

GORIS, Paul. *The legal aspects of swaps – An analysis based on economic substance*. London: Legal Editor Max Foster, 1996.

HIGUCHI, Hiromi. *Boletim IR*, Rio de Janeiro: IR Publicações, n. 04/99

MOSQUERA. *Tributação no mercado financeiro e de capitais*. São Paulo: Dialética, 1998.

ROLIM, João Dácio. Os efeitos fiscais perante o imposto de renda e o imposto sobre operações de crédito referente a mútuo e o conceito de aplicação financeira (Hedge). *Revista da Associação Brasileira de Direito Tributário*. Belo Horizonte: Del Rey, n. 3, 1999.

O PAPEL DO SINDICATO NA FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Vanessa dos Reis Pereira

O Estado moderno enfrenta uma situação de crise, como resultado da crescente desigualdade social. Há uma clara injustiça nas relações sociais, agravada por instituições jurídicas e políticas freqüentemente anacrônicas, incapazes de dar contribuição efetiva para inverter esse quadro.

O crescente desemprego, o subemprego, a ampliação da economia informal, o acesso precário à educação e ao conhecimento, o impacto das novas tecnologias e o enfraquecimento político das organizações sociais constituem a conjuntura político-social do País. Essa realidade de grandes diferenças sociais está a exigir o implemento tanto de políticas sociais como de normas jurídicas eficazes, para a promoção de uma ordem mais justa. Cabe, então, à Ciência do Direito estudar mecanismos institucionais, normas jurídicas e hermenêuticas capazes de promoverem condições de busca de uma sociedade mais harmônica.

Um dos fundamentais fatores da crise socioeconômica é a diferença social causada pela acumulação de riqueza de alguns baseada na exploração de trabalho de outros.

O Direito do Trabalho é o ramo da ciência jurídica que procura amenizar as contradições entre o capital e o trabalho, regulando as relações jurídicas laborais do processo produtivo, tendo em vista a proteção de um dos pólos dessa relação, que é o trabalhador. Essa proteção surgiu da falsa igualdade entre as partes, no momento contratual que degenerou na exploração do fraco pelo forte.

Outra forma de proteção e fortalecimento dos trabalhadores é o sindicato. A razão da sua existência é o vínculo de união e solidariedade entre os trabalhadores que buscam melhores condições sociais, econômicas e laborais.

É função fundamental do sindicato representar os interesses de sua categoria, bem como lutar pela dignidade no trabalho, por meio de reivindicações e negociações coletivas junto aos órgãos administrativos, legislativos ou jurídicos.

Com a dinâmica da mudança dos meios de produção, pelo sistema capitalista globalizado, muito se alterou o ambiente das relações de trabalho. Para que a norma jurídica trabalhista continue tendo eficácia social é preciso rever o sistema jurídico-laboral vigente.

Surge como proposta a flexibilização – palavra que possibilita vários tipos de interpretação de acordo com determinadas ideologias. Um dos mecanismos de controle e imposição de limites que chamamos de flexibilização é o sindicato. Cabe a ele representar sua classe e ser instrumento de negociação, mudança social e representação democrática, de forma que a transformação proposta pela flexibilização seja coletiva.

Os sindicatos, porém, passam por uma crise de identidade:

“Costuma-se dizer, com razão, que ‘é melhor flexibilizar com o sindicato do que sem ele’. Mas o problema é – mais uma vez – a outra metade do discurso: que tipo de flexibilização será esta, se não se cuidar paralelamente de fortalecer a ação sindical? Sem isso, o tiro pode sair pela culatra: o sindicato não estará minimizando a precarização, mas ajudando a legitimá-la.”¹

Dessa forma, é imprescindível a busca de identidade e fortalecimento dos sindicatos para que sua contribuição no processo de flexibilização seja decisivo. E, no Direito do Trabalho, a flexibilização deve ser trabalhada de forma responsável para que não se reduza e precarize ainda mais as relações de trabalho.

Ao longo dos anos, muito se tem discutido sobre os rumos da sociedade numa conjuntura na qual a crise econômica é crescente, o desemprego é alarmante e as diferenças sociais aumentam a cada dia.

Uma das grandes questões é o acesso limitado do homem aos meios de produção. Cria-se, então, um antagonismo. De um lado, o detentor do meio de produção que é quem acumula a riqueza – o empregador. De outro, aquele que só tem disponível a sua força produtiva – o empregado.

Durante séculos, desde o início da história do homem, o trabalhador se submeteu às mais precárias condições de trabalho, como jornadas longas, ambientes penosos, insalubres e perigosos, exploração do trabalho infantil e da mulher e remunerações pífias. Com a Revolução Industrial essa situação se agravou, a maquinização do processo de produção desempregou muitos e exigiu mais dos que manuseavam a maquinaria. A miséria e a insatisfação cresciam.

Como as fábricas aglomeravam os trabalhadores, a convivência e o grande descontentamento foram gerando um espírito de união e solidariedade no ambiente de trabalho. Por causa das longas jornadas de trabalho, tinha-se mais contato com o colega de profissão do que com a própria família. Formou-se uma consciência coletiva de que, reunidos, os trabalhadores poderiam se tornar mais fortes e reivindicar melhores condições de trabalho. Nessa época de liberalismo econômico, proibidas eram as associações, mas inevitáveis. Surgiu, então, o sindicato.

O sindicato passou a ser a forma de organização de trabalhadores de uma mesma categoria profissional, em espírito de união e solidariedade, com objetivos econômicos e interesses sociais em comum. Os trabalhadores passaram a se organizar e delimitar seu campo de luta e de conquistas. Lutaram também pelo reconhecimento do direito de associar-se.

Foram fatores importantes para a regulamentação das relações e condições de trabalho pelo Estado: as lutas de classes do século XIX, como o luddismo e o cartismo; as revoluções de 1848 e 1871, na França e na Alemanha; em 1848 a publicação do Manifesto Comunista, de Karl Marx e Friedrich Engels, denunciando as precárias condições de trabalho e chamando os trabalhadores a se unirem. A auto-regulamentação feita por algumas entidades corporativas ante-

1 VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – O direito do trabalho no limiar do século XXI, *Revista LTr*, São Paulo, 63, 7/855, jul. 1999.

cipando o papel do Estado para apaziguar os conflitos internos, bem como a Encíclica *Rerum Novarum*, de 1981, do Papa Leão VIII, que condenava a exploração do empregado, a livre concorrência e a miséria; e as discussões, reuniões, mobilizações e greves dos operários.

A ausência de proteção legislativa ao trabalhador, presente no Estado liberal, que se ocupava apenas com a manutenção da ordem pública, deu lugar à normatização jurídica das relações trabalhistas, amenizando as contradições entre o trabalho e o capital. E reconhecendo o direito do trabalhador de se associar.

Após a Primeira Guerra Mundial, em 1919, foi assinado pelos países vencedores o Tratado de Versalhes, que instituiu a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Criada com o objetivo de incentivar o estabelecimento de condições humanas de trabalho e dignificar o trabalhador, teve um importante papel na internacionalização das normas do Direito do Trabalho.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, no seu art. XX, garante ao trabalhador o direito de se associar. “Todo homem tem direito à liberdade de reunião, e associação pacíficas”, “ninguém poderá ser obrigado a fazer parte de uma associação”; e, no art. XXIII: “Todo homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para a proteção de seus interesses”.

E a 26ª Conferência do OIT, realizada em 1944, reconheceu o efetivo direito às organizações coletivas, na Convenção de n. 87, sobre a liberdade sindical e a proteção ao direito sindical. Mais tarde, a Convenção de n. 98 a complementou, tratando do direito de organização e de negociação coletiva. A Convenção de n. 87 não foi ratificada pelo Brasil, já que exigia modificação na legislação que manteve a unicidade sindical na Constituição Federal de 1988, em seu art. 8, II; porém, a Convenção n.98 foi ratificada, fomentando a negociação coletiva.

No País, a Constituição republicana de 1891 assegurou somente o direito de associação (art. 72, § 8º). A sindicalização só foi regulamentada em 1931 pelo Decreto n.19.770, porém estabelecia que o sindicato deveria ser neutro, sem preocupações políticas, só profissionais. Pregava também a unicidade sindical.

A Constituição Federal de 1988 diz, em seu art. 5º, inciso XVII, que “é plena a liberdade de associação profissional ou sindical”. E no art. 8º, inciso III, assegura que “ao sindicato cabe a defesa dos interesses coletivos ou individuais da categoria”.

Também garante, em seu art. 37, VI, a sindicalização do servidor público civil, antes proibida pelo art. 566 da Consolidação das Leis do Trabalho.

O art. 513, “a”, da CLT estabelece que o sindicato tem a prerrogativa de

“representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida”.

Para isso, é importante que seja representativo, que as discussões sejam constantes e abrangentes, e as assembleias gerais participativas. As decisões e deliberações não devem ser oriundas da diretoria. É importante que o trabalho de base seja freqüente e traga resultados. Só assim a vontade do sindicato será a tradução da vontade do trabalhador.

Uma das grandes conquistas do sindicato foi a obtenção da participação obrigatória nas negociações coletivas na Constituição Federal de 1988 (art. 8º, inciso VI). No momento em que o sindicato participa de negociações coletivas, ele afirma o seu poder político e exerce a faculdade que lhe foi atribuída no sentido de resolver problemas e de melhorar as condições de vida dos trabalhadores.

Analisando as bases do Direito do Trabalho quando foi criado, percebem-se normas rígidas e princípios fundamentais que inspiram o sentido das normas trabalhistas.

“É sabido que a liberdade de contratar, advinda da falsa igualdade entre as partes, degenerou na exploração do fraco pelo forte. E o Estado, que se portava como mero espectador da iniciativa privada, foi chamado a intervir nas relações jurídico-laborais, com novos princípios, editando uma legislação trabalhista imperativa e outorgando-se direitos indisponí-

veis, decorrentes da necessidade de proteção social. E, ao mesmo tempo, evitando as lutas de classe, enfraqueceu a autonomia coletiva que pressupõe organizações sindicais independentes. O Estado envolveu-se nas relações laborais, tornando-se um de seus protagonistas, ao lado dos empregados e trabalhadores”.²

O objetivo desses princípios é a tutela do trabalho e a proteção do economicamente mais fraco. Para buscar uma igualdade entre partes em condições bem diferentes seria preciso adotar regras que tratassem desigualmente os desiguais. Adota-se, então, o princípio *in dubio pro misero*, segundo o qual, se houver dúvida na interpretação da norma, deve o juiz se decidir em favor do trabalhador. Observa-se também a utilização da regra mais benéfica, no caso de concorrência de leis, ao trabalhador e a regra da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

No entanto, houve uma profunda mudança nos meios de produção e nas relações de trabalho. O sistema continua o mesmo (capitalista), mas se globalizou e revestiu-se com uma nova face que tem sido chamada de Neoliberalismo. A tecnologia avança, os robôs imitam os nossos gestos, os computadores gerem e dirigem a nossa vida. A máquina substitui o trabalhador. Milhares de empregos desaparecem ou se precarizam. A crise econômica persiste e se agrava. As decisões políticas são tomadas agora por fortes grupos econômicos. A lógica continua a ser a do capital, mas ele se internacionaliza e se torna mais dominador.

Os meios de comunicação se aprimoram e potencializam o seu alcance. Sua importância é tão evidente que as empresas que os detêm são também detentoras do poder político e econômico. A manipulação e o direcionamento de opiniões é constante. A ordem é a alienar as pessoas das questões importantes e impedir uma visão crítica a respeito de questões políticas, econômicas e sociais.

2 BARROS, Alice Monteiro de. Noções de direito sindical. In: *Curso de direito do trabalho*, v.3.

O desemprego alastra-se geometricamente.

“Um dos mais graves problemas do Primeiro Mundo, e que se alastra pelo Segundo e Terceiro é o persistente, contínuo e aparentemente incontrolável aumento do desemprego. Em todas as economias os estudiosos apontam para um desemprego estrutural e não meramente conjuntural. O modelo da industrialização ou reestruturação não favorece a criação de empregos, ao contrário, o que se vê é a diminuição de postos de trabalho, apesar da paradoxal realidade do aumento da produtividade.

A questão colocou-se para o direito do trabalho de forma dramática. O contrato de trabalho clássico, sem duração determinada, com ânimo de permanência e perspectiva de estabilidade ou garantia de emprego, está a cada dia mais ameaçado pelo aumento das facilidades da demissão individual ou coletiva, bem como pelas formas atípicas de contratação, que se caracterizam pela precariedade.”³

Diante dessa situação de crise, as relações de trabalho ficam fragilizadas. Crescem o trabalho informal e a terceirização. A política para a manutenção do trabalho é a *qualidade total*. O individualismo, a luta pela permanência no emprego e a competitividade quebram a espinha dorsal do sindicato: a união e a solidariedade. O poder de reivindicação da classe operária se reduz e o poder de greve se torna débil. A lógica passa a ser uma luta não por melhores condições de emprego e distribuição de renda mais ampla, e sim pelo emprego.

“O emprego vai-se tornando parcial; a segurança cede espaço à instabilidade; a regulação geral tende a se individualizar. Em lugar de lei, o ajuste, em vez da imperatividade, a renúncia. Mesmo a norma mais favorável pode ser vencida pela vontade.”

3 ROBORTELA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno direito do trabalho*.

“Nasce a teoria da flexibilização, curiosamente sintonizada com a nova maneira de produzir: para os bens duráveis, previsíveis e pouco mutáveis de antes, relações rígidas, confiáveis e duradouras; para os bens descartáveis, imprevisíveis e mutantes de hoje, vínculos frágeis, flexíveis, descartáveis... Instala-se o que alguém chamou de modernização conservadora. Em poucas palavras o contrato se preconiza.”⁴

Diante desse quadro sociopolítico-econômico, o Direito, como instrumento de luta por uma sociedade mais justa e harmônica, precisa encontrar mecanismos legais e de interpretação para que a nova ordem econômica não inverta ou mascare os princípios fundamentais de proteção ao mais fraco.

A flexibilização e sua proposta inovadora pode ser vista de várias maneiras:

“Pode-se, é claro, flexibilizar desregulamentando, quando a lei se vai, deixando um vazio. É o caso da estabilidade decenal.

Mas também se pode, ao contrário, flexibilizar regulamentando, quando uma nova lei passa a tratar de outro modo a questão. Exemplo é o trabalho temporário.

Pode-se flexibilizar interpretando, quando os próprios tribunais atenuam a lei. É o caso do enunciado n. 330/TST, ao permitir a terceirização para serviços de limpeza.

Também se flexibiliza fiscalização, como aconteceu há pouco tempo em Minas, onde um hospital em crise se livrou da autuação prometendo parcelar os salários em atraso.

4 VIANA, Márcio Túlio. Direito do trabalho e flexibilização. In: BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*.

De resto, na prática, há também a flexibilização selvagem, à margem da lei. É o caso dos camelôs, quase sempre empregados, mas rotulados de autônomos.”⁵

A questão é confrontar a flexibilização e o direito dogmático de tal forma que os valores e preceitos que o justificam não quebrem sua autonomia científica.

Luiz Carlos Amorim Robortella define a flexibilização do direito do trabalho como

“o instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante intensa participação dos trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social”.⁶

A terceirização passa a ser o mecanismo legalizado para precarizar. A empresa continua utilizando a mão-de-obra do trabalhador, porém se livra dos encargos empregatícios e tributários com ela relacionados.

“Seja apenas terceirizando, seja também automatizando, a empresa se liberta de boa parte da mão-de-obra, gera (com isso) desemprego e subemprego, e conquista (também com isso) mais poder, não só para contratar como para dirigir e para negociar, mesmo em nível coletivo.”⁷

5 VIANA, Márcio Túlio. Direito do trabalho e flexibilização. In: BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*.

6 ROBOTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.

7 VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – O direito do trabalho no limiar do século XXI. *Revista LTr*, v. 63, jul. 1999.

Não deve a flexibilização ser um estímulo ao crescimento do mercado informal, despido de proteção das leis trabalhistas. Não deve servir de incentivo para o crescimento do trabalho autônomo, mas explorado por grandes empresas e empregadores astutos.

Também deparamos com o grande perigo da atual política do empregador em relação ao empregado: a busca da *qualidade total* e a constrição para aumentar o ritmo de trabalho. A competição cresce entre os trabalhadores e quebra-se o espírito de solidariedade. O trabalho que deveria ser feito em horas-extras é embutido na jornada normal, a fim de evitar novas contratações.

Dessa forma, questiona-se: o desemprego é *conseqüência* desse sistema que cada vez mais gera não só pobres, mas excluídos socialmente, ou o sistema utiliza o desemprego para sobreviver?

A flexibilização do direito do trabalho deve levar em conta que, embora seu papel seja regular a relação jurídica entre dois sujeitos, a proteção de um dos pólos da relação – o trabalhador – é o diferencial que justifica a sua existência.

A discussão sobre a flexibilização passa por vários compartimentos do direito do trabalho, como o direito individual, o direito coletivo e o direito tutelar. Procuram os empregadores os meios que possibilitem tanto a mobilidade interna quanto a mobilidade externa.

Quanto à mobilidade interna, o objetivo é a formação de profissionais aptos a realizar múltiplas funções. Também planeja-se a redução da jornada de trabalho acompanhada pela redução dos salários e amparada pela negociação coletiva. Outro aspecto é o sistema de compensação, que de semanal passaria a ter períodos mais longos como a quinzena, o mês ou o trimestre.

No que se refere à mobilidade externa, os empregadores debatem por maior liberdade para controlar e despedir trabalhadores. A intenção é aumentar os contratos atípicos e, até mesmo, a possibilidade de extinção do contrato, como já acontece em alguns países.

Deve-se salientar que esses novos mecanismos só flexibilizam, na realidade, para o empregador. Diminuem-se os custos, os encargos, e aumentam os

lucros e a produção. Todas essas medidas que, de um lado, aumentam a produtividade e a qualidade, de outro desamparam o trabalhador.

A flexibilização precisa ter limites. Não pode ser instrumento para agravar a exclusão social, a miséria e a falta de perspectiva no mundo do trabalho.

Os limites políticos devem ser observados, “pois se a democracia fez nascer a proteção (com o sufrágio universal, a classe trabalhadora pôde pressionar políticos), a flexibilização tende a se expandir nos regimes autoritários (foi o que aconteceu na América Latina)”.⁸

As normas constitucionais devem garantir a proteção ao economicamente mais fraco e ser inspiração legislativa para o legislador ordinário. Os direitos do trabalho passam a ter característica de direitos fundamentais.

“O nó da questão está em definir se o direito do trabalho, em sua dogmática, pode abrir espaço para esse novo liberalismo, que propõe a flexibilização das estruturas normativas existentes, para imprimir-lhes eficácia.”⁹

Outra limitação importantíssima à flexibilização deve ser a atuação sindicatos. A participação sindical, obrigatória na negociação coletiva, deve, acima de tudo, defender os interesses econômicos e sociais do trabalhador.

Percebe-se, então, a relevância que possui o sindicato no processo de flexibilização do Direito do Trabalho. No momento em que o sindicato participa de negociações coletivas, ele afirma o seu poder político e exerce a faculdade que lhe foi atribuída no sentido de resolver problemas e de melhorar as condições de vida dos trabalhadores. No entanto, no individualismo crescente, o consumismo determinado pelo sistema, a insegurança no emprego, os contratos precários e o desemprego determinam a conjuntura socioeconômica em que esta inserido o sindicato. Faz-se com que o espírito de solidariedade e busca de

8 VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – O direito do trabalho no limiar do século XXI. *Revista LTr*. São Paulo, v. 63, jul. 1999.

9 ROBOTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno direito do trabalho*.

melhores condições socioeconômicas para a categoria percam a sua força, enfraquecendo a luta coletiva. Assim, o sindicato dos trabalhadores perde o seu poder político e a sua força de barganha.

A realidade dos sindicatos, especialmente em nosso país, é o alto índice de desfiliação e a participação cada vez menor em decisões importantes.

“A crise individual agrava a do coletivo: o sindicato já não luta para crescer, mas para sobreviver. E também o seu enfraquecimento tende a ser estrutural, na medida em que o são os fatores que o geram: instabilidade, precarização, desemprego.

Ao defender a autonomia privada coletiva, ambos os atores sociais consideram – cada um a seu modo – a fragilização dos sindicatos profissionais, imposta não só pelo modelo econômico, mas por uma série de outros fatores – como as dimensões continentais do País, a baixa escolaridade e a falta de politização dos trabalhadores.

Mas exatamente por ser assim – e aí está a diferença – as lideranças dos trabalhadores não pedem apenas a adoção do pluralismo sindical, ou o fim da contribuição obrigatória. Lutam também por uma legislação que puna os atos anti-sindicais, facilite o ingresso do sindicato na empresa, imponha formas de co-gestão, reduza a instabilidade no emprego e não reprima – direta ou indiretamente – a ação coletiva. Essa parte do discurso é minimizada ou simplesmente esquecida pelos ideólogos do neoliberalismo.”¹⁰

Para pactuar é preciso ser forte, para impor condições. A flexibilização não pode ser motivo de aumento das diferenças sociais. Deve ela ser aplicada de modo a abrandar a difícil realidade social e econômica, imprimindo eficácia e justiça à norma jurídica.

10 VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – O direito do trabalho no limiar do século XXI. *Revista LTr*, São Paulo, v. 63, jul. 1999.

É importante também redefinir o papel do Estado e da norma jurídica como instrumento de proteção ao trabalho. A implantação de políticas sociais garantidoras de requisitos básicos para a dignidade humana, como saúde, educação, moradia, alimentação, lazer e trabalho, são essenciais para fortalecer os grupos sociais.

O Brasil já aplica a flexibilização de várias formas. A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, VI, determina a “irreduzibilidade do salário salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”. Para discutir uma questão de suma importância como o salário é preciso que os sindicatos estejam bem preparados.

Outro exemplo é o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), que facilitou as demissões e reduziu a antiga estabilidade dos trabalhadores.

“E temos ainda: as leis terceirizantes, especialmente a de n. 6.019/74, do trabalho temporário; o contrato de estágio, permitindo a subordinação sem vínculo (Lei n. 6.494/77); a redução salário-jornada, via ajuste coletivo (Lei n. 4.923/85); a isenção, para a microempresa (Dec. n. 90.880/85), de várias exigências da CLT; e a descaracterização do transporte como salário, quando fornecida no trajeto casa-trabalho – casa (Lei n. 7.418/87).”¹¹

Para que a flexibilização das normas trabalhistas seja eficaz é preciso mudar o cenário social e político em que ela será inserida. Melhores salários, aumento da importância da negociação coletiva, a redução da informalidade e contratos atípicos, bem como atitude rígida no cumprimento de leis de proteção, são fatores que favorecem a implantação da negociação.

O objetivo da flexibilização deve ser abrandar a difícil realidade social e econômica, imprimindo eficácia e justiça à norma jurídica.

11 VIANA, Márcio Túlio. Direito do trabalho e flexibilização. In: BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARACHO, José Alfredo de Oliveira. Hermenêutica constitucional. *Revista da Faculdade de Direito da UFMG*. Belo Horizonte (s.d.)

BARROS, Alice Monteiro de (Coord.). *Curso de direito do trabalho*. Estudos em Memória de Célio Goyatá. São Paulo: LTr, 1997. v. 1 e 2.

BOBBIO, Norberto. *Liberalismo e democracia*. São Paulo: Brasiliense, 1995.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. 26. ed. São Paulo: LTr, 2000.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*.

BURDEAU, Georges. *Droit constitutionnel et institutions politiques*. 12. ed. Paris: Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1996.

CAMERLYNCK, G. H. *Droit du travail; le contrat de travail*. Paris: Dalloz, 1982.

DELGADO, Maurício Godinho. O direito do trabalho no universo jurídico contemporâneo. *Jornal Trabalhista*. Brasília 18/11/91, Ano VIII, N. 377.

HOBSBAWN, Eric. *A era dos extremos – O breve século XX*. São Paulo: Companhia das Letras, 1997.

HORTA, Raul Machado. *Estudos de direito constitucional*. Belo Horizonte: Del Rey, 1995.

LA CUEVA, Mario De. *Derecho processual del trabajo*. 2. ed. México: Porrúa, 1997.

LYRA FILHO, Roberto. *Direito do capital e direito do trabalho*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1982.

MAGANO, Octavio Bueno. *As novas tendências do direito do trabalho* (Dissertação para Concurso à Livre Docência na Faculdade de Direito da USP. São Paulo: Saraiva, 1973).

MARQUES, Heloisa Pinto. Flexibilização do direito do trabalho no Brasil. *Revista LTr*; São Paulo, v. 54, n. 12, dez./1990.

MAYNES, Eduardo Garcia. *Introducción al estudio del derecho*. México: Porrúa, 1971.

MIRANDA, Jorge. *Manual de direito constitucional*. Coimbra: Coimbra, 1988, v. 3.

MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1991.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1992.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Curso de derecho laboral*. Montevideú: Acali, 1978.

_____. La juridicidad del derecho del trabajo. *Derecho Laboral*. Montevideú, n. 136, out./dez. 1984.

REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. São Paulo: Saraiva, 1980.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *A estabilidade do trabalhador na empresa*. São Paulo: Korifino, 1970.

SILVA, Antônio Álvares da. *Proteção contra a dispensa na nova Constituição*. Belo Horizonte: Del Rey, 1991.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 6. ed. São Paulo: RT, 1990.

STUCKA, P. Ivanovich. *Direito e luta de classes*. São Paulo: Acadêmica, 1988.

VIANA, Márcio Túlio. *Direito de resistência*. São Paulo: LTr, 1996.

_____. Flexibilização do direito do trabalho. In: BARROS, Alice Monteiro de. (Coord.) *Curso de direito do trabalho*. Estudos em Memória de Célio Goyata. São Paulo: LTr, 1997, v. 1.

_____. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – O direito do trabalho no limiar do século XXI. *Revista LTr*, v. 6 3, 7/885, 1999.

VON IHERING, Rudolf. *A luta pelo direito*. Rio de Janeiro: Organização Simões, 1953.

HISTÓRICO DO TRABALHO DO PRESO NO MUNDO

Ludmila Mendonça Lopes Ribeiro

O trabalho prisional é decorrente da idéia de que o cárcere deve reproduzir todas as condições da vida social livre. Nesse sentido, as práticas laborativas são vistas como uma forma de consolidar o princípio de humanização da pena, colocando-a como meio de reeducar o indivíduo e torná-lo apto para o retorno à vida civil. Tal questão é implementada no ambiente carcerário em decorrência das exigências da revolução burguesa e do modo de produção capitalista, movimentos que colocam a prisão como *locus* produtivo para a mesma sociedade que segregou os criminosos em tais locais.

A materialização da empresa modificadora de indivíduos, proposta por Foucault, sociólogo que estudou os princípios básicos da disciplina que deve orientar o cumprimento da pena privativa de liberdade, ocorre com a instituição de políticas penais de recuperação do criminoso, as quais se explicitam quando a prisão se transforma em penitenciária.

A penitenciária é, conforme Paixão (1986: 20), uma instituição correccional em que indivíduos moralmente deficientes redescobrem, pela experimentação do sofrimento da privação e, principalmente, de trabalho, um sentido não intuído de integridade moral.

Por política penal de recuperação entende-se o conjunto de princípios orientadores e constitutivos da definição do crime e da administração da pena. Assim, ela tem por objetivo disciplinar os marginais infratores, de maneira que possam retornar ao convívio social com uma vida regrada e sem perigo para os demais membros da sociedade.