

**Biblioteca Digital da Câmara dos Deputados**

Centro de Documentação e Informação

Coordenação de Biblioteca

**<http://bd.camara.gov.br>**

"Dissemina os documentos digitais de interesse da atividade legislativa e da sociedade."



# **TRABALHADORES DOMÉSTICOS: FÉRIAS E "DIARISTAS".**

*Gisele Santoro Trigueiro Mendes*  
Consultora Legislativa da Área V  
Direito do Trabalho e Previdência Social

**ESTUDO**

**ABRIL/2001**



Câmara dos Deputados  
Praça dos 3 Poderes  
Consultoria Legislativa  
Anexo III - Térreo  
Brasília - DF

## ÍNDICE

<b>I – APRESENTAÇÃO .....</b>	<b>3</b>
<b>II – DAS FÉRIAS .....</b>	<b>4</b>
<b>2.1. A DURAÇÃO DAS FÉRIAS ANUAIS REMUNERADAS .....</b>	<b>4</b>
<b>2.2. AS FÉRIAS PROPORCIONAIS (INDENIZAÇÃO PELO ANO INCOMPLETO DE VIGÊNCIA DO CONTRATO) .....</b>	<b>5</b>
<b>III – DAS “DIARISTAS” .....</b>	<b>6</b>
<b>IV – CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>7</b>

© 2001 Câmara dos Deputados.

Todos os direitos reservados. Este trabalho poderá ser reproduzido ou transmitido na íntegra, desde que citados o(s) autor(es) e a Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados. São vedadas a venda, a reprodução parcial e a tradução, sem autorização prévia por escrito da Câmara dos Deputados.

## TRABALHADORES DOMÉSTICOS: FÉRIAS E “DIARISTAS”.

*Gisele Santoro Trigueiro Mendes*

### I – APRESENTAÇÃO

---

O trabalho doméstico sempre enseja dúvidas quanto à aplicação de determinados direitos. O texto em apreço aborda, em um primeiro momento, duas discussões muito recorrentes sobre as férias dos domésticos: a questão sobre a duração desse descanso anual remunerado (se de trinta dias corridos ou de vinte dias úteis) e a questão relativa ao direito, ou não, às férias proporcionais, em caso de rescisão contratual. Em um segundo momento, o presente artigo ocupa-se da discussão sobre a caracterização, ou não, do vínculo empregatício das empregadas conhecidas como “diaristas”.

Após anotar as dissidências doutrinárias e jurisprudências, pontuando, em cada caso, qual a tendência majoritária de entendimento, o artigo, em “Considerações Finais”, avalia a possibilidade de superação das controvérsias jurídicas por meio de ato da ordem legislativa. Todavia incita à reflexão sobre a conveniência socioeconômica, até mesmo para os próprios trabalhadores domésticos, de medidas nesse sentido.

## II – DAS FÉRIAS

### 2.1. A DURAÇÃO DAS FÉRIAS ANUAIS REMUNERADAS

O direito às férias anuais remuneradas restou assegurado aos domésticos pela Lei nº 5.859/72: férias com a duração de vinte dias úteis, após doze meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família (Art. 3º). O seu decreto regulamentar (Decreto nº 71.885/73) estabeleceu que, “excetuando o Capítulo referente a férias, não se aplicam aos empregados domésticos as demais disposições da Consolidação das Leis do Trabalho” – C.L.T. (Art. 2º).

Na época, a C.L.T. estabelecia para os empregados em geral a mesma duração das férias, isto é, 20 (vinte) dias úteis. Entretanto o Decreto-lei nº 1.535, de 13.04.77, reformulou o Capítulo IV do Título II da C.L.T. (Das Férias Anuais), ampliando para trinta dias corridos o número de férias para os trabalhadores regidos pelo diploma consolidado. Tal alteração resultou na controvérsia doutrinária e jurisprudencial que persiste ainda hoje: qual o número de dias de férias devido ao empregado doméstico?

De um lado, argumenta-se que os domésticos fazem jus a vinte dias úteis de férias em face mesmo do disposto na Lei nº 5.859/72 (específica dos domésticos), já que, segundo princípio geral de direito, “a lei geral não pode derogar a lei especial”. Assim, sendo incontestável que os domésticos encontram-se excluídos da proteção da lei trabalhista, o Capítulo da C.L.T. que trata das férias é aplicado aos domésticos, conforme determina o Decreto nº 71.885/73, *apenas naquilo que couber*, isto é, naquilo que não contrariar a Lei nº 5.859/72, que disciplina, especificamente, o trabalho doméstico. Aliás, muitos sequer reconhecem valor ao Decreto do Executivo (71.885/73) por ter exorbitado de sua competência quando pretendeu a aplicação, aos domésticos, do Capítulo das férias da C.L.T..

Por outro lado, argumenta-se que, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, os domésticos tiveram assegurado o direito às férias de 30 dias, em face do disposto no parágrafo único do Art. 7º, que lhes assegura o direito previsto no inciso XVII que trata das férias:

“Art. 7º .....

“ XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.”

Entretanto tal dispositivo apenas assegura o direito ao abono de férias, o que não induz à conclusão de ter sido elástico o número de dias de férias devidas aos domésticos ou de que o legislador-constituente teve o condão de equiparar os domésticos aos trabalhadores em geral. Se assim o quisesse, teria proclamado a igualdade de direitos entre os demais trabalhadores e os domésticos, a exemplo do que fez com os avulsos (inciso XXXIV do art. 7º). Mas, ao contrário, o parágrafo único do citado Art. 7º apenas elencou taxativamente os direitos assegurados a essa categoria especial de trabalhador.

Cumprido ressaltar que a Instrução Normativa nº 1 do Ministério do Trabalho, publicada no D.O.U. de 21.10.88, dispõe que a empregada doméstica tem direito a 20 (vinte) dias úteis de férias.

O fato é que a discussão quanto ao número de dias de férias – se 20 dias úteis ou 30 dias corridos – ainda persiste: a jurisprudência é vacilante e a doutrina também dissidente.<sup>1</sup>

De qualquer forma, o entendimento majoritário é mesmo de que os trabalhadores domésticos têm direito à vinte dias úteis de férias.

## 2.2. AS FÉRIAS PROPORCIONAIS (INDENIZAÇÃO PELO ANO INCOMPLETO DE VIGÊNCIA DO CONTRATO)

Também aqui a doutrina e a jurisprudência são dissidentes, com base nas mesmas controvérsias antes anotadas: alguns negam esse direito porque a lei específica que disciplina o trabalho doméstico estabelece apenas o principal, sendo omissa quanto aos acessórios (a exemplo não só das proporcionais como também da penalidade de dobra das férias por omissão de concedê-las ou por usufruídas fora do prazo); outros, entendem que o direito é devido, pois, não contrariando a lei específica, o Capítulo da C.L.T. que trata das férias é aplicado aos domésticos, conforme determina o Decreto nº 71.885/73.

Os julgados transcritos a seguir ilustram bem essa dissidência:

*“Empregada Doméstica. Férias Proporcionais – A empregada doméstica tem direito tão-somente a 20 dias de férias anuais, não lhe sendo devidas férias proporcionais. Interpretação do art. 3º, da Lei nº 5.859/72 e D. 71.885/73. Recurso a que se nega provimento.” (TRT – 4ª Região, Proc. RO 43/89, de 8.3.90).*

*“Domésticos. Férias Proporcionais. Inexistindo previsão legal do direito às férias proporcionais para a categoria dos domésticos, carece o pedido do necessário fundamento jurídico. Recurso a que se nega provimento.” (TRT – 1ª T, RO-09819/95, Rel. Juiz José Murilo de Moraes, DJ/MG de 18.11.95, pág. 72).*

*“A pena de dobra incidente sobre as parcelas de salário e férias é indevida à categoria dos domésticos, por falta de previsão legal.” (TRT – 5ª Reg. Ac. 12360/94, Rel. Juiz Roberto Pessoa, DPJ de 17 e 18.09.94).*

*“Empregado Doméstico – Férias. Nos termos do art. 3º da Lei nº 5.758/72, o empregado doméstico não tem direito a férias proporcionais nem à dobra de que cogita o art. 137, da CLT”. (TRT – 3ª Reg., RO- 2221/92, 2ª T., Rel. Juiz José Murilo de Moraes, DJMG de 05.03.93).*

*“Doméstica. Férias. Quando a lei indica que o empregado doméstico terá férias remuneradas de vinte dias para cada período de doze meses de trabalho, está autorizando que, em caso de despedida como para os demais trabalhadores, terá igualmente direito aos dias de férias proporcionais ao tempo de serviço que não atingiu um ano.” (Ac. TRT – 12ª Reg., 1ª T, RO 1167/94, Rel. Juiz Dilnei Ângelo Biléssimo, DJ/SC de 21.11.95, pág. 84).*

O entendimento majoritário é pela improcedência de qualquer aplicabilidade do instituto das férias proporcionais.

### III – DAS “DIARISTAS”

Nos termos do Art. 1º da Lei nº 5.859/72, o empregado doméstico é “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.”

A continuidade da prestação de serviço é elemento essencial do contrato de trabalho, caracterizando uma relação de trato sucessivo.

Sempre entendemos que a intermitência ou o trabalho apenas em um ou alguns dias por semana, por quinzena ou por mês, não descaracteriza o trato sucessivo da relação de emprego doméstico. A forma de remuneração não é elemento que caracteriza um contrato de trabalho. As partes podem livremente estabelecer que o pagamento será diário, semanal, quinzenal ou mensal. Por outro lado, o dia também pode ser apenas a unidade de remuneração e o pagamento de “x” diárias ser efetuado em periodicidade diversa, conforme pactuado entre as partes.

Nesse sentido, a **continuidade** não significa comparecimento diário ao trabalho, mas **prosseguimento no tempo**, disponibilidade (no sentido de atividade à disposição do outro sujeito), habitualidade na prestação de serviço: havendo obrigação de repetir, ocorrendo ajuste para comparecimento em “x” dias, há contrato de emprego. Neste caso, o doméstico pode ser sujeito de vários empregos, inclusive. A lei não exige exclusividade e esse requisito não é indispensável à caracterização da relação de emprego, com a devida vênia dos que pensam de forma contrária.

Nossa posição não é isolada:

*O “fato de a diarista prestar serviços uma vez por semana não quer dizer que inexista relação de emprego. O advogado que presta serviços em sindicato, sob o sistema de plantões, uma vez por semana, atendendo exclusivamente aos interesses da agremiação, é considerado empregado, e não autônomo. O importante, no caso, é a faxineira ter a obrigação de comparecer sempre em determinado dia de semana, v.g., segunda-feira, a partir das 8 h da manhã até às 16 h, ficando evidenciada a subordinação pela existência de imposição patronal quanto ao dia e horário de trabalho.” (Martins, Sérgio Pinto, “Manual do Trabalho Doméstico”, São Paulo, Malheiros Editores, 1996, pág. 42) <sup>2</sup>.*

*“Se a chamada ‘diarista’, comumente designada ‘faxineira’, prestar serviços mais de uma vez por semana à mesma pessoa física, cumprindo uma jornada regular, habitualmente nos mesmos dias da semana e recebendo ordens, a diarista é, para efeitos legais, considerada doméstica.*

*“Se a diarista pudesse, livremente, todas as semanas, determinar o dia e quantidade de horas de sua prestação de serviços, poder-se-ia cogitar do seu não-enquadramento como doméstica.” (Nakagawa, Lidia Matico; Lima, Neusa Maria Corona e Maruno, Neusa. “Conheça tudo sobre empregado doméstico”, 2ª ed., São Paulo, LTr Editora, 1996, págs. 15/16).<sup>3</sup>*

*“Diarista. Relação de Emprego. A simples denominação ‘diarista’ não é elemento essencial para a descaracterização da relação empregatícia. Presentes os requisitos legais definidores do emprego (CLT, art. 3º), o vínculo de emprego resta configurado.” (TRT – 9ª Reg., Ac. 2850/91, 3ª Turma, RO 2139/90, Rel. Juiz Euclides Alcides Rocha, DPJR de 10.05.91).*

A doutrina e a jurisprudência, porém, não são unânimes. Ao contrário, é bastante acirrada a controvérsia sobre a natureza jurídica do trabalho dos diaristas, a exemplo dos seguintes julgados:

*“Doméstico. Faxineira. Diarista. A Lei nº 5.859 de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, conceitua-o como ‘aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não-lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas’. Verifica-se que um dos pressupostos do conceito de empregado doméstico é a continuidade, inconfundível com a não-eventualidade exigida como elemento da relação jurídica*

advinda do contrato de emprego firmado entre empregado e empregador regidos pela CLT. Continuidade pressupõe ausência de interrupção (cf. Aurélio Buarque de Holanda – ‘Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa’ – 2ª edição), enquanto a não-eventualidade se vincula com o serviço que se insere nos fins normais da atividade da empresa. ‘Não é o tempo em si que desloca a prestação de trabalho de efetivo eventual, mas o próprio nexa da prestação desenvolvida pelo trabalhador, com a atividade da empresa.’ (cf. Ribeiro de Vilhena, Paulo Emilio – ‘Relação de Emprego: pressupostos, autonomia e eventualidade’). Logo, se o tempo não caracteriza a não-eventualidade, o mesmo não se poderá dizer no tocante à continuidade, por provocar ele a interrupção. Desta forma, não é doméstica a faxineira de residência que lá comparece em alguns dias da semana, por faltar na relação jurídica o elemento continuidade. (Ac. Unânime da 2ª Turma do TRT – 3ª Região, RO 9.829/91, Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros, Repertório IOB de Jurisprudência, 2ª quinzena de outubro de 1992, nº 20/92, pág. 374).

“Diarista. Relação de emprego não configurada. A caracterização da relação de emprego requer, para o empregado doméstico, a comprovação de que os serviços eram prestados continuamente (art. 1º, da Lei nº 5.859/72). Diarista, que trabalha 2 ou 3 vezes na semana, não pode, ante os termos da lei, ter reconhecido o vínculo pretendido.” (TRT – 9ª Região, RO 16117/94, Acórdão da 3ª Turma, nº 26326/95, por unanimidade de votos, Relatora Juíza Fátima T. L. Ledra Machado, publicado no DJPR de 27.10.95).

“Diarista. Empregada Doméstica. Vínculo Negado. Tem-se que a recte. trabalhava três vezes por semana para a reclda., prestando serviços a terceiros em outros dias, o que afasta o vínculo de emprego. Ademais era ela quem se ocupava de recolher a totalidade da contribuição previdenciária, o que confirma a autonomia dos serviços prestados. Tem-se, pois, que a prova dos autos afasta a presunção gerada pelas anotações da CTPS (Enunciado 12 do C. TST).” (TRT/SP, Processo nº 02900110844, Acórdão 3275/92, Rel. Juiz Pedro Paulo Teixeira Manus).

“Relação de Emprego – Doméstica Diarista Prestadora de Serviços de Limpeza – Faxineiras. Faxineira que trabalha como diarista, em residência particular duas vezes por semana, com liberdade para prestar serviços em outras residências e até para a escolha do dia e horário do trabalho, não se constitui empregada doméstica para efeito de aplicação da Lei nº 5.859/72, mas prestadora autônoma de serviço. Ausência dos requisitos da não-eventualidade e da subordinação, qual este último seja o principal elemento caracterizador da relação de emprego. Manutenção da decisão de 1º grau que se impõe. (TRT – 4ª Reg., RO 930195191, Ac. 2ª T., 28.10.94, Relator Juiz Carlos Affonso Carvalho de Fraga, in Revista LTr. 59-05/684, Vol. 59, n. 05, maio de 1995).

Parece-nos que a tendência majoritária é mesmo no sentido da negação do vínculo de emprego dos “diaristas”.

#### IV – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Vimos que as férias anuais remuneradas com a duração de trinta dias, o direito às férias proporcionais (pelo período aquisitivo incompleto, em caso de rescisão contratual) e o reconhecimento da natureza jurídica como sendo doméstico o trabalho dos “diaristas” são questões, de fato, de acirrada controvérsia doutrinária e jurisprudencial, com o entendimento majoritário tendente mesmo para o desfavorecimento da pretensão das domésticas quanto a esses direitos.

Tecnicamente, portanto, é viável a superação dessas controvérsias, por meio de elaboração legislativa, estabelecendo, de forma contudente, que:

a) as normas relativas às férias dos empregados celetistas são extensivas aos empregados domésticos (note-se que esse posicionamento estaria sendo inserido na lei específica - e não em ato regulamentar. Além do mais, assim redigido, ficariam disciplinados e superados todos



os demais desdobramentos relativos às férias – prazo para concessão, prazo para pagamento, penalidade da dobra, efeito das faltas injustificadas na duração das férias, etc). Finalmente, futuras alterações sobre esse assunto naquele texto consolidado repercutiriam para os empregados domésticos, sem que houvesse necessidade de se alterar também a lei específica dos domésticos); e

b) a prestação de serviço em dias intercalados ou intermitentes, por si só, não descaracteriza a natureza doméstica do trabalho do “diarista”, exercido com habitualidade e de forma não-eventual.

Porém cumpre-nos acrescentar que dezenas de projeto, dispendo sobre o trabalho doméstico, estão em tramitação nesta Casa.

No caso das férias proporcionais, especificamente, o PL 1223/95 até já foi aprovado pela Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público – CTASP, aguardando, desde junho de 2000, apreciação da Comissão de Constituição e Justiça e de Redação - CCJR, sob a Relatoria do Deputado José Dirceu. A apresentação de nova proposição sobre o assunto poderia até prejudicar a categoria interessada com a reabertura de discussões já superadas por aquele Projeto e com um retrocesso, portanto, no processo legislativo finalmente alcançado por aquela medida.

Um outro a ser mencionado é o PL 1626/89, de autoria da então Deputada Benedita da Silva que, de forma bem mais abrangente, vem tentando regulamentar diversas questões sobre o trabalho doméstico. Desde 1996 o Projeto retornou a esta Casa para apreciação do Substitutivo oferecido pelo Senado Federal.

Os anos de tramitação de todas essas propostas demonstram que o debate sobre o tema não é apenas uma questão política, mas verdadeiramente de grande amplitude quanto à oportunidade e até conveniência social das medidas.

Com efeito, é indispensável refletirmos um pouco mais sobre a necessidade e conveniência, por razões socioeconômicas, de se regulamentar com especificidade essas questões, no momento em que a pauta de discussões no cenário mundial se volta, justamente, para a desregulamentação, para as diversas formas de flexibilização dos direitos trabalhistas, visando à redução dos ônus decorrentes do vínculo de emprego.

Cada vez mais, à semelhança das empresas, o empregador doméstico vem se ressentindo com os custos de um contrato de trabalho. Muitos empregadores têm optado (ou são forçados a optar) pelo trato com “diaristas”, acreditando que essa forma contratual não lhes gera direitos, quiçá impressionados com o fato de o pagamento ser diário. Ainda que intuitivamente, acabam compartilhando do mesmo entendimento sustentado pela corrente majoritária de doutrinadores e juristas.

Todavia, conquanto merecedores de nosso respeito, não acreditamos que esses posicionamentos desfavoráveis aos domésticos venham se consolidando por convicções efetivamente técnicas e jurídicas. Reconhecemos, isto sim - e daí nossa reverência -, que os argumentos utilizados, ainda que frágeis sob o ponto de vista técnico, se prestam muito mais para uma aplicação de justiça: é que os julgados nesse sentido acabam por constituir-se em uma forma de defesa de ambas as partes contra as implicações adversas que a atual dinâmica econômica e social vem impondo ao mercado de trabalho.

Nesse sentido, o reconhecimento, por exemplo, do vínculo de emprego das chamadas “diaristas” implicaria restringir ainda mais o mercado de trabalho para esse segmento de mão-de-obra que se tem revelado como alternativa favorável para ambas as partes: quem contrata o faz apenas pelos dias que cabem em seu orçamento familiar e quem é contratado recebe pelo dia de trabalho, em média, quase quatro vezes mais do que o “salário-dia” equivalente de um empregado regular. O

salário direto do “diarista” é maior em função, de uma lado, da redução dos custos salariais indiretos e, de outro lado, da instabilidade contratual e das desvantagens jurídicas daí decorrentes (o não direito às férias, 13º salário, etc.).

Trata-se, pois, de uma adaptação do mercado de trabalho à dinâmica da economia mundial nas últimas décadas, que vem afetando as relações de trabalho, impondo a troca do “emprego” por “salário”.

Não estamos, com estas considerações, levantando a bandeira da “flexibilização”, com o entusiasmo de muitos apaixonados sobre esse tema, em nome de uma questionável “modernidade”, como se, paradoxalmente, a solução para os problemas impostos ao mercado de trabalho, no cenário mundial, implicasse, necessariamente, medidas de precarização do trabalho, reduções salariais, elevação da jornada de trabalho, etc.).<sup>4</sup>

Tampouco trata-se de aceitarmos, pacificamente, a inexistência de políticas alternativas ou de adotarmos uma postura de submissão acrítica a esse processo de competitividade em um mundo globalizado<sup>5</sup>, mas de optarmos, no momento histórico, por uma política social de adaptação ao mercado de trabalho.

Nas hipóteses em discussão, sequer podemos falar, na acepção mais pura da palavra, em **desregulamentação**, e sim em uma **não regulamentação** mais explícita, objetivando um não encarecimento contundente do custo do trabalho. Tal não significa uma opção pelo desemprego, pela precarização do trabalho, por reduções salariais. Ao contrário, conforme já o dissemos, o salário direto é bem maior, com menor custo objetivo e direto para o contratante, o que fomenta, recíproca e simultaneamente, a oferta e a procura da mão-de-obra.

De resto, mantida a atual disposição normativa sobre a matéria, há sempre aqueles que entendem aplicável aos domésticos as normas celetistas referente às férias, concedendo a seus empregados os trinta dias de descanso anual remunerado, o pagamento das proporcionais (em caso de rescisão contratual) e os consectários legais decorrentes do reconhecimento, quando de fato for o caso, da natureza doméstica do trabalho prestado por seus “diaristas”. E, com esse entendimento e com essa conduta, assim orientam e influenciam outros empregadores a manterem essa mesma postura. Afinal, a lei apenas prevê o direito mínimo, o que significa dizer que nada impede que aqueles que podem assumir o ônus de uma contratação mais onerosa concedam não só esses, mas tantos outros direitos aos seus empregados.

<sup>1</sup> Pacífico, entretanto, que, em quaisquer das hipóteses sobre a duração das férias, o pagamento deve ser efetuado até dois dias antes de seu início e acrescido de 1/3 (um terço), a título de abono, assegurado constitucionalmente (Art. 7º, parágrafo único c/c inciso XVII, da C.F.).

<sup>2</sup> Cf. ob. cit. in Pamplona Filho, Rodolfo e Villatore, Marco Antônio César. *Direito do Trabalho : doutrina, legislação, jurisprudência, prática*. – São Paulo : LTr, 1997, pág. 45.

<sup>3</sup> Idem, pág. 44.

<sup>4</sup> Jorge Matoso ressalta que “os graves problemas de emprego dos países centrais são efetivamente pouco atacados, continuando-se com propostas de políticas desregulamentadoras para o mercado de trabalho, embora estas tenham deslocado seu eixo central da flexibilização para o custo do trabalho e a diversificação das jornadas de trabalho (OCDE 1994b). A flexibilização das formas

de trabalho, embora continue preconizada, o é cada vez mais *pro forma* porque o avanço realizado nesta direção durante os últimos dez anos apresentou resultados no mínimo pífios em termos de geração de empregos, ainda que importantes na maior precarização do emprego e das relações de trabalho (FREYSSINET, 1995). A própria OCDE em outro trabalho reconhece que a geração de empregos não se relaciona positivamente com a redução dos padrões de trabalho e afirma que a flexibilização e o 'rebaixamento das condições de trabalho não tiveram efeitos significativos sobre a competitividade e desempenho comercial dos países que o adotaram' (OCDE 1994a). Recordemos também que alguns dos países que mais flexibilizaram seu mercado de trabalho, como a Espanha e a Inglaterra, apresentam taxas de desemprego acima da média e altos níveis de precarização das condições e relações de trabalho. ("Emprego e concorrência desregulada: incertezas e desafios", *in Crise e Trabalho no Brasil. Modernidade ou volta ao passado?* Vários autores. Oliveira, Carlos Eduardo Barbosa de, e Mattoso, Jorge Eduardo Levi (Organizadores). São Paulo : Scritta, 1996, pág. 38.

<sup>5</sup> "Para evitarmos – se ainda possível - o agravamento das atuais condições econômicas e sociais e fazermos frente à 'mercantilização da vida' e à 'subordinação das relações sociais ao mercado', (...) torna-se cada vez mais evidente quão indispensável (...) a construção democrática de outro tipo de regulação e de políticas públicas ou, em outras palavras, de um novo *contrato social* – seja ele setorial, nacional ou internacional. (...) vários países adotaram ou mantiveram diferentes formas de negociações e políticas setoriais e nacionais, visando assegurar que a competitividade não se fizesse sobre a base da redução de salários e ampliação do desemprego, da precarização das condições e relações de trabalho, da ampliação da jornada de trabalho e da desigualdade social. (...) O Japão favoreceu relações de solidariedade entre as empresas de um mesmo setor ou cadeia produtiva e destas com o sistema financeiro, articulados pelo Estado. (...) Os países nórdicos, assim como Holanda e Alemanha, preservaram negociações setoriais e nacionais que orientaram e regularam sistemicamente as condições de concorrência e do mercado de trabalho. A Itália, através de acordo nacional, definiu políticas de renda e emprego, dispositivos contratuais e apoio ao sistema produtivo (BRESCIANI e ANTONELLO FILHO, 1995). (...) No Distrito Federal e em outros governos estaduais e municipais brasileiros desenvolvem-se políticas que favorecem a formação de microempresas, retreinamento, assistência técnica, acesso ao crédito (via PROGER ou Banco do Povo – FUNSOL no DF ou PORTOSOL em Porto Alegre). Acordos inovadores como o negociado entre empresa, sindicato e comissão de fábrica na Ford de São Bernardo do Campo (redução de jornada sem redução de salários e banco de horas) apontam para novas alternativas de regulação pública. As lutas por um verdadeiro sistema público de emprego – que englobe o atendimento do seguro-desemprego, retreinamento e intermediação – e por um sistema democrático de relações de trabalho (contrato coletivo de trabalho nacionalmente articulado, reconhecimento da organização no local de trabalho e legislação de sustento) continuam na ordem do dia." (Idem nota de rodapé nº 4, págs. 34/36 e 48/49).