

## RELAÇÕES DE TRABALHO

Conjunto de normas e princípios que regem a relação entre aquele que detém o poder de contratar outro para desenvolver determinada atividade e aquele que mobilizado para tal executa mediante determinadas condições. Relação entre Capital e Trabalho. Sistema de Relações de Trabalho. As relações de trabalho têm origem na sociedade medieval com a instituição do sistema feudal onde a propriedade da terra era dividida em feudos (partes), mas controlada por um senhor (do clero ou da nobreza). Em uma das divisões dos feudos, ficavam os servos que produziam para o senhor feudal. A principal condição era de que quanto mais produziam, maior era o volume de produtos ou serviços que tinham de entregar, dessa forma, não tinham nenhum incentivo para aperfeiçoar os meios de produção. Com o surgimento da sociedade capitalista, os trabalhadores passam a vender a sua força de trabalho para o detentor dos meios de produção. Nessa condição, o capitalista, em troca de um valor monetário, remunera o tempo dedicado dos trabalhadores numa determinada atividade. Com o surgimento da grande empresa capitalista que reunia sob a sua responsabilidade todas as etapas de produção é que as relações individuais entre o detentor dos meios de produção e àquele que disponibilizava a força de trabalho é que surgem os sindicatos, que passam a organizar essa relação, agora numa relação coletiva de trabalho. Essa fase foi precedida por um processo intenso de regulação muito bem retratado por Polanyi (1980), que identificou, no século XIX, o surgimento de instituições sociais e políticas - os sindicatos, os partidos políticos de base popular e operária, a legislação social - que conseguiram, em boa parte, *"interferir com as leis da oferta e da procura em relação ao trabalho humano, afastando-o da órbita do mercado"* (POLANYI, 1980, p. 179). No retrato que Engels (1986) faz da situação da classe operária na Inglaterra, está o processo intenso de degradação das condições sociais agravadas pelo processo intenso de urbanização e de exploração da força de trabalho, o que faz do seu relato, corroborado por Karl Marx, o cerne para o Manifesto Comunista. Uma das primeiras referências na participação dos sindicatos no funcionamento do mercado de trabalho, numa outra perspectiva denunciada por Marx e Engels, foi relatada por Sidney e Beatriz (1965), na

passagem da Primeira para a Segunda Revolução Industrial. Numa crítica direta aos economistas clássicos, que defendiam a livre concorrência entre a oferta e procura por trabalho, é que os autores passaram a enfatizar a importância da ação sindical no funcionamento do mercado de trabalho como forma de introduzir reformas na sociedade capitalista. Esse debate prosseguiu continuamente entre o final do século XIX e meados do século XX, quando no Pós-Guerra, nos Estados Unidos, se inauguram uma área de conhecimento denominada de relações industriais, que não obteve grande penetração na academia brasileira. É nessa perspectiva que Dunlop (1993) elabora a ideia de um sistema de relações de trabalho formado pelo Estado, empresários e trabalhadores, que se relacionam através das suas instituições representativas de interesses coletivos (sindicatos, centrais, entidades patronais, etc.), respeitando as regras existentes como a negociação coletiva, o contrato coletivo de trabalho, a sindicalização e o direito de greve. O autor assume a interpretação de que as regras e os procedimentos do sistema são definidos pelos atores sociais com base na ideologia dominante e, nesse caso, refletem um determinado entendimento que podem ser assimilados por meio de relações entre Estado, empresários e trabalhadores. No caso brasileiro, o Sistema de Relações de Trabalho tem origem no primeiro período do governo Getúlio Vargas. Pressionado de um lado pela classe conservadora e, de outro, pelas reivindicações dos trabalhadores, Vargas adota, sob inspiração da legislação trabalhista da Itália fascista, o corporativismo (RODRIGUES, 1979). Tinha como pilar a ideologia de que a sociedade funciona à semelhança do corpo humano, em que as partes se articulam harmonicamente, regidas em seus movimentos por um órgão superior. Nessa concepção, os objetivos dos atores sociais (empresários e trabalhadores) são objetivos comuns da busca do desenvolvimento, da satisfação dos interesses da Nação, do bem comum, cabendo ao Estado o papel de comandar esse processo, zelando pela sua concretização. Na concepção do modelo corporativo, não há espaço para o conflito e a explicitação dos interesses de classes sociais distintas. Enquanto que nos países de industrialização avançada, desde o início do século XX, se considerava o conflito como inerente às relações capital e trabalho e onde esforços eram direcionados para o aperfeiçoamento das formas de solução desses conflitos, na ideologia corporativa brasileira, o conflito é visto como uma “doença” que precisa ser combatida. Ao lado da regulamentação restritiva das relações de trabalho, o sistema corporativo brasileiro

reservava ao Estado o controle estrito sobre a organização sindical. Até a Constituição de 1988, os sindicatos eram concebidos como entidades de direito público, de colaboração com o Estado na promoção do bem comum. O Poder Executivo controlava a vida dos sindicatos, através do *estatuto-padrão*, da fiscalização dos processos eleitorais e do controle sobre a aplicação das verbas sindicais. O modelo corporativo criou também o sindicato por categoria profissional, rompendo com a prática que existia até os anos de 1930 da organização dos trabalhadores por ramo de produção. No modelo corporativo, é estabelecido como e com quem as partes devem negociar, além disso, todo o ritual da negociação como o tempo e a duração são descritos nas várias etapas do processo e devem ser respeitados. Todas essas etapas acham-se descritas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de Maio de 1943). Ao contrário de outros países onde o Estado intervém no sentido de assegurar maior equilíbrio de forças entre trabalhadores e empregadores – condição indispensável para a vigência de um processo genuíno de livre negociação –, o Estado brasileiro, tão interventor sobre a organização sindical e os procedimentos da negociação coletiva e o direito de greve, é omissos onde deveria estar presente. Tentativas recentes foram conduzidas pelos últimos governos para reformar o sistema de relações de trabalho, mas, na essência, as mudanças têm resultado na flexibilização de direitos como as várias modificações no Capítulo 7 da Constituição Federal e na CLT, realizadas no governo Fernando Henrique Cardoso – FHC, como a participação nos lucros ou resultados das empresas, cooperativas profissionais, contrato de trabalho por prazo determinado e banco de horas, comissão de conciliação prévia, trabalho em tempo parcial, suspensão do contrato de trabalho e bolsa qualificação profissional. No setor público, o sistema de relações de trabalho criou uma anomalia. Embora se permita aos servidores públicos o mesmo tratamento que os trabalhadores em geral, como a associação sindical e o direito de greve, conforme o artigo 37 da Constituição Federal, impede-se a negociação coletiva (artigo vetado na Lei nº 8.112 de 1990 - Regime Jurídico Único). Recentemente, como não regulamentado o direito de greve, o Supremo Tribunal Federal – STF, em 2007, decidiu pela extensão ao setor público da Lei nº 7.783 de 1989, que regulamenta as greves dos trabalhadores da iniciativa privada. Nesse particular, as relações de trabalho no setor público são caracterizadas pelo caráter autoritário do Estado, que ao

não reconhecer a negociação coletiva remete para o confronto as reivindicações dos trabalhadores.

**REMI CASTIONI**

BIAVASCHI, M. B. *Direito do trabalho no Brasil – 1930-1942*: a construção do sujeito de direitos trabalhistas. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 09 ago. 1943.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. *Diário Oficial da União*, Brasília, 19 abr. 1991.

BRASIL. Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 29 jun. 1989.

CAPPA, J. G. *Passado e presente do sistema de relações de trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 2000.

DEMARI, M. *Negociação coletiva no serviço público*. Porto Alegre: Dom Quixote, 2007.

DUNLOP, J. T. *Industrial relations systems*. New York: School Press Classics, 1993.

ENGELS, F. *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*. São Paulo: Global, 1986.

PASTORE, J. *Flexibilização dos mercados de trabalho e negociação coletiva*. São Paulo: LTr, 1995.

POLANYI, K. *A grande transformação: as origens da nossa época*. Rio de Janeiro: Campus, 1980.

RODRIGUES, J. A. *Sindicato e desenvolvimento no Brasil*. São Paulo: Símbolo, 1979.

SIQUEIRA NETO, J. F. S. *Contrato coletivo de trabalho: perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva*. São Paulo: LTr, 1991.

WEBB, S.; WEBB, B. *Industrial democracy*. 3. ed. New York: Sentry Press, 1965.