

# Globethics Repository

The logo for Globethics, featuring the word "Globethics" in white, sans-serif font centered within a solid blue rectangular background.

Democratizar as relações de trabalho e ampliar o sistema de proteção social [Democratize labor relations and expand the social protection system]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository. More information on Globethics see <https://www.globethics.net>. Data and content policy of Globethics Repository see <https://repository.globethics.net/pages/policy>.

Item Type	Article
Authors	Krein, José Dari
Publisher	Instituto Humanitas Unisinos - IHU
Rights	With permission of the license/copyright holder
Download date	2026-06-27 17:43:09
Link to Item	<a href="http://hdl.handle.net/20.500.12424/162964">http://hdl.handle.net/20.500.12424/162964</a>

perdedores. Havendo perdedores, criam-se resistências e enormes dificuldades para avançar na aprovação de uma reforma desse tipo. Esses dois obstáculos são muito fortes ainda no Brasil, porque não há uma visão do todo, uma reforma que seja portadora do futuro e, em segundo lugar, como não há um contexto macroeconômico favorável, que viabilize lucros e aumentos salariais consistentes com ampliação do emprego, cria-se essa resistência maior entre os atores.

[\(Voltar ao índice\)](#)

## “DEMOCRATIZAR AS RELAÇÕES DE TRABALHO E AMPLIAR O SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL”

### Entrevista com José Dari Krein

*José Dari Krein é professor no Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). É doutor em Economia pela mesma instituição, onde também obteve o título de mestre em Economia Social e Trabalho, com a dissertação “O Aprofundamento da Flexibilização do Trabalho no Brasil nos anos 90”. Graduiu-se em Filosofia pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC-PR). Foi um dos fundadores do Centro de Pesquisa e Apoio aos Trabalhadores (CEPAT), de Curitiba. Desenvolve pesquisas nas áreas das relações de trabalho e evolução do mercado de trabalho, temas sobre os quais publicou vários artigos. É co-autor de vários verbetes do **Dicionário de Ética Econômica**. São Leopoldo: Unisinos, 1997. Foi entrevistado por e-mail.*

#### **IHU On-Line – Como o senhor avalia os movimentos em direção à reforma sindical?**

**José Dari Krein** - O debate da reforma sindical e trabalhista está na agenda da sociedade brasileira pelo menos desde o final dos anos 1970, com a emergência de um novo sindicalismo. Na década de 1980, a tônica do debate era dada pelo novo sindicalismo ou pelas forças progressistas e ela caminhou no sentido de democratizar as relações no trabalho e ampliar o sistema de proteção social. O resultado desse debate está impresso na Constituição de 1988 e também na ampliação do grau de regulação via convenções coletivas de trabalho. Na década de 1990, ocorre uma inflexão deste debate. Após 1994, prevalece a proposição de uma desregulamentação do direito trabalhista e de flexibilização das relações no trabalho. Nessa década, foram tomadas inúmeras medidas, alterando elementos centrais das relações de emprego, como a questão da remuneração do trabalho, pela introdução da remuneração maleável, com a introdução do programa de participação nos lucros. Também tivemos alterações nos critérios de reajustes salariais, o fim da política salarial e, ao mesmo tempo, a proibição de os sindicatos, nas convenções coletivas, incluírem cláusulas que garantissem mecanismos de reajustes automáticos dos salários. O resultado disso foi que, a partir de 1997, grande parte das categorias teve perda na remuneração do trabalho.

#### **IHU On-Line – Quais foram as outras conseqüências dessas medidas?**

**José Dari Krein** - Essas medidas flexibilizaram todo o processo de contratação e despedida dos trabalhadores. Referem-se a contratos com prazos determinados, cooperativas de trabalho, contrato parcial, suspensão do contrato, denúncia da convenção que introduz mecanismos contra a dispensa motivada. No caso, a empresa não tem que justificar as demissões, para o que várias medidas foram tomadas, precarizando o mercado de trabalho e não gerando novos postos. Além disso, também cresceu muito o trabalho de estagiário, e o contrato de pessoa jurídica, especialmente para as remunerações mais altas no interior das empresas. Então tivemos um segundo conjunto de intensas mudanças trabalhistas na área da contratação e despedidas dos trabalhadores. Depois tivemos um terceiro conjunto de medidas em relação ao tempo de trabalho. Especialmente duas se destacam: o banco de horas, com cuja adoção a

compensação da jornada não se dá mais semanalmente, mas anualmente; além disso, tivemos a permissão dos trabalhos aos domingos no comércio varejista, em geral. Por último, tivemos um conjunto de medidas vinculadas a formas de soluções nos conflitos no trabalho, especialmente com a introdução das chamadas comissões de conciliação prévia. Agora os atores sociais podem resolver passivos trabalhistas passados de forma direta. São adotadas soluções extrajudiciais privadas para as soluções dos conflitos.

***IHU On-Line – E o ponto relativo à prevalência do negociado sobre o legislado, como está sendo tratado?***

**José Dari Krein** – Ocorreram pouquíssimas alterações no campo sindical do direito coletivo. Mas a reforma no campo trabalhista não se tornou completa, porque não foi aprovada no final do governo do Fernando Henrique uma proposição da prevalência do negociado sobre o legislado. Ela chegou a ser apreciada na Câmara de Deputados. Ela foi aprovada depois de um impasse, mas prosseguiu no Senado. Depois, com a posse do Lula, esta medida foi retirada, sob a justificativa de que este tema seria objeto de depreciação no Fórum do Trabalho. Podemos ver que, na década de 1990, efetivamente, aconteceu uma reforma trabalhista, que estaria completa, se tivesse sido aprovada a prevalência do negociado sobre o legislado. A questão central em disputa é se avançamos na perspectiva de ter um modelo de relações de trabalho em que o negociado prevalece sobre o legislado ou se teremos um modelo de relações de trabalho que fortaleça o poder sindical capaz de poder intervir no mercado de trabalho para diminuir as desigualdades de rendimento e possa ser um elemento importante na luta por uma distribuição de renda mais justa. Na minha opinião, esses são os dois projetos que estão em disputa na reforma sindical trabalhista.

***IHU On-Line – Como o sistema sindical pode ser fortalecido? Mantê-lo como está?***

**José Dari Krein** – Não. Eu acho que o nosso sistema de organização sindical é extremamente polarizado, nós temos, no País, hoje 18 mil sindicatos. Grande parte deles não cumprem nenhuma função social relevante para o conjunto da sociedade brasileira, para a classe trabalhadora, porque a natureza do sindicato, a sua força, está exatamente na capacidade de mobilização e união de um contingente significativo de trabalhadores. Isso possibilita ao sindicato ter força para poder defender os interesses e ampliar as reivindicações e a luta dos trabalhadores. Hoje, todo o poder na organização sindical brasileira está centrado nos sindicatos. É importante que haja estruturas mais amplas, com mais poder e capacidade de organização do conjunto dos trabalhadores, assim como é importante ampliar um processo de contratação coletiva, como é importante ampliar o conceito e a noção da greve, na sociedade brasileira, como também é importante ampliar a possibilidade de os sindicatos se organizarem no interior das empresas, o que também é proibido. Há coisas que são fundamentais e deveriam avançar para se ter um sistema mais democrático em relação ao trabalho, porque, na sociedade capitalista, a relação capital-trabalho é marcada pela assimetria. Com base nesse entendimento básico, se construiu no decorrer da história, especialmente a partir do século XIX, um conjunto de direitos no sentido de assegurar uma condição mais favorável nas relações de trabalho. O elo mais frágil desta condição é o trabalhador, logo, a democracia pressupõe que os trabalhadores tenham algumas garantias, como a de se organizarem coletivamente e de se protegerem contra o despotismo do empregador. Nesse sentido, no Brasil, ainda há espaço para avançarmos no conjunto de regulamentações que dêem maior poder para uma organização sindical e garanta um mercado de trabalho mais civilizado.

***IHU On-Line – As entidades dos trabalhadores têm uma proposta única?***

**José Dari Krein** – A situação está complicada. O primeiro debate diz respeito ao encaminhamento de uma reforma sindical, uma reforma trabalhista prioritariamente, e ocorreu no Fórum Nacional do Trabalho, que aglutina representações dos empregadores, dos trabalhadores e do governo. Foi pautado pelas entidades trabalhadoras que participavam do Fórum, a prioridade era encaminhar a reforma sindical para depois pensar na reforma trabalhista, exatamente porque se queriam garantir mecanismos de fortalecimento da organização sindical e do processo de negociação coletiva. Quando se fala em reforma sindical, se fala dos aspectos vinculados à organização fiscal do direito coletivo, da forma como o sindicato possa estruturar-se para o processo de negociação coletiva, o direito de greve, a forma de solução dos conflitos coletivos do trabalho. Então a opção foi a de dar prioridade à reforma sindical e o Fórum Nacional do Trabalho avançou na perspectiva da elaboração de uma proposta de emenda constitucional e de um projeto de lei para alterar a organização sindical brasileira e a negociação coletiva, as formas de solucionar os conflitos. Esta proposta está marcada também por profundas divergências existentes não só entre as entidades envolvidas diretamente como também na sociedade. Em primeiro lugar, há o interesse de uma parte significativa das pessoas que estão na estrutura sindical oficial de não querer fazer nenhuma alteração. Em segundo lugar, essa parte que não quer mudar nada, envolve tanto os sindicatos dos trabalhadores como os de empregadores. Alguns desse campo têm atuado de forma articulada para inviabilizar uma reforma sindical.

***IHU On-Line - Mas o que une estes dois pólos, que interesses são esses?***

**José Dari Krein** - A manutenção da estrutura oficial, atual. As manifestações mais presentes dos empresários, apesar de terem subscrito aquela proposta enviada ao Congresso Nacional, são contra a reforma, por duas razões básicas. Em primeiro lugar, porque elas vão afetar a sua estrutura de representação e as fontes de sustentação das suas entidades de classe, as confederações empresariais. Eles também têm medo de perder o controle sobre as suas entidades e de perder a fonte de sustentação das mesmas. Desejam manter a estrutura de poder já existente, nas entidades já existentes. Em segundo lugar, a oposição empresarial se dá por duas outras razões. Os empresários dizem que não é prioritário fazer uma reforma na estrutura de organização das corporações para o setor empresarial sem uma reforma trabalhista. Para eles, a reforma sindical só tem sentido, se vier de forma concomitante com a reforma trabalhista. Isso lhes interessa, porque eles querem, via reforma trabalhista, reduzir os custos do trabalho, e aumentar o poder de determinar as condições de uso e remuneração do trabalho no interior das empresas. Este é um aspecto. Outro aspecto é que, na avaliação dos empresários, essa reforma, apesar de contemplar uma série de interesses deles, em alguns aspectos eles acham que fortalece o poder dos sindicatos. Na expressão mais clara do Gerdau<sup>4</sup>, ele diz o seguinte: “Não nos interessa fortalecer o poder sindical, se a gente não tem nada em troca do ponto de vista da reforma trabalhista.”

***IHU On-Line – Quais são as questões que preocupam mais os empresários?***

**José Dari Krein** - Eles não admitem, e isso consta no projeto, que haja a possibilidade de organização sindical dos trabalhadores no local de trabalho. Não admitem, como também está no projeto, que as entidades dos trabalhadores possam representar, junto à Justiça do Trabalho, demandas trabalhistas em nome dos seus representados. Eles acham que isso

---

<sup>4</sup> Jorge Gerdau Johannpeter, presidente do Grupo Gerdau, que controla siderúrgicas em vários países (Nota do *IHU On-Line*).

aumenta o poder do sindicato. Em terceiro lugar, eles são contra o que é classificado como atitudes anti-sindicais, o uso da coerção econômica para impedir a organização sindical, para tentar impedir greves. Em quarto lugar, eles são contra a questão do aumento do número de dirigentes sindicais com estabilidade no emprego. Na avaliação deles, estes aspectos negativos se sobrepõem aos aspectos positivos na reorganização no modelo de organizações sindicais brasileiras.

***IHU On-Line – E quais são as divergências pelo lado dos trabalhadores?***

**José Dari Krein** – Elas também são muito profundas. Por um lado, parte deles não quer alteração nenhuma no sistema vigente, não quer acabar com a unicidade sindical, não quer acabar com imposto sindical, não quer acabar com o sistema confederativo existente. A segunda questão, causadora de muitas divergências, é que no modelo sindical proposto as centrais sindicais têm uma centralidade maior. Hoje toda centralidade está no sindicato de base e as centrais sindicais vão ser fortalecidas nesse novo modelo sindical. Inclusive poderão estabelecer negociações coletivas, terão um poder maior de encaminhar as lutas dos trabalhadores. O financiamento delas vem diretamente para as centrais sindicais, não dependendo mais do repasse dos sindicatos de base, o que fortalecerá as centrais. Um terceiro ponto polêmico refere-se ao fato de que o projeto, na avaliação de alguns, ao não assegurar a norma mais favorável de forma explícita, pode abrir espaço para uma flexibilização do Direito.

***IHU On-Line – A flexibilização é temida por uma parte dos trabalhadores?***

**José Dari Krein** - Parte do movimento dos trabalhadores acredita que esse projeto prepara o caminho para o processo de flexibilização do Direito, essa é outra divergência existente. Há uma série de outras divergências mais pontuais, como, em relação à negociação coletiva, a possibilidade de entidades nacionais estabelecerem cláusulas que não possam ser alteradas nas instâncias inferiores de negociação, a possibilidade de substituição de grevista, a questão do fim do poder normativo da justiça do trabalho, a possibilidade de julgar os conflitos trabalhistas existentes em uma determinada categoria com base em hábitos privados ou públicos, se for objeto de vontade comum entre as partes. Há uma série de medidas sobre a questão de organização local de trabalho, como a sua finalidade, por exemplo. Abre-se espaço para a solução de conflitos no interior da empresa, o que aumenta o poder de pressão nela. Há vários outros pontos que preocupam.

***IHU On-Line – Considerando esse cenário complexo e contraditório, este é o momento adequado para encaminhar as reformas?***

**José Dari Krein** – Em primeiro lugar, na questão da reforma sindical, temos dois grandes blocos. Um bloco que não a deseja, argumentando que não é o momento, ou porque é contra a lógica da reforma, ou porque quer manter a estrutura como está. Outro bloco faz críticas pontuais ao projeto de lei encaminhado, mas avalia que é melhor realizar a reforma do que deixar tudo como está, que é necessário dar uma mexida no sindicalismo, que precisa adquirir maior representatividade. Mas isso se refere à reforma sindical. As entidades dos trabalhadores não têm, em absoluto, interesse no encaminhamento das reformas trabalhistas do cenário atual. A maioria das entidades trabalhadoras continua sustentando que permanece em vigor o patamar do Direito constante na legislação trabalhista brasileira e na Constituição Federal. Por outro lado, com a possibilidade de avanço na conquista de novos direitos, por parte dos trabalhadores, o setor empresarial não quer fazer a reforma sindical, quer só a trabalhista. Então, a conveniência ou não de fazer as reformas depende da opinião de cada um dos atores, da perspectiva de interesses defendidos.

***IHU On-Line* - Há um discurso que considera o contexto atual inadequado para as reformas, porque os trabalhadores estão fragilizados, e reclama prioridade para o debate de um projeto econômico. Qual é a sua opinião sobre isso?**

**José Dari Krein** - Sem dúvida nenhuma, a reforma sindical faria mais sentido se estivesse incluída em uma situação mais ampla de encaminhamento das questões centrais existentes na sociedade brasileira. A realidade sindical depende do contexto econômico, político que vai se encaminhar para o País, e não simplesmente da mudança da norma legal do ponto de vista da organização sindical. A crise do sindicalismo não está vinculada, pura e simplesmente, aos problemas de ordem legal existentes, ela é mais profunda, está vinculada à dinâmica do mercado do trabalho, às transformações que estão ocorrendo no trabalho. Há uma questão mais estrutural que está em jogo e precisa ser enfrentada também. Quanto ao contexto propriamente dito, é uma questão difícil de avaliar, se vamos aguardar outro contexto, nos últimos tempos, todos os indicadores dos movimentos sindicais mostram um certo refluxo do movimento social organizado como força social na sociedade brasileira.

***IHU On-Line* - Mas tendência é mundial?**

**José Dari Krein** - Tem um componente mundial, mas tem exceções também. É um componente muito forte na Europa, na América Latina, na América do Norte, mas não dá para dizer que é mundial. A Coreia, por exemplo, tem um movimento sindical muito ativo nos últimos anos, de ampliação de conquistas. Claro que há uma tendência mais estruturante, mais geral, que deve ser considerada. Esse é um lado da moeda. O outro lado está representado pela pergunta: qual é a possibilidade de realizar uma reforma no contexto brasileiro atual, político e econômico, independente do chamado poder de pressão das partes? E aí, considerando a eleição do Severino<sup>5</sup>, a fragilização da base de sustentação do governo no Congresso Nacional. A possibilidade da reforma se reduz neste quadro, que é complicado. Eu tenho dúvidas se a reforma andar, mas é claro que isso é dado pela dinâmica política e social.

***IHU On-Line* - Em que medida a reforma sindical é necessária, considerando o cenário atual?**

**José Dari Krein** - A questão que está em jogo é que devemos lutar para democratizar as relações de trabalho e ampliar o sistema de proteção social existente no País. Nesse sentido, uma reforma trabalhista, que venha a reduzir direitos, seria um desastre do ponto de vista nacional. A reforma sindical é necessária, sim, mas na perspectiva de ampliar a democratização e fortalecer o ator sindical e a negociação coletiva sem alterar o patamar dos direitos existentes. A lógica dos discursos conservadores é a de responsabilizar a legislação pela informalidade, pelo desemprego; a lógica do nosso discurso é dizer que a informalidade e o desemprego não estão vinculados ao patamar de direitos existentes. Pelo contrário, este patamar apresenta um grau de flexibilidade relativa em aspectos centrais, como na relação de emprego. As empresas têm liberdade de demitir, isso é algo inadmissível frente ao que existe na Europa. Além disso, depois do fim da política salarial, os salários variam conforme o nível da atividade econômica. O próprio tempo de trabalho apresenta um grau de flexibilidade com a possibilidade de utilização do banco de horas e do uso indiscriminado das horas extras. Então já temos um grau de flexibilidade. Por fim, a questão do emprego está muito mais vinculada à dinâmica da economia do que ao patamar de direitos. As empresas jamais irão contratar, mesmo que o trabalho custe

---

<sup>5</sup> Severino Cavalcanti, deputado do PP pernambucano, eleito presidente da Câmara dos Deputados em 15-02-2005. Presidirá a Câmara no biênio 2005-2006 (Nota do *IHU On-Line*).

10% mais barato, se elas não tiverem uma demanda para vender o seu produto. Então a questão do emprego e da ocupação depende muito mais das opções de políticas econômicas do que das opções políticas mais gerais, como, por exemplo, repartir os ganhos de produtividade, fazer com que o trabalho útil seja redistribuído na sociedade, via redução da jornada de trabalho, repartir todo o avanço tecnológico produtivo fantástico ocorrido nos últimos tempos. Até porque as experiências históricas recentes de países que adotaram essa postura, indicam por estudos que os resultados não foram os esperados.

***IHU On-Line - Em última instância, é preciso primeiramente discutir um projeto de desenvolvimento para o País?***

**José Dari Krein** – Sem dúvida nenhuma, eu acho fundamental a reforma sindical, mas também acho fundamental ela estar vinculada à discussão de um projeto para o desenvolvimento socioeconômico. E ele passa necessariamente pela mudança da política econômica atual, pela mudança da lógica com que está sendo enfrentada a questão do desenvolvimento pelo governo atual. A reforma tem que estar inserida em uma lógica geral de reencaminhamento da sociedade brasileira e o reencaminhamento da questão econômica e social tem que fazer parte disso.

***IHU On-Line - O senhor disse que, na Europa, as empresas não têm a liberdade de demitir como as daqui. Poderia exemplificar?***

**José Dari Krein** - A empresa tem regras para demitir, e o mínimo que se exige é que a empresa explique a demissão. Em alguns países, ela só pode demitir depois de ter informado ao órgão público e o órgão público ter concordado com este processo de demissão. A demissão pode ser por ordem tecnológica, pode ser por crise econômica, pode ser por disciplina, mas há possibilidade de o trabalhador questionar a opção da demissão feita pela empresa. Isso lhe dá maior estabilidade no emprego. A empresa não pode demitir a seu bel-prazer como ocorre aqui.

***IHU On-Line - No Brasil, essa liberdade empresarial surge com o FGTS? Pode-se dizer que ela é incomum?***

**José Dari Krein** – Exatamente. No Brasil, temos, na rescisão, a possibilidade de demissão por justa causa. Não existe coisa mais flexível do que isso. Essa situação não ocorre nos chamados países desenvolvidos, mas não é uma coisa geral. Na Ásia e na América, há outra lógica. Mas o que se pode dizer é o seguinte: há uma recomendação da Organização Mundial do Trabalho (OIT) por meio da Convenção 158, orientando os países membros a introduzirem mecanismos que inibam a dispensa motivada, porém o Brasil não aceita isso.

[\(Voltar ao índice\)](#)

**“O DEBATE SOBRE AS REFORMAS DEVE COINCIDIR COM UM PERÍODO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO”**

**Entrevista com Sidney Pascoutto**

*Sidney Pascoutto da Rocha preside o Conselho Federal de Economia (Cofecon). Entre outras atividades, o órgão sistematiza a atuação dos Conselhos Regionais de Economia e fiscaliza o exercício da profissão. Além disso, o Cofecon acompanha e debate as questões sociais e econômicas que afetam o País. É Pós-Graduado em Finanças Executivas pela Fundação Getúlio Vargas, Mestre em Planejamento Energético pela UFRJ, onde também se graduou em Economia. Foi Assessor das Pastorais Sociais da Conferência Nacional dos*