


MARIA CELIA PAOLI


Os direitos do trabalho e sua justiça

Em busca das
referências
democráticas



MARIA CELIA PAOLI
é professora do
Departamento de
Sociologia da
FFLCH-USP.

Judiciário



Como é sabido, os redatores do conjunto de leis que modelaram as normas do mundo do trabalho, no Brasil da era Vargas, construíram um tipo de direito em quase tudo oposto aos princípios liberais anteriormente adotados pela República de 1889. Críticos da dissociação interna operada pelo liberalismo republicano, na figura do trabalhador livre do país - a seus olhos, aquele trabalhador que, emancipado da escravidão, libertara-se dos laços de dependência patrimoniais para ser entregue à própria sorte nas ruas das cidades, na sanha exploradora das fábricas e, não menos, na coletivização anárquica dos conflitos grevistas -, estes legisladores decretaram uma espécie de reinserção compulsória desta figura de trabalhador a um mundo coletivo. Instituíram, por lei, o seu

pertencimento a um mundo associativo profissional, a uma região, a uma cidade, a uma categoria econômica organizada, a um processo de trabalho; e reinstalaram-no em um tipo de família, com um tipo de sobrevivência bem delineada e uma identidade cultural disciplinada. Sobretudo, criaram-lhe uma *nação*, horizonte último pelo qual a associação do trabalhador a este mundo ampliado do trabalho revelaria os desígnios maiores de uma cidadania até então insuspeitada, pactada forçosamente e diretamente com um Estado que a constituía, legalmente, ligada ao trabalho associado sindicalmente como base da modernidade brasileira.

A construção deste mundo ampliado para as relações de trabalho implicou um novo sentido para as concepções e práticas jurídicas até então vigentes, bem como outro reconhecimento das bases da sociabilidade entre os atores deste nascente mundo mercantil. Para estes, foi dada uma organização corporativa, única por categoria profissional, representando a profissão em sua totalidade. A esta noção de "sindicato", vigente tanto para o capital quanto para o trabalho, foi decretada sua qualificação como "órgãos do Estado" e, como tal, sujeitos ao controle do Estado tanto "na sua vida interna como na sua vida de relação", conforme as palavras da comissão que elaborou o projeto em 1938. Este ponto central, confirmado no decreto-lei de julho de 1939 (que instituiu esta investidura do Estado sobre a vida associativa sindical), recolhia uma experiência de sete anos de organização sindical controlada, formalizada como princípio constitucional em 1934. Nestes anos, a outorga do direito de sindicalização feita pelo Estado, investida nas funções de "tutela" do Ministério do Trabalho sobre o vasto mundo da organização, das funções e da dinâmica sindical, implantara-se efetivamente.

Regras precisas, concebidas com clareza e expressas com detalhe, pretendiam submeter este trabalhador, seu mundo e sua ação ao então florescente projeto tutelar do Estado centralizado, dotado da responsabilidade de conduzir toda uma sociedade a uma qualidade contemporânea equiparável a de outros países do mundo. Se, como argumentavam os autores do projeto, alguns países pertencentes àquilo que então se via como o "mundo civilizado" - como a Itália fascista, a Alemanha nazista e os Estados

Unidos do New Deal - já caminhavam resolutamente pela via da regulamentação estatal intervencionista, resgatando o trabalho e o trabalhador como as primeiras figuras públicas do caminho integrado e unificado para o poder moderno de suas nações, por que não adotá-lo como o meio mais eficaz de promover um país que tudo tinha para inovar-se, mas que distrafa-se do seu real potencial para a modernidade?

Destas premissas amplas - de dar vida organizada e espinha a um país vacilante quanto ao seu futuro - vem a imposição de uma normatividade detalhada, minuciosa, que os formuladores da nova política trabalhista assumiram como garantia e parâmetro de suas propostas de intervenção estatal. Desde as primeiras medidas de regulação das relações de trabalho da década de 20, pareceu-lhes claro que a busca de uma base segura para o projeto de uma sociedade moderna, estável e integrada, ordeira e progressista, não podia ser feita a partir da conflitividade sem peias que estourava entre uma população diversa e desprotegida diante das modificações sociais e políticas trazidas pela Abolição e pela República: tratava-se, a seu ver, de uma sociedade caótica, amorfa, sempre à beira de uma ruptura irremediável por falta de vocação de qualquer um de seus grupos sociais a assumirem qualquer perspectiva universalista. O que incluía sobretudo as irresponsáveis elites políticas liberais, incapazes de conceber a "questão social" como uma questão política crucial para a viabilidade do futuro do país. Tudo apontava para a necessidade de um poder centralizado e forte o suficiente para formular este futuro, inventar seus caminhos e sobretudo controlar a nefasta diversidade social e política que podia gerar outras idéias. Este poder teria que operar contra um duplo inimigo: de um lado, as desorganizadas e soltas classes populares submetidas às egocêntricas, desinformadas e tradicionais elites brasileiras; ambas podiam, a qualquer momento, desestabilizar qualquer projeto maior, dada a pequenez de seus horizontes sociais. De outro lado, o liberalismo irresponsável da constituição da República, que projetava o futuro brasileiro nos valores ultrapassados do liberalismo europeu do século XIX. Constituir um poder centralizado, dotado da capacidade de enunciar este projeto e implantá-lo para toda uma socie-

dade desarticulada, implicava em normatizar fortemente as instituições e os caminhos para torná-lo viável.

Tudo isso é muito conhecido (1). Mas nunca tanto o suficiente quanto se pensa que esta mesma sociedade, sessenta anos depois, compreende-se a si mesma de modo diametralmente oposto. Quem aparece hoje como desarticulado e perdido em mesquinhas políticas fragmentadas é o Estado, inapto a responsabilizar-se tanto pela miséria de metade dos trabalhadores do país quanto a entender, sequer, as potenciais fontes de inovação e ação de uma sociedade pluralista, com fóruns diferenciados de debate, de conflito e de consenso. Uma sociedade já organizada suficientemente para enunciar vários projetos de futuro, que circula no espaço de uma opinião pública crescentemente com acesso à informação. Sessenta anos depois da implantação de uma modernidade capitalista coercitiva e burocraticamente tutorada pelo Estado, a sociedade que se formou sob sua referência enuncia seu desejo de autonomia e de redefinir sua relação com as normas e regras estatais. E quem anuncia o esgotamento da intervenção coercitiva e tutelar do Estado são, exatamente, aqueles grupos a quem, anteriormente, havia se negado o estatuto de reais classes sociais: os trabalhadores e os empresários. Formulando diferentemente a questão, estas classes sociais aspiram a uma funda modificação de sua relação com o poder estatal: esta aspiração está inscrita no questionamento do sindicalismo corporativista burocrático e das regras monológicas formuladas para as relações de trabalho, uma aspiração que emerge de dentro de novos modos de organização coletiva dos trabalhadores; esta aspiração aparece também na volta de certos *desiderata* liberais apontados por associações de empresários (um "Estado mínimo", a defesa da liberdade individual contra o Estado, negociações diretas e economia de mercado baseada em interesses e competência individual). O ataque à ineficiência das estruturas burocráticas de decisão governamental também parte de um princípio oposto ao dos legisladores de 30: agora baseia-se no conhecimento de sua capacidade organizativa, que fundamenta a aspiração a ter participação e controle sobre esta imensa rede fechada de instituições governamentais.

Parece óbvio que esta sociedade comece a mudar sua relação com o Estado a partir da própria mudança das relações entre as classes que a constituem. Na medida em que se implanta uma reestruturação produtiva que afeta os processos e condições de trabalho e que estes, por sua vez, implicam na mudança conflitiva de sua organização; que modos diversos de contratação sejam exercidos simultaneamente no mercado de trabalho, provocando sua fragmentação e insulando sistemas diversos de gestão e de supervisão do trabalho, cuja relação é constantemente efetuada pelos sindicatos e suas centrais como questões políticas cruciais; que as inovações tecnológicas e organizativas são confrontadas quase pontualmente com o poder das organizações dos trabalhadores nos locais de trabalho; que tudo isso afeta as políticas industriais e econômicas, provocando simultaneamente a formação de todo um mercado de trabalho segmentado, heterogêneo em seus movimentos de inclusão e exclusão, claramente tudo isso muda não só o caráter "clássico" do "pacto" original do Estado com as classes sociais - ou seja, da estrutura e da representação sindical (mudanças estas em grande parte já reconhecidas constitucionalmente) - como também mudam as relações entre os trabalhadores organizados, o empresariado e a sociedade.

Sem dúvida, a modificada relação entre as classes sociais no Brasil de hoje implica, sobretudo, em uma nova relação com o direito, com a lei, sua configuração e administração enquanto poder atuante instituído. Em outras palavras, implica também em uma relação modificada com o sentido da justiça. Ela se torna sobretudo mais visível quanto mais a ação sindical reinaugura e cimenta a legitimidade do conflito, a pluralidade de orientações, a inventividade de soluções, a redefinição das negociações. A cada ato destes se revela a lenta decadência do anterior todo-poderoso modelo de modernização autoritária, unitário em seus princípios e procedimentos e monológico em sua intervenção, ignorando todas as outras razões que emergiam fora de sua órbita. A maioria dos sociólogos do trabalho anotam o declínio do sindicalismo corporativista, a busca de outras formas de representação sindical, o debate sobre outras formas de associativismo que devolvam sentido à classificação das categorias ocupacionais, a in-

1 A bibliografia sobre as formas de regulação nascidas nas décadas de 20 e 30 e realizadas, em sua maior parte, pelo Estado Novo, é extensa. Entre estas obras, veja-se: Angela Maria Castro Gomes, *Burguesia e Trabalho: Políticas e Legislação Social no Brasil 1917-1937*, Rio de Janeiro, Editora Campus, 1979; idem, *A Invenção do Trabalho*, Rio de Janeiro, Vértice, 1990; Laércio Martins Rodrigues, "O Sindicalismo Corporativista no Brasil", in *Partidos e Sindicatos*, São Paulo, Ática, 1989; Maria Célia Paoli, *Labour, Law and the State in Brazil, 1930-1950*, PhD thesis, London, 1987; Luiz Werneck Vianna, *Liberalismo e Sindicato no Brasil*, Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1978.

satisfação com a obrigatoriedade despolitizadora e desmobilizadora da contribuição sindical; em uma palavra, um movimento que aponta para a crítica da herança sindical como condição de encontro dos trabalhadores com o sentido da lei, das normas legítimas, da representação, do contrato e do conflito. E, não menos, como condição para que a afirmação constante de seus direitos possa ter uma significação pública ampliada para a sociedade.

Sessenta anos depois de ser promulgado todo um conjunto de instituições destinadas a fixar uma concepção de direitos do trabalho inerentemente atrelada a um poder definidor e controlador de seus parâmetros, nos quais a justiça a ser feita orientava-se exclusivamente pelas funções obrigatórias delegadas ao sindicato legalizado - pela supressão do conflito, pelo emudecimento dos sujeitos, pela recusa da ação coletiva autônoma, pelo esvaziamento da eficácia da greve -, a sociedade e suas classes sociais retomam o debate sobre a legitimidade dessas orientações e sobre os procedimentos destas instituições. Este debate é fundamental porque, ao pôr em causa a origem estatal dos direitos sociais e sua imposição como fator de ordem social - em outros termos, pôr em causa a monopolização dos direitos sociais pelo Estado -, abre espaço para uma interrogação ampla sobre o que vem a ser a definição e as garantias dos direitos do trabalho; qual o significado de "livre negociação" e de onde vêm os limites do conflito que suporta; o que significa a regulamentação de direitos, até onde ela deve ou pode abranger, o que significa "solução" dos conflitos do trabalho, quem arbitre, quais os critérios de um julgamento. Esta interrogação democrática da lei, para emprestarmos uma expressão de Lefort (2), põe em foco sobretudo o modo de operar as leis do trabalho que regulamentam os direitos e, intrinsecamente associados a estes, a Justiça do Trabalho. Qual sua presença e seu papel em uma sociedade onde cada vez menos se autoriza o Estado a substituir a ação e a opinião dos atores sociais por normas previamente formalizadas? Partindo-se da premissa de que se passa, hoje, por uma luta pela democratização crescente da vida social e do poder estatal, como tornar visível e operante o caráter político e público das negociações e conflitos que constituem o

mundo do trabalho, entendido como direitos incessantemente em movimento? Haverá neste projeto um lugar para uma atividade judiciária especializada, parte do poder judiciário estatal? Qual a noção de cidadania que este órgão pode promover? Ele poderá conviver com várias ordens, contextos e formas de negociação plurais de direitos? E, sobretudo: se uma nova forma de contratualidade parece estar a caminho, baseada na legitimidade da presença do conflito nas relações de classe, de que forma ela pode estabelecer as garantias da validade tanto dos direitos mínimos (diante da desigualdade social radical deste país) quanto dos novos direitos emergentes das próprias negociações redefinidas (na medida em que as classes, dotadas de autonomia coletiva reconhecida, partilharão necessariamente entre si e com o Estado a responsabilidade pública das decisões)?

DIREITOS SOCIAIS E JUSTIÇA DO TRABALHO: A EXPERIÊNCIA BRASILEIRA DO CONFLITO E DO CONTROLE NAS RELAÇÕES MERCANTIS

As questões acima enunciadas encontram uma via de esclarecimento, a meu ver, na exploração cuidadosa dos princípios originais autoritários da organização e representação da justiça e dos direitos do trabalho que, não obstante serem hoje questionados e deslocados, atravessam constantemente as tentativas da formulação democrática destes direitos. A pergunta que se põe hoje para o passado é, em muitos sentidos, distinta daquela informada pelo espanto com que historiadores e sociólogos interrogavam a continuidade do sindicalismo corporativo ligado ao Estado, seja diante das mudanças no mercado de trabalho e nas relações econômicas desde a década de 30, seja diante das distintas formas de regime governamentais que se seguiram ao Estado Novo, lugar original de sua concepção. Pois o espanto de hoje com a continuidade de muitos traços autoritários desse modelo - não apenas como ordenamento jurídico mas também como forma de funcionamento da garantia social dos direitos mínimos - vem do fato de que esta continuidade coexiste com várias concepções de valores jurídicos e normas sociais que constroem outras noções do "con-

2 Claude Lefort, "Les Droits de l'Homme et l'Etat-Providence", in *Essais sur le Politique*, Editions du Seuil, 1985.

trato justo”, um panorama que os juristas chamam de “pluralismo jurídico”(3). Esta situação de coexistência de várias noções de barganha e conflito provém do surgimento de mobilizações coletivas autônomas dos trabalhadores durante a década de 80, uma luta renovada, criativa e eficaz que libertou parte das relações de trabalho do controle do Estado e das manipulações empresariais da legislação. Em outros termos, a novidade vem do fato de as organizações de trabalhadores terem adquirido poder de negociação, o que equivale a dizer que conquistaram o direito a serem reconhecidos como sujeitos autônomos, “válidos”, em sua capacidade de interlocução. Assim, hoje, os paradoxos da continuidade de muitos dos princípios autoritários de regulação das relações de trabalho não estão tanto em sua forçada conciliação com a ordem liberal-democrática do regime constitucional, mas no fato de os sujeitos desta relação terem tido sucesso em pôr em marcha outras formas de regulação do conflito, as quais supõem a mudança de sentido de sua atuação *pública*: não mais previamente designados pelo Estado para sê-lo, mas sendo atores públicos porque suas negociações, nas palavras de Oliveira, “constituem uma medida que é a instituição adequada para julgar o próprio acordo”, medida esta radicada em “uma socialização dos acordos privados mediados pelas categorias universais presentes na constituição societária”(4).

Este outro entendimento do que seja um domínio público da regulação das relações de trabalho faz toda a diferença com o projeto de regulação jurídico-estatal formulado nos anos 30 e sobrevivente até hoje, bem como o significado da lei e da justiça como campo de conflitos e acordos. Pois o primeiro argumento daqueles que, em 1938, redigiram o projeto de organização da Justiça do Trabalho com base na organização sindical corporativa estatal(5) era a quase ausência de uma sociedade “sociologicamente caracterizável”, nas palavras de Oliveira Vianna(6), sem dúvida o membro mais ilustre e talvez o real mentor do projeto:

“Tínhamos que considerar as condições especialíssimas da nossa distribuição demográfica, a dispersão de nossa população por um território vastíssimo, a disparidade da estrutura dos diversos

centros econômicos, a deficiente constituição das nossas classes sociais, a carência de cultura técnica de nossas elites e o caráter rudimentar que estas mesmas elites apresentam na generalidade da nossa população” (Exposição de motivos da comissão elaboradora do Projeto de Lei Orgânica da Justiça do Trabalho) (7).

Com classes deficientemente constituídas e socialmente rudimentares, incapazes de formar uma opinião pública organizada, sem o sentido de solidariedade de classe e portanto incapazes de se apresentarem como grupos de pressão, parecia evidente que a regulação das relações entre elas não podia sair do universo do “antigo e desaparecido” liberalismo econômico. Pois como este considerava os conflitos entre patrões e empregados livremente solucionáveis entre as partes interessadas, “como se se tratasse de interesses estritamente particulares”(8), tal tratamento não apenas seria incompatível com a era moderna - onde, no entender de Oliveira Vianna, a ordem econômica é submetida à disciplina do Estado - como traria mais água ao moinho do regionalismo autonomizado, com sua prática interna de instaurar suas próprias regras. Por isso as liberdades políticas, supostas no livre contrato, não eram uma via nem para solucionar os conflitos nem para discipliná-los. Era necessário garanti-los como *matéria pública*, sujeitos a uma intervenção jurídica organizada autônoma e autarquicamente para que pudesse abranger “todas as modalidades de conflitos e atender a *todas* as exigências de garantia de interesses e direitos neles envolvidos”(9).

Este caráter público dos conflitos de classe - público porque universalizado pelo próprio Estado, reconhecido e viabilizado por suas instituições - determinava, portanto, nesta concepção, a organização da Justiça do Trabalho para cima e para além das relações entre indivíduos conflitantes e dispersos - os quais, no mesmo ato, seriam transformados em entidades coletivas estruturadas pelo Estado, base para sua participação naquilo que era chamado de “ordem pública do trabalho”. Uma tal organização da justiça entraria no lugar das liberdades políticas em prol da civilidade e da ordem. Esta justiça criaria novos canais para criar uma

3 Boaventura de Sousa Santos, “On Modes of Production of Law and Social Power”, in *International Journal of Sociology of Law*, nº 13.

4 Francisco de Oliveira e equipe, “Quanto Melhor, Melhor: O Acordo das Montadoras”, in *Novos Estudos Cebrap*, 36, julho de 1993.

5 Oliveira Vianna, *Problemas de Direito Corporativo*, Rio de Janeiro, José Olympio Editora, 1938.

6 *Idem*, *ibidem*, p. 268.

7 *Idem*, *ibidem*.

8 *Idem*, *ibidem*, p. 269.

9 *Idem*, *ibidem*, p. 270.

opinião pública ao organizá-la com base na definição de interesses coletivos; esperava-se que tais organizações servissem de conselhos técnicos de consulta (ou mesmo de deliberação) para as decisões do governo. A figura das corporações profissionais, na discussão que vinha desde 1930, aparecia como meios de interessar o patronato e os trabalhadores em assuntos administrativos e, simultaneamente, meios para criar, nestas classes, consciência de seu papel político e social(10).

Existe aí um movimento ideológico fascinante - e, creio, bastante significativo ainda - na forma como os argumentos operam em simultaneamente reconhecer e deslegitimar a capacidade das classes sociais (e da própria sociedade) em formular noções e códigos de sociabilidade. Por um lado, o argumento para se construir uma disciplina do Estado sobre as relações conflituosas entre as classes é a de que elas são importantes demais para serem deixadas nas mãos de seus próprios atores; dado que estes estão em estado rudimentar de organização e consciência, não podem adquirir nenhuma responsabilidade em formulá-las e geri-las. Daí a proposição do monopólio estatal do direito de regulação, instituído por um pacto imposto entre o Estado e os trabalhadores fabris e urbanos (aqueles que, por suas greves, já haviam demandado direitos). Os outros trabalhadores que não estes entrariam, daí em diante, em um mercado de trabalho cujas regras continuavam pessoais e localizadas - "informais", como se diz hoje, para indicar sua sujeição ao arbítrio patronal de um trabalho onde está ausente a garantia de direitos.

Por outro lado, o argumento apóia-se em uma dupla referência: primeiro, em uma noção de direito social "vivo, coletivo, em que o raciocínio jurídico tem que ser conduzido (...) tendo em vista as realidades sociais e econômicas e não os princípios que decorrem do próprio sistema de direito escrito" (11). Bom leitor de Gurvitch (12), Oliveira Vianna afirma que este direito vivo é elaborado pelas coletividades organizadas, e portanto o direito social "não é criação nem do indivíduo, nem do Estado; não é nem de origem contratual nem de origem legal"(13). Segundo, pretendia-se "anexar" (sic) as concepções de direitos elaboradas pelas coletividades organizadas, as quais, paradoxal-

mente, o projeto (neste ponto) reconhece como existentes. A argumentação aqui evoca a experiência americana de *boards* descentralizados administrativamente que enunciavam regras para o campo onde atuam, e também as propostas dos juristas italianos corporativistas: a idéia é que organismos deste tipo definam as linhas mestras da Justiça do Trabalho, afinal a instituição que anexaria, por decreto, a incorporação das duas classes sociais e de suas concepções de direitos. Isso daria, segundo o projeto, "autoridade e prestígio" a esta justiça, condição de sua eficiência: segundo pensavam os autores do projeto, jamais a magistratura tradicional, com sua predominância de bacharéis, teria podido conseguir legitimidade. Prova disso seria que tais organizações já estavam investidas, no mundo civilizado, de funções administrativas e da "competência de decretar normas reguladoras das atividades sujeitas ao seu controle" (14); assim, nos Estados modernos, a descentralização funcional e administrativa que estas organizações e conselhos representavam substituíam, já, a tradicional divisão governamental de poderes por uma espécie de administração indireta pelo Executivo.

Como, então, juntar as idéias de um corpo administrativo capaz de editar normas reguladoras sobre os conflitos do trabalho, dotadas de autoridade, prestígio e eficácia porque apoiadas em normas e valores dos grupos e classes sociais, se a vida social organizada do país é uma ficção? O achado que permitiu conciliar esta estranha construção foi o de "criar" estes grupos e classes como corporações e, ato contínuo, dar-lhes a faculdade de eleger seus representantes, tornados juízes, para compor a representação paritária do modelo. Esses grupos, os sindicatos corporativos, representariam, afinal, o papel que os autores do projeto haviam há tempo sonhado: aplicar uma legislação uniforme feita à revelia dos valores e da vida interna de suas associações; e, uma vez parceiros na Justiça do Trabalho, encarregados de "criar no povo aqueles centros de solidariedade social, aqueles pontos focais da vida coletiva e da consciência que nossa evolução histórica não permitiu"(15). Assim, esta noção de domínio público, submetida a uma vontade geral unificadora, precisava de uma instituição autonomizada da sociedade para que tais associações - já funcionando como

10 Idem, *ibidem*, cap. I.

11 Idem, *ibidem*, p. 220.

12 Cf. George Gurvitch, *Le Temps Présent et l'idée du Droit Social*, Librairie Philosophique J. Vrin, 1932 e *Expérience Juridique et Philosophie Pluraliste du Droit*, Paris, 1935.

13 Oliveira Vianna, *op. cit.*, p. 221.

14 Idem, *ibidem*, pp. 50-1.

15 Idem, "A Política Social da Revolução de 30", in *Direito do Trabalho e Democracia Social*, Rio de Janeiro, 1951, p. 83.

16 Maria Celia Paoli, *op. cit.*, cap. I.

"juntas de conciliação e julgamento" dos conflitos sociais desde o governo provisório - pudessem bem cumprir a enunciação, interpretação e aplicação da lei (conjuntamente com um juiz togado) com base no pressuposto da paz social, sem discussões. Era este o pressuposto que impedia a justiça comum de ocupar-se do processo, e que implicava outras formas de arbitragem. Não admira que as consideradas "boas" arbitragens feitas nos novos tempos, e que serviram de referência para avaliar a eficácia da implantação e funcionamento da paz social desejada, vinham do Ministério do Trabalho, da polícia ou da própria intervenção de Getúlio Vargas. Para substituí-los com mais organicidade e especialização, mas com o mesmo espírito, a Justiça do Trabalho foi construída e dotada de uma processualística própria e da capacidade de enunciar normas, conciliar e arbitrar compulsoriamente os conflitos e executar suas decisões. Esta noção monopolizadora de domínio público - que daí em diante construiria, para a sociedade brasileira, a sua idéia de "função pública" - referendaria a morte da vida política e das aspirações a uma presença ativa dos sindicatos, calcada nos conflitos e nas regras exercidas de sociabilidade. Tais idéias forneceram, simultaneamente, as armas contra a justiça liberal e contra a formação de um espaço público, participativo da construção de uma medida justa nos conflitos sociais.

Poderia ser espantoso que tal construção de uma arbitragem compulsória e fechada dos conflitos sociais - que afinal juntava a centralização excludente do poder com a idéia de uma justiça socialmente referida - tenha funcionado e que não tenha sido apenas uma ficção autoritária mantida só pela violência do emudecimento. O que salvou a justiça do trabalho de não ser apenas uma instituição medíocre e ineficaz foi o fato de que as leis do trabalho de fato tinham se alimentado de uma fonte social real: as reivindicações grevistas, demandadas como direitos, formuladas e reformuladas pelos movimentos operários desde a formação do mercado de trabalho livre. A legislação trabalhista enunciada nos quatro primeiros anos da década de 30 recolhia estes direitos vindos da mobilização operária - emprego e dispensas, trabalho das mulheres e crianças, férias, descanso semanal, limitação da jor-

nada de trabalho, condições de trabalho, limitação da disciplina empresarial no tocante à intensidade do trabalho e, poucos anos mais tarde, salário e direitos previdenciários (16). Este enraizamento, mesmo transfigurado em discurso do poder, parece ter sido suficiente para "compensar" a eliminação dos sujeitos e dos espaços autônomos que formulavam tais direitos. Afinal, a figura da liderança sindical populista (que se perpetuaria por longas décadas), negociando de forma burocrática os direitos dos trabalhadores e rotinizando tecnicamente seu andamento, atesta esta "compensação", fortemente amparada pelas decisões favoráveis aos trabalhadores operada pela Justiça do Trabalho. Mesmo quando o lugar e a atuação da Justiça do Trabalho modificaram-se em 1946 - passou a fazer parte do poder Judiciário e, portanto, deixou de ter a função administrativa; e sobretudo no período da ditadura militar, quando perdeu o direito de arbitrar normas salariais incompatíveis com a política salarial do governo e não podia ter eficácia diante do fim da garantia de estabilidade de emprego -, ela manteve até hoje esta base contraditória de conhecer interesses conflitantes, mediá-los com decisões freqüentemente

CENA DE INVESTIDURA; AFRESCO DA TORRE FERRANDE, EM PERNES-LES-FONTAINES (SÉC. XIX).



favoráveis aos mais fracos, mas decidir tal critério exclusivamente através do poder normativo imposto às partes que conflitam.

Na verdade, é a experiência da lei feita pelos trabalhadores que revela o paradoxo do fracasso desta justiça em legitimar-se apenas pelas suas decisões favoráveis à parte mais fraca. A memória dos trabalhadores, que lhes serve de referência para algo próximo de uma cultura jurídica, registra claramente esta forma de operação da justiça. Ela opera uma ruptura entre a certeza que cada trabalhador tem sobre a existência dos direitos trabalhistas e a incerteza de onde se encontram: pesquisadores encontram a expressão "procurar os direitos", sugerindo que eles se escondem em algum lugar pouco visível ou pouco alcançável (17). Pior ainda é a expressão "correr atrás dos direitos", indicando a possibilidade de eles escaparem de repente (18), caso não se saiba por onde procurá-los ou caçá-los. Este lugar obscuro é também altamente arbitrário em relação à forma como se decide se os direitos vão valer ou serão "perdidos", ou, algo mais aflitivo ainda, qual a forma e em que tempo os direitos vão aparecer (19). Nem por isto os trabalhadores deixam de ter uma noção própria, precisa, dos direitos, que estrutura a medida do justo e do injusto em sua experiência de trabalho: anotam claramente a reciprocidade moral (20) que deveria existir na relação entre seu esforço de trabalho, as formas em que são disciplinados e o salário percebido. Suas noções de justiça e de equidade nascem, portanto, na esfera do próprio trabalho, no interior do tempo de sujeição de sua capacidade criativa de valor para o capital. Esta esfera do tempo e do local de trabalho é vivida internamente como fonte da medida de qual justiça e de qual equidade se pode esperar na troca mercantil de sua força de trabalho; compreensivelmente (e não apenas para eles) a experiência fornece critérios concretos, ao contrário da Justiça do Trabalho, cujas formas de decisão, a seus olhos, embuça-se nos céus. Talvez por isso nomeiem as disposições da Justiça do Trabalho favoráveis aos trabalhadores como *doação* de direitos (21), seguindo a única explicação possível para tanta externalidade e arbitrariedade: reatualizam a personificação do poder de decidir e doar, cuja matriz foi elaborada intencionalmente na ditadura Vargas (22). Assim, mais uma vez a esfera pública

do exercício social e político do julgamento é irreconhecível, e a única saída para explicá-lo é dar-lhe o caráter privatizado da vontade de quem o enuncia (23).

As negociações coletivas também atestam os estragos democráticos causados pela longa apropriação burocrática dos direitos mínimos enunciados pelos trabalhadores. Prevista desde os primeiros tempos na forma de convenções coletivas de trabalho que tinham por função "contratar normas" pelas quais se fixariam o conteúdo dos contratos individuais, já também desde os primeiros tempos dificultava uma construção compreensível da norma, quanto mais da idéia de que elas seriam contratadas. O direito de greve foi, inúmeras vezes, dificultado, quando não proibido, de modo a inviabilizar qualquer noção desse contrato. Os dispositivos que tornavam compulsória a conciliação e a arbitragem para a suspensão do trabalho, bem como os que forçavam a convenção coletiva no caso de decisões sobre as condições de trabalho e as tornava extensivas a categorias não diretamente envolvidas na disputa, mostram o quanto se dispensava ouvir as razões das partes ou considerá-las nas decisões (24). O fato de a Justiça do Trabalho não se comprometer com as idéias de justiça ou de igualdade, mas de paz social e "solução" dos conflitos pelo pressuposto da colaboração de classes, elimina de início a noção de uma interlocução real. Mais uma vez, o modelo do sindicato único por categoria, a contribuição sindical obrigatória, a proibição da greve e o detalhamento minucioso dos direitos previamente definidos na condição do trabalho cristalizaram-se, durante mais de 40 anos, na competência normativa dos tribunais do trabalho, instrumento por excelência para impedir a interlocução direta entre as classes sociais.

A experiência sindical dos contratos coletivos não foi, portanto, nada parecida com um contrato (no sentido liberal ou em qualquer outro), como reconhecem a maioria dos juristas do trabalho. A ela faltava o sentido democrático da lei como resultado do diálogo entre propostas conflitantes, portanto como resultado (sempre provisório) de uma participação coletiva autônoma entre sujeitos diferentes. De fato, na versão dominante, mais permanente, do contrato coletivo definido na CLT (com variações, é certo), as regras bastante estritas desse con-

17 Teresa Caldeira, *A Política dos Outros*, São Paulo, Brasiliense, 1984.

18 Neir H. Bicalho de Sousa, "Direito, Lei e Justiça: A Construção da Cidadania dos Trabalhadores", in *Relatório de Pesquisa 2*, Brasília, dezembro de 1993.

19 *Ibidem*.

20 E. P. Thompson, "La Economía Moral de la Multitud en la Inglaterra del Siglo XVIII", in *Tradición, Revuelta y Conciencia de Clase*, Barcelona, Ed. Crítica, 1979.

21 Cf. Bicalho de Sousa, *op. cit.* Depoimentos de velhos operários de antigas fábricas da cidade de São Paulo invariavelmente enunciam o "antes e depois de Getúlio dar os direitos", muito embora sua experiência registre a pouca vigência destes direitos no dia-a-dia da fábrica e indique uma relação apenas monetária com a noção de direitos. Consulte-se o projeto "História e Memória Oral da Cidade de São Paulo", Departamento do Patrimônio Histórico, Secretaria Municipal de Cultura, gestão 1989-1992.

22 Angela Castro Gomes, *op. cit.* e Maria Cella Paoli, *op. cit.*

23 Mariëna Chauí, *Conformismo e Resistência - Aspectos da Cultura Popular no Brasil*, São Paulo, Brasiliense, 1987, 2ª ed.

24 Estas disposições da Justiça do Trabalho deram origem à célebre polémica de Oliveira Vianna com o jurista Waldemar Ferrreira, reproduzida em parte no livro de Vianna *Problemas de Direito Corporativo*, *op. cit.*

trato - o governo determina quem negocia, o que deve ser negociado, qual a forma e abrangência da negociação e quais as condições de sua validade - o desfiguravam enquanto um processo de confrontação genuína de diferentes opiniões. Por isso jamais se pode descortinar outra noção de domínio público, pois a compulsão externa imposta aos negociantes os impelia apenas a "ocupar" pragmática e estrategicamente o arcabouço legal existente. A forma de diálogo, o uso da greve e a instalação de dissídios foram quase permanentemente determinados pelos instrumentos legislativos deste controle estatal. Os dispositivos legais que cerceavam o direito de greve, nos períodos onde ela foi permitida desde os anos 40, já são célebres. Leis minuciosas e casuísticas definiam quais podiam ser as motivações para fazer greve, qual o *quorum* da assembleia que a decidia, quem podia fazer greve. Os requisitos prévios que a lei exigia para sua deflagração parecem desenhados para desanimar qualquer energia coletiva, repletos de dispositivos burocráticos e impeditivos (25). Estas disposições legais podiam ser usadas, e foram, tanto pelos trabalhadores como pelo patronato. Delas dependiam a condução da negociação administrativa prévia, visando a conciliação; é também célebre que todo este processo não dava margem a diálogo nenhum, e as propostas e razões das partes viravam mero ritual de formalidades legal.

O estatuto coletivo da lei apresenta-se, assim, identificado com o poder e por ele apropriado; por isso não há nenhuma noção de responsabilidade pública partilhada fora da intervenção estatal autoritária. Como ressalta Werneck Vianna, em seu já clássico estudo sobre as instituições e as concepções que historicamente regeram o mercado de trabalho no Brasil, parece insuportável ao capitalismo brasileiro admitir a pluralidade e a livre movimentação para os trabalhadores, mesmo no plano puramente mercantil (26). Assim, os dissídios coletivos entraram, nos períodos não-ditatoriais (e 1946 é quase paradigmático desse fato), diretamente para o campo do Estado e não do mercado, mesmo que o espaço de vigilância das leis do trabalho tenha se transferido da esfera executiva (Ministério do Trabalho) para a esfera judiciária. A passagem para o poder judiciário não parece ter abolido, e talvez nem

mesmo atenuado, o círculo de ferro que impede sua inclusão em pressupostos democráticos (e até mesmo liberais), excluindo a presença pública do conflito de classes: daí não existir "o exercício das próprias razões pelos trabalhadores" diante de sua sujeição aos pressupostos repressivos da legislação (27).

Desse modo, a relação dos trabalhadores organizados com a lei era de pura submissão, uma submissão posta em um ritual burocrático que mal oferece uma via para a expressão operária.

A experiência da lei feita pelos trabalhadores brasileiros sob a égide da legislação trabalhista e de seus tribunais mostra que ela pode ser, realmente, o instrumento para compensar a desigualdade dos trabalhadores diante do capital e, nesse sentido, que ela firmou uma referência dos direitos mínimos do trabalho. Mas parece claro que sua atuação não construiu algo próximo a uma noção de medida justa nas relações de trabalho, compreensível nos parâmetros da reciprocidade exercida nestas relações. Se vista sob o ângulo de sua duração, portanto como experiência feita por gerações sucessivas de trabalhadores em mais de 50 anos - os anos em que o Brasil se industrializou, se urbanizou, criou formas de sociabilidade plural, multiplicou seus conflitos, complexificou seu jeito próprio de viver a modernidade - mostra seu fracasso exatamente sob o ângulo tão desejado pelos seus mentores: que o controle dos conflitos ensejaria a formação de um espaço público nacional e unificado, abrindo os horizontes para relações civis universais e modernas. Pelo contrário, talvez seja a experiência que mais fala sobre os princípios autoritários, fechados, pelos quais esta sociedade se concebe. Os rituais da justiça trabalhista criaram uma multidão de *clientes* dos direitos e não de *cidadãos*; de fato, ratificou seu "desamparo" político ao impor este estilo de amparo social (28). Suas práticas banalizadas de "resolver" os conflitos nos falam do paradoxo acima referido de as leis trabalhistas e de seus órgãos fracassarem em promover o processo de constituição dos trabalhadores como sujeitos ativos e conscientes do significado público da lei, única via possível para saírem da exploração e da miséria impostas por este capitalismo depredador que mantém, historicamente, metade do país

25 A. Campanhole (org.), *Consolidação das Leis do Trabalho e Legislação Complementar*, São Paulo, Atlas, 1968. Para uma análise de uma experiência de acordos coletivos em um período conturbado, veja-se: Cecília Helena Omelles Finner, *O Rouxinol e o Passaro Mecânico: Análise dos Acordos Coletivos dos Trabalhadores Metalúrgicos de 1978 a 1988*, tese de doutoramento, Departamento de Sociologia, USP, 1993.

26 Werneck Vianna, *op. cit.*

27 *Idem*, *ibidem*.

28 "[...] no que tem de verdadeiro, o argumento [da menoridade operária] ignora a força dissuasiva com que os tribunais e a mitologia a seu respeito são reconstruídos pelo imaginário social das massas trabalhadoras, desmontando sua auto-confiança. Esse efeito regressa ao Judiciário e lhe reforça o poder normativo, o que tende a perpetuar a menoridade sindical". Roberto Santos, "Intervenção do Estado no Conflito Coletivo do Trabalho. Formas Alternativas de Solução", in José Geraldo de Sousa Jr. e Roberto Aguiar, *Introdução Crítica ao Direito do Trabalho*. Série O Direito Achado na Rua, vol. 2, CEAD e NEP, UnB, 1993, p. 176.

vivendo abaixo do nível de pobreza. Se hoje os juristas e os "operadores" das leis do trabalho encetam uma discussão sobre a forma de operar com esta justiça de modo a promover aquilo que se enuncia como uma cidadania trabalhadora - o reconhecimento de que os trabalhadores são capazes de organizarem-se, terem idéias e exprimirem-se sobre a sua experiência de trabalho no mundo industrial e mercantil e, portanto, capazes de ter projetos políticos para este mundo, capazes de discuti-los, confrontá-los e negociá-los com outros projetos - é porque parte da própria classe operária passou a movimentar-se em relação a sua autonomia coletiva, tentando expandi-la para muitas outras situações de trabalho. Entendidos através desta nova figuração - como atores sociais e políticos -, os trabalhadores propõem a questão de como abolir a experiência da justiça do trabalho como um aprendizado da arbitrariedade do poder, para repô-la como um instrumento de democratização.

JUSTIÇA E DIREITOS DO TRABALHO COMO ESPAÇO DE PRÁTICAS DEMOCRÁTICAS: O DEBATE ATUAL

Como levar adiante este desafio, o de tornar do direito do trabalho e de sua justiça organizada um espaço de práticas que se orientem para a dupla exigência de justiça e democracia? O contexto prático e teórico onde o debate sobre a regulação das relações de trabalho está sendo travado parte de um mesmo ponto: um certo consenso de que, diante das modificações pelas quais passa o movimento operário e sindical - abrindo vários espaços de lutas diferenciadas e organizando-se de forma autônoma, legitimando mais o conflito do que o confronto (em várias instâncias internas e externas) e publicizando as questões do trabalho -, é necessário e urgente modificar o modo de operação e de instituição dos direitos coletivos e individuais que nascem do mundo do trabalho, o que implica, sobretudo na tradição brasileira, em modificar as funções disciplinares e burocratizadas da sua justiça. O que quer dizer: mudar a forma de arbitragem monopolizada pelo poder público e baseada excessivamente em uma definição

legalista e normativa de sua atuação.

Os motivos que inspiram este desejo de mudança são, no entanto, muito diferenciados, como diferenciados são os interesses e as visões de mundo que os informam. Distintos argumentos e diagnósticos encontram-se em debate, um debate politizado porque recusa o princípio liberal da neutralidade dialógica como critério para estabelecer as linhas mestras de uma outra presença e operação do sistema legal que ordena as relações de trabalho. Nesse sentido, este diálogo entra já na vida pública, e sua virtude principal é alargar o âmbito da discussão de modo a desvendar o sentido amplo pelo qual os direitos do trabalho se revestem para a democratização de toda a sociedade. Relacionar as questões da justiça na regulação das relações de trabalho à existência de um espaço público mostra, desde já, a distância com o contexto autoritário onde foram construídas as instituições que hoje se vê declinarem. Esta inserção do debate no plano público e societário mostra também a indeterminação das linhas pelas quais se articulam vários elementos de diagnóstico, de modo que as diferentes concepções e interesses se mostram como tal; evita-se, assim, a argumentação que tenta se confundir com a própria "natureza" da ordem social ou da ordem legal. Ou, pelo menos, elas perdem credibilidade.

Colocar esta discussão sob a égide pública significa dizer que as opiniões nela postas vêm das classes sociais e de sua dinâmica atual numa sociedade em crise e mudança: elas se confrontam pelo significado político desta mudança (29), conscientes de que a geração e aplicação de princípios de regulação tendem a se dar, cada vez mais, pela negociação entre diferentes idéias de legitimidade que se elaboram a partir de diversas experiências dessa crise. Isso nos leva diretamente ao primeiro ponto relevante das condições desse debate: o cenário jurídico-político onde ele é travado. Segundo o preciso diagnóstico de Faria, este cenário está balizado por uma ordem constitucional "estruturalmente assimétrica", onde a regulamentação inacabada dos dispositivos constitucionais tornou-se um campo de conflitos entrecruzados de "estratégias informais e difusas de negociação permanente", o que fez com que "a aplicação da maioria de suas regras tenha posto a descoberto o

29 H. Arendt, *Entre o Passado e o Futuro*, São Paulo, Perspectiva, 1972.



caráter polissêmico dos valores jurídicos então consagrados e revelou sua dificuldade de adaptação a um contexto socioeconômico explosivo e conflituoso”(30). Em outros termos, ainda segundo Faria, o cenário público e político que acolhe o debate e as propostas diversas de regulação social e econômica é feito de várias concepções normativas (de grupos e classes sociais distintas), configurando “um jogo aberto a ser permanentemente (re)criado e (re)inventado”, o que inclui a reinterpretção constante dos próprios princípios constitucionais (31).

A isso se acrescenta a própria pluralidade de relações de trabalho que o mercado brasileiro acolhe. A introdução de novas tecnologias no processo produtivo alterou sensivelmente os processos de trabalho, o que, por sua vez, modificou os critérios que definem a noção mesma de produtividade e as formas já exercidas de sociabilidade no trabalho. Ou seja, modificam-se as relações do trabalhador com seu trabalho, as relações hierárquicas internas da fábrica, a alteração dos critérios de qualificação, as novas formas de gestão. Estes e outros impactos das novas configurações dos processos de trabalho levaram a alterações sobre o modo e a forma de incorporar força de trabalho nos setores produtivos, ou seja, no comportamento do mercado de trabalho. A *coexistência* de vários tipos de relações assalariadas e não-assalariadas - desde o trabalho qualificado com maior controle do processo produtivo, supostamente melhor e estavelmente remunerado, ao trabalho temporal para cumprir tarefas desqualificadas; a “reintrodução” do velho trabalho em domicílio, remunerado por tarefa e representando a fragmentação do processo produtivo em unidades pequenas e dispersas; a redefinição do sentido da sempre operante rotatividade no mercado de trabalho; o trabalho familiar em pequenas empresas; a variação do impacto tecnológico segundo o gênero, a idade, a categoria ocupacional - leva a uma nova configuração da antiga heterogeneidade de relações de trabalho, sempre presente no processo de construção do capitalismo no país. E, sobretudo naquilo que interessa de perto, nas formas de contratação da força de trabalho (32).

Redefinida em seu sentido histórico a partir das novas configurações da crise e da

reorientação global nos processos de acumulação, esta coexistência de formas de contratação heterogêneas geram, neste país onde a presença ativa dos direitos foi constantemente negada como modo de organização coletiva e fundamento da sociabilidade, formas desiguais e selvagens de uso da força do trabalho. Não apenas segmenta-se o mercado de trabalho de modo a fracionar uma sociabilidade coletiva organizada, como se usam as formas diferenciadas de contratação e dispensa - inclusive o desemprego - como estratégias de redução de custos e gerenciamento da força de trabalho. A palavra contemporânea para isso é “flexibilização”, apresentada com o sentido de uma necessidade posta pelos novos requerimentos tecnológicos: em nome de uma adaptabilidade aos novos tempos tecnológicos, requer-se dos trabalhadores que se acostumem a uma demanda de trabalho incerta, que encarem o desemprego como algo passível de acontecer a qualquer um, que esqueçam formação e experiência profissional para serem “polivalentes”, que aceitem reduções reais de salário e que aprendam que seus direitos nem sempre serão “procuráveis”, mesmo correndo muito atrás deles; conforme o lugar em que se situem neste mercado, estes direitos ou não existirão ou poderão ser “revisados” sem aviso prévio. Referindo-se ao mercado de trabalho da Grande São Paulo no período 85-91, Annez Troyano mostra que

“ao lado do emprego assalariado com carteira de trabalho assinada, com uma remuneração igual ou superior ao salário mínimo legal e com jornada semanal completa, coexistem formas de contratação que vão desde o não cumprimento das normas legais, passando pela descontinuidade da jornada de trabalho, até o assalariamento disfarçado pela contratação de trabalhadores autônomos. Além disso, identifica-se a contratação indireta do trabalho assalariado realizada através da subcontratação de serviços” (33).

Nesta pesquisa de Troyano, 24% dos trabalhadores da empresa privada tinham “contrato flexível”, dos quais metade representando contratação ilegal (sem carteira assinada). O fato de as empresas adotarem

30 José Eduardo Faria, *Direito e Economia na Democratização Brasileira*, Malheiros Editores, 1993, p. 152-3.

31 Idem, *ibidem*, p. 153. As consequências deste estado de “pluralismo” constitucional são avaliadas por Faria de modo crítico e pessimista em relação a sua compatibilização interna na ordem constitucional, de modo a torná-la eficaz substantivamente e unívoca e coerente do ponto de vista lógico-formal.

32 Sobre o impacto das novas tecnologias nos processos de trabalho e nos sindicatos, ver, entre outros: Luiz Paulo Bresciani, *Tecnologia, Organização do Trabalho e Ação Sindical*, tese de mestrado, Escola Politécnica da USP, São Paulo, 1991; Ruy Quadros Carvalho, *Tecnologia e Trabalho Industrial*, Porto Alegre, L&PM, 1987; Ricardo Neder et alii, *Automação e Movimento Sindical no Brasil*, São Paulo, Hucitec, 1988; Márcia Leite e Roque A. da Silva, *Modernização Tecnológica, Relações de Trabalho e Práticas de Resistência*, São Paulo, Iglu, 1991. Sobre a configuração atual do mercado de trabalho no Brasil, ver: Elson Luciano; Maria Cristina Cacciamaili, *Mudanças Estruturais e na Regulação do Mercado de Trabalho no Brasil dos anos 80*, Caracas, Instituto de Estudos Superiores de Administração, 1990; Leda Gitahy, *Inovação Tecnológica, Subcontratação e Mercado de Trabalho*, ANPOCS, 1993, mimeo.

33 Annez Andraus Troyano, “Flexibilidade do Emprego Assalariado”, in *São Paulo em Perspectiva*, SEADE, vol. 5, nº 2, abril-junho de 1991, p. 85.

diversos tipos de contratos de trabalho, conseguindo flexibilizar a relação contratual apesar do conjunto de normas legais, detalhadas, que regem os direitos, faz destes um campo de manipulação e um marco de aprofundamento da exclusão e da precariedade com que a grande maioria dos trabalhadores se vincula ao mercado. Como mostram esta e outras pesquisas, esta situação monta uma precariedade dos vínculos de trabalho e uma pauperização espantosa da vida. Como demonstra Telles, isto significa a ausência de parâmetros que regulem, de fato, a vigência de direitos e de responsabilidade política diante da instabilidade, do desemprego, da precariedade, da pauperização:

“Se os direitos impõem (ou deveriam impor) limites e parâmetros para o funcionamento do mercado... isto tem por pressuposto identidades estruturadas em torno do trabalho, ao mesmo tempo em que contribui positivamente para o constituir. A situação brasileira é o retrato em negativo disso... Se não existem parâmetros para a entrada e saída no mercado de trabalho, se não existem limites para o uso espoliativo da força de trabalho, tampouco existem garantias sem as quais o estatuto mesmo do trabalhador não se viabiliza” (34).

Em outros termos, a questão é, aqui, de onde podem vir estes limites e garantias capazes de alargar a referência de direitos para além, tanto de sua estreita delimitação pelo poder normativo da justiça do Trabalho, quanto pelas também estreitas fronteiras da empresa como expressão da selvagem lógica do mercado. Aqui, cabe a lembrança de Lefort, em seu luminoso texto sobre direitos e política:

“... face à exigência ou à defesa de um direito, é necessário dar uma resposta que dê a razão de seus princípios, que produza os critérios do justo e do injusto e não mais somente do permitido e do proibido. À falta dessa resposta, a lei arrisca-se a decair no plano da coerção; e enquanto perde sua transcendência, o poder, que parece dela dispor, corre o risco de abismar-se na trivialidade” (35).

A possibilidade real de uma regulação democrática parte da outra ponta deste mercado de trabalho, onde estão os trabalhadores mais qualificados e valorizados, em sua maioria nucleados em sindicatos e centrais sindicais atuantes, inclusivas e altamente politizadas. Assim como eles se diferenciam na relação que mantêm com o mercado de trabalho e também no interior da sociabilidade cotidiana no local de trabalho, estes trabalhadores têm também uma noção clara da ameaça que os novos dispositivos de gestão e de regulação produtiva podem representar no que tange à forma de sua presença e ação sindical - o que significa, em outras palavras, a forma como definem seus direitos de participação econômica e política. Embora estes sindicatos e centrais sindicais se diferenciem pelo estilo de ação sindical, pelo modo como entendem a relação de representação e pelos caminhos com que vêm discutindo a redefinição de sua relação com o Estado, eles têm demonstrado, com sucesso, que a reestruturação produtiva pode, e deve, passar pelo fortalecimento dos referenciais coletivos das classes sociais. Tomando-se como exemplo maior a trajetória dos sindicatos fundantes da CUT, vê-se o quanto esses direitos de participação foram sendo definidos por práticas coletivas inovadoras e em situações conflituosas inéditas desde as greves do ABC paulista de 1978. Parece claro que, nesta trajetória, foram criadas novas noções de direitos que acentuam a *ação instituinte* de uma nova política, baseada em uma nova presença da classe trabalhadora no cenário tanto do mercado quanto das decisões políticas. Presença esta marcada pela autonomia com relação aos controles estatais e às formas unilaterais de regulação das relações de trabalho.

A questão contemporânea para a legislação trabalhista e para seus tribunais passa, portanto, hoje, pelo modo como ela atua “sobre” os direitos e a possibilidade de operar “para” os direitos, ou seja, o modo como pratica e concebe a definição de suas garantias diante de um mercado de trabalho onde mais de um terço dos trabalhadores do país está de fato destituído das proteções legais mínimas codificadas historicamente; onde as estratégias do capital passam não só por legalizar esta destituição dos direitos, já exercida neste mercado “informal” e embutida em vários setores de produção, como

34 Vera da Silva Telles, “Pobreza e Cidadania: Precariedade e Condições de Vida”, in Seminário “Novos Temas para o Movimento Sindical: Desafios da Terceirização e Estratégias de Negociação”, CEDI, agosto de 1993, pp. 12-3.

35 Claude Lefort, “Direitos do Homem e Política”, in *A Invenção Democrática*, São Paulo, Brasiliense, 1983, p. 62.

passam pela tentativa de estendê-la de fato para toda a força de trabalho; onde a massa dos trabalhadores já é submetida a perdas de salário e de empregos pelas sucessivas políticas econômicas, sobre as quais o Judiciário parece não ter muito a dizer; e onde, para culminar, o processo de coletivização autônoma dos trabalhadores e suas tentativas de instituir formas negociadas de participação esbarra exatamente na fragmentação operada pela própria lei. Pois a operação da lei continua a impor "soluções" jurisdicionais que restringem (se é que não anulam) o diálogo instituinte de canais para acordos; que inibem a capacidade de criação de novas normas; que burocratizam e banalizam a interlocução; que são ineficientes em julgar as questões corriqueiras de abusos patronais (36). Aparentemente, trata-se de uma legislação e de uma justiça que, perdida nos meandros da própria ficção de seu discurso e prática formais sobre a proteção dos desiguais, acaba se vendo premiada por duas definições externas incompatíveis entre si: de um lado, esta extremamente pouco inspirada versão do liberalismo que tenta "flexibilizar" as relações de trabalho, de fato nelas instituindo o privatismo; e, de outro lado, a definição oposta do movimento sindical de ponta que propõe uma presença pública da negociação coletiva a qual, pela participação partilhada e debatida, possa construir os parâmetros legítimos da regulação (37).

Uma das propostas mais contundentes já formuladas para a "reestruturação" dos direitos do trabalho e de sua operação (38) aponta para uma nova noção do contrato coletivo de trabalho, apoiado nos seguintes pontos: primeiro, completar o processo de autonomia e liberdade sindical iniciado pela constituição em vigência, eliminando a representação por base territorial e abolindo também o monopólio desta representação por categoria profissional e sua manutenção através da contribuição sindical obrigatória; segundo, "desregular" a atual norma judiciária que impõe noções prévias de tempo e espaço aos movimentos grevistas, com base exclusiva nos critérios formais, burocratizados, de seu cumprimento legal. A eliminação destes constrangimentos legais são vistos como absolutamente necessários para que a negociação coletiva possa sair do espírito corporativista que esvazia suas possibi-

lidades democráticas, porque põe em causa a própria noção de representatividade e, com ela, o real significado da liberdade e autonomia de pensamento e ação sindicais.

A modificação das bases atuais da representação sindical e o livre direito de greve são as premissas que permitem, nesta proposta, uma outra significação para a negociação coletiva, cuja consequência é um outro papel para a Justiça do Trabalho. Ela deixaria de ter poderes para solucionar compulsoriamente os conflitos e, necessariamente, atuaria levando em conta os argumentos das partes, seu debate e os acordos voluntários a que chegassem a estabelecer. Ou seja, pedese uma justiça que não só respeite a autonomia dos atores em conflito, como transforme a sua interlocução real, coletiva e representativa, em base para sua atuação. Isso passa a ser essencial para que todo o conjunto de novos direitos, nascidos e legitimados pela ação coletiva dos trabalhadores durante a década passada, possa ter, na lei, sua garantia de reconhecimento: como formula um dos textos dessa discussão, o poder Judiciário seria o "regulador, organizador e fiador" da liberdade de negociação e não mais o órgão decisor dos direitos trabalhistas' (39).

É possível que as linhas apontadas nesta proposta, especialmente se pensadas em suas consequências no interior das organizações sindicais e de sua discussão, estejam longe de um consenso global. Do mesmo modo, as idéias em circulação que propõem uma "flexibilização do direito" (40), seguindo a desregulamentação do mercado de trabalho almejada pelo empresariado, também passam por várias versões e práticas. No entanto, o que se quer ressaltar nesta análise é que estão postas na mesa propostas inéditas para a regulação, inéditas menos em sua formulação substantiva e mais em seu reconhecimento dos sujeitos que a formulam; este pressuposto básico não apenas rompe com as formas autoritárias de exclusão e dominação operadas pela concentração da capacidade de decidir das burocracias estatais, como repõe a própria questão da desigualdade e do conflito entre as classes sociais que negociam sua auto-regulação. Pois o fundamental, nesse movimento, é que este debate revela que os sujeitos coletivos podem marcar-se mutuamente, institucionalizando suas razões sem jamais confundir-las ou homogeneizá-las: como aponta

36 É quase invariável, em todos os textos sobre os direitos do trabalho e as relações de trabalho, a denúncia sobre a demora da resolução de um processo na Justiça do Trabalho, que atualmente estaria tendo duração de 7 a 10 anos. Isso tem a ver, de perto, com o importante tema do acesso à justiça. Sobre este último tema, ver: Boaventura de Sousa Santos, "Introdução à Sociologia da Administração da Justiça", in José Eduardo Faria (org.), *Direito e Justiça*, Ática, São Paulo, 1989.

37 Ver: "Instituto Cajamar, Negociação e Contrato Coletivo de Trabalho", *Revista do Programa de Formação Sindical*, Editora Brasil Urgente, ano 1, nº 1, junho de 1991; J. F. Siqueira Neto, "A Modernização Necessária", in *Teoria e Debate* nº 23, dez./93 - jan./fev./94. No mesmo número de *Teoria e Debate*: Miguel Rosseto, "A Proposta do Movimento Sindical". Veja-se também depoimentos de vários dirigentes sindicais em "Arbitragem dos Conflitos Trabalhistas", de Mário Carvalho de Jesus (org.), agosto de 1991.

38 Idem, *ibidem*.

39 Siqueira Neto, *op. cit.* O impacto disso é grande: modifica o funcionamento da negociação nos termos em que hoje se faz (pela data-base); o modo como conceber o impasse entre negociadores e sua solução; o âmbito das contratações coletivas; o funcionamento das comissões de fábrica e, não menos, a própria negociação salarial.

40 Sobre a "flexibilização do direito", ver: Ricardo Carvalho Fraga, "Em Defesa do Poder Normativo, Atualidade e Flexibilização"; Amilton Bruno Carvalho, "Flexibilização X Direito Alternativo", ambos em Sousa Jr. e Aguiar, *op. cit.* Ver também os artigos da coletânea *Introdução ao Direito Alternativo do Trabalho*.

Oliveira, esta nova interlocução implica em uma revelada capacidade de elaborar alternativas comuns que excluem, por um lado, a noção de vitória que anula o oponente e, de outro, a noção de resultados onde um dos atores se desfaz nas razões do outro (41).

Estas potencialidades de uma negociação que mantém a reciprocidade conflitiva é ainda mais clara nas negociações setoriais que estão sendo tentadas por sindicatos, já autonomizados de fato, com seus empregadores. O recente acordo do setor automotivo (42), já em vigor há dois anos, mostra mais concretamente a emergência de novas bases para a sempre reposta utopia democrática - quase inacreditável no pano de fundo da experiência histórica de sociabilidade autoritária e de poder paternalista que confinaram, por tão longo tempo, o trajeto da modernidade capitalista deste país. Pois este acordo foi bem mais do que uma "solução" negociada para uma crise setorial: além dos ganhos concretos para os negociadores, para o governo e para a sociedade (43), ele representou, como aponta Oliveira, um acordo propositivo que construiu *sua própria medida* para o acordo ser julgado. Esta se apóia nos ganhos coletivos das metas pactadas para a expansão da produção, ou seja, para a própria definição pactada da política industrial do setor. Esta capacidade de elaborar alternativas, segundo ainda Oliveira, propõe uma nova contratualidade não mais dependente de uma vontade geral unificada pelo Estado, mas tende a desvendar uma co-responsabilidade social apoiada em relações vivas, reais, de interlocução (44).

O fato de relações de trabalho estarem implicadas intrinsecamente neste acordo faz dele, sem dúvida, a referência mais importante para que se descortine, concretamente, os contornos da utopia democrática que se quer para uma nova regulação das relações de trabalho que possa universalizar-se pela sociedade. Sua importância crucial é a de trazer, do ponto de vista aqui assumido, a possibilidade de *auto-regulação*, uma "autolimitação" que, ao permitir articular um conjunto diferenciado e conflitivo de interesses, permite enunciá-los como o parâmetro e a garantia de direitos compatíveis com a diferenciação da própria sociedade - e, não menos, como o meio de transformar sua radical e insulada desigualdade.

Se assim for, as relações de trabalho en-

cenadas nas leis e em seus tribunais podem mirar-se nos pressupostos básicos desta (e, eventualmente, de outras) forma de interlocução dos sujeitos que se auto-regulam, coletivamente, em seus conflitos e acordos. Assegurar a interlocução livre entre as partes; garantir que o diálogo possa convergir para objetivos formulados legitimamente; permitir que as negociações coletivas, em sentido amplo, possam permanentemente referir-se aos padrões negociados, ao seu conflito e acordos em vários âmbitos (referir-se, por exemplo, aos tempos e modos da sociabilidade do trabalho, às práticas coletivas que expressam a experiência, ao universo simbólico onde se movem, ao constante redizer das "lógicas" que se contrapõem, necessariamente, nestas relações) (45). Talvez sejam estas experiências históricas de inovação das práticas sociais de classe que possam informar, concretamente, aquilo que Sousa Jr. situa como problemático para o Direito do Trabalho: as interconexões entre práxis social e prática intelectual dos vários operadores jurídicos, questão posta não apenas pela crise do sistema econômico, mas também pela "crise de organização do sistema judiciário, crise da cultura jurídica e crise de reavaliação da função social dos operadores jurídicos em face da constituição de novos sujeitos sociais criadores do direito e de processos sociais novos" (46). Neste quadro, é à vitalidade da inserção peculiar do Direito do Trabalho que se deve atentar. Pois, como o compreende Sousa Jr., o Direito do Trabalho "é um direito que pulsa e responde com mais rapidez diante das demandas oriundas dos trabalhadores organizados. Mas, por outro lado... é no Direito do Trabalho que encontramos historicamente as repressões, as opressões e os sofrimentos daqueles que lutaram por melhores condições de retribuição ao trabalho realizado". Em um momento onde, em pontos determinados da sociedade brasileira, surgem relações sociais e políticas que inserem as retribuições salariais em um contexto amplo de negociação das próprias relações de classe, cabe talvez aos sistemas jurídicos que se ocupam dos direitos do trabalho orientar-se pelos fins e propósitos das várias formas de auto-regulação que emergem de uma sociedade onde a questão dos direitos, e seu debate, ensaia publicamente sua autonomia.

41 Francisco de Oliveira, op. cit.

42 Idem, Ibidem, Vicente Paulo da Silva, "Confaz não pode Quebrar Acordo do Setor Automotivo", in *Folha de S. Paulo*, 16/2/94, pp. 1-3.

43 Vicente Paulo da Silva, op. cit.

44 Francisco de Oliveira, op. cit.

45 Cibele Rizzek, *As Metáforas do Trabalho*, tese de doutorado, Departamento de Sociologia da USP, primeira versão mimeo., 1994.

46 José Geraldo de Sousa Jr., "Apresentação", in *Introdução Crítica ao Direito do Trabalho*, op. cit., p. 15.