

# **POLICY PAPER**

**Nº 27, maio de 2001**

## **Principais Aspectos Jurídicos da Reforma Trabalhista no Cone Sul**

*Mauro de Azevedo Menezes<sup>1</sup>*

Salvador - 2001

**C 01 - 01628**



---

<sup>1</sup> MAURO DE AZEVEDO MENEZES, advogado em Salvador – Bahia - Brasil, membro do Instituto Bahiano de Direito do Trabalho, mestrando em Direito Público (UFPE/UCSAL).

Os Policy Papers representam as opiniões dos autores. Eles não implicam em comentário ou interpretação da Friedrich Ebert Stiftung com respeito ao Brasil

*Este Policy Paper também está disponível na Internet - <http://www.fes.org.br>*

## SUMÁRIO

1. Introdução .....	6
2. Flexibilização e desregulamentação .....	7
3. As especificidades da reforma trabalhista .....	9
3.1. Justificativas e fundamentos .....	9
3.2. Fase de implementação .....	10
3.3. Argentina .....	11
3.4. Brasil .....	14
3.5. Chile .....	17
3.6. Paraguai .....	19
3.7. Uruguai .....	20
4. Crítica ao processo de reforma .....	21
5. Considerações finais .....	23

## 1. INTRODUÇÃO

**A** A idéia de produzir um trabalho sobre a *Reforma Trabalhista no Cone Sul* deriva da existência de um processo sistemático de introdução de modificações nas normas jurídicas trabalhistas dos diversos países da região. De fato, tais alterações apresentam traços comuns, no que concerne às suas causas, às suas justificativas, ao seu conteúdo e ao seu efeito. São novidades que integram uma *agenda de reformas* cuja justificativa teórica argüi a irrecusabilidade do processo de *globalização*, para daí em diante alinhar conseqüências tidas como inevitáveis e receitas consideradas necessárias. Tais propostas ganharam corpo nos últimos dez anos (em alguns casos tendo começado ainda antes), e sua implementação pode ser considerada uma das características marcantes do debate econômico e social nesse período.

A abordagem do problema sob a perspectiva regional ganha estímulo em virtude do esforço de integração em curso, desde a criação do Mercado Comum do Sul - Mercosul, até a recente aproximação do Chile ao grupo. Daí a valorização do conhecimento mútuo a respeito das diversas experiências de tratamento jurídico das relações de trabalho. Em alguns casos, iniciativas levadas a efeito em um dos países antecipam cenários que em pouco tempo serão observados em outros. O estudo comparado permite, assim, aquilatar os resultados e, portanto, a conveniência das reformas sugeridas, em circunstâncias análogas, fornecendo elementos relevantes para a crítica do processo e, eventualmente, à resistência e à apresentação de alternativas.

Não obstante, conquanto se aproximem bastante em suas linhas gerais,

as reformas trabalhistas nos diversos países do Cone Sul não têm sido absolutamente uniformes na sua marcha. Há situações que ensejam interessantes contradições, geradas pelo complexo processo de democratização político-institucional. Nestes casos, podemos encontrar, até mesmo, aspectos opostos ao sentido geral da reforma, que colaboram, portanto, com a adoção de um sistema de maior proteção laboral e promoção das garantias sociais. Cumpre, assim, identificar estes pontos, para estabelecer uma contraposição ao conjunto de medidas de caráter hegemônico, que se traduzem na diminuição das regras protetivas.

Assim, quanto mais se avança no exame do fenômeno, maior importância se atribui à tarefa de descrevê-lo em detalhes, para em seguida interpretar os novos rumos, uma vez que estão em discussão alguns dos valores fundamentais do Direito do Trabalho. Com o objetivo de modernizar as relações trabalhistas, e adaptá-las aos novos tempos, o que se consoma é a eliminação de parte da essência do patrimônio jurídico de inspiração social que marcou a *segunda geração dos direitos constitucionais fundamentais*<sup>2</sup> e deu origem à legislação trabalhista de proteção mínima. Alguns conceitos têm sido mal interpretados, dando a impressão de um suposto aperfeiçoamento do modelo de relações de trabalho, quando em verdade o caráter geral das reformas amplia a distância entre o sistema de tais países e a orientação colhida do Direito Internacional do

<sup>2</sup> "Os direitos de segunda geração merecem um exame mais amplo. Dominam o século XX do mesmo modo como os direitos de primeira geração dominaram o século passado. São os direitos sociais, culturais e econômicos, bem como os direitos coletivos e das 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, pois fazê-lo equivaleria a desmembrá-los da razão de ser que os ampara e estimula." (BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 7. ed. São Paulo: Malheiros, p. 518, 1998).

Trabalho nos instrumentos da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

## 2. FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO

A reforma trabalhista no Cone Sul pode ser definida como um complexo de alterações dos ordenamentos jurídicos nacionais dos países da região, tendentes à *flexibilização* das normas protetivas dos trabalhadores e à *desregulamentação* das relações de trabalho, sendo que cada país experimenta um processo com ritmo próprio e nuances particulares, de acordo com suas características. No caso específico do Chile, todavia, as circunstâncias do processo histórico de reconstrução democrática estão a propiciar, na contramão da linha geral, significativos avanços no sentido de assegurar maior proteção trabalhista.

Ressalvada, por conseguinte, a situação peculiar do Chile, esta definição se compatibiliza com o seguinte diagnóstico da Organização Internacional do Trabalho – OIT quanto à reforma trabalhista na América Latina: *“han sido numerosos y amplios los cambios introducidos en la mayor parte de los países, siendo la mayor parte de las veces de carácter flexibilizador, aunque en algunos casos ha sido garantista y fortalecedora de la protección social.”*<sup>3</sup>

<sup>3</sup> OIT, *Reforma Laboral en America Latina*. Lima: O.I.T., p. 9, 2000.

<sup>4</sup> VIEIRA, Maria Margareth Garcia. *A Globalização e as Relações de Trabalho*. Curitiba: Juruá, p. 17, 2000.

<sup>5</sup> “El trabajo humano y el derecho que lo regula no son ajenos al contenido y efectos de las transformaciones que, en todo orden de cosas, derivan de los cambios profundos, acelerados e imprescindibles que actualmente vivimos.” (VALENZUELA, Emilio Morgado. *Necesidad, Funcionalidad y Viabilidad de la Negociación Colectiva en el Marco de los Actuales Procesos de Cambios: la Situación en Chile*. In: *Estudios en Homenaje al Profesor William Thayer A.* Santiago: Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, p. 162-163, 1998).

Para aclarar a terminologia acima utilizada, vale firmar que consideramos que a expressão *flexibilização* traduz, de maneira geral, “diminuição de regras ditadas pelo Estado para regular as relações de trabalho”<sup>4</sup>. Em nosso entendimento, esta debilitação do Direito Estatal pode ocorrer para que se dê ênfase às negociações coletivas entre empregados e empregadores, ou simplesmente representar a quebra da rigidez da norma, possibilitando o seu descumprimento, a despeito de outorgar a supressão da lacuna às partes sociais. No caso dos países do Cone Sul, a tendência predominante da *flexibilização* tem sido no sentido da mera precarização das garantias trabalhistas. O argumento de que a relativização das normas estatais protetoras corresponderia necessariamente à assunção do instituto da *negociação coletiva* não encontra guarida na realidade da região, pois nela ainda não foram construídos os pressupostos para que a sua prática ocorra num clima de efetiva *liberdade sindical*. Por outro lado, as circunstâncias sócio-econômicas indicam que o período em que tais medidas flexibilizantes se operam está marcado pelo crescimento dos índices de desemprego, tendo como consequência direta o enfraquecimento do poder de negociação dos sindicatos obreiros. Esse contexto está umbilicalmente atado às circunstâncias forjadas pela *globalização*<sup>5</sup>.

Já a *desregulamentação* fica conceituada como a supressão das normas que regulam as relações de trabalho, deixando que o mercado se encarregue de estabelecer livremente o tratamento dos assuntos “*desregulamentados*”.

Caso adotássemos um conceito mais estrito de *flexibilização*, chegaríamos à conclusão de que as normas trabalhistas de origem estatal poderiam ser *flexibilizadas* sem que isto representasse prejuízo às garantias mínimas que buscam assegurar a

dignidade do trabalhador. Nessa hipótese, a *flexibilização* seria uma autêntica transferência das atribuições estatais de regulamentação do Direito do Trabalho, para que este pudesse passar a ser ditado por fontes autônomas, nutridas pela instauração de um legítimo *diálogo social*, por sua vez alimentado pela efetivação de institutos que viabilizassem a *liberdade e autonomia sindicais*<sup>6</sup>. Este modelo pode ser exemplificado nas recentes medidas tomadas na Alemanha, sob a inspiração do conceito de *flexigurança (flexicurity)*, também difundido na Holanda e Inglaterra, como informou *Wolfgang Däubler*, em recente curso promovido pela Fundação Friedrich Ebert, em Porto Alegre<sup>7</sup>. De acordo com o referido professor, esta concepção traduz a flexibilidade necessária do trabalho e do mercado nos dias atuais, vinculando-se, porém, à manutenção de institutos que assegurem direitos tradicionais do trabalhador.

Definitivamente, o padrão europeu ocidental não se assemelha ao tipo de

*flexibilização* em curso nos países do Cone Sul, tampouco no restante da América Latina. Nestes países, vigora o que poderíamos denominar de *flexibilização predatória*, na qual a retirada do papel estatal de tutelar minimamente as relações de trabalho não é suprida pela implantação das condições adequadas para o exercício livre da *autonomia privada coletiva*. Não há um regime de sustento à atividade sindical que ofereça aos trabalhadores fatores de equilíbrio das relações coletivas. Prepondera, ao contrário, um discurso orientado pela conveniência empresarial.

Os próceres da *flexibilização* no Cone Sul argumentam que as transformações nas relações de produção, decorrentes das novidades tecnológicas, do processo de *globalização* e da *reestruturação produtiva* impõem uma *“revisão dogmática”* do Direito do Trabalho. Esta constituiria um severo ataque teórico aos princípios fundantes da disciplina, a partir da inversão de paradigmas, ao pressuposto de que não há salvação para os marcos axiológicos tradicionais do *juslaboralismo*.<sup>8</sup>

A reconstrução de conceitos operada pelos *flexibilistas* em oposição às clássicas instituições jurídicas trabalhistas obedece a certos preceitos, assim sumarizados por *Robortella*: *“O conceito de norma mais favorável varia conforme as realidades econômicas, políticas e sociais. Uma norma pode ser socialmente aceitável num período de abundância e, entretanto, absolutamente nociva diante da crise econômica. (...) Sem perda de seu caráter protetor, o direito do trabalho tem a função de organizar e disciplinar o mercado de trabalho, como verdadeiro instrumento de política econômica.”*<sup>9</sup>

Trata-se, em verdade, de uma reforma sem projeto; sem o prévio estabelecimento de um compromisso entre as partes sociais.

<sup>6</sup> Tal perspectiva moderna encontra-se adequadamente preconizada por VILHENA, que esclarece: *“Por outro lado, com o reconhecimento da organização sindical, dos contratos coletivos de trabalho, da ação coletiva, que são instituições jurídicas exclusivas do novo Direito, admite o Estado Moderno meios de pressão, juridicamente organizados, que traduzem a permanente necessidade de resguardar, com maior tônus jurídico, a defesa dos interesses de uma das partes do contrato individual do trabalho: o empregado.”* (VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. *Relação de Emprego. Estrutura Legal e Supostos*. 2. ed. São Paulo: LTr., p.38-39, 1999).

<sup>7</sup> *“Direito do Trabalho na União Européia e na Alemanha”*, curso realizado pela Fundação Friedrich Ebert, Porto Alegre, 28 e 29 de agosto de 2000.

<sup>8</sup> *“Os defensores da flexibilização partem da afirmação de que é excessivamente minuciosa a regulamentação das relações laborais, impondo encargos desnecessários e inibidores da competitividade empresarial. E, em última análise, afastadores de investimentos e acirrades do desemprego.”* NEVES, André Luiz Batista. *O processo de globalização e suas implicações quanto à flexibilização do Direito do Trabalho*. In: ERGON – Órgão do Instituto Bahiano de Direito do Trabalho, Salvador, Ano XLIV, Volume XLIV, p. 26-27, 1999.

<sup>9</sup> ROBOTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O Moderno Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, p. 39, 1994.

Não se desenha um sistema que se deseje alcançar. Evidentemente que, no terreno das relações trabalhistas, marcadas pelo dinamismo e conflituosidade, a inexistência de um consenso social acerca dos objetivos das mudanças implementadas causa inexoravelmente o fracasso da iniciativa.

O mais grave, contudo, reside na essência das modificações introduzidas, pois estas retomam a inspiração individualista das regras selvagens que deram ensejo ao nascimento do Direito do Trabalho, como reação à idéia de que o trabalho humano pudesse ser considerado juridicamente como mercadoria.

### **3. AS ESPECIFICIDADES DA REFORMA TRABALHISTA**

#### **3.1. Justificativas e fundamentos**

As peculiaridades do difícil processo de integração social dos países do Cone Sul impõe aos *reformistas* das relações de trabalho a árdua tarefa de oferecer explicações para a *precarização* de direitos trabalhistas em nações com baixos níveis médios de desenvolvimento humano. A principal justificativa utilizada é a da necessidade de *geração de empregos*. Frequentemente, além disso, as propostas são veiculadas mediante o apelo no sentido de *adequar as empresas aos imperativos da abertura econômica internacional*. Na lúcida crítica de *Catharino*, tal concepção de Estado consagra um “*Direito Econômico açambarcador*” em conflito de natureza axiológica com os direitos laborais históricos.<sup>10</sup>

A alegação de que a reforma trabalhista auxilia o combate ao desemprego resulta da

compreensão da suposta existência de pesados encargos remuneratórios e tributários em decorrência das relações de emprego típicas. Daí porque surgiriam as alterações, pretensamente destinadas a viabilizar contratações, assim como despedidas mais flexíveis, menos onerosas e, portanto, facilitadas.

O argumento relacionado a ajustes pretensamente indispensáveis para que as empresas possam adaptar-se à abertura econômica tem como cerne o processo de *globalização*, entendido como a livre circulação de capitais e de trocas comerciais pelas fronteiras do mundo inteiro com velocidade e facilidades inéditas na história. De acordo com esta visão, “os estados nacionais devem abrir-se aos princípios determinados pelas organizações internacionais”<sup>11</sup>, tais como o Fundo Monetário Internacional – FMI e o Banco Mundial. Estes princípios podem ser resumidos na defesa intransigente do *livre mercado; da iniciativa privada; da liberdade econômica; da diminuição do tamanho do Estado; e da desregulamentação*. O Direito do Trabalho seria, pois, um incômodo freio à competitividade empresarial e ao livre jogo das leis econômicas.

Os fundamentos da reforma, destarte, partem da convicção de que as legislações trabalhistas são restritivas e intervencionistas. Nessa ótica, o Direito do Trabalho fica esvaziado do seu substrato, reduzindo-se tão somente à condição de anacrônica e indesejável regulamentação do mercado de trabalho. As circunstâncias forjadas pelo contexto mundial globalizado re- vigoram valores liberais clássicos, em contraposição aos princípios inspiradores dos direitos sociais<sup>12</sup>.

Esta orientação passou a afetar a tradição garantista dos direitos sociais, consoante descreve *Freitas Jr.*: “*Em síntese, a cren-*

<sup>10</sup> CATHARINO, José Martins. *Neoliberalismo e Sequêta*. São Paulo: LTr, p. 24, 1997.

<sup>11</sup> VIEIRA, obra citada, p. 24.

<sup>12</sup> BAYLOS, Antonio. *Direito do Trabalho: Modelo para Amar*. São Paulo: LTr, p. 105, 1999.

ça na capacidade de auto-regulação do mercado faz com que os juslaboralistas de formação liberal inclinam-se por aceitar, sob o impacto da globalização econômica, e de seus efeitos sobre a competitividade das empresas situadas em economias de alto grau de cobertura social, uma diretriz francamente desreguladora do trabalho subordinado.”<sup>13</sup>

É bem verdade que as inovações tecnológicas e de gestão empresarial clamam pela modernização das relações de trabalho, mas a solução até aqui oferecida pela reforma não contribui para aperfeiçoar o ambiente de trabalho nas empresas, resultando apenas num desequilíbrio de forças ainda maior entre capital e trabalho<sup>14</sup>. Estas novidades interferem no processo de reforma para atizar a brasa do problema do desemprego, que assume características estruturais e serve para justificar a debilitação das contratações e das dispensas.

Outro aspecto que estimula a implementação de medidas *flexibilizantes* e *desreguladoras* são as crises financeiras internacionais, originárias da quebra dos mercados de ações e de ataques especulativos a moedas de determinados países.<sup>15</sup> Nos anos recentes, portanto, os

fortes espasmos econômicos provocados pelas crises mexicana (1995) dos tigres asiáticos (1997), russa (1998), brasileira (1999) e pelas sucessivas crises argentinas, converteram-se em pretextos para a redução das garantias trabalhistas.

### 3.2. Fase de implementação

Muito embora a reforma trabalhista no Cone Sul tenha avançado, em linhas gerais, num processo contínuo e predominantemente *flexibilizante*, a sua agenda de modificações ainda não se concluiu, o que, aliás, concede aos reformistas o argumento de que é preciso levar a cabo todas as suas proposições, para que se comece a obter resultados sociais favoráveis, a despeito das reiteradas indicações em sentido contrário.

É preciso deixar claro, também, que cada um dos países da região experimenta a reforma em um itinerário próprio, sendo que a Argentina, inegavelmente, é o país que implantou as modificações mais profundas, desde 1990. No Chile, a reforma de corte flexibilizador tem sido menor, contando com diversos elementos de afirmação de maior proteção social<sup>16</sup>. No Brasil, as medidas reformistas têm ocorrido nos últimos anos, com nitida orientação flexibilizadora, secundada por sucessivos recuos na jurisprudência dos tribunais trabalhistas e, até mesmo, nos instrumentos negociados coletivamente. O Paraguai reformou a sua legislação trabalhista em 1993, contudo, ao menos do ponto de vista formal, não é possível identificar as mudanças como flexibilizadoras. Por sua vez, o Uruguai, conquanto tenha efetuado poucas mudanças legais específicas, experimenta um processo de reforma dos direitos trabalhistas, caracterizado por retrocessos na proteção concedida pela negociação coletiva, a partir de fissuras na

<sup>13</sup> FREITAS JR., Antonio Rodrigues de. *Direito do Trabalho na Era do Desemprego*. São Paulo: LTr, p. 92. 1999.

<sup>14</sup> MENEZES, Mauro de Azevedo. *Os efeitos das Novas Tecnologias no Direito do Trabalho*. In: ERGON – Órgão do Instituto Bahiano de Direito do Trabalho, Salvador, Ano XLV, Volume XLV, p. 177-184, 2000.

<sup>15</sup> “Así, es preciso señalar, por ejemplo, que la interconexión de las economías del mundo, conlleva a que las crisis en un país o región se propaguen a todos los países, desestabilizando las estructuras económicas y sociales.” (ROSA, Ximena Gutierrez. *Las Relaciones de Trabajo y del Trabajo mismo en la Era Post Moderna*. In: Estudios en Homenaje al Profesor William Thayer A. Santiago: Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, p. 91, 1998).

<sup>16</sup> OIT, *Reforma Laboral en America Latina*. Lima: OIT, p. 9, 2000.



doutrina que sustenta os princípios fundantes do Direito do Trabalho

A maior parte das modificações operadas pela reforma trabalhista alcançam as *relações individuais de trabalho* (interferem, portanto, no estabelecimento das garantias legais básicas aplicáveis a toda e qualquer relação entre empregado e empregador), sobretudo estabelecendo novas formas de contratação e de dispensa<sup>17</sup>. Até mesmo questões como a conciliação extrajudicial de conflitos, em recente lei brasileira, ficou restrita ao âmbito individual<sup>18</sup>. As questões do *Direito Coletivo do Trabalho*<sup>19</sup> têm merecido um tratamento mais cauteloso nesta reforma, como demonstra o caso do Brasil, que ainda mantém um regime de contaminado pelo *corporativismo*, no qual sobrevivem

institutos anacrônicos como a *unicidade sindical* e o *poder normativo da Justiça do Trabalho*, além da *contribuição sindical obrigatória*. No Chile, embora as Convenções n.º 87 e 98 da OIT tenham sido ratificadas no ano de 1998, desde então aguarda-se a concretização das reformas complementares que efetivem a *liberdade sindical*. Por seu turno, a Argentina, após diversas mudanças precarizantes das relações individuais, abordou o tema das relações coletivas para promover a derrogação do preceito da *ultratividade* das normas coletivas<sup>20</sup>.

### 3.3. Argentina

De todos os países do Cone Sul, a Argentina se apresenta como aquele onde a reforma trabalhista foi implantada com maior intensidade. Na América Latina, a experiência argentina só encontra paralelo na reforma peruana. A partir de 1990, sob a influência de sucessivas reorientações do poder político e, principalmente, ante o impacto de medidas de recuperação e estabilização econômica, o país lançou diversas medidas inspiradas no binômio *flexibilização-desregulamentação*.

No âmbito constitucional, a Argentina mantém, contudo, um dispositivo protetivo razoavelmente detalhado, inserido no art. 14 bis<sup>21</sup>. Ali, desde a Reforma Constitucional de 1957, foram introduzidas garantias, por sua vez conservadas na Reforma de 1994, que emanam tutela direta ao trabalhador, devendo ser observadas pela legislação ordinária. Conforme Sanches, “é uma *Constituição concisa, de garantia de direitos, mas sem quantificações*.”<sup>22</sup> Nesse particular, difere das constituições brasileira e paraguaia, que se ocupam de determinar a quantificação de diversos direitos que proclamam, tornando-os indiscutivelmente auto-aplicáveis.

<sup>17</sup> OIT, *Reforma Laboral en América Latina*. Lima: OIT, p. 15, 2000.

<sup>18</sup> Lei n.º 9.958, de 16.11.2000.

<sup>19</sup> O Direito Coletivo do Trabalho estuda as relações coletivas de trabalho, a partir do fenômeno sindical, compreendendo a organização dos sindicatos, a negociação coletiva e os conflitos coletivos de trabalho, dentre eles a greve.

<sup>20</sup> A *ultratividade* é o instituto jurídico que assegura a eficácia das conquistas trabalhistas inseridas em normas coletivas, quando estas expirem o seu prazo de vigência.

<sup>21</sup> “Art. 14 bis. O trabalho em suas diversas formas gozará da proteção das leis, que assegurarão ao trabalhador condições dignas e equitativas de trabalho, jornada limitada, descanso e férias remuneradas, retribuição justa, salário mínimo, igual remuneração para trabalho igual, participação nos lucros das empresas, com controle da produção e participação na direção, proteção contra despedida arbitrária, estabilidade ao emprego público; organização sindical livre e democrática, reconhecida pela simples inscrição em registro especial.

Fica garantido aos sindicatos celebrar convenções coletivas de trabalho, recorrer à conciliação e à arbitragem; o direito de greve. Os representantes sindicais gozarão das garantias necessárias para o cumprimento de sua gestão sindical e as relacionadas com a estabilidade de seu emprego. O Estado outorgará benefícios da seguridade social que será integrada e irrenunciável. Em especial, a lei estabelecerá o seguro social obrigatório, que estará a cargo das entidades nacionais ou provinciais com autonomia financeira e econômica, administradas pelos interessados com participação do Estado, sem que possa existir superposição de contribuições; a defesa do bem de família, a compensação econômica familiar e o acesso a uma sobrevivência digna.”

<sup>22</sup> SANCHES, Gislene Aparecida. *Os Sistemas Jurídicos dos Estados-Partes do Mercosul*. In: *Constitucionalização do Direito do Trabalho no Mercosul*. São Paulo, LTr, p. 47, 1998.

Não obstante a *imperatividade* das garantias trabalhistas do art. 14 bis da Constituição, o Congresso argentino tem se omitido quanto ao seu dever de regulamentar tais normas constitucionais, de acordo com Carvalho: “Essa inconstitucionalidade vem se consumando, em todos os aspectos do art. 14 bis, tendo em vista que não há leis razoáveis e a vigência de leis inconstitucionais frustra e diminui o gozo dos direitos referidos no dispositivo. (...) A reforma de 1994 dispõe sobre a proteção mínima do trabalhador, tão somente por meio da indicação de princípios, permitindo a flexibilização dos princípios do direito social de acordo com as necessidades econômico-sociais do país.”<sup>23</sup>

Muito embora o sentido das modificações legais tenha admitido recuos pontuais e episódicos, a reforma concretizou um elevado grau de precarização das normas protetivas do trabalhador argentino. Antes mesmo da Lei 25.250, de junho de 2000, com suas disposições tão contestadas, a doutrina já apontava a debilitação das garantias jurídicas do trabalho naquele país: “Si tenemos en cuenta el contenido de las distintas normas promovidas por el Gobierno nacional para modificar la regulación jurídica del contrato de trabajo (Leyes 24.013, 24.465, 24.467), podemos concluir que en nuestro país se ha utilizado la flexibilidad laboral más como sinónimo de precarización que de adaptación.”<sup>24</sup>

Os principais marcos legais do processo da reforma argentina foram os seguintes:

a) Lei 24.013, de 5.12.91, conhecida como Lei Nacional do Emprego (LNE), destinada ao fomento da empregabilidade e ao combate dos elevados índices de desemprego.

b) Lei 24.465, promulgada em 23.3.95, que modificou o período de experiência, e instituiu o contrato de trabalho a tempo parcial e o contrato de aprendizagem, em conjunto com a Lei 24.467, promulgada em 23.3.95, que estabeleceu o regime especial das pequenas e médias empresas (PYMES), que passaram a ter privilégios nas relações trabalhistas.

c) Lei 25.250, de junho de 2000, que promoveu a descentralização da negociação coletiva; a eliminação do princípio da ultratividade das normas coletivas; e a extensão do período de experiência nos contratos por tempo indeterminado.

De acordo com o *quadro sinóptico* elaborado pela OIT no seu detalhado estudo sobre a reforma trabalhista na América Latina<sup>25</sup>, publicado no início de 2000, a Argentina havia adotado as seguintes medidas:

- 1) Novas modalidades de contrato temporal.
- 2) Extensão do período de experiência dos contratos por tempo indeterminado.
- 3) Modificação do montante da indenização por terminação da relação de emprego.
- 4) Flexibilidade horária.
- 5) Isenções trabalhistas para as pequenas e médias empresas.
- 6) Descentralização da negociação coletiva.
- 7) Obrigatoriedade de cláusulas para a homologação de convênios coletivos.
- 8) Transferência de determinados aspectos da relação trabalhista para o âmbito da livre negociação.
- 9) Novas formas de solução extrajudicial dos conflitos.

<sup>23</sup> CARVALHO, Regina Duarte Torres de. *A Constituição Argentina*. In: *Constitucionalização do Direito do Trabalho no Mercosul*. São Paulo, LTr, p. 73, 1998.

<sup>24</sup> MAILHO, Ricardo E. Medina. In: SAPPÍA, Jorge J., et alii. *Empleo y Flexibilidad laboral*. Buenos Aires: Astrea, p. 3, 1996.

<sup>25</sup> OIT, *Reforma Laboral en America Latina*. Lima: OIT, p. 11-12, 2000.

Após a conclusão deste estudo da OIT, sobreveio a Lei 25.250, de junho de 2000, originária de projeto apoiado pelo governo do presidente Fernando De La Rúa. Esta nova lei acrescentou ao panorama da reforma trabalhista argentina o *agravamento da descentralização da negociação coletiva, a eliminação do princípio da ultratividade e novas medidas sobre a extensão do período de experiência*. Tais disposições geraram críticas contundentes, as quais converteram-se em crise institucional a partir da divulgação de denúncias de corrupção de parlamentares que teriam votado favoravelmente à reforma.

Dentre as medidas da reforma argentina, merece destaque a *quebra da preferência pelos contratos de duração indeterminada em favor dos contratos de duração determinada*. Tal modificação rompeu com a garantia tradicional do Direito do Trabalho, de privilegiar os vínculos por tempo indeterminado, de forma a presumir com esta característica as contratações, limitando os contratos temporários a uma curta duração ou a tarefas de natureza específica. Esta regra clássica tem fundamento no *princípio da proteção*, mas sobretudo no *princípio da continuidade* que “*é aquele em virtude do qual o contrato de trabalho perdura até que sobrevenham circunstâncias previstas pelas partes ou em lei como idôneas para fazê-lo cessar.*”<sup>26</sup>. Na Argentina, a regra da preferência pela indeterminação do tempo do contrato de trabalho residia no art. 90 da Lei de Contrato de Trabalho (LCT), até ser flexibilizada pela reforma.

<sup>26</sup> SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Principiologia do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr., p. 109, 1997.

<sup>27</sup> Na Espanha, Lei 32, de 02.08.84, aprofundada pela Lei 10, de 19.05.94, posteriormente revogada pelo Real Decreto-lei 8, de 16.05.97.

<sup>28</sup> Lei 25.013, de 22.9.98.

<sup>29</sup> TOMADA, Carlos A. *Informe sobre La Ley 25.250 (16 junio de 2000)* [s.l.], mimeo, 2000.

A reforma do contrato individual de trabalho, para a introdução dos contratos de duração determinada, teve início em 1991, ganhando corpo em 1995, e decorreu da influência legislativa espanhola<sup>27</sup>. E assim como na Espanha, essas medidas também fracassaram na Argentina, sendo objeto de revogação em setembro de 1998<sup>28</sup>.

Na reforma da Lei 25.250, de junho de 2000, a via escolhida para a flexibilização foi a ampliação do período de experiência dos contratos de duração indeterminada, de 30 (trinta) para 90 (noventa) dias, e até 180 (cento e oitenta) dias – nos casos das pequenas e médias empresas. Considerando que dados do Ministério do Trabalho indicam que mais de 70% dos empregos atuais estão cobertos pela pequena empresa<sup>29</sup>, verificasse o grave impacto da medida (as pequenas empresas são aquelas que têm até quarenta trabalhadores, número que pode ser estendido para oitenta, pela via convencional). Além disso, o novo regime prevê a possibilidade de extensão convencional deste período de prova, até 6 (seis) meses para todas as empresas, e até 12 (doze) meses, caso se trate de pequena empresa e trabalhador qualificado. No curso do período de experiência, a despedida fica bastante facilitada, não importando indenização, tampouco aviso prévio. Essa absoluta instabilidade inibe a organização sindical destes trabalhadores, ofendendo o texto da Convenção 87 da OIT (ratificada pela Argentina). Ressai, ainda, a preocupação em reduzir drasticamente os custos empresariais, para incentivar a competitividade, em prejuízo dos trabalhadores.

No campo da negociação coletiva, foi prestigiada a *negociação por empresa*, em detrimento de uma negociação articulada. Isto porque as empresas, de forma tácita ou expressa, podem recusar-se a tomar parte

de negociações de atividade, ramo ou setor. Associada ao fim do princípio da *ultratividade*, essa alteração abala gravemente o poder de negociação dos trabalhadores. Embora haja a previsão de um período de transição para a derrogação dos convênios coletivos vigentes, os efeitos de tal medida serão imediatos e radicais.

Com a derrogação da *ultratividade*, a Argentina afasta-se do modelo adotado por Espanha, França, Itália, Alemanha e EUA. No caso francês, para exemplificar, o art. L. 132-8, do *Code du Travail*, assegura a manutenção das vantagens individuais de maneira sólida, ao pressuposto de que as cláusulas da norma coletiva devem ser protegidas, mesmo após a cessação do seu período de vigência.<sup>30</sup>

Com o fim da *ultratividade*, na Argentina se impôs a renovação dos convênios coletivos em dois anos, sob pena de caírem as cláusulas ou tornar a questão submetida à arbitragem do Ministério do Trabalho. Tal exigência viola orientação do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, em decisão que condena as legislações que obrigam as partes a negociar novamente convênios coletivos vigentes.

Por outro lado, a prevalência dos convênios de empresa igualmente afeta a *liberdade sindical*, pois fere a autonomia das partes de eleger livremente o nível de negociação escolhido, e inviabiliza, na prática, a negociação articulada nos diversos níveis.

A lei argentina contempla, ademais, privilégio às empresas em dificuldades financeiras, admitindo que a *concordata preventiva* torna sem efeito por três anos os

convênios coletivos vigentes, permitindo ainda a resolução automática dos contratos de emprego, excluídas as obrigações trabalhistas da empresa concordatária.

Quanto à jornada de trabalho, a Argentina apresenta uma tendência ao aumento de horas efetivamente trabalhadas, a exemplo do Chile e do Brasil, devido ao baixo custo do trabalho suplementar e à fraca fiscalização da administração estatal do trabalho. Permite-se, ainda, com base em convênios coletivos, instituir “*banco de horas*” semanal, mensal e até anual. O marco legal desta medida flexibilizante foi a LNE (Lei 24.013).

Desde a lei que declarou a convertibilidade do *austral*, foi proibida a indexação salarial não justificada por aumento de produtividade, ficando as partes da negociação coletiva impedidas de exercer a sua autonomia. Situação análoga pode ser identificada no Brasil, a partir das medidas que implementaram o Plano Real.

### 3.4. Brasil

A marcha legislativa no Brasil na última década confirma a existência de um vigoroso processo de *flexibilização*, bem como de *desregulamentação* de direitos trabalhistas, que ainda não atingiu o seu grau máximo devido às precárias condições sociais da massa trabalhadora, associadas à resistência desencadeada pelo movimento sindical. O governo aparenta estar comprometido com a agenda de reforma trabalhista de índole desprotetora. Além das mudanças legislativas, a *flexibilização* tem sido fartamente operada pelas alterações jurisprudenciais, e até mesmo pela abdicação de direitos trabalhistas em instrumentos normativos pactuados pelos sindicatos obreiros.

O principal freio à iniciativa *desregulamentadora* e *flexibilizante* no país

<sup>30</sup> OLIVIER, Jean-Michel. *Les conflits de sources en droit du travail interne*. In: *Les Sources de Droit du Travail*. TEYSSIE, Bernard (dir.). Paris: Presses Universitaire de France, p. 211, 1998.

é o texto da Constituição Federal, que, embora tenha acolhido duas previsões de flexibilização convencionada, contempla uma rica enumeração quantificada de direitos dos trabalhadores<sup>31</sup>, tais como: *proteção contra despedida arbitrária; seguro-desemprego; salário mínimo, irredutibilidade do salário; décimo terceiro salário anual; participação nos lucros; jornada de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais; repouso semanal remunerado; remuneração do serviço extraordinário com adicional de 50%; gozo de férias anuais remuneradas, com um terço de acréscimo; licença à gestante de 120 dias; reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; livre associação sindical; e direito de greve*, dentre outros.

Os principais marcos do processo de reforma trabalhista no Brasil foram os seguintes:

- a) Constituição Federal de 1988, que possibilitou a flexibilização do salário, inclusive com redução do seu valor; e da jornada de trabalho, por convenção ou acordo coletivo (art. 7º, VI, XIII e XIV);
- b) Lei nº 8.949, de 9.12.94, que modificou o art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para excluir a relação de emprego entre o sócio-cooperativado e a cooperativa.
- c) Decreto nº 2.100, de 20.12.96, que tornou pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção nº 158 da OIT, relativa ao término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, que havia sido ratificada e promulgada meses antes.
- d) Lei nº 9.527, de 10.12.97, que eliminou ou modificou 53 artigos da Lei nº 8.112, de

11.12.90, retirando inúmeros direitos e vantagens do Regime Jurídico Único dos servidores públicos federais

e) Lei nº 9.601, de 21.01.98, que dispõe sobre o contrato de trabalho a prazo e sobre o banco de horas, modificando o art. 59 da CLT

f) Alteração do art. 58 da CLT, com a introdução do art. 58-A, que permitiu o trabalho a tempo parcial cuja duração não exceda 25 horas semanais, com salários proporcionais e diminuição do período de férias.

g) Alteração do art. 476 da CLT, com a introdução do art. 476-A, que permitiu a suspensão do contrato de trabalho por um período de dois a cinco meses, para participação em curso de qualificação profissional promovido pelo empregador, mediante ajuste coletivo, com substituição do salário por uma ajuda compensatória mensal facultativa.

h) Lei nº 9.957, de 16.1.2000, que instaurou o procedimento sumaríssimo na Justiça do Trabalho.

i) Lei nº 9.958, de 16.1.2000, que possibilitou a instauração de *comissões de conciliação prévia* para a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais de trabalho.

De acordo com o já mencionado quadro sinóptico elaborado pela OIT para mapear a reforma trabalhista na América Latina<sup>32</sup>, o Brasil havia adotado as seguintes medidas:

- 1) *Novas modalidades de contrato temporal.*
- 2) *Modificação do montante da indenização por terminação da relação de emprego*
- 3) *Flexibilidade horária.*
- 4) *Isonções trabalhistas para as pequenas e médias empresas.*
- 5) *Transferência de determinados aspectos da relação trabalhista para o âmbito da livre negociação.*

<sup>31</sup> Artigos 7º a 11 da Constituição da República Federativa do Brasil.

<sup>32</sup> OIT, *Reforma Laboral en America Latina*. Lima: OIT, p. 11-12, 2000.

As recentes novidades legislativas, em especial a aprovação da Lei nº 9.958, de 16.1.2000, que criou as *comissões de conciliação prévia*, introduziram na reforma trabalhista brasileira um elemento que ainda não havia sido computado pela OIT, qual seja, as *novas formas de solução extrajudicial dos conflitos*.

São objetivos declarados do governo obter ainda a aprovação de medidas complementares, consubstanciadas na flexibilização dos direitos trabalhistas individuais mínimos inscritos no art. 7º da Constituição Federal e no aprofundamento das vantagens trabalhistas do regime da pequena empresa.

Numa primeira fase, a reforma trabalhista no Brasil introduziu instrumentos de *flexibilização* do contrato individual de trabalho, ainda que sujeitando-os à necessidade de convenção ou acordo coletivo previamente à sua implementação. Nesse contexto, surgiram o *contrato de trabalho a prazo*; o *trabalho a tempo parcial*; e a *suspensão do contrato de trabalho*, com isenções aos empregadores e redução de direitos trabalhistas aos empregados. Na mesma etapa, foi facultada a possibilidade de anualização da jornada de trabalho, mediante o reconhecimento da legalidade do *banco de horas*.

Numa segunda etapa, a reforma empreendeu uma tentativa de atenuar o colapso da Justiça do Trabalho, que recebe um enorme contingente de processos trabalhistas a cada ano sem conseguir oferecer uma prestação jurisdicional célere e efetiva. Com tal propósito, foi instituído o *rito sumaríssimo* para as causas de pequeno valor (até 40 salários mínimos) e as *comissões de conciliação prévia*, para possibilitar a tentativa de conciliação de conflitos individuais, seja no âmbito intersindical ou da empresa, antes do

ajuizamento de reclamações na Justiça do Trabalho. Estas comissões têm sofrido inúmeras críticas face ao risco de ocorrência de fraudes ou simulações que redundem na perda definitiva de direitos dos trabalhadores. Com a abertura do art. 625-E da CLT à eficácia liberatória geral do termo de conciliação, conquanto excetuadas as ressalvas, é possível antever toda sorte de pressões empresariais voltadas à obtenção de quitação total de parcelas sem a devida compensação, como maneira de prevenir passivos trabalhistas.

Convém assinalar que, no sistema brasileiro de solução de conflitos trabalhistas, a Justiça do Trabalho assume um papel fundamental, porquanto a prática do modelo de regulação de relações trabalhistas inclui este aparato judicial como autêntico meio de prorrogar o cumprimento de direitos básicos dos trabalhadores. Deste modo, o Estado cultiva o mito do paternalismo jurídico da classe trabalhadora e os empregadores são beneficiados com a procrastinação do pagamento das suas obrigações trabalhistas.

Nas *comissões de conciliação prévia*, concebidas pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000, prevaleceu a lógica da individualização das demandas e da composição a partir do conflito já dinamizado. Em outras palavras, foi mantida a lógica do sistema *corporativista* construído em torno da Justiça do Trabalho. Deixaram de ser adotadas as soluções voltadas para o conceito coletivo e preventivo da negociação entre os atores da relação trabalhista.

Na sociedade brasileira, o fenômeno sindical sempre esteve situado aquém das suas possibilidades, como apêndice do *Direito Individual do Trabalho*, quando não à margem deste. A incorporação dos sindicatos ao Direito, no país, sucedeu em contexto *corporativista*, que aniquilou a

autonomia das entidades, debilitando-as em sua essência, e a elas reservando um papel secundário. De acordo com este modelo, cujas marcas ainda persistem, o Estado e desaguadouro compulsório dos conflitos trabalhistas, seja para conter pressões sociais embutidas em demandas coletivas, seja para alimentar o mito da Justiça do Trabalho protetora do indivíduo trabalhador. Trata-se de um sistema que não cansa de emanar claros sinais de esgotamento, embora despreze a alternativa da implantação da genuína *liberdade sindical*.

A crise das relações de trabalho vem sendo reiteradamente simbolizada pela imagem de uma Justiça do Trabalho *afogada*, debatendo-se contra a morosidade. Por outro lado, encontra-se em pleno debate o problema da efetivação da tutela dos direitos sociais violados.

Nesse panorama, o desafio da efetiva afirmação da *liberdade sindical*, além da mera retórica, surge como caminho de construção de um novo paradigma de relações de trabalho. Afinal, conquanto a Constituição Federal de 1988 tenha proclamado o princípio geral da *liberdade sindical* no seu art. 8º, o fez com *visíveis contradições*<sup>33</sup>. Se, por um lado, a Carta enunciou a *liberdade de organização do sindicato*, por outro manteve a *unicidade sindical*; se assegurou a *liberdade individual de filiação do trabalhador ao sindicato*, tratou também de dar sobrevida à *contribuição sindical obrigatória*.

Malgrado os avanços, em 1988 fracassou a idéia de efetivar a *liberdade*

*sindical* nos moldes preconizados pelas Convenções 87, 98, 135 e 154 da OIT. Pode-se afirmar que a Carta de 1988 promoveu apenas um afastamento *aparente* do Estado do cenário das relações sindicais. Por trás dessa mera aparência, resistiu, ademais, o Poder Normativo da Justiça do Trabalho, que consiste na arbitragem obrigatória do Estado, um exotismo praticamente eliminado dos países democráticos, que, por exemplo, na França, só teve significado durante a ocupação nazista<sup>34</sup>. A maior dificuldade do sistema, entretanto, diante da perspectiva de adoção de um regime de autêntica *liberdade sindical*, traduz-se na imposição da *unicidade*, porquanto assim ficam absolutamente descartadas a possibilidade de concorrência e a liberdade de escolha, elementos essenciais da liberdade sindical. Em outras palavras, a *unicidade sindical* é o ponto central do *corporativismo* brasileiro, e enquanto perdurar no ordenamento jurídico, ficará irremediavelmente prejudicada a democracia nas relações de trabalho. Tal paradoxo priva o Brasil de inúmeras vantagens inerentes à implementação da *liberdade sindical*, na medida em que ainda prevalece um sistema que “*não é democrático, não serve para realizar a negociação coletiva de trabalho, dificulta a participação dos trabalhadores e o diálogo social, não ajuda a composição voluntária dos conflitos e estimula – fundamentalmente pela ausência do contrapoder ao empregador – o crescimento geométrico dos processos trabalhistas de natureza individual (que é também um indicador do descumprimento das leis do trabalho no País)*.”<sup>35</sup>

### 3.5. Chile

A reforma trabalhista chilena tem apresentado um corte flexibilizador menor.

<sup>33</sup> RODRIGUES PINTO, José Augusto. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, p. 72, 1998.

<sup>34</sup> CORDOVA, Efrén. *O Ocaso da arbitragem nos conflitos de interesses*. In: *Relações Coletivas de Trabalho – Estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind*. São Paulo: LTr, p. 556-572, 1989.

<sup>35</sup> SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho*. São Paulo: LTr, p. 21-22, 2000.

A agenda de medidas prestigia a implementação de um regime de efetiva *liberdade sindical*, mas encontra-se ainda em curso, submetida às marchas e contramarchas do processo de discussão política. O processo histórico chileno, com sua recente redemocratização, atribui um caráter *regulador e protetivo* à reforma laboral.<sup>36</sup> É que a *flexibilização* no Chile atingiu grau elevadíssimo durante o período da ditadura militar de Augusto Pinochet, o que gerou um movimento inverso a partir de sua saída do poder, para que fosse reconstruído o direito trabalhista e sindical naquele país. Tanto assim que o Chile editou em janeiro de 1994 o seu *Código del Trabajo* (Decreto com Fuerza de Ley nº 1)<sup>37</sup>.

A Constituição Chilena, após a Reforma de 1989, prevê, no seu art. 16, normas de proteção ao trabalho genéricas, tais como *justa retribuição* e *direito à negociação coletiva*, remetendo à legislação ordinária a regulamentação específica do trabalho. Já o art. 12 contém o princípio da *igualdade*, mediante o qual fica garantida a igualdade perante a lei e proibida qualquer discriminação com base na capacidade ou idoneidade pessoal. Por fim, o art. 19 assegura a todas as pessoas o *direito de sindicalização voluntária* e a *autonomia das entidades sindicais*.<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup> RODRÍGUES, Alfredo Valdés. In: PRADO, Ney (Coord.) *Reforma Trabalhista. Direito do Trabalho ou Direito ao Trabalho?* São Paulo: LTr, p. 188, 2001.

<sup>37</sup> "El caso chileno resulta un tanto peculiar en cuanto que la reciente reforma de 1995, que culmina con la promulgación del Código del Trabajo, es un proceso de recuperación de la legislación anterior a la dictadura. Dicha reforma, inacabada, opera por tanto más como una reinstalación de derechos que como una revisión normativa." (OIT. *Reforma Laboral en América Latina*, p. 14).

<sup>38</sup> OIT. *El Régimen Laboral Chileno y su Vinculación con los Correspondientes del Mersocur*. Santiago: OIT, p. 34 e 41, 1999.

<sup>39</sup> OIT. *Reforma Laboral en América Latina*, p. 11-12.

O já referido *quadro sinóptico* da OIT acerca da reforma trabalhista na América Latina<sup>39</sup> identifica as seguintes reformas no Chile:

- 1) *Ampliação de causas de dispensa por razões económicas, tecnológicas, etc.*
- 2) *Modificação do montante da indenização por terminação da relação de emprego.*
- 3) *Novas formas de solução extrajudicial dos conflitos.*

O panorama das alterações trabalhistas no Chile, por conseguinte, apresenta-se atualmente mais rico e democrático que nos demais países do Cone Sul. No plano coletivo, inclusive, registrou-se em 1998 a ratificação das Convenções 87 e 98 da OIT. Convivem, portanto, providências destinadas a implementar um regime de legítima *liberdade sindical* com elementos de adaptação à modernidade e às novas necessidades do mercado.

Após um período de nitida retirada do Estado do campo das relações trabalhistas, ocorrida entre 1979 e 1999, houve, a partir do ano 2000, a reincorporação do Estado Chileno ao esforço de promoção do *Diálogo Social*. O contexto para induzir este propósito, entretanto, apresenta algumas dificuldades sérias, como, por exemplo, a debilidade do movimento sindical obreiro, ainda padecendo de baixas taxas de sindicalização.

Em 1990, foram limitadas as possibilidades de utilização dos contratos por tempo determinado, que até então podiam ser utilizados por dois anos ininterruptos sem justificativa. Esta regra emanada da ditadura dava margem a abusos que foram na ocasião coibidos.

Quanto à possibilidade de dispensa, o Chile adotou a alternativa da necessidade de indicação de *causa objetiva* para a despedida (Lei 19.010, de 1990), em



contraposição à *potestatividade* absoluta do período da ditadura. Foram admitidas as dispensas decorrentes de comprovadas “*necessidades da empresa*”, de natureza econômica ou estrutural (art. 161 do *Código del Trabajo*).

Também no Chile, assim como no Brasil e na Argentina, há uma tendência ao aumento das horas trabalhadas. Vale assinalar, ainda, que a jornada diária chilena é de 10 horas, em contraposição às 8 horas dos demais países da região, o que facilita a ocorrência de tal fenômeno.

No aspecto das relações sindicais, o Chile experimentou um quadro de aniquilamento da livre organização sindical e da negociação coletiva no período de 1973-79. Em 1990, a Lei 19.049 reconheceu a legalidade das centrais sindicais. Em 1991, a Lei 19.069 impulsionou a negociação coletiva. O modelo sindical chileno passou também a admitir a greve de servidores públicos e a greve de solidariedade.

Em 1999, uma proposta de reforma trabalhista de conteúdo protetor não obteve maioria parlamentar para que fosse aprovada. Atualmente, a agenda de discussões da reforma sindical inclui os temas da *liberdade sindical* e da *flexibilidade contratada*, com um forte sentido de estímulo ao *diálogo social* e ao desenvolvimento da negociação coletiva. Encontram-se ainda em discussão temas relacionados a novas formas de contratação, para estimular o primeiro emprego, além do *banco de horas* mensal.

### 3.6. Paraguai

A reforma trabalhista paraguaia revela-

se branda no que pertine a medidas *desreguladoras e flexibilizantes*<sup>40</sup>. No quadro sintético elaborado pela OIT para fotografar a reforma trabalhista na região, não há sequer um único item assinalado<sup>41</sup>.

Resta saber, entretanto se este quadro formal reflete a realidade das relações trabalhistas individuais e coletivas, no cotidiano da sociedade paraguaia. A resposta parece identificar a carência de *efetividade* de tais garantias.

De qualquer maneira, diversos aspectos continuam regulamentados no país de acordo com o *princípio protetivo* do Direito do Trabalho, comprovado pela rígida limitação quantitativa das horas extras, e também o próprio *princípio da continuidade*, como demonstra a regra existente sobre o período de experiência dos contratos, de apenas dois meses, no máximo. Outro aspecto da garantia trabalhista paraguaia é a imposição de autorização administrativa para a realização do trabalho noturno. Vale, também, registrar o aumento do benefício de férias, em função de critérios progressivos de antiguidade do trabalhador ou de ajustes coletivos<sup>42</sup>.

No âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, o Paraguai instituiu uma avançada norma de *autonomia de organização sindical*, ao determinar que a associação sindical obtém plena personalidade jurídica em caso de silêncio da autoridade administrativa responsável pelo respectivo registro. Na mesma linha, mantêm-se íntegras as regras que dão aos sindicalistas paraguaios as prerrogativas de *inamovibilidade e estabilidade no emprego*. Quanto à negociação coletiva, a reforma operada recentemente tende a favorecer o desenvolvimento da *negociação coletiva*, com a extensão da quantidade de matérias sobre as quais podem versar, incluindo a

<sup>40</sup> OIT. *Reforma Laboral en America Latina*, p. 9

<sup>41</sup> OIT. *Reforma Laboral en America Latina*, p. 11-12

<sup>42</sup> OIT. *Reforma Laboral en America Latina*, p. 18-19, 24, e 32



função pública, ou seja, no Paraguai, assim como na Argentina, está garantida a negociação coletiva no serviço público, coisa que ainda não foi assegurada, por exemplo, no Brasil, onde o art. 240, alínea "d", da Lei nº 8.112/90, que buscou implantar tais procedimentos, foi declarado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Não obstante, o sindicalismo paraguaio ainda se encontra em estágio embrionário de desenvolvimento.

A Constituição Paraguaia, de 1992, foi influenciada pelo *Constitucionalismo Social* e, quanto à proteção trabalhista, assemelha-se à brasileira, embora não consiga ser tão analítica e quantitativa<sup>43</sup>. Nela, foram incorporados alguns postulados do Direito do Trabalho, tais como o princípio protetor; o da irrenunciabilidade de direitos; o da proibição de discriminação; e o da igualdade salarial. São, também assegurados o direito à sindicalização, à greve e à negociação coletiva. Alguns direitos chegam a ser quantificados, tais como o da jornada máxima de oito horas diárias; férias remuneradas; e indenização em caso de demissão sem justa causa.<sup>44</sup>

Talvez o traço mais próximo do sentido geral da reforma no Cone Sul que pode ser identificado na legislação paraguaia é a acentuação do papel da negociação coletiva para "atualizar" os benefícios dos trabalhadores "em função da realidade da empresa", ao substituir, renovar ou revisar os convênios coletivos<sup>45</sup>, o que pode implicar perda de direitos mínimos.

<sup>43</sup> Constituição Paraguaia de 1992, artigos 86 a 100.

<sup>44</sup> MATTOS, Cláudio Oliveira. *A Constituição Paraguaia. In Constitucionalização do Direito do Trabalho no Mercosul*. São Paulo, LTr, p. 127-129, 1998.

<sup>45</sup> OIT. *Reforma Laboral em America Latina*, p. 33.

<sup>46</sup> OIT. *Reforma Laboral em America Latina*, p. 11-12.

<sup>47</sup> OIT. *Reforma Laboral em America Latina*, p. 9 e 209.

### 3.7. Uruguai

No Uruguai, a reforma trabalhista em curso revela-se consentânea com a peculiaridade do sistema vigente naquele país. A olho nu, ou seja, mediante o simples exame das modificações legislativas, não é possível identificar a existência de uma reforma dessa natureza. Assim como o Paraguai, no quadro sinóptico elaborado pela OIT para estudar a reforma trabalhista na região, não há item assinalado em relação ao Uruguai<sup>46</sup>. Todavia, o cuidadoso exame dos institutos que desenham o Direito do Trabalho uruguaio demonstra que algo está em movimento, num sentido semelhante às tendências flexibilizadoras observadas nos países vizinhos.

No passado, as garantias trabalhistas mínimas freqüentemente eram superadas pelas conquistas obtidas pelos obreiros em negociações coletivas. Atualmente, as negociações coletivas passaram a operar modificações *in pejus*, reduzindo proteção. Vale destacar, também, a reforma em matéria de salários, consubstanciada na supressão dos *laudos dos conselhos de salários* como fontes de direito<sup>47</sup>. Isto deveu-se à recusa do Poder Executivo de convocar tais instâncias nos últimos anos.

Há, portanto, tendências *flexibilizantes* decorrentes de influências de fatores econômicos internos e externos. E estas tendências já provocam importantes dissensões na outrora sólida *doutrina de princípios trabalhistas* uruguaia, representada pela opinião dos juristas do Direito do Trabalho locais. E considerando que ali a doutrina tem o papel de suprir as numerosas lacunas legislativas, pode-se deduzir o efeito prático que tais novidades estão a acarretar na realidade das relações trabalhistas.

Estas alterações na interpretação doutrinária têm causado, no relato de Hugo

Barreto<sup>48</sup>, reflexos negativos à proteção dos trabalhadores, no concerne à *limitação da jornada de trabalho*, à *ultratividade* e à *aplicação da norma mais favorável*. Isto, por sua vez, ganhou corpo na jurisprudência. A reforma avançou no aspecto fático e valeu-se da debilidade do movimento sindical, incapaz, até aqui, de organizar uma resistência efetiva aos recuos das garantias sociais.

O preceito da *autonomia individual da vontade* nos contratos de trabalho passou a ganhar terreno no Uruguai, admitindo-se ainda uma maior amplitude do *jus variandi* do empregador. A figura jurídica do “*despido abusivo*” passou a sofrer uma interpretação mais restrita, cabendo agora ao trabalhador o ônus da prova do abuso cometido pelo empregador, exceto nos casos de dispensa de dirigentes sindicais. Um dado objetivo da mais alta relevância foi a redução do prazo prescricional das ações judiciais trabalhistas de 10 (dez) para apenas 2 (dois) anos.

Outro importante fator que pode estar contribuindo para a *precarização* de direitos laborais no país, conforme acima assinalado, é a *flexibilidade convencional*, fenômeno observado pela OIT também no Brasil e Argentina.<sup>49</sup>

Não obstante, a Constituição Uruguaia de 1967 mantém o sentido protetor do trabalho, embora preocupe-se em

estabelecer um equilíbrio com o direito de propriedade do capital.<sup>50</sup> Nela, fica determinado que o trabalhador tem direito à *justa remuneração*, ao *descanso semanal*, à *greve*, e à *jornada de trabalho máxima de oito horas diárias*<sup>51</sup>

O sistema sindical uruguaio assenta-se na valorização da negociação coletiva e das convenções da OIT como normas imediatamente aplicáveis. A legislação trabalhista é fragmentada, não havendo código tampouco consolidação, como explica San Vicente: “*En Uruguay tanto la doctrina como la jurisprudencia ha adherido en forma unánime a la tesis de la vigencia en el orden interno de los convenios ratificados en cuanto tengan la calidad de autoejecutables. Esa aceptación se manifiesta en expresiones inequívocas de la legislación y en el próprio funcionamiento de la administración del trabajo. La jurisprudencia entiende pacíficamente que, en virtud de su ratificación, los convenios de O.I.T. que tengan carácter autoejecutable, son inmediatamente exigibles en el interno.*”<sup>52</sup>

Ainda no plano sindical, consta que as reformas de 1985 - que anularam as leis sindicais da ditadura - nunca foram substituídas.

#### **4. CRÍTICA AO PROCESSO DE REFORMA**

Embora no plano constitucional não tenha havido, na região, ainda, mudança substancial das normas relativas à proteção do trabalho, cabe constatar que isto não tem impedido a frustração de diversos preceitos constitucionalizados em defesa dos trabalhadores. De um modo geral, tais regras e princípios têm perecido, ante a carência de normas infraconstitucionais que, na prática, realizem os propósitos erigidos ao

<sup>48</sup> Palestra no *workshop internacional “Reforma Trabalhista no Cone Sul”*, realizado em 21 de novembro de 2000, pela FES-ILDES, em São Paulo.

<sup>49</sup> OIT. *Reforma Laboral en America Latina*, ob. cit. p. 27.

<sup>50</sup> RIBEIRO, Gabriela Campos. *A Constituição Uruguaia. In: Constitucionalização do Direito do Trabalho no Mercosul*. São Paulo, LTr, p. 151, 1998.

<sup>51</sup> CORDEIRO, Wolney de Macedo. *A Regulamentação das Relações de Trabalho Individuais e Coletivas no Âmbito do Mercosul*. São Paulo: LTr, p. 146, 2000.

<sup>52</sup> SAN VICENTE, Osvaldo Mantero de. *Derecho del Trabajo de los Países del Mercosur*. Montevideo: FCU, Primeira Parte, p. 62 e 181-182, 1996.

patamar constitucional. Isto quando não sucede a edição de leis flexibilizadoras dos comandos constitucionais, de validade jurídica duvidosa, mas que se impõem no cotidiano das relações trabalhistas, mercê da conveniência empresarial. Acontece, também, o sistemático descumprimento das normas laborais protetivas, devido à debilidade dos seus mecanismos de efetivação. Mas, mesmo neste contexto de baixa efetividade das normas constitucionais protetivas, proliferam propostas de emendas constitucionais destinadas à eliminação total de tais garantias, em nome da *desregulamentação* e da *flexibilidade*.

Os avanços civilizatórios garantidores de valores essenciais ao desenvolvimento humano tornam-se vulneráveis ao trator da *globalização*, cuja marcha despreza a previsão de implicações sociais. Segundo Faria, *"trata-se de uma integração de natureza eminentemente sistêmica, acima de tudo alicerçada na especialização e 'mercantilização' do conhecimento, na eficiência, na tecnologia, na competitividade, na produtividade e no dinheiro. (...) do ponto de vista social, (...) aceleraram a mobilidade do trabalho e a flexibilização de sua estrutura ocupacional entre setores, regiões e empresas, provocando o declínio dos salários reais; ampliando os níveis de concentração de renda; acentuaram o fosso entre os ganhos das várias categorias de trabalhadores, relativizando o peso do trabalho direto nas grandes unidades produtivas; aumentaram*

*o desemprego dos trabalhadores menos qualificados, esvaziando as proteções jurídicas contra, por exemplo, o uso indiscriminado de horas extras, a 'modulação' da jornada de trabalho e a dispensa imotivada; reduziram o número de assalariados beneficiados por algum tipo de direito social, como assistência médica, aposentadoria por tempo de serviço e seguro-desemprego."*<sup>53</sup>

Ante à severa precarização de garantias mínimas que a reforma trabalhista pode produzir, com graves prejuízos aos trabalhadores, como já se observa na Argentina, no Brasil, e, em certa medida, no Uruguai, Genro observa que *"a partir deste movimento o Direito do Trabalho é jogado na escuridão e na indeterminação. (...) O velho Direito do Trabalho consolidou a civilização industrial; o novo Direito do Trabalho dissolve a sua estabilidade, implode a centralidade específica que ele gestou e joga a sociedade, novamente, à beira de uma legalidade 'natural'. (...) Da utilização freqüente das categorias centrais do Direito Civil, reorganizadas, rearrumadas, e reutilizadas no Direito do Trabalho, o novo Direito do Trabalho funde-se nas categorias 'puras' da economia e do 'direito econômico'."*<sup>54</sup>

Semelhante abordagem é apresentada por Neves, que denuncia o risco de perda de identidade do Direito do Trabalho: *"Não se pode optar pela desregulamentação (ou por uma flexibilização imoderada e desatenta às peculiaridades do Direito do trabalho, o que valeria o mesmo), pois, assim, a própria autonomia do Direito Laboral estará ameaçada, pois ele se converterá em mero capítulo do Direito Econômico."*<sup>55</sup>

A *desregulamentação*, por consequente, funciona como veículo de uma autênti-

<sup>53</sup> FÁRIA, José Eduardo. *O Direito na Economia Globalizada*. São Paulo: Malheiros, p. 52 e 229, 1999.

<sup>54</sup> GENRO, Tarso. *Um futuro por armar - Estudo Preliminar*. In: BAYLOS, Antonio. *Direito do Trabalho: modelo para armar*. São Paulo: LTr, p. 18-19, 1999.

<sup>55</sup> NEVES, André Luiz Batista. *O processo de globalização e suas implicações quanto à flexibilização do Direito do Trabalho*, p. 38.

ca crise de desagregação do Direito do Trabalho, assim caracterizada por Baylos. "A conjugação de processos sociais que denomina-se 'crise de desagregação do Direito do Trabalho' apresenta desafios ao sistema jurídico regulador do trabalho assalariado, que o levam a questionar-se sobre suas linhas fundamentais e seu sentido. O ponto de partida é o 'princípio de igualdade', que tem sido identificado como regulação uniforme de situações jurídicas homogeneizadas e padronizadas, que muitas vezes são vistas como incompatíveis com a nova organização social e produtiva dominante e sua cultura. Aqui se encontram as exigências de reforma que pretendem desarticular as figuras símbolo do mundo do trabalho, anular sua dimensão coletiva e incorporar a diversidade e o tratamento diferenciado como elemento central de um novo tipo de regulação do trabalho. Sobre estas premissas, está claro o diagnóstico dos que receitam a destruição do Direito do Trabalho, dos que entrelaçam os mitos ideológicos do liberalismo e do individualismo com a necessidade de por fim as velhas regras que compõem este ramo do sistema jurídico. O problema para estes novos profetas é que, apesar de tudo, as velhas regras resistem e não são substituídas a toda velocidade por uma nova ordenação, hostil ao tipo de regulação do trabalho vigente."<sup>56</sup>

E é justamente para que o Direito do Trabalho atravessasse os novos tempos sem abdicar de suas características próprias, que Mailho adverte: "Desde nuestro punto de

vista no se trata de desregular la relacion laboral, sino de adaptarla a los nuevos condicionamientos que impone la realidad. El derecho del trabajo debe dar respuesta a nuevos problemas, a nuevos desafios, sin perder de vista su funcion tutelar"<sup>57</sup>

Tais inquietações encontram sua expressão na doutrina de Ermida Uriarte, em questionamentos absolutamente pertinentes a respeito do processo de reforma trabalhista na América Latina: "existen dudas acerca de la necesidad real y los efectos de la flexibilizacion si lo que se flexibiliza en Europa es un grado de proteccion 'rigida' no alcanzado en latinoamerica, que cosa es la que vamos a flexibilizar?, que efectos tendria la flexibilizacion operando sobre tan bajos niveles? Y, para peor, no sera que en América Latina se ha flexibilizado por via directa del mero incumplimiento?"<sup>58</sup>

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O sentido geral da reforma trabalhista em curso acolhe, de regra, uma concepção juridicamente atrasada, incompatível com os direitos consagrados pelo *Estado Social e Democrático de Direito*, que representa o que há de mais sofisticado em matéria de modelo constitucional. No momento em que o Cone Sul caminha na direção da *integração*, é chegada a hora de projetar uma dimensão social para esse esforço. E não será possível concretizar propósitos regionais avançados em matéria social, se os ordenamentos nacionais continuarem a sofrer erosão de garantias trabalhistas neles inseridas.

Se no plano jurídico as medidas integrantes da agenda *flexibilizante e desregulamentadora* não convencem, no âmbito econômico as experiências podem considerar-se fracassadas, mercê dos

<sup>56</sup> BAYLOS, Antonio. *Direito do Trabalho: Modelo para Armar*, p. 48.

<sup>57</sup> MAILHO, Ricardo E. Medina. In: SAPPÍA, Jorge J., et al. *Empleo y Flexibilidad laboral*, p. 2.

<sup>58</sup> ERVIDA URIARTE, Óscar, citado por SODKY. *Aspectos Legales de la Flexibilidad Laboral*. In: *Flexibilidad Laboral: Aportes para un debate pendiente*, p. 160. Apud MAILHO, obra citada, p. 4-5.

exemplos de Argentina e Espanha. A pretensão de incrementar a empregabilidade mostrou-se falaciosa. Restaram apenas as marcas da queda de qualidade dos empregos existentes

O custo social da reforma tem sido enorme. As medidas vão sendo implantadas sem maior reflexão em torno de sua efetiva necessidade, e sem o esgotamento de alternativas socialmente mais adequadas. Prevalece a idéia imediata de reduzir custos empresariais, a despeito de inúmeras provas de que a crise econômica atende a outras razões, mais profundas.

O ambiente competitivo da *globalização* produziu nítidos efeitos na regulamentação das relações de trabalho, até então tuteladas, de maneira crescente, pela evolução dos direitos sociais. Como explica Faria, "do ponto de vista jurídico,

*estas transformações abriram caminho para a deslegalização das normas protetoras dos trabalhadores, despolitizando as relações de trabalho e as reduzindo a uma simples ordem de troca contratual.*"<sup>59</sup>

Não se deve admitir que, neste momento histórico, os países da região atirem-se a uma competição fratricida, fundada em mecanismos de *dumping laboral*<sup>60</sup>, pois isto apenas aumentará reciprocamente a crise social que já é grave.

Como sugere Plá Rodríguez<sup>61</sup>, o Direito do Trabalho deve dedicar-se periodicamente a reafirmar os seus princípios. Este, portanto deve ser o compromisso de todos aqueles que militam de boa-fé na área jurídica trabalhista do Cone Sul, caso contrário não restará espaço ou maneira de promover a valorização social dos cidadãos destes povos irmãos.

---

<sup>59</sup> FARIA, José Eduardo. *O Direito na Economia Globalizada*, p. 229.

<sup>60</sup> "Este *dumping laboral* é utilizado como forma de baixar o custo do valor-trabalho, diminuindo o valor do produto final e levando, assim, à concorrência desleal no comércio destes países com os países desenvolvidos, pois, muitas vezes, o principal componente do custo de produção é o salário" (MEIRA, obra citada, p. 42). A expressão também é conhecida como *dumping social*, definido pela doutrina como "grave violação de direitos sociais, em especial pelo pagamento de

*baixíssimos salários por parte de alguns Estados como arma de redução de custos e conseqüente aumento da competitividade no mercado integrado.*" (BELTRAN, Ari Possidonio. *Os Impactos da Integração Econômica no Direito do Trabalho. Globalização e Direitos Sociais*. São Paulo: LTr, p. 87, 1998.)

<sup>61</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Americo. *Problemática de los trabajadores en el Mercosul*. In: OIT. *El Derecho Laboral del Mercosul*. Montevideu: FCU, p. 34, 1995.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BAYLOS**, Antonio. *Direito do Trabalho. Modelo para Armar*. São Paulo: LTr, 1999.
- BELTRAN**, Ari Possidonio. *Os Impactos da Integração Econômica no Direito do Trabalho Globalização e Direitos Sociais*. São Paulo: LTr, 1998.
- BONAVIDES**, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.
- CARVALHO**, Regina Duarte Torres de. *A Constituição Argentina*. In: *Constitucionalização do Direito do Trabalho no Mercosul*. São Paulo, LTr, 1998.
- CATHARINO**, José Martins. *Neoliberalismo e Sequêla*. São Paulo: LTr, 1997.
- CORDEIRO**, Wolney de Macedo. *A Regulamentação das Relações de Trabalho Individuais e Coletivas no Âmbito do Mercosul*. São Paulo: LTr, 2000.
- CÓRDOVA**, Efrén. *O Ocaso da arbitragem nos conflitos de interesses*. In: *Relações Coletivas de Trabalho – Estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Sússekind*. São Paulo: LTr, 1989.
- FARIA**, José Eduardo. *O Direito na Economia Globalizada*. São Paulo: Malheiros, 1999.
- FREITAS JR.**, Antonio Rodrigues de. *Direito do Trabalho na Era do Desemprego*. São Paulo: LTr, 1999.
- GENRO**, Tarso. *Um futuro por armar - Estudo Preliminar*. In: BAYLOS, Antonio. *Direito do Trabalho Modelo para Armar*. São Paulo: LTr, 1999.
- MAILHO**, Ricardo E. Medina. In: SAPPÍA, Jorge J., et alii. *Empleo y Flexibilidad laboral*. Buenos Aires: Astrea, 1996.
- MATTOS**, Cláudio Oliveira. *A Constituição Paraguaia*. In: *Constitucionalização do Direito do Trabalho no Mercosul*. São Paulo, LTr, 1998.
- MENEZES**, Mauro de Azevedo. *Os efeitos das Novas Tecnologias no Direito do Trabalho*. In: ERGON – Órgão do Instituto Bahiano de Direito do Trabalho, Salvador, Ano XLV, Volume XLV, 2000.
- NEVES**, André Luiz Batista. *O processo de globalização e suas implicações quanto a flexibilização do Direito do Trabalho*. In: ERGON – Órgão do Instituto Bahiano de Direito do Trabalho, Salvador, Ano XLIV, Volume XLIV, 1999.
- OLIVIER**, Jean-Michel. *Les conflits de sources en droit du travail interne*. In: *Les Sources de Droit du Travail*. TEYSSIE, Bernard (dir.). Paris: Presses Universitaire de France, 1998.
- OIT**. *El Régimen Laboral Chileno y su Vinculación con los Correspondientes del Mersocur*. Santiago: OIT, 1999.
- \_\_\_\_\_. *Reforma Laboral en America Latina*. Lima: OIT, 2000.
- PLÁ RODRIGUEZ**, Americo. *Problemática de los trabajadores en el Mercosul*. In: OIT. *El Derecho Laboral del Mercosul*. Montevideo: FCU, 1995.
- RIBEIRO**, Gabriela Campos. *A Constituição Uruguaia*. In: *Constitucionalização do Direito do Trabalho no Mercosul*. São Paulo: LTr, 1998.
- ROBORTELLA**, Luiz Carlos Amorim. *O Moderno Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.
- RODRIGUES**, Alfredo Valdes. In: PRADO, Ney (Coord.). *Reforma Trabalhista. Direito do Trabalho ou Direito ao Trabalho?* São Paulo: LTr, 2001.
- RODRIGUES PINTO**, José Augusto. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.
- ROSA**, Ximena Gutierrez. *Las Relaciones de Trabajo y del Trabajo mismo em la Era Post Moderna*. In: *Estudios en Homenaje al Profesor William Thayer A. Santiago*. Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1998.
- SANCHES**, Gislene Aparecida. *Os Sistemas Jurídicos dos Estados-Partes do Mercosul*. In: *Constitucionalização do Direito do Trabalho no Mercosul*. São Paulo, LTr, 1998.
- SAN VICENTE**, Osvaldo Mantero de. *Derecho del Trabajo de los Países del Mercosur*. Montevideo: FCU, Primeira Parte, 1996.
- SILVA**, Luiz de Pinho Pedreira da. *Principiologia do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1997.
- SIQUEIRA NETO**, José Francisco. *Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000.
- TOMADA**, Carlos A. *Informe sobre La Ley 25.250 (16 junio de 2000)*. [s.l.], mimeo, [s.d.].
- VALENZUELA**, Emilio Morgado. *Necesidad, Funcionalidad y Viabilidad de la Negociación Colectiva en el Marco de los Actuales Procesos de Cambios la Situación en Chile*. In: *Estudios en Homenaje al Profesor William Thayer A. Santiago*. Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1998.
- VIEIRA**, Maria Margareth Garcia. *A Globalização e as Relações de Trabalho*. Curitiba: Juruá, 2000.
- VILHENA**, Paulo Emilio Ribeiro de. *Relação de Emprego. Estrutura Legal e Supostos*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

# Nossas publicações

## Série Policy Paper

**Nº 1, 1993** - O Brasil precisa de um Banco Central independente? Opções e problemas  
*Barbara Fritz*

**Nº 2, 1993** - Premissas para a Reforma Constitucional. *Bernard Appy, Cristian Andrei, Fernando A. de Arruda Sampaio*

**Nº 3, 1993** - Regulamentação do Capital Estrangeiro no Brasil: Subsídios para a Reforma Constitucional  
*Bernard Appy, Cristian Andrei, Fernando A. de Arruda Sampaio*

**Nº 4, 1993** - Educação Brasileira: Consertos e Remendos.  
*Claudio de Moura Castro*

**Nº 5, 1993** - A Reestruturação da Indústria Brasileira. Situação Atual, Opções, Recomendações.  
*Rogério Valle*

**Nº 6, 1993** - Sistema de Inovação e Modernização Tecnológica.  
*Cláudio Frischtak, com colaboração de Sergio Thompson Flores*

**Nº 7, 1993** - Existe um Estado Pós-Fordista? Reforma e Funções do Estado Brasileiro no Novo Paradigma.  
*José Luis da Costa Fiori*

**Nº 8, 1994** - Política Econômica e Distribuição de Renda no Brasil. Uma Agenda para os Anos 90.  
*André Urani*

**Nº 9, 1994** - Notas sobre Políticas de Emprego e Mercado de Trabalho no Brasil.  
*Edward J. Amadeo*

**Nº 10, 1994** - Inserção do Brasil no Comércio Mundial e Competitividade de suas Exportações: Problemas e Opções.  
*Jorge Chami Batista*

**Nº 11, 1994** - A Transformação Competitiva do Complexo Eletrônico Brasileiro: Análise e Estratégia de Ação.  
*Claudio Frischtak*

**Nº 12, 1994** - Negociações Coletivas e Relações Industriais no Brasil: Temas e Propostas.  
*Edward J. Amadeo*

**Nº 13, 1995** - Formação Profissional: Teses a partir das Experiências Alemã e Japonesa.  
*Walter Georg*

**Nº 14, 1995** - A Indústria Automobilística no Brasil: Desempenho, Estratégias e Opções de Política Industrial.  
*José Roberto Ferro*

**Nº 15, 1995** - Seguridade Social no Brasil: uma Proposta de Reforma.  
*Francisco E. Barreto de Oliveira e Kaizô Iwakami Beltrão*

**Nº 16, 1995** - Encargos Trabalhistas, Emprego e Informalidade no Brasil.  
*Edward J. Amadeo*

**Nº 17, 1995** - Diretrizes para a Política Social.  
*Francisco E. Barreto de Oliveira e Kaizô Iwakami Beltrão*

**Nº 18, 1996** - Pequenas Empresas: problemas estruturais e recomendações de política.  
*Edward J. Amadeo*

**Nº 19, 1996** - Ambiente Econômico e Resposta Empresarial: o ajuste da indústria brasileira nos anos 90.  
*Paulo Fernando Fieury*

**Nº 20, 1996** - ISO 9000  
*José Augusto Fernandes*

**Nº 21, 1997** - Pobreza no Brasil: quatro questões básicas.  
*Ricardo Barros, José Márcio Camargo, Rosane Mendonça*

**Nº 22, 1998** - Responsabilidade individual e responsabilidade coletiva - Exemplos internacionais de política social e salarial.  
*Andreas Esche*

**Nº 23, 1999** - Estimular o crescimento e aumentar a competitividade no Brasil: Além da política industrial e da terceirização da culpa  
*Jörg Meyer-Stamer*

**Nº 24, 1999** - Tribunais do Trabalho na República Federal da Alemanha.  
*Wolfgang Daubler*

**Nº 25, 1999** - Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos locais de trabalho no Brasil - Obstáculos e desafios.  
*José Francisco Siqueira Neto*

**Nº 26, 2000** - Internet no Brasil: o acesso para todos é possível?  
*Carlos A. Afonso*