Globethics Repository



Precisamos de leis que contemplem relações de trabalho cada vez mais heterogêneas [We need laws that contemplate increasingly heterogeneous working relationships]

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	Pochmann,Márcio
Publisher	Instituto Humanitas Unisinos - IHU
Rights	With permission of the license/copyright holder
Download date	2026-11-10 07:02:55
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/162963

"PRECISAMOS DE LEIS QUE CONTEMPLEM RELAÇÕES DE TRABALHO CADA VEZ MAIS HETEROGÊNEAS"

Entrevista com Márcio Pochmann

Marcio Pochmann é professor do Instituto de Economia e pesquisador do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho da Unicamp. É Doutor em Economia pela mesma instituição, com a tese "Políticas do Trabalho e de Garantia de Renda no Capitalismo em Mudança. Publicou os livros ***Políticas do Trabalhbo e de Garantia de Rebda – O capitalismo em mudaça.*** *São Paulo: Editora São Paulo, 1995;* ***Trabalho sob fogo cruzado.*** *São Paulo: Editora Contexto, 1999;* ***e-trabalho.*** *São Paulo: Publisher Brasil, 2002;* ***Desenvolvimento, trabalho e solidariedade.*** *São Paulo: Cortez, 2002. Juntamente com Borges, A., publicou* ***A regressão do trabalho.*** *São Paulo: CES, 2002. Dele* ***IHU On-Line*** *publicou a entrevista intitulada "Nunca esteve tão longe a distância entre o País que podemos ser e o País que somos", na 98ª edição, de 26 de abril de 2004. Também publicamos o artigo "A reforma trabalhista e sindical do mercado", na 134ª edição, de 28 de março de 2004. Foi entrevistado por telefone.*

***IHU On-Line* – A reforma sindical e trabalhista é algo imperioso para a nossa realidade?**

Márcio Pochmann – O que há, de concreto, é um projeto de lei por parte do Governo Lula, indicando, apenas e tão-somente, a temática do âmbito sindical. Não há nada sobre a questão trabalhista de maneira geral, embora o Lula, ainda como candidato, tenha estabelecido como meta do seu governo uma reforma sindical e trabalhista, que seria originária de uma ampla discussão, por intermédio do Fórum Nacional do Trabalho. Ocorre que, nesses dois anos do seu governo, ele conseguiu apresentar um projeto de lei tão-somente na questão sindical, porque optou por dividir a reforma em duas partes: uma primeira seria a reforma sindical, e a outra, uma reforma trabalhista. Tenho dúvidas se esse projeto deverá ser objeto de votação, em função, inclusive, da situação de fragmentação da base do governo. Do ponto de vista operacional, não há um projeto de reforma sindical e trabalhista, embora essa questão, desde a transição do regime autoritário para o democrático, tenha sido, constantemente, objeto de discussão e polêmica. Eu, particularmente, parto do pressuposto de que já houve uma reforma sindical e trabalhista "branca", digamos assim: uma reforma que foi feita via mercado. Por conta disso, a proposição da reforma sindical e trabalhista terminou sendo um desafio, se de fato seria uma reforma do ponto de vista formal, à consolidação daquilo que hoje já é uma prática verificada no mercado de trabalho, inclusive pela forma com que operam as representações de interesses sindicais no Brasil, sejam patronais ou trabalhadores, ou se, de fato, seria uma reforma que apontasse para um sentido diferente daquilo que já está em curso no Brasil. Se verificarmos hoje como são as relações de trabalho, elas pouco podem ser comparadas com o que eram as relações de trabalho no início dos anos 1980, por exemplo.

***IHU On-Line* – Considerando a ocorrência dessa reforma "de mercado" quais seriam as mudanças que se colocariam como desejáveis?**

Márcio Pochmann – Precisaríamos trabalhar com uma reforma inclusiva, porque as proposições que estão em amplo debate, representam uma tentativa que vai em dois sentidos. De um lado, do ponto de vista mais do sindicato dos trabalhadores, pelo menos daqueles que defendem a reforma, porque existem os que são contra qualquer mudança, há a tentativa de uma volta ao passado, de reforçar as relações de trabalho assalariadas, já que essas são as bases do chamado novo sindicalismo, que é uma experiência do século XX, ou seja, temos representações de trabalhadores que são empregados, subordinados, por empresas. De outro lado, temos uma visão mais conservadora ou liberal-conservadora, que aponta para um

ambiente de desregulamentação do mercado de trabalho, com a tentativa de flexibilização da CLT para baixo, uma vez que a CLT é uma espécie de linha de proteção à exploração do trabalho. Ela estabelece um limite mínimo no que diz respeito a direitos trabalhistas, mas possibilita que sejam flexibilizados direitos para cima. Especificamente, quero dizer o seguinte: a legislação trabalhista define 44 horas semanais, mas não impede que haja jornada inferior a isso, desde que atenda ao âmbito dos demais direitos, como salário, etc. O que a CLT impede é uma flexibilização para baixo, isto é, direitos trabalhistas inferiores aos por ela estabelecidos. Isso significa dizer que, se essa visão fosse estabelecida, e houve tentativas nesse sentido, inclusive durante o governo Fernando Henrique, com o objetivo de flexibilizar a CLT, possibilitaria que os direitos trabalhistas fossem suprimidos via negociação coletiva, fazendo quase que letra morta à própria CLT. Essas são as duas visões. A minha preocupação fundamental é em relação a um projeto de país, porque a questão do trabalho, seja na representação dos interesses dos atores sociais, seja na regulação do mercado de trabalho, está diretamente relacionada a um projeto de País.

A CLT foi portadora de uma visão estratégica de futuro

A própria CLT, quando foi constituída, em 1943, fruto de várias medidas legais que ocorreram anteriormente, é um código de trabalho para as relações de trabalho assalariadas. O que havia nos anos 1930 e 1940 é que, a cada dez ocupados no Brasil, menos de dois eram assalariados. Então a CLT foi feita para um segmento ínfimo naquele momento. Mas como o Brasil tinha um projeto de desenvolvimento, que era a urbanização, a industrialização, o avanço do emprego assalariado, a constituição de uma sociedade salarial, a CLT se consolidou, ao longo do tempo, porque continha uma visão estratégica de futuro. As novas formas de trabalho, a ocupação, passaram necessariamente pelo emprego assalariado, cuja base da regulação era a CLT. Então, ela foi portadora de uma visão de futuro.

Qual é o projeto de país para os próximos 30 anos?

O que nos falta nesse momento, e eu já fiz esse questionamento a vários ministros, é saber qual é o projeto de país para as próximas três ou quatro décadas. Quando estamos tratando de alterar o marco regulatório do mercado de trabalho, precisamos olhar não para o ano e nem tendo em vista o que ocorreu nos últimos 15 anos. Precisamos olhar o Brasil dos próximos 30 anos. Que Brasil nós queremos? Que tipo de ocupação vai ser fortalecida? É assalariada, autônoma, são novas formas de ocupação? Portanto, a legislação precisaria prever isso, para ela ser portadora do futuro. Do contrário, nós corremos o sério risco de fazer reformas pontuais, modificações constantes, todos os anos, porque a regulação do mercado de trabalho não está tendo essa contribuição estratégica. Guardada a devida proporção, é o que ocorre na questão previdenciária. Todos os anos há reformas no Brasil, em geral para reduzir direitos, porque não foi constituído um projeto de país, no qual estaria a questão previdenciária. Em síntese, estamos longe de uma reforma sindical e trabalhista inclusiva que seja, em primeiro lugar, portadora do futuro e, em segundo lugar, capaz de dar condições de regulação do trabalho e de representação de interesses para uma série de atores e trabalhadores que estão de fora da CLT atualmente. Se analisarmos hoje, há uma expansão nas atividades não-assalariadas, como, por exemplo, a agricultura familiar, que não estão submetidas à CLT. Temos um avanço considerável de trabalhos cooperativados, de trabalhos autônomos, *freelancer,* etc. que estão completamente à margem da CLT. Nesse sentido, é fundamental uma reforma sindical e trabalhista que inclua o conjunto dos trabalhadores, não somente dos assalariados.

***IHU On-Line* – Temos como definir o que seria uma legislação moderna, cont emplando as mudanças no mundo do trabalho?**

Márcio Pochmann – Talvez se essa mesma pergunta fosse feita nos anos 1940 para os operadores do Direito e aqueles que estavam preocupados com a questão trabalhista, questionando qual seria o futuro do Brasil nos próximos 40 anos, não teria uma resposta clara. O futuro é uma invenção que o homem vai construindo, passo a passo, em uma longa caminhada. O projeto de país, não se sabe, evidentemente, como será daqui a 30 anos, mas se houver uma clareza de que precisamos ter um país mais justo, democrático e com relações de trabalho civilizadas, elas passam, em primeiro lugar, por serem reguladas pelo poder público e não pelo mercado. Em segundo lugar, passam por representações consistentes, inclusive porque a representação de instituições que representam interesses, constitui a base da democracia em um país, especialmente no Brasil, onde não temos tradição democrática. Que medidas fortaleceriam as instituições sindicais patronais e trabalhadoras? Quando olhamos o ambiente de trabalho, um a cada dois trabalhadores não está representado em organismos sindicais, não faz parte das relações de trabalho-emprego assalariado. O mundo caminha quase que inexoravelmente para relações de trabalho cada vez mais heterogêneas. O que foi objeto da construção do século XX, a sociedade salarial, tem dificuldade de se reproduzir justamente pelas enormes transformações no modo de produção capitalista: o surgimento de ocupações que se vinculam muito mais à concepção do que à execução, a sociedade do conhecimento, da informação, e assim por diante. Em última análise, uma sociedade de serviços, e não mais uma sociedade industrial.

A necessidade de um marco regulatório

Nesse sentido, trabalho com a hipótese de termos um marco regulatório do mercado de trabalho que dê conta de situações muito heterogêneas. Quando olhamos o Brasil, percebemos que o trabalhador autônomo e o vendedor ambulante das grandes cidades representam uma situação que não vai desaparecer e possivelmente tende a se consolidar. Esse é um trabalhador que está submetido a uma exploração enorme. Ele trabalha longas jornadas, tem uma incerteza de ganhos, não tem proteção social. Que estatuto do trabalhador autônomo precisaria ser reconhecido para que essas formas de trabalho pudessem participar da regulação pública do trabalho? A mesma coisa é a agricultura familiar. Não vai acabar, vai durar por muito tempo e ainda absorvendo uma quantidade expressiva de trabalhadores, de famílias, no Brasil. Que medidas podem dar conta da proteção e regulação desse conjunto? E o mesmo ocorre com trabalhadores cooperativados e outras formas de trabalho. É fundamental constituir uma reforma sindical e trabalhista que inclua as diferentes formas de manifestação do trabalho, guardando suas especificidades. Do contrário, é impossível acreditar que apenas um marco regulatório, via assalariamento, seja capaz de dar sustentação para situações de trabalho cada vez mais heterogêneas.

***IHU On-Line* – Isso implicaria a quebra da unicidade sindical?**

Márcio Pochmann – No meu modo de ver, não há unidade sindical no Brasil. O que existe é uma unidade por categoria profissional. Mas isso não representa a unicidade dos sindicatos, porque temos vários exemplos de pluralidade sindical no Brasil, quando olhamos a unidade produtiva, empresa, ou ramo de produção. A Unisinos, por exemplo, tem vários sindicatos de trabalhadores, possivelmente: o sindicato dos professores, dos funcionários, das secretárias, dos economistas, dos engenheiros, etc. Não há o sindicato único da Universidade, seja privada, seja comunitária, seja pública. Há um equívoco, quando se diz que estaríamos transitando da unicidade para a pluralidade sindical. A pluralidade já é praticada no Brasil, porque a forma de

concessão da unidade é uma unicidade em que concede um monopólio de representação ao sindicato por categoria profissional. Só que a base da organização laboral e produtiva é por ramo de produção. Nos ramos de produção, no setor de produção, não temos unicidade, temos pluralidade.

***IHU On-Line* – O senhor está convencido de que as reformas não progredirão nesse governo?**

Márcio Pochmann – Não que eu esteja convencido. Estou apenas trabalhando com os elementos que têm sido apresentados. O governo federal tem uma enorme dificuldade de tocar reformas que foram concebidas no início da gestão, como foi o caso da reforma previdenciária e da reforma tributária. Estamos no terceiro ano de governo e essas reformas não foram consolidadas, assim como há medidas que seriam, para o governo Lula, no seu entendimento, mais estratégicas do que a reforma sindical e trabalhista. Como é um tema muito polêmico, que causa enormes divisões sociais, temo que essa medida, esse projeto de lei possa ficar para o segundo mandato, caso ele venha a ocorrer. Acho difícil que ele seja aprovado, mas não é impossível.

***IHU On-Line* –O senhor acha que o chamado mundo do trabalho está preparado para fornecer subsídios e inflexões que construam novas relações?**

Márcio Pochmann – Inegavelmente. Qualquer transição de um modelo para outro, observando a realidade internacional, são experiências que se dão pelo menos em algumas condicionalidades que não sei se estão claras no Brasil. Olhando a experiência de reformas sindicais e trabalhistas do século XX, vemos mudanças importantes na Alemanha, na Itália e na França, após o fascismo. Foram medidas tomadas imediatamente depois do segundo pós-guerra, assim como nos anos 1950, a reforma sindical e trabalhista no Japão, e mesmo, mais recentemente, nos anos 1970, início de 1980, a transição para o regime democrático em Portugal e na Espanha, quando ocorreram reformas amplas, importantes. Nos anos 1980 e 1990, foram realizadas algumas reformas pontuais, muito mais estimuladas pelas agências multilaterais internacionais que defendem a flexibilização do mercado de trabalho. Medidas pontuais têm sido tomadas e no Brasil, inclusive, isso ocorreu.

No Brasil não há um projeto pronto com a visão de início, meio e fim

É claro que a mudança mais ampla tem dificuldade de se estabelecer justamente porque, em primeiro lugar, os atores apoiariam medidas nesse sentido quando soubessem que estaria claro um projeto amplo, que daria uma visão com começo, meio e fim. É difícil acreditar que alguém assine um cheque em branco sem saber o valor, para que serve, e assim por diante. Percebo que, no Brasil, não há um projeto pronto com a visão de início, meio e fim. O fato de ter sido realizado o Fórum e ter saído do zero, gerou uma dificuldade de constituir um consenso. Seria muito mais importante que o governo federal tivesse oferecido já um projeto pronto, do ponto de vista de uma visão do todo, para que pudesse ser considerado, avaliado, modificado no interior do Fórum, para que daí se fosse consolidando essa convergência. Não há um projeto que dê a visão do todo. Certamente, os atores ficam receosos em apoiar algo de que não sabem os resultados finais. Em segundo lugar, o ambiente econômico sempre foi fundamental para uma mudança ampla no sistema de relações de trabalho, porque, quando não está consagrado o crescimento econômico contínuo e elevado, cria a imagem de que uma reforma pode gerar uma equação de soma negativa. Os trabalhadores ou os empresários podem vir a perder com a reforma, porque não está garantido o crescimento econômico. Deve ser uma equação de soma positiva, em que todos ganhem. Talvez uns ganhem mais do que outros, mas não pode haver

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". Graduou-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 Lepoldo: 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