

## BIBLIOGRAFIA

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho: direito coletivo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 1990.

MENDONÇA, José Márcio; PETROS, Francisco. **Política & Economia na real**. São Paulo, n. 39, coluna do site Migalhas de 10 de fevereiro de 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. São Paulo: Saraiva.

OLIVA, José Roberto Dantas. Convenções e acordos coletivos: conteúdo, alterações *in melius* e *in pejus* e teorias do conglobamento e da acumulação. A proposta de prevalência do negociado sobre o legislado. **Síntese Trabalhista**, São Paulo, n. 153, mar. 2002.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**. São Paulo: LTr, 2007.

SOUZA, Rodrigo Trindade de. **Competência da Justiça do Trabalho para relações de trabalho**. Curitiba: Juruá. 2006.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et.al.* **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1999. 2v.

## A PARASSUBORDINAÇÃO NA EXPERIÊNCIA ITALIANA. UMA VISÃO PROSPECTIVA AO SISTEMA JUSLABORAL BRASILEIRO

Ana Paula Kotlinsky Severino\*

1. Às margens do Século XXI, seguindo as mudanças no quadro econômico e social, a tradicional dicotomia entre trabalho subordinado e trabalho autônomo foi alvo de críticas e impôs a instituição de um novo quadro normativo, não mais baseado na qualificação formal e abstrata das relações de trabalho.

Na Itália, em resposta a este fenômeno, emergiu, dentre outras, a figura do trabalho parassubordinado ou coordenado. Tal tipo jurídico, por muitos anos, não teve qualquer referência legislativa senão na esfera processual. A definição do tipo parassubordinado, portanto, foi elaborada através da construção doutrinária e jurisprudencial.

O trabalho parassubordinado foi considerado, por alguns autores, como *tertium genus*, por situar-se em uma zona de confinamento entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo.<sup>1</sup>

A primeira referência legislativa do tipo parassubordinado remonta a 1959 com a Lei n. 741, de 14 de julho de 1959, chamada Lei Vigorelli. A Lei Vigorelli reconhecia eficácia *erga omnes* aos contratos coletivos, no âmbito de todas as relações de trabalho, compreendidas as relações de colaboração que se concretizassem em prestação de obra contínua e coordenada (art. 2. da Lei 741/1959). Sucessivamente, com a Lei n. 533, de 11 de agosto de 1973 - que introduziu a reforma do Código de Processo Civil italiano - foi prevista a competência do juiz do trabalho e a aplicação do rito trabalhista às relações de colaboração coordenada e contínua de caráter prevalentemente pessoal (artigo 409, inciso 3, do Código de Processo Civil italiano).

Por cerca de trinta anos o tipo jurídico de colaboração coordenada e contínua (conhecida no direito italiano como *co.co.co.*) se desenvolveu somente em cima da referência processual e foi palco de debates por parte da doutrina e da jurisprudência.<sup>2</sup>

\* Juíza Federal do Trabalho Substituta do TRT-14ª Região.

1 PERSIANI M., *Autonomia, Subordinazione e Coordinamento nei Recenti Modelli di Collaborazione Lavorativa*, in *Il diritto del lavoro volume XXII*, Roma: L.A. Miglioranzani, 1998, p. 203 ss. DE LUCA TAMAJO, *Il rapporto di lavoro subordinato*, F. CARINCI-R. DE LUCA TAMAJO-P. TOSI-T. TREU, Utet, V ed., pp. 34 ss

2 M.NAPOLI, *Riflessioni sul Contratto a Progetto*, in *Diritto del lavoro i nuovi problemi - L'omaggio dell'accademia a Mattia Persiani* - Tomo I e tomo II - Padova: Cedam - 2005. p.1345.

Nos anos '90 houve um processo de normatização das relações de colaboração ligado às exigências de tutela no âmbito previdenciário em tema de infortúnio, doença, gravidez, pensão-amento, salário-família, delimitação da remuneração, do regime fiscal aplicável e da cessação da relação de trabalho.

Por ser a hipótese mais recorrente de flexibilização do direito do trabalho a parassubordinação assumiu relevância econômico-social, em face de seus benefícios fiscais e previdenciários para o tomador do serviço. A utilização inadequada dessa modalidade contratual, de modo excessivo e, por vezes, fraudulento induziu o legislador italiano a regulamentar o tipo jurídico. Após diversas tentativas inexitosas, foi concedida ao Governo, através da Lei n. 30 de 14/02/2003, a possibilidade de elaborar uma lei delegada para reforma trabalhista e assim regulamentar o tipo parassubordinado, dentre outras medidas. O legislador delegado emanou o decreto legislativo n. 276 de 10/09/2003 através do qual limitou a utilização dos contratos parassubordinados vinculando-os a um projeto ou programa específico, sem alterar suas principais características. A normativa instituiu tutelas mais sólidas e efetivas, mantidas, contudo, as características qualificadoras da parassubordinação.

2.A natureza jurídica da relação parassubordinada é individualizada através dos requisitos indicados pela norma processual (artigo 409, inciso 3 do Código de Processo Civil italiano).<sup>3</sup> A doutrina entende que nos contratos de colaboração coordenada e contínua há a satisfação de um interesse contínuo do comitente através do cumprimento de uma prestação de trabalho singular ou da reiteração no tempo de prestações singulares e de resultado, sem interferir na autonomia do prestador do serviço sem vínculo de subordinação.<sup>4</sup>

O trabalho parassubordinado, embora contínuo e coordenado, constitui uma espécie do tipo autônomo de prestação de serviço.<sup>5</sup> O paradigma mais próximo da parassubordinação é o contra-

3 G. SANTORO PASSARELLI, *Ai confini della subordinazione: lavoro parasubordinato, lavoro coordinato, lavoro a progetto, mercato del lavoro, in Riforma e vincoli di sistema*, aos cuidados de DE LUCA TAMAJO, RUSCIANO, ZOPPOLI, Scientifico, 2004, p.187.

4 E.GHERA, *Diritto del Lavoro*, Bari: Caucucci Editore, 2006, p. 358.

5 Para A.PERULLI a relação de trabalho parassubordinado não se refere a uma nova categoria, mas integra o tipo autônomo com características particulares que lhe concedem algumas tutelas próprias do trabalho subordinado, in *Il lavoro autonomo: contratto d'opera e professioni intellettuali*, Milano: A.Giuffrè, 1996, pp.209-210.

to do agente, previsto pelo artigo 1742 e seguintes do Código Civil italiano. O contrato de colaboração coordenada e contínua, como autônomo, diferencia-se do contrato de obra, visto que no primeiro há a continuidade no cumprimento da obrigação, enquanto que no segundo há a resolução imediata do contrato após o cumprimento da obrigação, mesmo que esta perdue no tempo.<sup>6</sup>

3.As características do trabalho parassubordinado são: a continuidade, o caráter prevalentemente pessoal da prestação, a coordenação e a colaboração.

A continuidade revela que o contrato é desempenhado de modo não eventual mas continuativo.<sup>7</sup> A continuidade refere-se ao cumprimento de sucessivas obras ou mesmo de diversas prestações para atingir um resultado durável no tempo, sempre considerando um nexo de continuidade entre estas. No que tange ao perfil material, a continuidade pode ser considerada *ratione temporis* e é relevada pela sua indivisibilidade no plano concreto do desempenho da prestação. Do ponto de vista jurídico, a continuidade pode ser considerada sob o plano de vínculo contratual e entendida como persistência da obrigação no tempo. No quesito continuidade cumpre verificar a existência de uma ligação interna entre as prestações singulares destinadas a satisfazer a atividade do comitente. Na identificação do caráter continuativo deverão ser excluídas as prestações eventuais ou ocasionais e aquelas de execução instantânea.<sup>8</sup>

Da leitura conjunta do dispositivo processual (art. 409, n. 3, Código de Processo Civil italiano) e da norma codificada sobre o contrato de obra (art. 2222 Código Civil italiano) é possível definir o requisito legal da continuidade nas relações de colaboração como execução de uma atividade que perdura no tempo ou a repetição de diversas obras coligadas por um nexo de continuidade. Em ambos os casos a satisfação do interesse das partes é durável.<sup>9</sup> Nesse diapa-

6 G.SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro parasubordinato*, Milano, 1979; G.PERA, *Rapporti c.d. di parasubordinazione e rito del lavoro*, RDP, 1974; R.PESSI, *Considerazioni sul rapporto di lavoro parasubordinato: Individuazione di una fattispecie*, DL, 1980, II.

7 O elemento continuidade foi definido por A.PERULLI como "dependência imperfeita" do trabalhador parassubordinado e por tal razão justifica a intervenção protetcionista, in *Il lavoro autonomo*, p. 221.

8 Para G. SANTORO PASSARELLI, a essência da coordenação está na coligação funcional da prestação laborativa com a atividade do credor, obra citada *Il lavoro parasubordinato*, pp. 66-67.

9 Neste sentido a continuidade é considerada sob dois aspectos: o primeiro destinado a satisfazer um interesse duradouro das partes e o segundo como a continuidade no cumprimento da obrigação. Para G. SANTORO PASSARELLI é possível individualizar o elemento continuidade em base a uma prestação de obra não

são, se conclui que o contrato coordenado ou parassubordinado é um contrato de duração, com obrigações de meio.<sup>10</sup>

O caráter *prevalentemente pessoal* é, para alguns autores, elemento determinante para a qualificação do tipo, pois distingue o trabalho parassubordinado daquele autônomo em sentido estrito.<sup>11</sup>

O colaborador assume pessoalmente a obrigação de satisfazer o interesse da estrutura empresarial representada pelo comitente.<sup>12</sup> Nada, porém, impede que o colaborador se sirva de outros colaboradores sem alterar o vínculo obrigacional que assumiu pessoalmente.

O requisito mais difícil a ser interpretado é, sem dúvidas, a *coordenação* da atividade. A colaboração no caso da parassubordinação é diversa e não se confunde com a heterodireção<sup>13</sup>, típica do trabalho subordinado.<sup>14</sup> Enquanto nas relações subordinadas, o empregador, no exercício do poder diretivo, estabelece e altera,

---

ocasional e não instantânea, destinada a perdurar no tempo em um arco de tempo indeterminado ou bastante longo que implique na reiteração das prestações, *in Il lavoro parasubordinato*.

10" *A satisfação do interesse das partes é durável porque, no primeiro caso, a continuidade é referida não só à execução da prestação, mas também ao cumprimento da obrigação; no segundo caso, o cumprimento refere-se à repetição de mais obras coligadas por um nexo de continuidade, não ao cumprimento da singular opus.*" G.SANTORO PASSARELLI, *Dal contratto d'opera al lavoro autonomo economicamente dipendente-attraverso il lavoro a progetto*, in *Revista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2004-I, p. 548. No caso do contrato a projeto a obrigação passa a ser mista, ou seja, de resultado com significativa importância para obrigação de meio e o contrato, embora de duração, passa a ser de resolução instantânea, vista a exigência de prazo determinado ou determinável.

11 Para maior esclarecimento sobre o tema: P. SANDULLI, *In tema di collaborazione autonoma continuativa e coordinata*, in *Il diritto del lavoro*, Roma: L.A. Miglioranzzi, I-1982; A.PERULLI, *Il lavoro autonomo*, op.cit., p. 224-225. O caráter prevalentemente pessoal da prestação é entendido no sentido da prevalência do trabalho pessoal e não pela eventual utilização de colaboradores, que são considerados meios para a execução da prestação.

12 P.SANDULLI sublinha que o requisito 'prevalentemente pessoal' é entendido como processo autoorganizativo da atividade do trabalhador autônomo, no qual são excluídos da disciplina a colaboração que assume um caráter empresarial e o agente que organiza sua atividade com características empresariais (admissão de pessoal, estrutura e capital empregado), *In tema di collaborazione autonoma continuativa e coordinata*, obra citada.

13 O vocábulo heterodireção pode ser entendido como poder de direção do outro, diverso do poder diretivo e organizacional sobre a própria atividade.

14 A coordenação, no trabalho parassubordinado, indica o poder de conformidade entre o comportamento devido e de determinação das modalidades executivas e disciplinares do trabalho e não se confunde com a coordenação que qualifica o trabalho subordinado, *ex art. 2094 CC*. A.PERULLI, *in Il Lavoro autonomo*, pp.222-223.

unilateralmente, as diretrizes do trabalho, no trabalho parassubordinado as diretivas são estabelecidas contratualmente e qualquer alteração não prescinde do consenso de ambas as partes.

O poder diretivo, no contrato subordinado, se entende como o poder de determinação da modalidade de execução e de disciplina na prestação laborativa. O exercício do poder de coordenação, na parassubordinação, limita-se à verificação da conformidade entre o trabalho executado e o estabelecido contratualmente.<sup>15</sup>

A coordenação indica o vínculo funcional entre a atividade do trabalhador e do tomador do serviço e pode se apresentar das mais diversas maneiras: em relação ao tempo, ao local de prestação da atividade e a outros elementos coligados à inserção do trabalhador na organização empresarial, sempre mantendo a autonomia do trabalhador.<sup>16</sup>

O trabalhador coordenado ou parassubordinado não permanece à disposição do comitente aguardando ordens, mas pode determinar, autonomamente, as modalidades de execução do trabalho, sempre nos limites do quanto pactuado contratualmente. A ausência de execução do trabalho comporta como consequência o inadimplemento da obrigação sem, porém, que o comitente possa exercitar o poder disciplinar em face do colaborador. O comitente também não possui o *jus variandi* em relação ao objeto do contrato, onde a obrigação assumida deve permanecer a pactuada contratualmente, exceto quando alteradas consensualmente.

A coordenação espaço-temporal da atividade do colaborador se configura como a faculdade que o comitente possui de emanar diretivas externas para o desenvolvimento do contrato: estas são limitadas ao tipo de inserção da atividade na estrutura empresarial e não às modalidades de execução das prestações em si.

---

15 G.SANTORO-PASSARELLI, *Ai confini della subordinazione: lavoro parasubordinato, lavoro coordinato, lavoro a progetto*, p.189.

16 A tendência do elemento coordenação é aquela de confundir-se com o elemento continuidade, porque a prestação da atividade de modo prevalentemente pessoal e não ocasional a um único comitente, assume caráter durável e implica em mais contatos entre o trabalhador e o comitente, P.ICHINO, *Il Contratto di Lavoro*, in *Trattato di Diritto Civile e Commerciale-XXVII*, Milano: Giuffrè Editore, 2000, p.299; anche A.PERULLI, *Il lavoro autonomo*, p.223; M.PEDRAZZOLI, *Prestazione d'opera e parasubordinazione*, p. 512. Diversamente P. SANDULLI, *Il lavoro autonomo*, para quem "a coordenação constitui uma complexa modalidade organizacional do trabalho que, mesmo autônomo, é coordenado programaticamente, sem que seja atribuído acentuados poderes de controle ao comitente." p.1419, G.SANTORO-PASSARELLI, *Dal Contratto d'opera al Lavoro Autonomo Economicamente Dipendente, Attraverso il Lavoro a Progetto*, obra citada, p. 549.

O elemento *colaboração* quando citado pelo artigo 46 da Constituição italiana e pelo artigo 2094 do Código Civil italiano é estritamente ligado ao elemento *dependência*, pois nos citados dispositivos legais refere-se ao trabalho subordinado, enquanto nas relações parassubordinadas a colaboração é a mera participação do trabalhador na gestão empresarial sem vínculo de dependência com comitente.

4. Para a jurisprudência italiana a natureza jurídica do contrato de trabalho sempre foi analisada com base na dicotomia trabalho autônomo e trabalho subordinado, que embora não representasse um dogma absoluto, era a forma mais segura de considerar o trabalho como antítese ao capital.<sup>17</sup>

A evolução demonstra que, na fase de flexibilização, a figura clássica do trabalhador subordinado perdeu espaço com o surgimento das novas modalidades de relações de trabalho, que embora inseridas na unidade produtiva e desenvolvidas por trabalhadores economicamente dependentes do tomador do serviço, não são consideradas subordinadas.

A jurisprudência, nesse contexto, sempre tratou as relações de trabalho parassubordinado como relações autônomas.

O ponto de partida sempre foi o princípio consolidado pela Suprema Corte Italiana, de acordo com o qual toda a atividade economicamente relevante é passível de ser objeto de trabalho subordinado ou autônomo, segundo as concretas modalidades de execução.<sup>18</sup> A diferença, portanto, reside no modo de execução da prestação do serviço, na posição do trabalhador no interno da

17 Para LUDOVICO BARASSI o trabalho representava "um composto não somente em relação às duas espécies: subordinado e autônomo, mas tantas modalidades de relações, referindo que o direito do trabalho se apresentava com uma notável e insólita extensão, pois compreendia todas as formas práticas de trabalho retribuído; não se limitando ao trabalho industrial dos operários, que é a referência usual do 'contrato de trabalho', abraçando, também, todos os outros casos de locação de mão-de-obra, inclusive a *locatio operis* em todas as suas formas e outras relações, como o mandato e a comissão comercial." (Barassi 1901). NOGLER e PERULLI, *Il lavoro autonomo*, in *Lavoro e Diritto*, a. XI, n. 2, primavera 1997, p. 169. Seguindo o debate sobre a natureza do direito do trabalho e relação de trabalho, chegou-se à conclusão que o direito do trabalho tem uma natureza privada e assim foi introduzido o conceito de subordinação. É Barassi um dos primeiros a mencionar sobre heterodireção, mas como elemento causal do contrato, caracterizando da subordinação. Foi SPAGNUOLO VIGORITA quem instituiu o significado moderno da subordinação, in *Subordinazione*, in CASTEL-VETRI, Laura, *Il diritto del lavoro dalle origini*, Milano: Giuffrè, 1994.

18 Sentenças da Corte de Cassação n. 1714 de 17/02/1987, *Il Foro italiano*, Rep. 1987, c. 766, n. 401, in GALANTINO, *Diritto del Lavoro*, Giappichelli, 2006, p.65.

organização empresarial, na incidência do risco e na modalidade de determinação da remuneração, requisitos que assumem relevância diversa segundo o caso concreto e o período histórico. Na esteira de tal entendimento, a Corte Superior italiana (*Corte di Cassazione*) reconhece que o contrato de trabalho é um contrato vinculado à realidade e não importa o nome ou a qualificação adotada pelas partes para determinação do tipo contratual, assume relevância a concreta modalidade de execução do trabalho e o comportamento das partes.<sup>19</sup>

No que concerne às colaborações coordenadas e continuativas, o entendimento jurisprudencial afirma que não é o estado de fragilidade do trabalhador que determina a existência de uma relação de colaboração, mas a existência dos seguintes requisitos:

a) a continuidade, que ocorre quando a prestação não é ocasional e perdura no tempo, constituindo um constante empenho do trabalhador a favor do comitente.<sup>20</sup> Nesse sentido, a Corte admite a possibilidade do trabalho não se exaurir em episódicas prestações, mas subsista uma reiteração de encargos coligados com a finalidade almejada pelo comitente.<sup>21</sup>

b) a coordenação, que é entendida como conexão funcional entre a atividade do prestador de serviço e a empresa do comitente, possibilitando a ingerência deste na atividade desempenhada pelo trabalhador;

c) a pessoalidade, que consiste na prestação prevalentemente pessoal.

A Corte na determinação da natureza parassubordinada da relação do critério da heteroorganização da prestação, onde é permitida a coordenação da atividade do trabalhador com aquela desenvolvida pela empresa, desde que as exigências decorrentes da coordenação não excedam os limites da autonomia necessária ao trabalhador autônomo.<sup>22</sup>

19 Sentenças: Corte de Cassação, seção Trabalho: n. 13935 de 16/06/2006; n. 15327 de 05/07/2006. Sobre a indisponibilidade do tipo o artigo de M.D'ANTONA, *Limiti Costituzionali alla Disponibilità del Tipo Contrattuale nel Diritto del Lavoro*, in ADL, 01/1995, p. 63; L. BIGLIAZZI GERI, *L'interpretazione del contratto*. Artt. 1362-1371, Milano, 1991; L.ANGELINI, *Sulla rilevanza del nomen iuris nel processo di qualificazione del rapporto*, RGL, II-1999, pp. 669-679. Sentenças: Cassação, seção Trabalho n. 7374 de 11/08/1994, n. 8804 de 26/10/1994, n. 13375 de 11/09/2003, n. 9343 de 05/05/2005.

20 Sentença da Corte de Cassação, seção Trabalho: n. 4918, de 19/05/1994.

21 Sentenças da Corte de Cassação, seção Trabalho: n. 4030 de 15/04/1991; n. 10382 de 26/10/1990; seções Unidas n. 2698 de 05/06/1989.

22 Sentença Corte de Cassação: n. 9894 de 11/05/2005.

5. Por fim, a figura laborativa parassubordinação sempre permaneceu em uma zona cinzenta, com estrita conexão com a estrutura produtiva e não coligada ao paradigma do trabalho subordinado, mas considerada autônoma. A Reforma Biagi,<sup>23</sup> no âmbito da flexibilização do direito do trabalho, limitou a utilização do tipo parassubordinado a um projeto ou programa específico, mantendo, todavia, as suas características. Contudo, mesmo após a reforma trabalhista de 2003 e suas sucessivas alterações, se adverte, naquele país, a necessidade de introduzir uma normativa que assegure um equo aparato protetor ao trabalhador parassubordinado, assegure o mínimo de civilidade à relação e a ocupação com qualidade.

Verifica-se que o principal efeito da flexibilização é a fuga do trabalho dependente, sem que o trabalhador perca a dependência econômica, o que impõe uma urgente revisão no princípio da tutela para reconhecer uma tutela mais intensa e menos e extensa aos trabalhadores subordinados e menos intensa e mais extensa aos trabalhadores não subordinados no âmbito dos contratos flexíveis outrora denominados atípicos, sem abandonar os princípios fundamentais do trabalhador como pessoa humana independentemente da natureza jurídica que o vincula ao tomador do serviço/comitente.

6. Com base no exemplo italiano, considerando a eminente necessidade de respostas rápidas e eficientes para atenuar o custo da produção, permitir a competitividade e reduzir a crise da desocupação, sem abandonar o trabalhador à própria sorte, é possível encontrar alternativas que levem a flexibilização do direito do trabalho, como a regulamentação, no ordenamento pátrio, das relações de parassubordinação.

O objetivo não é de deixar o trabalhador a deriva, como ocorre atualmente, quando o julgador não tem alternativa que fuja aos conceitos clássicos de subordinação e autonomia, mas assegurar ao trabalhador autônomo que desempenha suas atividades no interno de uma estrutura produtiva, com limitada autonomia, e é economicamente dependente do tomador do serviço, uma ocupação de qualidade com adequada tutela que lhe permita viver dignamente e fazer frente a eventos involuntários.

À luz de tais considerações se impõe, na ordem vigente, em nosso país, uma revisão do conceito de subordinação e autonomia com uma leitura efetiva da realidade social, podendo, para tanto, ser útil a experiência comparada, pois a crise do sistema produtivo não é prerrogativa de um único país ou região.

23 A reforma foi implementada através do Decreto legislativo 276/2003 e leva o nome de seu idealizador Marco Biagi, professor e consultor do Ministério do Trabalho, assassinado pelas Novas Brigadas Vermelhas em 2003.

## REFLEXOS DA CRISE GLOBAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO NO BRASIL: AS DEMISSÕES EM MASSA E UMA VISÃO DO PAPEL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Francisco Montenegro Neto\*

Em tempos de aguda recessão econômica global, muito vem se escrevendo sobre os efeitos da crise nas relações de emprego no Brasil.

Os Estados Unidos da América, depois de porem a salvo da quebra montadoras automotivas e conglomerados financeiros, anunciam a conversão em lei de um plano de estímulo econômico centrado em aumentar os gastos com infraestrutura; criar empregos (algo entre três e quatro milhões de novos postos de trabalho) e cortes de impostos. A mídia espalha que o Japão, atravessando seu pior momento econômico desde a segunda guerra mundial, apresenta o menor PIB desde 1974 e que a União Européia entra em recessão pela primeira vez desde a implantação da zona do euro.

Por aqui, a Confederação Nacional da Indústria considera o Brasil em recessão em razão da redução no crescimento da produção industrial, com decréscimo recorde desde 1991. Pululam no país as demissões em massa. A EMBRAER dispensou, de uma tacada só, quatro mil e duzentos empregados.

A produção industrial menor é sinônimo de menos demanda, resultado de menos dinheiro e crédito no mercado. A retração da produção agrava o quadro por retirar dinheiro (salário) do mercado, dado às despedidas para adequação do tamanho da empresa (redução do volume de empregados) à demanda atual (reduzida pela falta de dinheiro/crédito).

Acerta o Governo quando grita ao povo para não parar de comprar. Em contrapartida, liberam-se linhas de crédito e reduz-se a taxa básica de juros, visto que sem dinheiro não há como consumir.

Mas e as soluções corporativas para a crise?

Não adianta produzir se não há demanda; nem interna tampouco externa, já que a crise é global.

Surge, então, a primeira solução óbvia: demissões.

Outras soluções passam pela negociação coletiva visando à adoção das seguintes medidas com o objetivo de imediatamente reduzir custos: - férias coletivas: usa-se um dinheiro que, via de regra, já está provisionado pela empresa, porquanto terá que

\* Juiz Federal do Trabalho Substituto do TRT da 14ª Região.