realidade formal que o princípio da primazia da realidade vem auxiliar sobremaneira para que a simples nomenclatura contratual não altere a natureza jurídica dos negócios. Ou seja, não

é a simples criação de uma “cooperativa de trabalho” que torna os seus membros cooperativados e lhes retira todo e qualquer direito trabalhista, senão que o exame da efetiva condição de cooperados e dos requisitos indispensáveis para tanto.

Já o contexto econômico social aponta para um quadro irreversível de desemprego provocado não tanto pela escassez de trabalho face ao aumento de trabalhadores, senão que pela engenharia econômica que tem nessa categoria ‘desemprego’ uma variável importantíssima para o jogo das forças de mercado, com benefício indiscutível ao fator lucro e que é chamada de “exército de reserva”.

Junto com o desemprego, criam-se formas de precarização do emprego para, matematicamente, reduzindo-se a qualidade do trabalho aumentar-se a quantidade sem que o insumo (desembolso) seja alterado. O desemprego empurra os ex-empregados para a economia informal e para as formas de trabalho desprotegidas e precárias.

Há, ainda, alguns festivos que propugnam por um futuro em que o cidadão não necessitará mais do trabalho, como se tal benesse pudesse ser a “utopia plausível” ao alcance do trabalhador e principalmente do mais reles obreiro. Estas teses servem apenas para auxiliar no convencimento de que a medição do trabalho não se deve dar mais na mesma proporção que outrora, em face do ganho, ou seja que o trabalho deve implicar unitariamente maior distribuição da renda que outrora significou.

A globalização que teoricamente leva os benefícios dos avanços tecnológicos a todos os recantos do planeta e com eles o usufruto do próprio

desenvolvimento racional do ser humano pelos mais variados indivíduos, se presta também para o ataque às tutelas estatais conferidas ao emprego, servindo ao ideário neoliberal, que é a filosofia política que fornece o embasamento ideológico para a atualização e a propagação do sistema liberal capitalista.

Tem na desregulamentação a sua forma de ação. Esta visa retirar dos diplomas legais aqueles direitos que são considerados pelo sistema econômico como prejudiciais ao avanço do lucro, transferindo aos agentes particulares os centros de decisão, mascarando a prepotência econômica sobre estes grupos, dentre eles os sindicatos, utilizando-se da falácia do aumento da liberdade e da democracia nas decisões.

A terceirização revela-se como o aspecto econômico em que retira-se a responsabilidade sobre o principal detentor do capital, pulverizando os centros de produção e eliminando-se as grandes estruturas produtivas, de modo que também as responsabilidades econômicas frente aos trabalhadores restam diluídas e a sua força de organização e barganha enfraquecida.

É no contexto do desemprego, provocado pelas tendências econômicas globalizadas, que surge uma das alternativas já implementada em outras ocasiões históricas para combatê-lo e que se caracteriza pela criação de cooperativas de trabalho.

O objetivo dessas cooperativas de trabalho deve ser a prestação de serviços a seus sócios, pelo fornecimento, administração e comercialização das tarefas por eles desenvolvidas. As cooperativas de mão-de-obra destinam-se à intermediação

da força de trabalho e devem reunir-se exclusivamente por trabalhadores eventuais, autônomos ou especializados.

É da natureza do trabalho cooperado o seu desempenho de forma autônoma e ainda eventual, associados respectivamente aos conceitos de não subordinação e ausência de continuidade na atividade. Tem na forma coletiva de prestação a sua principal característica.

Os princípios do cooperativismo não podem nunca ser perdidos de vista, tanto na constituição de uma sociedade cooperativa, como na análise de sua validade e devem representar o esforço comum dos sócios a fim de potencializar benefícios e melhorar o mercado.

Também o caráter mutualista deve acompanhar a sociedade cooperativa e significa que a cooperativa deve procurar por bens, serviços e oportunidades de trabalho para seus sócios em condições mais vantajosas do que se atuassem isoladamente no Mercado.

É da natureza da cooperativa a participação dos associados, a democracia e a valorização das iniciativas pessoais, sem as quais ter-se-á por outra forma de organização que não aquela denominada no estatuto.

No exame das diversas formas, diferentemente das cooperativas de produção e serviços em que os associados são donos do capital e do equipamento, além de fornecerem sua força de trabalho, nas cooperativas de mão-de-obra há a alienação apenas deste bem, não sendo possível identificar um

objetivo coletivo claro a não ser o objetivo individual de cada associado de obter trabalho.

Como as diferenças entre o trabalhador cooperado e o empregado são muito tênues e os benefícios da contratação do primeiro é muito grande em relação ao segundo, a possibilidade de fraude nesse tipo de organização é real e é nesse aspecto que alguns detalhes devem ser rigorosamente observados.

A cooperativa de mão-de-obra não pode se prestar para substituir o trabalhador em seu posto efetivo de trabalho, quando desempenha a atividade fim do empreendimento, pela simples substituição da nomenclatura do contrato. Somente é admissível naquelas hipóteses em que o trabalho individual nas mesmas condições também não represente relação de emprego.

Somente se poderia dar validade plena às cooperativas de mão-de-obra se as mesmas passassem a contemplar os seus associados com alguns dos direitos conferidos aos empregados, de modo a eliminar a enorme discrepância de benefícios entre as duas formas de contratação.

Dentre eles: (i) a garantia de uma renda mínima, à semelhança do salário-mínimo; (ii) a proteção quanto ao abuso da jornada de trabalho e a garantia de descanso diário, semanal e anual (férias); (iii) a criação de um sistema de acumulação de renda para necessidades eventuais imprevisíveis ou mesmo para possibilitar pequenos investimentos, a exemplo do FGTS; (iv) a própria garantia ao trabalho mesmo que seja de menor valor, ou simplesmente a garantia de uma renda mínima que não sofra solução de continuidade; (v) a extensão das norma

de higiene e segurança do trabalho; (vi) a extensão do benefício do seguro-desemprego para o caso de extinção involuntária da cooperativa e (vii) outros direitos que possam ser identificados como inafastáveis da pessoa do trabalhador, independentemente da nomenclatura dada ao seu contrato.

Também deveriam atentar para alguns princípios do direito do trabalho que devem ser estendidos aos cooperados, como é o caso da: (i) proteção a qual implica o reconhecimento da necessidade de previsão legal para alguns direitos que não podem ficar somente no poder de negociação das partes; (ii) da continuidade que deve ter, em cláusulas práticas, diversas formas de manter a remuneração mesmo em períodos de ausência de trabalho; (iii) da primazia da realidade que permite descaracterizar as declarações formais quando o exame dos fatos demonstrar natureza diversa ao negócio; (iv) da irrenunciabilidade, como forma de impedir a fraude decorrente da ausência da autonomia da vontade e (v) a equiparação salarial com os demais trabalhadores em situações semelhantes, ou a limitação mínima da remuneração ao salário-mínimo ou ao salário profissional.

A extensão de direitos próprios dos trabalhadores empregados, aos trabalhadores de cooperativas de mão-de-obra, não se apresenta como novidade, pois na Espanha as normas que regem as cooperativas já prevêm muito mais direitos que aqueles elencados.

A própria legislação trabalhista rural estende a todo tipo de trabalhador os direitos "trabalhistas" inicialmente atribuídos aqueles que detém contrato de

emprego, reconhecendo que não é a nomenclatura dada ao contrato que modifica a sua natureza jurídica.

Assim, tem-se concluída a tarefa, reconhecendo-se nas cooperativas de trabalho uma forma de gerar trabalho e renda aos trabalhadores, devendo ser incentivadas preferencialmente aquelas de produção e aquelas de serviços que detenham os meios próprios de produção e façam de seus cooperados os verdadeiros donos do negócio.

Quanto às cooperativas de mão-de-obra o desafio é identificar e executar aquelas que visam claramente mascarar a relação de emprego e burlar o arcabouço de direitos trabalhistas, não apresentando nenhuma vantagem a mais aos seus associados que aquelas que teriam se individualmente estivessem empregados.

Urge, também, chamar a atenção para a necessidade de se implementar uma regulação mínima das cooperativas de mão-de-obra, na qual estejam contemplados alguns direitos e princípios relativos ao contrato de emprego, de modo que, auxiliando no combate ao desemprego não representem uma precarização deste e sim um avanço qualitativo para o trabalhador.

Verifica-se a possibilidade de transformar as cooperativas de trabalho e mesmo as de mão-de-obra de agentes de propagação do ideário neoliberal, desregulamentador e flexibilizador dos direitos e garantias constitucionais em modelos de auto-reação e auto-organização para, usufruindo das benesses legais a elas atribuídas, concorrerem ferrenhamente com as mega-empresas atendendo

e amparando o cidadão que delas participa e criando um círculo de cumplicidade econômica da comunidade, que permita cada vez mais o crescimento do sistema cooperativo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRÉS IBÁÑEZ, Perfecto. Prólogo de **Derechos y Garantías – La ley del más débil**. Madrid: Trotta, 1999.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho? – Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do Mundo do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Ed. da UNICAMP, 1999.

_____ **Os sentidos do Trabalho – Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A boa-fé no Contrato de Emprego**. São Paulo: LTr, 1996.

ARRUDA JUNIOR, Edmundo Lima de, RAMOS, Alexandre Luiz. **Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho**. Curitiba: IBEJ, 1998.

BOBBIO, Norberto. **Teoria do Ordenamento Jurídico**. [tradução: Maria celeste Cordeiro Leite dos Santos], 9ª ed. Brasília: Ed. da UnB, 1997.

_____ **A Era dos Direitos**. [tradução: Carlos Nelson Coutinho]. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

_____ **O Positivismo Jurídico – Lições de Filosofia do Direito**. São Paulo: Ícone, 1995.

_____ **IGUALDADE E LIBERDADE.** [tradução: Carlos Nelson Coutinho], 3ª ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 1997.

CADEMARTORI, Sergio. **Estado de Direito e Legitimidade - Uma Abordagem Garantista.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1999.

CALHEIROS BOMFIN. **Globalização, neoliberalismo e direitos sociais.** [Maria Salete Maccalóz, et al]. Rio de Janeiro: Destaque, 1997.

CANOTILHO, J.J. Gomes. **Constituição Dirigente e Vinculação do Legislador. Contributo para a compreensão das normas constitucionais programáticas.** Coimbra (Portugal): Coimbra Editora, 1994, p. 70.

CANOTILHO, J.J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição.** 3ª ed. Coimbra: Almedina, 1999.

DE MASI, Domênico. **O Futuro do Trabalho – Fadiga e ócio na sociedade pós-industrial.** [tradução : Yadyr A. Figueiredo] 2ª ed. Rio de Janeiro: José Olímpio; Brasília, DF: Ed. da UnB, 1999.

DWORKIN, Ronald. **Los Derechos en Sério.** [tradução: Marta Gustavino]. Barcelona: Planeta-Agostini, 1993.

ECO, Umberto. **Como se faz uma tese.** [tradução: Gilson Cesar Cardoso de Souza], 15ª ed. São Paulo: Perspectiva, 1999.

FARIA, José Eduardo. **O Direito na Economia Globalizada.** São Paulo: Malheiros, 1999.

FERRAJOLI, Luigi. **Derecho y Razón, - Teoria dei garantismo penal.** 3ª ed. [tradução: Perfecto Andrés Ibáñez, Alfonso Ruiz Miguel, Juan Carlos Bayón Mohino, Juan Terradillos Basoco, Rocío Cantarero Bandrés] – Madrid: Trotta, 1998.

_____ **O Direito Como Sistema de Garantias.** in: OLIVEIRA JUNIOR, José Alcebíades de. **O Novo em Direito e Política.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997.

_____ **El Estado Constitucional de Derecho hoy: El modelo y su Divergencia de la realidad.** In: IBÁÑEZ, Perfecto Andrés. **Corrupción y Estado de Derecho – El papel de la jurisdicción.** [tradução: Perfecto Andrés Ibáñez], Madrid: Trotta, 1996.

FERRARI, Irany. **Cooperativas de Trabalho. Existência Legal.** São Paulo: LTR, 1999.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário Aurélio da Língua Portuguesa.** Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Direitos Humanos Fundamentais.** São Paulo: Saraiva, 1998.

FRANCO FILHO, Georgeton de Souza. **Globalização & Desemprego: Mudanças nas Relações de Trabalho.** São Paulo: LTR, 1998.

FORRESTER, Viviane. **O Horror Econômico.** [tradução: Álvaro Lorencini] - São Paulo: Unesp, 1997.

GENRO, Tarso. **Revista Democracia & Mundo do Trabalho.** Publicação de Genro, Camargo, Coelho, Maineri e Advogados Associados S/C, Porto Alegre: 1998.

_____ **Direito Individual do Trabalho.** 2ª ed. - São Paulo: LTr, 1994. GRAU, Eros Roberto. **O Direito posto e O Direito pressuposto.** 3ª ed. - São Paulo: Malheiros, 2000.

_____ **A Ordem Econômica na Constituição de 1988 – Interpretação e crítica.** 2ª ed. - São Paulo: Revista dos Tribunais, 1991.

HESSE, Konrad. **A força Normativa da Constituição.** [tradução: Gilmar Ferreira Mendes]. Porto Alegre: Fabris, 1991.

HOBBSBAWM, Eric J. **Mundos do Trabalho – Novos estudos sobre a história operária.** [tradução: Wandea Barcellos e Sandra Bedran]. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

JUCÁ, Francisco Pedro. **A Constitucionalização dos Direitos dos Trabalhadores e a Hermenêutica das Normas infraconstitucionais.** São Paulo: LTr, 1997.

KELSEN, Hans. **Teoria Geral do Direito e do Estado.** 3ª ed. - [tradução: Luis Carlos Borges]. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

_____ **Teoria Pura do Direito.** 6ª ed. - 3ª tiragem, [tradução: João Baptista Machado]. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

MACCALÓZ, Maria Salete. **Globalização, Neoliberalismo e Direitos Sociais.** [Maria Salete Maccalóz, et al.]. Rio de Janeiro: Destaque, 1997.

MAGANO, Otávio Bueno e MALLETT, Estêvão. **O Direito do Trabalho na Constituição.** Rio de Janeiro: Forense, 1993.

MANNRICH, Nelson. **A modernização do Contrato de Trabalho.** São Paulo: LTr, 1998.

MALLETT, Estêvão e MAGANO, Otávio Bueno. **O Direito do Trabalho na Constituição.** Rio de Janeiro: Forense, 1993.

MAUAD, Marcelo. **Cooperativas de Trabalho. Sua relação com o Direito do Trabalho.** São Paulo: LTR. 1999.

MELLO, Prudende José Silveira. **Globalização, neoliberalismo e o mundo do Trabalho.** [org: Edmundo Lima de Arruda Junior e Alexandre Ramos]. Curitiba: EDIBEJ, 1998.

MENDONÇA, Carvalho. Apud ALMEIDA, Amador Paes de. **Manual das Sociedades Comerciais.** São Paulo: Saraiva, 1978.

MERQUIOR, José Guilherme. **O liberalismo – Antigo e Moderno.** [Henrique de Araújo Mesquita]. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1991.

MIQUELUZZI, Oswaldo. **Globalização, neoliberalismo e o mundo do Trabalho.** [org: Edmundo Lima de Arruda Junior e Alexandre Ramos]. Curitiba: EDIBEJ, 1998.

MONTES, PEDRO. **El Desorden Neoliberal**. Madrid (Espanha): Trotta, 1999.

NALINI, José Renato. **Constituição e Estado Democrático**. São Paulo: FTD, 1997 (coleção Juristas da atualidade/coordenação Hélio Bicudo).

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. - São Paulo: Saraiva, 1992.

NORRIS, Roberto. **Cooperativas de Trabalho**. Artigo publicado na "Revista Anamatra – Ano XII, n. 40, de março de 2000. Informativo da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho - ANAMATRA.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. **Monografia Jurídica. Orientações Metodológicas para o Trabalho de Conclusão de Curso**. Porto Alegre: Síntese, 1999.

OLIVEIRA JUNIOR, José Alcebiades de. **Cidadania e Novos Direitos** " in" **O novo em Direito e Política**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997.

OLVERA, Óscar Rodríguez. **Teoría de los Derechos Sociales en la Costitución Abierta**. Granada: Comares, 1998.

PASTORE, José. **A agonia do Emprego**. São Paulo: LTr, 1997.

PEÑA FREIRE, Antonio Manuel. **La Garantía en el Estado constitucional de derecho**. Madrid: Trotta, 1997.

PÉRIUS, Vergílio Frederico. **As Cooperativas de Trabalho – alternativas de trabalho e renda**. Artigo de circulação interna da Universidade do Rio dos Sinos - UNISINOS, produzido pela Associação Internacional de Direito Cooperativo (AIDICOOP). 1998.

PINAUD, João Luiz Duboc. **Globalização, Neoliberalismo e Direitos Sociais**. [org: Salete Maria Maccalóz et al]. Rio de Janeiro: Destaque, 1997.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. [tradução: Wagner D. Giglio]. São Paulo: LTr, 1993.

RAMOS, Alexandre. **Contrato Temporário de Trabalho – Combate ao Desemprego ou redução do custo da força de trabalho?** São Paulo: LTr, 1999.

_____ **Globalização, neoliberalismo e o mundo do trabalho.**
[org: Edmundo lima de Arruda Junior e Alexandre Ramos]. Curitiba: EDIBEJ, 1998.

RIEGEL, Estevão Torelly. **Globalização, neoliberalismo e o mundo do trabalho.**
[org: Edmundo Lima de Arruda Junior e Alexandre Ramos]. Curitiba: EDIBEJ, 1998.

RIFKIN, Jeremy. **O Fim dos Empregos – O Declínio Inevitável dos Níveis dos Empregos e a Redução da Força Global de Trabalho.** [tradução: Ruth Gabriel Bahr]. São Paulo: Makron Books, 1995.

ROMAGNOLI, Umberto. **El Derecho, El Trabajo y La historia.** [tradução: Marina Tomadini]. Madrid: CES, 1997.

SINGER, Paul. **Globalização e Desemprego – Diagnósticos e Alternativas.** São Paulo: Contexto, 1999.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 8a ed. São Paulo: Malheiros, 1992.

SODRÉ, Nelson Werneck. **A Farsa do Neoliberalismo.** 6ª ed. Rio de Janeiro: Graphia, 1999.

SOUZA, Sérgio Alberto de. **Direito, Globalização e Barbárie.** São Paulo: LTr, 1998.

SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio e VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho.** 14a ed. São Paulo: LTR, 1993.

_____ **Direito Constitucional do Trabalho.** Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

VALERIANO, Sebastião Saulo. **Relações Especiais de Trabalho.** São paulo: LTR. 1999.

VERÍSSIMO, Luis Fernando . [prefácio de]. **A farsa do Neoliberalismo.** 6ª ed.
Rio de Janeiro: Graphia, 1999.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. **Curso de Direito do Trabalho – Estudos em homenagem a Célio Goyatá-**. [coord: Alice Monteiro de Barros], vol. I. São Paulo: LTr, 1993.

WOLKMER, Antônio Carlos. **Constitucionalismo e Direitos Sociais no Brasil.**
São Paulo: Acadêmica, 1989.