

ANDRÉIA GALVÃO

200333687

NEOLIBERALISMO E REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL

Campinas

2003

UNICAMP
BIBLIOTECA CENTR
SEÇÃO CIRCULAN

Universidade Estadual de Campinas
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas
Doutorado em Ciências Sociais

Andréia Galvão

NEOLIBERALISMO E REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL

Tese de Doutorado em Ciências Sociais
apresentada ao Departamento de Ciência
Política do Instituto de Filosofia e
Ciências Humanas da Universidade
Estadual de Campinas, sob orientação do
Prof. Dr. Armando Boito Jr.

Este exemplar corresponde à versão final da
tese, defendida e aprovada pela Comissão
Julgadora em 17/09/2003

Banca Examinadora:

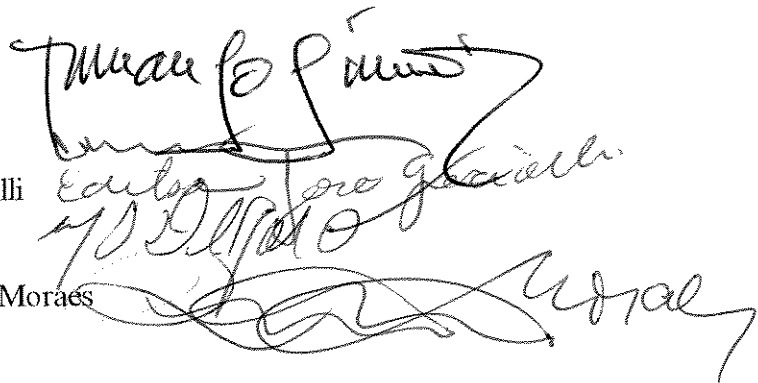
Prof. Dr. Armando Boito Jr.

Prof. Dr. Claudio S. Dedecca

Prof. Dr. Edilson José Gracioli

Prof. Dr. Marcos Del Roio

Prof. Dr. Reginaldo C. C. de Moraes



Campinas
Setembro de 2003

UNIDADE	FE
Nº CHAMADA	unicamp
	G139 n
V	EX
TOMBO BC	56266
PROC.	16-12-4/03
C	<input type="checkbox"/> D <input checked="" type="checkbox"/>
PREÇO	R\$ 11,00
DATA	9/12/03
Nº CPD	

CM00189452-6

BIBID 305036

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA
BIBLIOTECA DO IFCH - UNICAMP

Galvão, Andréia

G 139 n Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil / Andréia
Galvão . - - Campinas, SP : [s. n.], 2003.

Orientador: Armando Boito Júnior.

Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas,
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.

Para HÉlio e Ana Maria,
Primeiras letras e descobertas;

Para Marcos,
Com quem escrevo os capítulos de minha história.

Agradecimentos

Depois de passar pelo mestrado, pensei que fosse muito mais fácil enfrentar as dificuldades de fazer uma tese. Afinal – imaginava eu – a experiência anterior deveria me “vacinar” contra os obstáculos que surgissem no meio do caminho... Ledo engano! As pedras foram muitas e muitos foram os que me ajudaram nessa travessia. Por isso, os agradecimentos são tão numerosos, mas não poderia deixar de lembrar e de reconhecer a importância de todos aqueles que participaram – cada um a sua maneira – dessa maratona que finalmente se encerra.

Ao meu orientador, professor Dr. Armando Boito Jr., agradeço por sua disponibilidade, generosidade intelectual, rigor crítico, e pelo papel fundamental que teve em minha formação, desde os tempos da graduação. Agradeço-lhe, sobretudo, por ser um “orientador que orienta”, que incentiva e que se engaja com entusiasmo no trabalho de seus orientandos.

À profa Dra Angela Maria Carneiro Araújo e ao prof. Dr. Marco Antonio de Oliveira, figuras igualmente importantes em minha trajetória acadêmica, agradeço pelos comentários e críticas feitos em meu exame de qualificação. À Angela agradeço ainda o fato de ter-me aceito como bolsista no Programa de Estágio Docente do curso de Teoria do Estado I, por ela ministrado. Ao Marco Antonio, devo minha passagem pelo Cesit e a minha participação no Programa de Capacitação de Gestores de Políticas de Emprego, entre 1997 e 1999.

Ao prof. Dr. René Mouriaux, agradeço pela acolhida durante o estágio realizado na França e por ter desvendado – com tanto bom humor e paciência – os segredos da academia francesa. Sou-lhe grata por ter-me apresentado a tantos autores e por ter-me aberto as portas do Ires, da Sciences-Po e de sua casa. Merci, René!

A Jean-Charles Lagrée, agradeço o acesso à Unité de Liaison Internationale en Sciences

Sociales, do Iresco. À Pauline Thomas sou grata pela leitura de Molière e Racine, pelas sessões na Comédie Française e pelo interesse em apresentar a literatura francesa à colônia brasileira em Paris. Aos amigos Sophie Bérout e David Garibay, pela imensa ajuda em assuntos sociológicos, burocráticos, turísticos, culturais e gastronômicos. A Andréa, Beth, Fabiane, Henrique Nardi Lorena, Maria Amália, Mauro Moretto, Neri e “Pq”, companheiros de cursos, viagens e aventuras. À Neri, agradeço ainda por ter me recebido, estimulado e reconfortado em tantos momentos cruciais dessa trajetória, bem como por ter lido e discutido cada capítulo desta tese. “Pq” foi quem me socorreu com o resumo em inglês. A Adriano, Dorotéia, Maria Emília, Roger, Michelle e Angelo, agradeço pela carinhosa acolhida, almoços e jantares em Paris.

Aos professores Brasília Carlos Ferreira, Helena Hirata e Ricardo Antunes, pela leitura e sugestões feitas ao projeto de pesquisa.

A Capes, pela concessão de auxílio financeiro entre março de 1999 e novembro de 2002, para a realização de meus estudos no Brasil e no exterior.

Aos professores e colegas do Cesit, especialmente a Claudio Dedecca, Márcio Pochmann, Dari José Krein e Edi Aparecido Trindade, com quem trabalhei no projeto de pesquisa “Emprego e Desemprego Tecnológico”. A Paulo Sérgio de Carvalho, Ana Paula Matusita, Anselmo Luís dos Santos, Marcelo Manzano e Marcelo Proni, amigos da equipe do curso de gestores.

Aos professores e colegas do Cemarx, pelas atividades realizadas ao longo de 2001 e 2002, especialmente aos integrantes do projeto integrado “Neoliberalismo e Trabalhadores”, pelos debates e discussão de textos. Agradeço, sobretudo, a Danilo Enrico Martuscelli, que leu cuidadosamente os primeiros capítulos desta tese, e a Patrícia Tropa e Sandra Zarpellon, pelas dicas e material de pesquisa compartilhado.

Agradeço a Eduardo Alves, Ericson Crivelli e Caio Galvão de França, pelas informações cedidas e documentos disponibilizados. A Arlei Medeiros, Fernando Lopes, José Maria de Almeida, Hélio Nigro Marrero, Hélio Herrera Garcia, Henrique Hinz e Hugo Perez, pelas

entrevistas.

Aos meus amigos de tantos bons momentos, Artionka, Bertrand, Carmen, Daniel, Daniela, Flávia, Letícia, Lilian, Iara, Jean, Nashieli, Suzana, Teca, pelas festas e pelos encontros – não tão numerosos quanto eu gostaria! Aos queridos compadres, Ana Paula e Zé Eduardo, por tantos laços que nos unem.

A todos os meus familiares, especialmente a meus pais, Hélio e Ana Maria, pela presença constante – apesar da distância física – pela dedicação irrestrita, pelo apoio afetivo e emocional. A meus irmãos, João Henrique e José Eduardo, jovens e revolucionários estudantes de Ciências Sociais, por compartilharmos valores, ideais e utopias, e pelos debates sempre acalorados. A minhas irmãs, Adriana e Alessandra, por dividirmos nossas ansiedades, angústias e planos, pela solidariedade e amizade que nos une. À família Novelli, pelo carinho e incentivo ao longo desses anos todos. Agradeço especialmente à Ana Lúcia, pelo envio dos projetos de lei citados nesta tese.

Por fim, agradeço a Marcos, meu leitor mais rigoroso e companheiro de todas as horas, com quem partilho sonhos, componho projetos e realizo desejos. Sua presença e seu amor foram mais do que fundamentais nessa história.

Resumo

Esta tese se propõe a analisar a reforma trabalhista em curso no Brasil entre 1990 e 2002. O debate relativo a essa questão compreende dois grandes eixos: a reforma da legislação trabalhista, ou seja, as regras que protegem os trabalhadores, e da legislação sindical, isto é, o modo de organização dos sindicatos. No entanto, a reforma realizada no Brasil desde o governo Collor ataca apenas o primeiro desses eixos, dando ao último uma importância secundária. Essa preferência não é aleatória, mas repleta de significados: em primeiro lugar, o objetivo da reforma é reduzir ou eliminar direitos trabalhistas, o que faz com que assuma contornos claramente neoliberais; em segundo lugar, a legislação sindical não constitui um obstáculo à chamada desregulamentação das relações de trabalho, na medida em que a existência de uma infinidade de sindicatos de trabalhadores dificulta sua resistência ao desmantelamento de direitos. Ademais, a preservação do monopólio da representação e de fontes compulsórias de arrecadação financeira permite a sobrevivência de sindicatos submissos aos interesses do capital, que aderem mais facilmente às teses neoliberais. Buscamos, ainda, mostrar como os diversos agentes sociais envolvidos nesse debate – Estado, capital e trabalho – se posicionam frente às propostas de mudança efetuadas no período por nós analisado, indicando as controvérsias entre esses agentes e as contradições existentes no discurso das organizações pesquisadas (Fiesp, CUT, Força Sindical e CGT).

Abstract

This thesis analyses labor reform in Brazil from 1990 to 2002. The debate concerning this issue splits into two broad areas: the labor legislation reform, i. e., the laws that protect workers; and the trade unionism legislation reform, i. e., the way in which trade unions are organized. In my view, the current reform – initiated by Collor de Mello's government – deals only with the first area, giving to the latter a secondary importance. This preference does not happen by chance; it has great significances: first, the aim of the reform is to reduce or eliminate labor rights. In this sense, it shows its neoliberal roots. Second, the trade unionism legislation does not prevent the deregulation of the labor relations laws. Numerous trade unions exist and render difficult resistance to the removing of rights. Moreover, trade unions have the monopoly of representation in a given territory and a budget mainly provided by State taxation, keeping the trade unions subservient to the interest of Capital, and forcing their adherence to neoliberalism. I also analyse how different social actors – State, Capital and Labor – take positions regarding legislation reform; the disputes among these actors; the inherent contradictions in the arguments of FIESP, CUT, Força Sindical and CGT.

SUMÁRIO

Introdução	1
Capítulo 1. Algumas abordagens teóricas nos estudos de trabalho e sindicalismo.....	15
1. <i>A teoria sistêmica nas relações de trabalho: as relações industriais como disciplina e arcabouço teórico</i>	<i>21</i>
2. <i>Marxismo e relações de trabalho.....</i>	<i>28</i>
3. <i>O institucionalismo nas relações de trabalho: a abordagem do corporativismo.....</i>	<i>37</i>
4. <i>Comparando as abordagens teóricas.....</i>	<i>44</i>
5. <i>Relações de trabalho, sindicalismo e política.....</i>	<i>47</i>
Capítulo 2. As tradições teóricas dos estudos brasileiros.....	53
1. <i>O impacto da corrente sistêmica.....</i>	<i>54</i>
2. <i>O impacto da abordagem corporativa</i>	<i>57</i>
3. <i>O corporativismo em xeque</i>	<i>62</i>
4. <i>A reforma trabalhista à luz do debate teórico</i>	<i>72</i>
Capítulo 3. A difusão das idéias neoliberais no Brasil	79
1. <i>Ideologia neoliberal, Estado e classes sociais.....</i>	<i>79</i>
2. <i>O processo de constituição da hegemonia neoliberal no Brasil.....</i>	<i>86</i>
3. <i>Neoliberalismo e classes dominantes: a burguesia industrial paulista</i>	<i>96</i>
4. <i>Reformas neoliberais: êxitos e resistências.....</i>	<i>104</i>
5. <i>Neoliberalismo e classes dominadas.....</i>	<i>115</i>
5.1 <i>O pragmatismo da Força Sindical</i>	<i>123</i>
5.2 <i>CUT: a gestação do sindicalismo propositivo</i>	<i>126</i>
Capítulo 4. A reforma trabalhista na primeira metade dos anos 1990	137
1. <i>Estrutura sindical: origens de um velho debate.....</i>	<i>139</i>
1.1 <i>A CUT e a bandeira da liberdade e autonomia sindical.....</i>	<i>141</i>
1.2 <i>CGT e o apego à unicidade sindical</i>	<i>149</i>
1.3 <i>A Força Sindical e a defesa tácita da estrutura sindical.....</i>	<i>159</i>
1.4 <i>As hesitações patronais diante do pluralismo</i>	<i>163</i>

1.5 As iniciativas legais na primeira metade dos anos 1990.....	169
2. <i>Lei X contrato: a livre negociação na era neoliberal</i>	182
2.1 O contrato coletivo de trabalho em debate.....	187
2.2 As centrais sindicais frente ao contrato coletivo de trabalho	191
2.3 A proposta da burguesia industrial paulista: prevalência do negociado sobre o legislado	201
2.4 Em busca da modernização das relações de trabalho?	208
2.5 O fracasso de uma experiência de mudança concertada.....	216
Capítulo 5. O caráter prioritário da desregulamentação das relações de trabalho.....	221
1. <i>A ofensiva patronal diante da estabilização monetária</i>	222
2. <i>O governo Fernando Henrique Cardoso e o combate à era Vargas</i>	227
2.1 Direitos trabalhistas: a via de menor resistência	229
2.2 Digressão: reforma trabalhista e interesses de classe	239
2.3 A dinâmica política: refluxo e reativação das propostas desregulamentadoras	241
2.4 A Justiça do Trabalho em xeque e a criação de novos instrumentos de conciliação de conflitos	250
3. <i>Trabalhadores e centrais sindicais diante da ofensiva neoliberal</i>	256
4. <i>A ascensão do “sindicato cidadão”</i>	269
Capítulo 6. A reforma da legislação sindical em segundo plano	277
1. <i>Um falso consenso</i>	278
1.1 Unicidade X pluralismo: hesitações, divergências e contradições	280
1.2 Novas e velhas fontes de custeio	302
2. <i>Mudanças na prática</i>	312
Conclusão.....	327
Referências bibliográficas.....	333
<i>Livros e artigos</i>	333
<i>Documentos, artigos de dirigentes e assessores sindicais, estatísticas</i>	348
<i>Entrevistas</i>	353
Apêndices.....	355
Anexos.....	375

Lista de Siglas

ASS	Alternativa Sindical Socialista
CAT	Central Autônoma dos Trabalhadores
CCP	Comissão de Conciliação Prévia
CDD	Contrato de Duração Determinada
CGT	Confederação Geral do Trabalho
CGTB	Central Geral dos Trabalhadores-Brasil
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNB	Confederação Nacional dos Bancários
CNC	Confederação Nacional do Comércio
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CNM	Confederação Nacional dos Metalúrgicos
CNQ	Confederação Nacional dos Químicos
CNTI	Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria
CNTM	Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos
CONCLAT	Coordenação Nacional da Classe Trabalhadora
CONCUT	Congresso Nacional da CUT
CONTAG	Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura
CPMF	Contribuição Provisória sobre Movimentação Financeira
CSC	Corrente Sindical Classista
CUT	Central Única dos Trabalhadores

DIAP	Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos
DRU	Desvinculação de Receitas da União
EC	Emenda Constitucional
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FEF	Fundo de Estabilização Fiscal
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FIESP	Federação das Indústrias do Estado de São Paulo
FIPE	Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas
FS	Força Sindical
FSE	Fundo Social de Emergência
LRF	Lei de Responsabilidade Fiscal
MP	Medida Provisória
MTb	Ministério do Trabalho
MTS	Movimento por uma Tendência Socialista
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PEC	Proposta de Emenda Constitucional
PL	Projeto de Lei
PLR	Participação nos Lucros e Resultados
PNBE	Pensamento Nacional das Bases Empresariais
RJU	Regime Jurídico Único
SDS	Social Democracia Sindical

SN	Sindicato Nacional
SRI	Sistema de Relações Industriais
SRT	Sistema de Relações de Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
USI	União Sindical Independente

Introdução

Esta tese tem como objeto a reforma trabalhista realizada no Brasil entre 1990 e 2002. A reforma trabalhista constitui um dos pilares das “reformas orientadas para o mercado” propugnadas, ao longo dos anos 80 e 90, por políticos e estudiosos de filiação neoliberal. Para os neoliberais, a “desregulamentação” das leis de proteção ao trabalho constitui um “imperativo” econômico fundamental, invocado em nome da competitividade, da produtividade, da formalização do mercado de trabalho e do combate ao desemprego.

Ao clamar por menos regulamentos legais, os neoliberais estão preconizando a redução da intervenção do Estado no mercado de trabalho. No lugar da lei, propõem que a normatização das relações de trabalho seja realizada – exclusiva ou prioritariamente – pelas partes nelas envolvidas.

Esse movimento não constitui exatamente uma novidade, embora apresente algumas peculiaridades importantes: a ordem econômica liberal vigente no século XIX pregava que o salário e as condições de trabalho fossem estabelecidos a partir da livre negociação entre indivíduos, formalizada num contrato de trabalho celebrado sem o intermédio de “tutelas corporativistas”. A celebração do contrato de trabalho era vista como um ato individual e não coletivo, posto que a negociação coletiva reduz a autonomia da empresa na fixação das condições de trabalho.

O liberalismo do século XIX é, por conseguinte, abertamente anti-sindical: os sindicatos eram considerados uma ameaça à ordem liberal pois entram em conflito com o princípio de um mercado de trabalho auto-regulável, pressionando por salários mais elevados ou por uma jornada de trabalho reduzida. O neoliberalismo recupera muitos desses elementos, inclusive a posição anti-sindical, mas o movimento de combate aos sindicatos é seletivo, não apresenta as mesmas características por toda parte: governos e organizações patronais buscam destruir os sindicatos

mais combativos, mas procuram envolver os sindicatos pelegos, “de resultados”, no processo de desmonte dos direitos trabalhistas, transformando os sindicatos em “parceiros” do capital¹.

Se a intermediação do sindicato na contratação dos trabalhadores é vista como uma intervenção no pretense direito da empresa determinar unilateralmente as condições de uso de sua força de trabalho, a lei constitui uma intervenção ainda maior, já que estabelece um patamar mínimo de direitos para qualquer trabalhador, independentemente do setor, região ou empresa em que trabalha. Para os adeptos do neoliberalismo, assim como para o liberalismo clássico, a lei representa a forma de regulamentação do trabalho mais nefasta ao “livre jogo das forças de mercado”, devendo ser descartada ou minimizada. O contrato, por sua vez, é considerado o instrumento mais adequado para intermediar a relação capital X trabalho uma vez que estabelece a igualdade jurídica entre as partes contratantes, igualando aqueles que são social, econômica e politicamente desiguais.

Diante da impossibilidade de, no final do século XX, descartar completamente a negociação coletiva – já que não é possível ignorar mais de um século de lutas sindicais, tampouco suprimir todas as organizações sindicais existentes – o contrato coletivo passa a ser visto como uma alternativa preferível à lei, pois enquanto esta reduz a assimetria entre capital e trabalho, assegurando ao elo mais fraco dessa relação direitos de abrangência universal, o contrato só obriga as partes contratantes.

A limitação da interferência do Estado no campo normativo e o reforço da perspectiva contratualista fortalecem a posição do capital perante o trabalho, eliminando ou reduzindo os obstáculos legais frente às possibilidades do capital explorar sua força de trabalho. Ao contrário do que alegam os defensores da tese do Estado mínimo, a abstenção da lei também é uma forma de intervenção estatal, que deixa aos “atores” a função de encontrar seu ponto de “equilíbrio”.

¹ O primeiro caso, como veremos, corresponde à Inglaterra; o segundo, ao Brasil, mais especificamente, à Força Sindical. Ao analisar a trajetória dessa central, Trópia (2003: 187) argumenta que, se no plano teórico sindicalismo e neoliberalismo são conceitos contraditórios, no plano prático “o neoliberalismo pode conciliar com o sindicalismo”. Isto porque, se por um lado o sindicalismo fere o princípio liberal do livre mercado, por outro lado um sindicalismo integrado ao capital, que se limite a atuar como intermediário na compra e venda da força de trabalho e a oferecer serviços aos trabalhadores, sem organizá-los num coletivo de classes, pode auxiliar no processo de difusão do neoliberalismo.

Desse modo, o Estado beneficia o lado mais forte dessa relação assimétrica, permitindo ao capital estruturar os termos da relação de trabalho em condições que lhe são favoráveis.

Convencionou-se chamar esse processo de desregulamentação. Contudo, desregulamentação é uma palavra imprecisa, que não necessariamente significa a supressão de regulamentos e leis, podendo, ao contrário, traduzir-se em novas leis que visam reconhecer juridicamente diferentes tipos de contrato e permitir a derrogação dos dispositivos anteriormente definidos, consagrando a perda de direitos (Supiot, 1994). Nesse sentido, a desregulamentação pode ser uma forma de tornar o Direito do Trabalho mais “flexível”. Esse fenômeno levou à criação do neologismo “flexibilização”, cuja função ideológica é clara: fazer com que os trabalhadores aceitem a redução de direitos, uma vez que não há restrições que impeçam os direitos inscritos na lei de serem ampliados via negociação coletiva².

A flexibilização pode se dar por intermédio da lei ou da negociação coletiva. A idéia que está por trás desse processo é que haja menos regras legais e mais regras negociadas, pois a negociação possibilita adequar as regras às condições locais/setoriais, bem como permite mudá-las mais agilmente, de acordo com a situação de mercado. Não se trata, portanto, de ausência de regras mas, antes, de passar da regulamentação pelo Estado à regulação pelo mercado, na perspectiva – é forçoso repetir – de reduzir o escopo e o alcance dos direitos (Hyman, 1998).

Delimitação do objeto

As teses supracitadas fundamentam os processos de reforma trabalhista em curso em diferentes países nos anos 80 e 90, dentre os quais o Brasil. Mas as especificidades da realidade brasileira fizeram com que o debate acerca da desregulamentação/flexibilização das relações de trabalho se sobrepusesse a um outro, que há muito vem sendo travado pelos principais expoentes do movimento sindical: o debate sobre a forma de organização sindical.

² Neste trabalho, utilizaremos desregulamentação e flexibilização como sinônimos, buscando preservar o termo adotado por cada um dos agentes analisados.

O Direito do Trabalho é tradicionalmente dividido em direitos individuais do trabalho (que aqui denominamos direitos trabalhistas) e direitos coletivos do trabalho (ou direito sindical). Os direitos trabalhistas referem-se às normas de proteção aos trabalhadores. O direito sindical define a forma de organização e representação de interesses, conformando aquilo que comumente chamamos de estrutura sindical, bem como os mecanismos da negociação coletiva e a forma de resolução de conflitos. Esses dois planos se encontram articulados, no caso brasileiro, num mesmo instrumento jurídico: a Consolidação das Leis do Trabalho. A CLT abrange *tanto a delimitação das condições organizativas das entidades que representam os interesses de capital e trabalho quanto a definição das regras que orientam a contratação e o uso da força de trabalho*.

O debate sobre reforma trabalhista no Brasil compreende, portanto, dois grandes eixos (a legislação sindical e a trabalhista), geralmente tratados como um todo inseparável. A vinculação entre esses dois aspectos do Direito do Trabalho encontra-se presente não apenas na CLT e no discurso dos agentes, mas também no plano conceitual. Com efeito, vários autores analisam as relações de trabalho a partir de uma perspectiva sistêmica, valendo-se do conceito de “sistema de relações de trabalho”, que nos propomos a discutir pois, a nosso ver, o uso desse conceito dificulta a apreensão das especificidades e dos diferentes interesses relacionados a cada uma dessas esferas.

Ao contrário do que a perspectiva sistêmica nos leva a crer, as críticas endereçadas à CLT são fundamentadas em motivações distintas e variam conforme os diferentes momentos históricos. Se as primeiras críticas esboçadas pelo “novo sindicalismo” no final dos anos 70 eram dirigidas à estrutura sindical e aos limites colocados pelo Estado à negociação coletiva, nos anos 90 o alvo prioritário passa a ser a legislação trabalhista. Esse deslocamento está ligado à ascensão do neoliberalismo, que atribui a crise econômica dos anos 70 ao excesso de demandas dos setores sociais organizados (sobretudo os trabalhadores) e à intervenção do Estado na economia, considerada onerosa (porque criadora de “privilégios”), excessiva e ineficiente (por inibir a competição e o livre funcionamento do mercado, condição anunciada como “indispensável” para o desenvolvimento econômico). Assim, enquanto alguns entendem que o corporativismo “engessa” as possibilidades de negociação coletiva, outros denunciam a “rigidez” da legislação

trabalhista – excessivamente detalhista e protetora – ou ainda ambos os aspectos, isto é, a legislação trabalhista e sindical, a um só tempo.

Entretanto, o debate sobre a reforma trabalhista no Brasil tende a ignorar essas diferenças, apresentando a confluência de críticas à legislação trabalhista e sindical como evidência de um consenso nacional em torno da questão. Mas o que aparece na mídia travestido de consenso³ encobre, na verdade, uma enorme divergência de posições. Primeiro, uma divergência entre organizações patronais, de um lado, e organizações de trabalhadores, de outro. Segundo, divergências entre as próprias organizações de trabalhadores. Terceiro, divergências no interior delas mesmas.

Isto posto, o objetivo desta tese é analisar como os diferentes agentes envolvidos no processo de negociação coletiva – Estado, capital e trabalho – se posicionam frente à legislação trabalhista e sindical implementada a partir de 1930 e como concebem a reforma desse arcabouço legal, reforma esta ensaiada e parcialmente realizada ao longo dos governos Fernando Collor de Melo, Itamar Franco e Fernando Henrique Cardoso⁴.

Problema e hipóteses de trabalho

O debate referente à desregulamentação da legislação trabalhista vem sendo travado desde o início dos anos 90 – quando o projeto neoliberal obtém sua primeira vitória política no Brasil com a eleição de Fernando Collor de Melo – e se intensifica ao longo da década, quando o neoliberalismo se consolida. Entre 1990 e 2002, os quatro governos que se sucederam mantiveram e aprofundaram os pilares da política econômica neoliberal, provocando profundos impactos sobre os trabalhadores e suas entidades representativas. Já a discussão acerca da forma de organização sindical é mais antiga, e precede em muito a ascensão do neoliberalismo. Todavia, há uma mudança significativa no tratamento dado a essa questão: embora essa discussão

³ Ver, por exemplo, NASCIMENTO, Sandra. Mudança na atual legislação trabalhista é consenso entre patrões e empregados. *Gazeta Mercantil*, 1º maio 1993.

⁴ A despeito de ter recolocado a reforma trabalhista e, sobretudo, sindical, em discussão, o governo de Luís Inácio Lula da Silva não é objeto de análise desta tese.

ocupe um lugar de menor destaque no presente contexto, o fato é que ela deixou de ser monopólio de sindicatos combativos, passando a integrar o discurso do governo e do patronato. Cabe, portanto, perguntar: por que uma questão tão antiga como a reforma da estrutura sindical ganha força justamente numa fase de predomínio do neoliberalismo?

O combate à estrutura sindical é justificado pela “necessidade” de desregulamentar as relações de trabalho. A valorização da livre negociação visa possibilitar a prevalência do pactuado sobre a lei e promover a descentralização da negociação coletiva. Um dos objetivos anunciados pelos defensores desta tese é promover a retirada dos obstáculos legais que a estrutura oficial impõe à negociação coletiva por empresa, a fim de que a negociação de empresa possa ser conduzida não pelo sindicato, como ocorre atualmente, mas pelos próprios trabalhadores organizados no local de trabalho⁵. A negociação por empresa permitiria também uma maior flexibilidade na definição das normas e regras que regem as relações de trabalho, possibilitando ao patronato escapar daquilo que julga o “rígido enquadramento” estabelecido pela lei. Desse modo, os direitos trabalhistas aparecem vinculados à forma de organização sindical, como se a superação do corporativismo fosse imprescindível para promover a desregulamentação desejada.

Mas será que é preciso modificar a estrutura sindical para reduzir as regras que regem as relações de trabalho? Qual é, afinal, o foco da reforma em curso? Quais são os objetivos, finalidades e conteúdos que lhe são atribuídos por cada uma das partes? Trata-se de uma reforma ampla, que inclui direitos individuais e coletivos, direitos trabalhistas e sindicais, ou de uma reforma restrita a um desses segmentos? Compreende o reconhecimento da liberdade e autonomia sindical, permite a adoção do contrato coletivo de trabalho, implica mudanças na Justiça do Trabalho?

A resposta a essas questões é complexa e não pode ser formulada de maneira linear. Para que o problema seja apreendido, é preciso considerar as diferentes conjunturas e os diferentes agentes sociais envolvidos nas relações de trabalho. Por isso, faz-se necessário recuperar os pressupostos teóricos e ideológicos que orientam as tentativas de reforma esboçadas e as medidas

⁵ No entanto, convém lembrar que as empresas brasileiras e os próprios sindicatos resistem à organização por local de trabalho, numa demonstração de discurso negado pela prática. Discutiremos os motivos dessa resistência ao longo dos próximos capítulos.

efetivamente implementadas no período por nós analisado, atentando para os interesses em jogo e as disputas que atravessam esse debate. Diante do exposto, perguntamo-nos: quais são os projetos em confronto? Quais são os aspectos políticos envolvidos nessa questão? O que explica as mudanças verificadas na posição dos diferentes agentes que, desde o final dos anos 70, assumem o objetivo de alterar a forma e o conteúdo das relações de trabalho vigentes no Brasil? Enfim, por que a reforma trabalhista adquire contornos neoliberais? Essas são, em linhas gerais, as questões que este trabalho se propõe a responder.

A hipótese geral a ser discutida nesta tese é que existem diferentes projetos em confronto e que o desenho da reforma é condicionado pela correlação de forças entre capital e trabalho. São os interesses contraditórios e o movimento de correlação de forças que explicam as oscilações verificadas no discurso e nas proposições de representantes dos trabalhadores, do patronato e do Estado, bem como as hesitações de parte a parte pois, como argumenta Saes (2001: 46), a existência de diferentes projetos em disputa implica a possibilidade de “as classes ou frações redefinirem seus objetivos táticos, no curso de um processo social, em função da dificuldade imposta pelo adversário à realização das suas ‘intenções’ iniciais”.

A hipótese secundária a orientar este percurso é que a reforma em curso durante a década neoliberal tem como objeto a legislação trabalhista e não a legislação sindical. Como os governos mostraram ao longo dos anos 90, ainda que dissessem o contrário, *é possível flexibilizar as relações de trabalho sem tocar na estrutura sindical corporativa*. Um exemplo disso é que a reforma trabalhista empreendida pelo governo FHC foi efetivada sobretudo mediante a introdução de contratos flexíveis (por prazo determinado, em tempo parcial ou mediante a suspensão do contrato de trabalho), que restringem ou suprimem direitos mas pouco alteram a forma de organização sindical. O arcabouço institucional relativo a esse aspecto não se modificou, o que demonstra que a estrutura sindical brasileira não foi, no período por nós analisado, um obstáculo à implantação das mudanças verificadas nas relações de trabalho.

Mas como foi possível ao governo desregulamentar parcialmente as relações de trabalho sem mexer no seu ordenamento institucional? A nosso ver, isso foi possível pois, muito embora a legislação trabalhista e a legislação sindical estejam estreitamente relacionadas, *elas não constituem um todo sistêmico*. Além disso – e aqui apresentamos a última hipótese a orientar este trabalho – *entendemos que a estrutura sindical desempenha um papel importante para a*

dominação de classe, o que dificulta sua modificação. Por um lado, ela é vista, por parcela dos sindicatos, como uma proteção aos trabalhadores e a seus direitos; por outro lado, ela não só não contraria os interesses dos setores sociais identificados ao neoliberalismo como tem sido útil ao bloco no poder neoliberal⁶. Isso porque ela oferece ao governo um canal seguro de negociação, que permite a participação controlada dos trabalhadores no processo decisório, ao mesmo tempo em que debilita a organização dos sindicatos. Assim, a manutenção do formato institucional do sistema corporativo (unicidade, representação sindical outorgada, poder normativo da Justiça do Trabalho, contribuições compulsórias) possibilita a supressão dos direitos sociais e trabalhistas, na medida em que a segmentação das classes trabalhadoras em diversas categorias profissionais facilita tanto a difusão de acordos descentralizados⁷ quanto a desregulamentação das relações de trabalho. Por naturalizar a idéia de divisão do coletivo de classe, a estrutura sindical corporativa desempenha um papel fundamental para a legitimação do neoliberalismo, na medida em que contribui para a descentralização da negociação coletiva e dificulta a unificação dos trabalhadores pela defesa dos direitos suprimidos.

Pode-se objetar que a estrutura sindical sempre dividiu os trabalhadores em diferentes categorias, sem que a perda de direitos se verificasse. Por que, então, só agora isso ocorre? Aí está, a nosso ver, a importância de cruzar a análise de um dado estrutural (isto é, o controle que a estrutura sindical corporativa, a despeito das modificações que sofreu nas diferentes conjunturas históricas, invariavelmente exerce sobre os trabalhadores) com a dimensão conjuntural. Para compreender a mudança de conjuntura, é preciso considerar vários fatores, como o aspecto

⁶ Cf. sugerido por Boito Jr. (1999). O conceito de bloco no poder, desenvolvido por Poulantzas (1986), indica a existência de diferentes frações de classe dominante, com interesses particulares diversos, mas unidos em torno de um objetivo comum: a exploração e a dominação das classes subalternas. A unificação das classes e frações de classe dominantes em torno desse objetivo comum, porém, não impede a disputa entre interesses econômicos distintos, nem exclui a eclosão de conflitos no seio do bloco no poder. Trata-se, assim, de uma “unidade contraditória”. Todas as classes e frações de classe dominante exercem a dominação política sobre as classes dominadas, mas somente uma classe ou fração possui uma “influência preponderante” junto ao Estado, que organiza o bloco no poder a partir dos interesses daquela fração. Deste modo, as políticas implementadas pelo Estado atendem prioritariamente aos interesses da classe ou fração de classe dominante. No entanto, o Estado é dotado de uma autonomia relativa frente a essa fração hegemônica, podendo atender a certos interesses econômicos das classes dominadas – desde que esses interesses sejam compatíveis com os interesses políticos do bloco no poder – a fim de satisfazer o objetivo último das classes dominantes: a reprodução do modo de produção.

⁷ Cf. indicado por Oliveira (1998).

político, o contexto econômico e o posicionamento político-ideológico dos agentes sociais, aspectos que, nesta introdução, ficam apenas indicados.

Estrutura da tese e procedimentos metodológicos

Esta tese se propõe a analisar a posição de Estado, organizações patronais e sindicatos de trabalhadores frente à reforma trabalhista em curso. Os procedimentos adotados para a realização deste trabalho compreendem uma pesquisa bibliográfica e uma pesquisa empírica baseada em documentos e publicações das instituições estudadas. Além dos projetos de lei concebidos pelo Executivo e pelo Legislativo e das medidas legais já aprovadas, recorreremos à documentação elaborada Fiesp, uma das principais instituições de representação de interesses da burguesia industrial brasileira. Também se fará referência à CNI por ser a entidade de grau máximo da indústria e devido à complementaridade de ações entre esta e a Fiesp. Outras organizações patronais serão consideradas apenas a título ilustrativo, a fim de comparar distintas posições. Isto porque as posições da burguesia industrial paulista não podem ser generalizadas para o restante do patronato brasileiro. Mesmo no interior da Fiesp é possível encontrar conflitos entre seus diversos setores industriais, entre grande e médio capital. Se considerarmos o patronato do setor industrial e não industrial do restante do país, é razoável supor que as divergências tendem a ser ainda maiores. No levantamento documental, foram consideradas as publicações da Fiesp dirigidas a seus filiados (como as revistas semanais *Notícias*, de janeiro/1990 a abril/1996 e *Revista da Indústria*, de abril/1996 a setembro/1998; e a revista quinzenal *Notícias*, de janeiro/1999 a julho/2000), textos produzidos por seus ex-presidentes e pesquisas encomendadas pela federação.

Na esfera sindical, abordamos o posicionamento das três centrais mais relevantes na cena política brasileira: CUT, Força Sindical e CGT, pois não é possível tratar univocamente a posição que as diferentes centrais sindicais brasileiras adotam em relação à reforma trabalhista. Procuramos, primeiramente, acompanhar as concepções de estrutura sindical definidas por cada uma das centrais, destacando as críticas dirigidas ao corporativismo que ainda norteia a organização sindical brasileira. Em segundo lugar, comparar o posicionamento por elas assumido frente às mudanças introduzidas nas relações (e na legislação) de trabalho no decorrer dos anos 90. Em terceiro lugar, verificar os projetos de mudança eventualmente elaborados pelas centrais

relativos tanto à legislação sindical quanto à legislação trabalhista, bem como sua reação às propostas e ações governamentais e patronais.

Para isso, consultamos documentos internos, resoluções congressuais e intervenções de suas lideranças retratadas pela imprensa. É importante salientar que, além das diferenças no tratamento dado a essas questões pelas distintas centrais, há uma disparidade na produção de material relativo a esses e outros assuntos. Enquanto a CUT possui uma tradição de reflexão e de discussão interna de vários aspectos de sua prática sindical, as outras centrais parecem não considerar essas tarefas muito relevantes. Há pouco material publicado e os documentos, quando elaborados, são escritos numa linguagem simples, sem problematizar aquilo que está sendo apresentado. Isto se deve à finalidade última dos documentos editados pela CGT e pela Força Sindical: seu objetivo é informar a base acerca das decisões e do posicionamento adotado pela central e não traçar um panorama geral dos problemas em debate, possibilitando a confrontação de diferentes argumentos e a democratização da discussão. Trata-se, na maior parte das vezes, mais de produzir um instrumento de propaganda, do que de proceder à elaboração coletiva do discurso e da prática sindical.

No caso da CGT e da Força só se vêem os resultados, mas não o longo processo percorrido até se chegar a eles, com suas contradições e impasses. Deste modo, é mais difícil de apreender as diferentes posições e concepções em jogo, assim como as alterações pelas quais passam o discurso e a prática das centrais ao longo do tempo. A CUT, ao contrário, caracteriza-se por debater e produzir coletivamente suas linhas de ação, o que pode ser, em parte, atribuído à presença de correntes internas no interior da central, cujas posições muitas vezes divergem da posição assumida pela direção majoritária.

Essas divergências podem ser observadas através das teses apresentadas aos congressos e plenárias, ocasiões em que se define o plano de lutas e se travam os embates internos para influir na política a ser adotada pela central. A plenária nacional é o fórum máximo de deliberação após o congresso da central e destina-se a garantir a aplicação da linha política e do plano de lutas nele aprovado, bem como aprovar políticas específicas a serem implantadas no período situado entre a realização dos congressos. Constitui, assim, ao lado dos congressos, um momento crucial da vida

interna da central, na medida em que as diversas correntes não apenas expõem suas divergências como ainda medem forças, ao votar suas teses e propostas de resolução⁸.

Contrastando com o que se observa nas outras centrais, a CUT ainda se preocupa em preservar a memória de sua trajetória de lutas. Em seu Centro de Documentação podem ser encontrados documentos que permitem resgatar sua história desde o 1º Congresso. Outra é a situação da CGT e da Força. Além de não realizarem um trabalho sistemático de produção de documentos, não há um cuidado com a conservação dos mesmos, sendo difícil sua localização. Isso explica o maior destaque que as concepções da CUT adquirem ao longo desta tese. Além de documentos impressos, foram utilizados textos disponibilizados nas páginas que as entidades mantêm na internet e ainda, no caso da CGT e da Força Sindical, entrevistas feitas com um representante de cada central, na tentativa de compensar a falta de material disponível para consulta.

O exame dos documentos coletados na pesquisa de campo baseou-se fundamentalmente em duas estratégias: 1) buscou-se acompanhar as mudanças efetuadas na posição do governo, das organizações sindicais e patronais ao longo do tempo, mudanças essas que são ocasionadas por variações conjunturais, ideológicas e na correlação de forças entre os agentes em luta; 2) buscou-se confrontar discurso e prática, a fim de indicar as contradições internas no plano do próprio discurso e procurar explicações para a posição (e as hesitações) dos agentes frente aos temas em pauta. Nesse percurso, procuramos seguir a orientação de Bettelheim, segundo a qual

A análise política exige evidentemente que não se contente jamais em tomar os discursos ideológicos ao pé da letra. Aqui, também, uma análise somente ocorre quando se vai além

⁸ Muitos autores alertam para “as discrepâncias entre as deliberações de congressos e a prática cotidiana dos sindicatos” (Santana, 2000: 190), pois os congressos constituem momentos de acirradas disputas internas, nos quais as forças em confronto defendem seus diferentes projetos e buscam alianças a fim de torná-lo hegemônico. Rodrigues (1990b), por exemplo, argumenta que os planos de luta aprovados nos Concuts são muito amplos, dada a necessidade de contemplar a diversidade de posições assumida pelas diferentes correntes. Assim, tais planos representam mais uma tomada de posição, uma estratégia para diferenciar a CUT das demais centrais, do que uma meta para ser posta em prática. França (2001: 28) também aponta as limitações das resoluções como fonte documental: são datadas e “nem sempre conseguem acompanhar a reelaboração do próprio discurso da Central e coexistem com outros espaços de elaboração de políticas, localizados em alguns de seus principais sindicatos”. Ainda assim, as resoluções de congressos e plenárias estabelecem diretrizes que norteiam a ação dos sindicatos, mesmo que essas sejam combatidas internamente e venham a ser desacatadas posteriormente. Consideramos, deste modo, que as resoluções permitem indicar as ambigüidades, tensões e contradições entre o discurso e a prática sindical cutista.

da superfície do discurso, portanto, de seu 'sentido' *manifesto*, para descobrir seu sentido *latente*, o sentido que os termos do discurso simultaneamente dissimulam e revelam (Bettelheim, 1972: 29-30).

A análise dos projetos de reforma trabalhista (quer os referentes aos direitos trabalhistas, quer os referentes à legislação sindical) pretendeu alcançar dois objetivos: 1) observar o apoio e as resistências que representantes do capital e do trabalho manifestam frente aos projetos apresentados pelo Executivo; 2) verificar a posição assumida pelos diferentes agentes frente a essa temática, uma vez que muitos projetos são apresentados por deputados ligados a organizações sindicais ou patronais.

A análise desse material suscitou diversas questões transversais, que buscamos responder através da formulação de novas hipóteses. Assim, além das três hipóteses anteriormente anunciadas – que procuraremos demonstrar em nossa tese – apresentamos também algumas explicações parciais e provisórias, pois os indícios e elementos por nós recolhidos não são suficientes para comprová-las. Elas constituem, portanto, apenas uma pista a ser explorada em trabalhos futuros.

A pesquisa bibliográfica buscou, além de informações e interpretações sobre a reforma trabalhista, analisar as teorias que fundamentam os estudos sobre relações de trabalho e sindicalismo no Brasil, uma vez que essas teorias e seus conceitos acabam informando a análise da legislação sindical e trabalhista, bem como o debate acerca da reforma. Detivemo-nos, especialmente, sobre a teoria do sistema de relações industriais e do corporativismo, devido ao impacto que essas produziram – ou tem produzido – nos estudos brasileiros. Propusemo-nos a realizar essa tarefa numa tentativa de atenuar os percalços encontrados no campo de estudos no qual nos movemos, já que os conceitos são reapropriados por outras teorias, e até mesmo modificados, sem que a terminologia utilizada para designá-los seja necessariamente alterada. Quando falamos em corporativismo, por exemplo, nem sempre estamos nos referindo ao mesmo fenômeno, o que, por vezes, dificulta a interlocução.

Feitos esses esclarecimentos, passemos à estrutura da tese. O primeiro capítulo discute as diferentes formas de se analisar as relações de trabalho. O objetivo deste capítulo é apresentar os limites dos modelos teóricos acima citados, na medida em que não dão conta da diversidade de

posições, de interesses, das contradições, dos conflitos existentes entre os “atores” sociais. O segundo capítulo analisa a forma pela qual as teorias e os conceitos por elas formulados são incorporados pela literatura brasileira, desvendando algumas polêmicas e indicando alguns efeitos sobre o estudo das relações de trabalho.

Os demais capítulos da tese procuram analisar a posição dos agentes sociais frente à reforma trabalhista. Optamos por apresentá-los a partir de diferentes eixos temáticos, por entender que a análise isolada de cada um dos agentes sociais aqui considerados nos levaria a perder de vista as relações que eles estabelecem entre si. Assim, o capítulo três recupera a difusão do neoliberalismo no Brasil e o impacto que esse ideário produziu sobre cada um dos agentes sociais aqui considerados. O capítulo quatro resgata alguns momentos da reforma trabalhista na primeira metade dos anos 90, abordando tanto aspectos referentes aos direitos trabalhistas quanto ao direito sindical, e discute a posição dos agentes frente a uma proposta específica: o contrato coletivo de trabalho. O capítulo cinco acompanha mais detalhadamente o processo de desregulamentação das relações de trabalho a partir da segunda metade dos anos 90, as mudanças na Justiça do Trabalho e os impactos provocados pela criação de mecanismos de conciliação extrajudiciais. Por fim, o capítulo seis discute algumas das questões envolvidas na reforma da organização sindical, retomando o debate unicidade X pluralismo, o fim ou a manutenção das contribuições compulsórias, e registra algumas mudanças instituídas pela prática dos agentes sociais.

Capítulo 1. Algumas abordagens teóricas nos estudos de trabalho e sindicalismo

As relações de trabalho constituem um fértil campo de estudos para as Ciências Humanas, pois são perpassadas por questões como conflito, poder, ética, cooperação, solidariedade, dando margem a investigações no domínio da Psicologia, da História, da Filosofia, da Antropologia, da Sociologia, da Ciência Política, do Direito, da Economia, da Administração. Embora partilhem o mesmo objeto e, muitas vezes, recorram aos mesmos referenciais teóricos, cada uma dessas disciplinas possui um enfoque privilegiado, buscando compreender certos aspectos das relações de trabalho.

Mas o que nos interessa aqui é não é a divisão disciplinar, e sim o debate teórico que incide sobre ela. As diferentes teorias concebidas para explicar o real decifram um mesmo fenômeno a partir de ferramentas conceituais distintas, oferecendo-nos diversas chaves de leitura. Deste modo, ressaltam certos fatores em detrimento de outros, elegem determinadas variáveis e destacam determinadas causalidades para a compreensão do objeto que se quer decodificar.

Os estudos sobre sindicalismo e relações de trabalho no Brasil são pródigos em análises empíricas, análises essas nem sempre acompanhadas por uma discussão teórica. Recorre-se a conceitos como corporativismo, neocorporativismo, sistema de relações de trabalho, classes, dentre outros, mas dificilmente há uma preocupação em defini-los. Na maior parte das vezes, nem os conceitos são definidos, nem as escolhas teóricas são explicitadas, isso para não falar no debate entre diferentes conceitos e perspectivas teóricas, freqüentemente evitado. Essa falta de tradição provoca, de um lado, uma grande confusão no uso de conceitos consagrados pela bibliografia – mas utilizados de maneira distinta pelos diferentes autores – e, de outro, uma tendência à empiria e à descrição dos acontecimentos.

Ora, a realidade não se confunde com a aparência daquilo que observamos. As Ciências Humanas, embora originalmente tributárias de uma perspectiva positivista, são incapazes de captar a realidade social tal como ela é, pois os fenômenos não estão “dados”. Muito pelo contrário: explicar o real requer um trabalho de análise e interpretação dos fatos. Nesse processo,

o sujeito atribui conteúdo ao real, participa da construção de seu objeto de pesquisa, e o faz mediante a utilização de teorias e conceitos. Assim, estes são instrumentos imprescindíveis para a análise, pois ajudam a ampliar o campo visual do observador, a enxergar para além da aparência e, ao mesmo tempo, a selecionar aquilo que é observado. Isso explica porque, a partir de constatações comuns, da consideração dos mesmos dados factuais, podem-se produzir interpretações contrárias.

Conceitos não são meros decalques da realidade, nem especulações ou construções que se fundamentam unicamente no plano ideal; são abstrações que têm como substrato o real. Seu sentido é atribuído no interior de um corpo teórico e em relação a outros conceitos articulados por uma dada teoria.

Os conceitos são designados por um termo, mas não se confundem com ele, pois diferentes conceitos podem ser definidos a partir de um mesmo termo e, inversamente, diferentes termos podem se referir a um mesmo conceito. Assim, quando se fala em Estado, este termo adquire um sentido distinto no interior de cada tradição teórica, existindo um conceito weberiano de Estado e um conceito marxista de Estado, por exemplo. Esses conceitos estão relacionados a outros que lhes são correlatos, de modo que se pode falar em uma teoria marxista e em uma teoria weberiana de Estado.

Este intróito tem a finalidade de alertar o leitor para o fato de que os referenciais teóricos repercutem sobre a análise empírica, condicionando a observação dos fenômenos. As relações entre Estado, capital e trabalho são concebidas de maneiras distintas, pelas diferentes correntes teóricas. Neste capítulo, faremos referência a três delas: ao marxismo, àquilo que se pode chamar de abordagem sistêmica e ao institucionalismo. O marxismo pensa as relações de trabalho a partir do conceito de relações de produção, que remete ao antagonismo de classe entre proprietários e não proprietários dos meios de produção, inscrevendo as relações de trabalho numa relação política de dominação e numa relação econômica de exploração. A perspectiva sistêmica vale-se do conceito de relações industriais (termo correntemente utilizado em inglês, ou relações profissionais, conforme a tradução francesa) para designar o conjunto das atividades econômicas atravessadas por uma relação de assalariamento, relação essa concebida em termos de “parceria” entre os atores sociais. Já a abordagem institucionalista privilegia a análise dos arranjos

celebrados entre Estado, capital e trabalho, enfocando a negociação coletiva a partir dos conceitos de corporativismo e neocorporativismo.

A diferença entre essas três correntes nem sempre é estabelecida de modo claro, visto que elas têm em comum o fato de se referir aos três agentes das relações de trabalho e de muitas vezes empregar termos comuns, como sistema, estrutura e função. No entanto, esses termos (assim como Estado, capital e trabalho) não apenas são concebidos de maneira distinta (ou seja, constituem conceitos distintos), como possuem um papel diverso no interior de cada uma dessas teorias.

Tanto o conceito de função quanto o de sistema possuem uma origem organicista, herdada das ciências biológicas, e estabelecem uma analogia entre a sociedade e o organismo humano. Essa analogia foi sistematizada por Durkheim, a partir das concepções de solidariedade orgânica, fato social normal e patológico, podendo ser considerado o fundador da escola funcionalista, na qual a abordagem sistêmica à qual faremos referência se insere. A escola funcionalista parsoniana, que é a que nos interessa aqui⁹, apresenta dois postulados básicos: a busca do equilíbrio como função de cada um dos elementos que compõem o sistema e a interdependência entre as partes. Parsons busca compreender a organização e o funcionamento do sistema social, entendendo que a *estrutura* (isto é, a forma de organização de cada um dos elementos que compõem o sistema) tem uma *função* que possibilita a reprodução do todo. Sua obra teve uma grande repercussão na Ciência Política, embasando a análise dos sistemas políticos e das relações industriais, como veremos.

Já a teoria marxista, em suas diferentes versões, caracteriza-se por atribuir um papel central à diversidade de posições e de interesses, às contradições e aos conflitos existentes entre as classes sociais. Embora também analise a realidade social em termos de sistema, estrutura e função, diferencia-se da abordagem anterior na medida em que enfatiza as contradições internas

⁹ Há diversas escolas funcionalistas. Lallement (2000) identifica, ao menos, três vertentes: 1) a antropológica, representada por autores como Malinowski e Radcliffe-Brown, destaca a função que as partes devem necessariamente desempenhar para contribuir com o equilíbrio do todo; 2) o estrutural-funcionalismo de Parsons, que reformula a teoria weberiana da ação social, associando-a à análise funcionalista de Durkheim; 3) o funcionalismo moderado de Merton, para quem os elementos de um sistema não são funcionais para todo o sistema, podendo sê-los apenas para alguns grupos e não para outros, vindo a representar fontes de conflito.

de uma totalidade social. O sistema, assim, não tende à adaptação e ao equilíbrio, mas é alvo de uma tensão permanente entre continuidade e mudança. O recurso à noção de estrutura possibilita compreender as continuidades, as permanências, por oposição à tudo o que é passageiro e fugaz, bem como aquilo que condiciona a ação dos agentes, o que não significa que os agentes não possam mudar as estruturas ou estejam condenados a reproduzi-las *ad infinitum*.

Não obstante, alguns autores considerarão tanto a abordagem sistêmica quanto a marxista como exemplos do funcionalismo, buscando negar ou minimizar as diferenças entre essas perspectivas teóricas. Easton (1981), por exemplo, entende que o estrutural-marxismo (o autor se refere explicitamente a Poulantzas e Althusser) teria promovido uma acomodação entre o marxismo e a abordagem sistêmica. Embora esses autores não utilizem a terminologia sistêmica clássica (*inputs, outputs, feedback...*), o modo de produção seria o equivalente do sistema social, onde os níveis ou instâncias (conforme a terminologia althusseriana) corresponderiam aos subsistemas, interagindo reciprocamente para reproduzir o modo de produção. Enquanto o subsistema cultural situa-se num nível hierarquicamente superior em Parsons, a economia desempenha uma função especial na perspectiva marxista na medida em que é “determinante em última instância”, mas o Estado também tem uma função importante: reproduzir as relações de produção, assegurando a sobrevivência do todo (o modo de produção).

Easton desconsidera, porém, que o ponto de partida dessas correntes é completamente distinto: enquanto a problemática marxista consiste em saber como as sociedades se organizam e se transformam, para os sistêmicos a problemática consiste em saber como a sociedade se mantém¹⁰. O marxismo responde a essa indagação a partir do antagonismo de interesses entre capital e trabalho, enquanto os sistêmicos advogam em favor da existência de um consenso. Para a perspectiva sistêmica, a reprodução do organismo é do interesse de todos, ao passo que para a tradição marxista a reprodução do todo não atende ao interesse geral, mas sim a um interesse de classe. Uma outra diferença fundamental é que a dialética marxista permite pensar a convivência

¹⁰ Utilizamos aqui o conceito de problemática formulado por Althusser (1988), segundo o qual cada teoria tem uma problemática que lhe é própria, ou seja, perguntas das quais o investigador parte para construir seus conceitos e suas teses. Ao se definir o campo de uma problemática, define-se seu alcance, isto é, aquilo que pode ser nela incluído, que ela contempla, e aquilo que sua estrutura interna não permite incluir, e é necessário que não inclua para que a teoria faça sentido. Assim, há perguntas que não cabem em determinadas teorias. Logo, o que é excluído por uma problemática só pode ser percebido por uma outra problemática.

de contrários numa mesma totalidade: assim, nem todas as instituições de uma formação social servem à reprodução das instituições centrais dessa formação social; algumas visam subverter a ordem e não a sua manutenção. As contradições internas ao modo de produção possibilitam a sua desagregação. Já a abordagem sistêmica é prisioneira de uma análise circular, fechada em si mesma, devido ao processo de retroalimentação (*feedback*) entre o meio e o sistema. O sistemismo não admite contradição: se, por um lado, reconhece que os conflitos podem levar a mudanças no interior do sistema, por outro lado os conflitos são vistos como disfunções que devem ser solucionadas para que o sistema seja preservado. Além disso, a mudança é sempre provocada por fatores exógenos, e não por contradições internas ao sistema. Deste modo, independentemente do fato de autores que se filiam às duas perspectivas aqui mencionadas recorrerem aos conceitos de sistema, função e estrutura, suas problemáticas continuam a distingui-los fortemente; elas são mesmo opostas.

Cabe aqui fazer uma menção à questão do conflito, uma vez que o estudo desse tema não é monopólio da teoria marxista. De fato, outras perspectivas teóricas também reconhecem a existência de conflitos sociais. A diferença é que, para essas, todos os conflitos se equivalem. O conflito não tem uma origem estrutural (isto é, não decorre da existência de uma sociedade de classes), não é permanente e sim eventual, podendo ser solucionado. Já para o marxismo, os diferentes tipos de conflito social (isto é, de gênero, de etnia, de religião...) são sobredeterminados por um conflito principal, que possui uma origem estrutural: o conflito de classe. Na verdade, a tradição marxista qualifica esse conflito a partir do conceito de contradição, que indica a existência de uma tensão entre proprietários dos meios de produção e produtores diretos. O enfoque marxista parte dos seguintes pressupostos: 1) as classes sociais antagônicas entram em confronto porque suas respectivas posições de classe (definidas a partir da posição dos agentes na estrutura produtiva) levam-nas a defender interesses irreconciliáveis; 2) embora o antagonismo de classe constitua um dado estrutural das sociedades divididas em classe, em algumas conjunturas ele pode não se explicitar. Isto é, as classes sociais não vão necessariamente se organizar em duas forças que representam interesses antagônicos; em determinadas situações históricas, o conflito pode estar adormecido; em outras, pode até mesmo dar lugar à colaboração de classe; 3) a ausência de conflitos, ou a celebração de alianças momentâneas entre as classes, não significa que a contradição deixou de existir pois, para que ela seja superada, é preciso eliminar as forças antagônicas, isto é, as próprias classes. Essa é a essência da formulação

desenvolvida por Hyman (1979), que neste trabalho recuperamos. Para este autor, o conflito pode ser tanto agudo quanto latente: o fato do conflito não se manifestar abertamente não significa que a contradição de classe deixou de existir. A contradição pode, assim, tanto se manifestar quanto permanecer velada, ou, ainda, produzir “consensos” pontuais, passageiros, pois, a despeito de possíveis acordos e pactos, a divergência de interesses permanece.

Mas voltemos às correntes teóricas. Ao contrário das perspectivas sistêmica e marxista, o institucionalismo não é uma teoria de longo alcance, não busca ser uma teoria geral: preocupa-se com o funcionamento das instituições e não com o funcionamento da sociedade como um todo. Tanto a abordagem sistêmica quanto a marxista são totalizantes, já a institucionalista prioriza alguns aspectos da realidade social, sua problemática é mais restrita, focalizada. Dedicase a analisar as instituições como variável independente de análise, buscando decodificá-las.

As abordagens institucionalistas se desenvolveram bastante na esfera do Estado, concebendo-o como uma instituição autônoma, cujos atores não são neutros, nem estão a serviço dos interesses dominantes, mas possuem interesses próprios. No campo das relações de trabalho, o institucionalismo prioriza a questão da agregação/representação de interesses e as formas de regulação do mercado de trabalho. Assim, sua problemática pode ser definida nos seguintes termos: como os interesses se agregam e qual a finalidade dos arranjos institucionais entre Estado, capital e trabalho? Uma das principais abordagens institucionalistas no campo das relações de trabalho é a teoria do (neo)corporativismo. Esta possui uma filiação institucionalista, na medida em que se dedica a analisar as condições institucionais nas quais os arranjos corporativos (que têm uma função reguladora) emergem.

É possível estabelecer uma série de cruzamentos entre o corporativismo e as demais perspectivas aqui mencionadas: a exemplo da abordagem sistêmica, o corporativismo também se preocupa com a norma; por outro lado, a despeito da maior parte dos autores institucionalistas fundamentarem-se em concepções weberianas, há uma notável semelhança entre o conceito de instituição e o conceito marxista de estrutura: “as instituições estruturam o campo de ação, mas sem determinar para tanto com exatidão os programas dos atores. Em suma, as instituições definem os espaços de ação no interior dos quais os atores podem se mover” (Müller-Jentsch,

1998: 243)¹¹, mas elas também oferecem possibilidades e recursos à ação dos atores¹². Não obstante esses e outros cruzamentos possíveis, cada uma dessas perspectivas parte de uma problemática específica, o que nos leva a abordá-las como teorias distintas. De qualquer modo, essas intersecções fazem com que alguns conceitos sejam retrabalhados e incorporados por outras perspectivas teóricas, inaugurando novas vertentes de análise.

Este capítulo se propõe a analisar essas teorias tendo em vista as diferenças de ordem epistemológica e as ferramentas conceituais que mobilizam. A discussão aqui realizada se dedica a apresentar os limites da abordagem sistêmica das relações industriais e da abordagem institucionalista, que se constituem em oposição ao marxismo. Esta estratégia objetiva precisar as diferenças conceituais, de modo a justificar as escolhas efetuadas por este estudo. Com isso, pretendemos mostrar como os conceitos de sistema de relações industriais e de (neo)corporativismo – largamente utilizados pelos estudiosos do tema – foram criticados, reformulados, incorporados ou descartados por autores marxistas.

1. A teoria sistêmica nas relações de trabalho: as relações industriais como disciplina e arcabouço teórico

O estudo das relações industriais é resultado de preocupações práticas: a necessidade de assegurar o controle sobre os trabalhadores e de garantir a estabilidade das relações de trabalho. O termo surgiu oficialmente em 1912, quando o presidente norte-americano Willian Howard Taft propôs a criação da *Commission on Industrial Relations*, destinada a determinar as condições responsáveis pelo conflito entre empregadores e empregados e indicar as possíveis soluções para suprimi-lo. A criação da comissão estimulou o desenvolvimento de pesquisas acadêmicas no campo das relações industriais, levando à criação de uma área de especialização, dirigida por

¹¹ Todas as citações em língua estrangeira foram por nós traduzidas.

¹² Uma das principais difusoras da abordagem institucionalista no campo das relações de trabalho no Brasil chama a atenção para o peso das instituições sobre o comportamento sindical (Almeida, 1996). No prefácio à tese de Eduardo Noronha, elaborada sob sua orientação, a autora argumenta que “as instituições têm realidade própria e uma história própria, que molda o presente e limita as alternativas de desenvolvimento no futuro” (*apud* Noronha, 1999: 8).

John Commons, no departamento de economia da Universidade de Wisconsin, e à fundação da *Industrial Relations Association of America*, em 1920¹³.

Os primeiros departamentos de relações industriais criados nos EUA eram dominados por uma perspectiva gerencial, que defendia a existência de interesses comuns entre capital e trabalho e atribuía a existência de conflitos à má gestão da empresa. A perspectiva gerencial preocupava-se sobretudo em gerir o comportamento da força de trabalho (ou, conforme a terminologia empregada por seus autores, dos “recursos humanos”), buscando instaurar a cooperação entre empregadores e assalariados a fim de promover uma espécie de “democracia industrial” na empresa. Essa visão prevaleceu até os anos 30, quando a recessão que se seguiu à crise de 1929 e as medidas tomadas pelos *managers* para cortar custos e aumentar a produtividade deixaram claro seus limites.

Entre os anos 40 e 50, as relações industriais passam por um processo de institucionalização, com a criação, em 1947, da *Industrial Relations Research Association* e da revista *Industrial and Labour Relations*. Nessa mesma época, várias escolas e institutos voltados para a pesquisa e o ensino do assunto – formadas predominantemente por economistas do trabalho – são fundadas. Esses novos organismos assumem uma orientação institucionalista, recusando a idéia de que o gerenciamento seria a única forma de evitar e solucionar os conflitos. Assim, ao invés de procurar eliminar o conflito através de uma gestão “eficaz” e do estímulo à cooperação, os estudiosos dessa corrente estabelecem como objetivo das relações industriais a busca de um *compromisso* entre capital e trabalho.

A idéia de *compromisso* implica o reconhecimento da *pluralidade* de “atores” e da *diversidade* de seus interesses. Essa *pluralidade* e *diversidade* se encontram na base do processo de negociação, que obriga cada parte a ceder em suas reivindicações iniciais, tendo em vista a elaboração de um contrato destinado a reger suas relações. O resultado desse processo é considerado interessante para ambos os lados. Para a corrente institucionalista, representada por nomes como John Commons, Selig Perlman e John Dunlop, boas relações industriais não são “sinônimo de ausência de conflito”, mas sim aquelas que “equalizam o poder de barganha do

¹³ As informações relativas à criação da disciplina foram extraídas de Kaufman (1993).

capital e do trabalho tanto dentro quanto fora da planta e deixam-nos negociar voluntariamente um resultado mutuamente satisfatório” (Kaufman, 1993: 38). Para isso, ressaltam a importância da negociação coletiva, vista como instrumento primordial para a manutenção da paz social, e apontam a necessidade de se introduzir leis de proteção ao trabalho, opondo-se aos princípios da teoria econômica clássica, considerada incapaz de tratar dos problemas do trabalho. Esses autores também se esforçam para legitimar o sindicalismo, considerando

os sindicatos como partes essenciais desse sistema [de organização e representação de interesses] [...] enfatiza[ando] uma abordagem ‘tripartite’ para a resolução das disputas do trabalho, na qual tripartite significa *colaboração, consultação, e compromisso* entre representantes do trabalho, da administração e do público (Kaufman, 1993: 42, grifos nossos)¹⁴.

Já os partidários da vertente gerencial se preocupavam em conter os elementos potencialmente perturbadores e preservar o controle gerencial sobre a empresa, defendendo o isolamento dos sindicatos – à exceção dos “sindicatos-casa” e das formas de representação conjunta instituídas pelo próprio *management* com o intuito de controlar os trabalhadores – e recusando a negociação coletiva. Todavia, os pesquisadores identificados a ambas as correntes partilhavam um duplo objetivo político: de um lado, a crítica ao livre mercado e o desejo de limitar os excessos do liberalismo – percebido como uma ameaça às instituições democráticas na medida em que a degradação das condições de vida e de trabalho dos assalariados gerava

¹⁴ Os Webb, considerados os “pais” das relações industriais na Inglaterra, apresentam a esse respeito uma posição próxima à defendida pelos institucionalistas nos EUA (Kaufman, 1993): salientam o papel dos sindicatos para a construção da “democracia industrial”, na medida em que possibilitam a produção de regras protetoras do trabalho. O casal Webb enfatiza igualmente a necessidade da regulamentação legal, para salvaguardar os trabalhadores dos excessos patronais e para generalizar as regras de proteção mínima, uma vez que as convenções coletivas não cobrem o conjunto dos trabalhadores (Lallement, 1996). Mas é a escola de Oxford (também conhecida como escola pluralista), representada por Allan Flanders, Alan Fox e Hugh Clegg, que constitui o correspondente inglês da escola institucionalista americana (Caire, 1991). Esses autores enfatizam o papel do sindicato, visto como “um mecanismo de controle social do qual depende a ordem na indústria” (Fox; Flanders, 1969: 237), porque capaz de resolver os conflitos internos entre os diferentes grupos de filiados. Porém, à diferença dos Webb, consideram que as negociações coletivas não devem ser apreendidas somente a partir de uma lógica econômica, mas também como instituições políticas, posto que estabelecem normas e exprimem as relações de poder existentes entre as organizações (Flanders, 1968). Os pluralistas preocupam-se ainda com a estabilidade das relações industriais mas, ao contrário dos institucionalistas norte-americanos, acham que o equilíbrio nunca é completamente assegurado, dada a *pluralidade* de interesses e a *diversidade* de pontos de vista dos atores que ocupam lados opostos da “arena social” (Müller-Jentsch, 1998). De qualquer modo, a proximidade entre essas correntes fez com que a obra do principal teórico das relações industriais, John Dunlop, seja classificada como pluralista (Streeck, 1992), institucionalista (Kaufman, 1993), sistêmica (Müller-Jentsch, 1998) e funcionalista (Bouquin, 1999).

constantes desequilíbrios – e, de outro, a oposição ao socialismo – visto como sinônimo de agitação e de instabilidade –, propondo a solução dos problemas do trabalho a partir de uma perspectiva de *reforma* do capitalismo¹⁵ (Desmarez, 1986; Kaufman, 1993).

Nos anos 50, muitos esforços foram realizados para dotar as relações industriais de uma estrutura teórica geral, a fim de que os estudos na área adquirissem um estatuto científico e fossem reconhecidos como um campo de conhecimento autônomo¹⁶. A primeira tentativa sistematizada de definição de um conceito foi empreendida por Dunlop, com a publicação de *Industrial Relations System*, em 1958. Essa obra permanece a grande referência para todos aqueles que partilham a ambição de converter as relações industriais em uma disciplina à parte.

A teoria das relações industriais emerge no pós-segunda guerra, num contexto marcado pela proliferação dos conflitos de trabalho, pela Guerra Fria e pela ameaça do comunismo, o que desperta entre os intelectuais conservadores a preocupação de reconstruir uma ordem normativa capaz de prever a ação social e de integrá-la à normalidade da sociedade capitalista, de modo a assegurar o consenso social.

Para enfrentar a “desordem”, era preciso evitar tanto “a proliferação excessiva de sistemas normativos quanto a ausência de toda forma de regulamentação de conflitos”, pois ambas poderiam “ter efeitos sociais idênticos: num caso como noutro, há desmoronamento da regulamentação social e anomia” (Fox; Flanders, 1969: 242). A solução encontrada passava pelo estímulo à definição de regras de forma negociada entre sindicatos e patronato, mas controlada por uma autoridade exterior, pois

nem as organizações patronais nem as organizações sindicais poderiam assumir a tarefa: elas não são suficientemente poderosas nem suficientemente neutras. Só uma ação governamental ou de qualquer outro organismo oficial poderia promover a busca

¹⁵ “O que eu sempre estive tentando fazer, na minha vida acadêmica, era salvar Wisconsin e a nação da política, do socialismo, ou do anarquismo, negociando com os conflitos momentâneos de capital e trabalho [...] Eu estava tentando salvar o capitalismo tornando-o bom” (Commons, John, *Myself*. Madison: University of Wisconsin Press, 1934, *apud* Kaufman, 1993: 203).

¹⁶ Cumpre notar que essa observação é válida para o que se poderia chamar tradição anglo-saxã. “Para a tradição francesa [...] o estudo do trabalho é mais freqüentemente objeto de várias disciplinas sem integração necessária e, sobretudo, sem autonomia institucional aparente” (Morin; Murray, 1996: 2).

concertada de um acordo sobre as normas que seriam em seguida aplicadas (Fox; Flanders, 1969: 248).

Para fazer frente às análises que destacavam os conflitos de trabalho, Dunlop elabora uma teoria inspirada na concepção parsoniana de sistema social. Seu conceito-chave, sistema de relações industriais (doravante SRI), é concebido como um subsistema do sistema social. A exemplo da teoria parsoniana, o sistema de relações industriais é constituído por um conjunto de elementos interdependentes, onde todos possuem uma *função* que lhes permite contribuir à manutenção e ao equilíbrio do todo.

A teoria dunlopiana caracteriza-se por uma concepção naturalista dos interesses de indivíduos e grupos (pois estes reproduziriam as divisões “naturais” da sociedade, sendo meros reflexos das estruturas sócio-econômicas existentes), uma concepção empírica do poder (entendido como constrangimento, capacidade de impor sanções) e pela apologia da negociação coletiva (por meio da qual as regras são produzidas).

Para a abordagem sistêmica, um SRI é um conjunto de instituições, práticas e procedimentos destinados à produção das regras que regem as relações de trabalho. Essas regras possibilitam atenuar e gerir os conflitos de interesses entre empregadores e empregados. Embora Dunlop não negue a existência de conflitos, compreende-os como um sintoma superficial, uma disfunção ou um mal entendido que, “desde que sejam enunciados claramente pelas instituições representativas legítimas, podem ser facilmente contidos e desarmados” (Hyman, 1979: 421). O conceito de SRI constitui, portanto, uma reação ao conceito marxista de relações de produção, que remete ao antagonismo de interesses que marca a relação entre capital e trabalho e à dinâmica da luta de classes¹⁷.

Um SRI é composto por “certos atores, certos contextos, uma ideologia que unifica o sistema como um todo, enfim por um corpo de regras cuja finalidade é reger os atores em seu lugar de trabalho e em sua vida no trabalho” (Dunlop, 1993: 47). O termo *ator* refere-se àquele que age ou reage. São eles: as organizações dos trabalhadores e do patronato (que não precisam

¹⁷ Com efeito, a teoria dunlopiana “tornou-se, nos anos 1950, a principal rival do marxismo para interpretar os problemas sociais e os problemas do trabalho” (Piore, 1991: 320).

ser formais) e as instituições públicas especializadas, cuja função – como seria explicitado por Fox e Flanders anos depois – é assistir os dois atores em suas relações.

Os atores de um SRI interagem no interior de uma rede ou meio, que compreende três elementos ou subsistemas: 1) o contexto tecnológico que enquadra as condições de trabalho e a vida no trabalho; 2) os constrangimentos econômicos e financeiros que pesam sobre os atores; 3) o contexto político, isto é, as relações de poder e a distribuição do poder na sociedade.

Os subsistemas técnico e econômico são essenciais para a produção das regras de fundo do SRI, como as condições para contratação e demissão; o grau de qualificação e instrução que se exige dos trabalhadores; o número de assalariados, sua concentração ou sua dispersão geográfica; e os níveis salariais existentes. Já o subsistema político determina as regras de procedimento, a exemplo da definição do estatuto de cada um dos três atores e das relações que se estabelecem entre eles. Por fim, os recursos de poder mobilizados pelos atores no interior do SRI tendem a refletir a divisão de poder existente no sistema social.

As regras de procedimento definem o mecanismo que presidirá a formulação das regras de fundo e as instituições que participam do processo de negociação. Assim, as regras relativas às condições de trabalho e de vida no trabalho podem ser definidas de modo unilateral (pelos patrões ou pelo Estado), bilateral (negociadas entre trabalhadores e patronato) ou mediante um acordo tripartite. Tais regras constituem o principal objeto e resultado (*output*, conforme o vocabulário parsoniano) do sistema de relações industriais. Por consequência, as regras mais importantes são resultado do contexto tecnológico e econômico, posto que constituem o coração do sistema, sendo responsáveis pela definição de seu conteúdo. Ou seja, não são os atores nem o modo de funcionamento dos diferentes SRIs que explicam as diferentes regras, mas sim os contextos, sobretudo tecnológico e econômico, que constituem a variável explicativa. E são as regras, e não os SRIs, a variável a ser explicada. Os atores parecem só ser importantes na medida em que aplicam as regras que resultam de outros fatores.

O SRI se completa com uma “ideologia ou corpo de idéias e de crenças partilhadas pelos atores, que ajuda a unir ou a integrar o sistema como um todo, fazendo dele uma entidade” (Dunlop, 1993: 53). Quando não há uma ideologia comum, o SRI torna-se instável, pois não há uma base que permita aos atores se atribuírem reciprocamente um papel considerado legítimo.

Para Dunlop, o fato de haver uma ideologia comum não significa que cada um dos atores não possa ter uma subideologia própria, quer apenas dizer que elas são “suficientemente compatíveis e coerentes para produzir um conjunto de idéias que atribua um papel aceitável para cada ator” (Dunlop, 1993: 54).

O conceito dunlopiano possui o inconveniente de negligenciar as possibilidades de transformação do sistema, pois a existência de uma ideologia comum aparece como a garantia de estabilidade havendo, no máximo, uma adaptação das regras às novas idéias e interesses dos atores¹⁸. Em outras palavras, seu modelo tem um caráter estático, não sendo capaz de explicar a dinâmica dos SRIs, que seriam auto-regulados e auto-reproduzidos. Nesse sentido, seria adaptado somente a um SRI estável e não a um sistema em mudança (Da Costa, 1991).

Dunlop, porém, não admite essa crítica, apresentando seu modelo como dinâmico, na medida em que admite hipoteticamente a ocorrência de mudanças. Essa mudança, todavia, é ocasionada por forças exógenas ao sistema, sendo produzidas pelo meio ou pela ideologia: “mudanças podem ser esperadas no complexo de regras substantivas e de procedimento em decorrência de alterações no contexto tecnológico, nas condições de mercado ou orçamentárias, e na distribuição de poder na sociedade” (Dunlop, 1993: 61). O tratamento dado pelo esquema dunlopiano à questão da mudança apresenta duas ordens de problemas: 1) o contexto tem um peso determinante na mudança. Os atores simplesmente reagem ao meio, sem intervir ativamente na produção e evolução do sistema; 2) A interação entre *inputs* e *outputs* permite pensar em mudanças *no* interior do sistema (que responde ao meio em mudança), mas o princípio de auto-regulação leva à circularidade sistêmica, não sendo possível admitir mudanças *do* sistema. Nesse sentido, a dinâmica da mudança é interna: tal qual um organismo, o sistema social se desenvolve, diferencia-se, adapta-se, para sobreviver.

¹⁸ A ideologia tem, para Dunlop, o mesmo papel que a cultura desempenha, para Parsons. Para este autor, a cultura motiva a ação dos indivíduos, assegurando a estabilidade do sistema: se existem motivações adequadas e elas são institucionalizadas, as interações entre os atores tendem a manter o padrão constante. Assim, a cultura é o que permite explicar a ordem, uma vez que ela fundamenta o consenso. Contudo, este autor argumenta que a tendência à estabilidade do sistema constitui uma hipótese teórica e não uma generalização empírica: o equilíbrio pode se modificar, é possível haver processos de mudança ordenada, pois a cultura, está em constante evolução (Parsons, 1951; Rocher, 1976). No entanto, esta afirmação apresenta uma dificuldade: por que os sistemas se desenvolvem (se transformam) se os processos de socialização fazem com que a cultura (sistema de crenças, valores e normas) seja preservada? A mesma indagação pode ser dirigida a Dunlop.

Apesar das ressalvas ensaiadas por Dunlop, seus críticos questionam o papel limitado reservado aos atores e acusam sua teoria de ser incapaz de pensar a história como processo marcado por tensões e contradições, pois o sistema se autoreproduz a partir de uma dinâmica entre *input* e *output*, tendendo ao equilíbrio. Assim, as perturbações exógenas são absorvidas, mantendo-se a funcionalidade do sistema, ou levam à implosão do próprio sistema (na medida em que a perspectiva de integração entre partes e todo faz com que a mudança em uma das partes desencadeie uma transformação de todo o sistema).

O conceito de SRI se difundiu para além das fronteiras norte-americanas e dos estreitos limites da disciplina “relações industriais”. Na França, esse conceito – traduzido como sistema de relações profissionais – foi retomado e desenvolvido por diversos autores ligados à Sociologia do Trabalho, que discutem criticamente a relação entre atores e meio, entre estabilidade e mudança, mas mantêm alguns dos principais elementos do conceito dunlopiano: a) a preocupação com as regras, em detrimento do conflito; b) a compreensão do Estado como um terceiro, como um ator “neutro”, que participa da regulação e da institucionalização das relações de trabalho, mas cujo poder político não se vincula à distribuição de poder econômico, isto é, não se relaciona à divisão da sociedade em classes (Reynaud, 1991; Murray et al., 1996).

2. Marxismo e relações de trabalho

A teoria dunlopiana recebeu críticas tanto de pensadores não marxistas, quanto dos marxistas, para quem seu conceito principal constitui um eufemismo destinado a encobrir as tensões e os conflitos existentes na relação capital X trabalho.

A primeira tentativa de desenvolver a teoria das relações industriais a partir de categorias marxistas deve-se ao sociólogo inglês Richard Hyman. Para este autor, os estudos sobre as relações industriais geralmente são empíricos e descritivos. Os poucos esforços de teorização existentes restringiam-se ao conceito de SRI, que “distorce e omite aspectos importantes das relações industriais” (Hyman, 1975: 3).

A primeira crítica que Hyman dirige à abordagem sistêmica é que ela pressupõe que as relações entre empregadores e trabalhadores são geralmente estáveis e ordenadas, descartando as

contradições sociais e a existência de interesses antagônicos. Seu objetivo, ao contrário, é abordar as relações industriais enquanto relações de *exploração* e *dominação*, observando-as à luz da luta de classes. Sua análise compreende as relações capital X trabalho como um elemento da *totalidade* das relações sociais de produção que, longe de apresentarem um comportamento estável, compatível e integrado, possuem um caráter *dinâmico* e *contraditório*.

O desenvolvimento teórico proposto por Hyman contempla a noção de *praxis*, freqüentemente esquecida pelas diversas correntes de pensamento que acusam o marxismo de ignorar a dimensão subjetiva, o papel dos “atores sociais”, como se esses fossem impotentes, incapazes de qualquer ação autônoma, simples marionetes manipuladas por estruturas impessoais que determinariam de antemão os rumos do processo histórico. Para Hyman, as relações sociais de produção se desenvolvem a partir de *condições materiais que limitam o campo das escolhas dos indivíduos e grupos sociais, sem determinar mecanicamente as possibilidades de ação*. Deste modo, opõe-se, de um lado, às análises economicistas, que negam qualquer possibilidade de *praxis* ao subsumir a ação da classe operária aos determinantes estruturais do capitalismo e, de outro, àquelas que consideram as possibilidades de ação operária ilimitadas, quaisquer que sejam as condições objetivas, pois tanto uma quanto a outra desconsideram “o *duplo* acento que [Marx] coloca sobre os determinantes estruturais da produção capitalista e sobre o agente histórico que é a classe operária em luta” (Hyman, 1979: 437)¹⁹.

A idéia de *totalidade*, por sua vez, – tão contestada pelos teóricos da pós-modernidade –, remete ao fato de que os diferentes fenômenos sociais são inter-relacionados e não podem ser compreendidos de maneira isolada.

¹⁹ Não por acaso, Hyman refere-se à classe operária como *agente* e não como ator. O termo ator possui duas conotações distintas: de um lado, permite supor que os indivíduos agem para representar um papel que já está dado, sem que tenham a possibilidade de interferir na definição de suas atribuições; de outro lado, pressupõe que os indivíduos são livres para agir como bem entendem, sem que sua ação seja condicionada por elementos de ordem estrutural e superestrutural. Ambas as leituras são restritivas, pois não dão conta das imbricações entre ação e constrangimentos: ou o indivíduo é completamente autônomo ou completamente subordinado a alguma determinação externa. A apreensão das implicações recíprocas estabelecidas entre as duas dimensões requer uma perspectiva dialética, que recuse um determinismo mecanicista. Para tentar escapar desse problema, Hyman opta pela utilização do termo agente – como, aliás, também faz Poulantzas (1986) – a fim de designar um coletivo que age dentro de determinados limites estruturais, limites esses dados pelo seu pertencimento de classe. É verdade que a tradição weberiana também emprega o termo agente, mas num sentido distinto da tradição marxista, pois, para Weber, o agente é um *indivíduo* que atribui sentido à ação social.

A segunda grande crítica dirigida à teoria de Dunlop deve-se ao fato de que este privilegia as organizações de empregadores e trabalhadores envolvidas em negociações e acordos coletivos, reduzindo o estudo das relações industriais ao aspecto formal e institucional. Além disso, a ênfase na negociação minimiza as formas de repressão e de dominação ideológica existentes. Hyman, ao contrário, define relações industriais como “o estudo do *processo de controle sobre as relações de trabalho*” (Hyman, 1975: 12), o que compreende não somente as formas de regulação do emprego, mas também formas não institucionalizadas de controle, a exemplo das relações de poder. Seu objetivo é, portanto, realizar uma “*economia política das relações industriais*” (Hyman, 1975: 31).

A reinterpretção feita por Hyman amplia as esferas do controle e da regulação para além da dimensão legal-institucional, desmistificando a suposta neutralidade estatal e permitindo que os diversos modos de implicação do Estado nas relações capital X trabalho sejam incorporados à análise. A maior parte dos trabalhos sobre relações industriais considera o papel do Estado enquanto legislador, empregador e definidor da política macroeconômica (ou como participante dos acordos tripartites, nos estudos sobre neocorporativismo), mas ignora sua relação com os interesses de classe e o processo de acumulação de capital.

A tese da neutralidade do Estado oculta as relações privilegiadas que o Estado estabelece com as classes dominantes sob uma aparência democrática, induzindo a percepção da negociação coletiva como um “jogo entre iguais” pois, ainda que se admita que os parceiros tenham interesses diferentes, seu poder é considerado equivalente. Já para o marxismo, o Estado não é um “terceiro”, nem uma entidade neutra, representante do “interesse geral” da sociedade. O Estado possui uma natureza de classe mas, ao mesmo tempo, detém uma certa autonomia em relação ao que Poulantzas denomina *bloco no poder*, o que lhe permite contrariar alguns de seus interesses de curto prazo, sem que isso atinja seus interesses fundamentais: a manutenção da propriedade privada dos meios de produção e da exploração do trabalho assalariado.

Se, por um lado, a análise de Hyman procura resgatar os conceitos marxistas e incorporá-los à análise das relações industriais, por outro lado, este autor admite que muito do que Dunlop escreveu é incriticável, pois existem de fato regras que regulam o mundo do trabalho e do

emprego, bem como instituições que as elaboram e as implementam²⁰. Porém, considera que definir o assunto exclusivamente em termos de regras e regulação é muito restritivo, pois não explica por que conflitos eclodem, não obstante a existência de regras destinadas a contê-los. *As regras podem impedir provisoriamente a manifestação do conflito, pois institucionalizam as relações de trabalho, canalizando as formas de expressão de interesses e definindo procedimentos de negociação e resolução das divergências, mas não eliminam suas causas.* Estas residem nas diferentes posições ocupadas na estrutura produtiva, ou seja, nas divisões de classe, e são alimentadas pela correlação de forças e pelas disputas ideológicas que marcam o contexto sócio-político em cada momento histórico. Para o autor, *o conceito de sistema de relações industriais só tem valor analítico se incorpora a existência de processos e forças contraditórias, as fontes e as conseqüências do conflito social.* Assim sendo, as relações industriais devem ser compreendidas a partir de uma perspectiva dialética, “como um processo que gera conflito e desordem tanto quanto ordem e regulação” (Hyman, 1975: 197).

Desse modo, Hyman redefine o conceito sistêmico pois, ao contrário de Dunlop e da Sociologia do Trabalho francesa, enfatiza a importância do conflito e minimiza a importância das regras. Além disso – e aqui reside a principal diferença entre os conceitos propostos por esses autores – Hyman busca explicar as causas do conflito: sua origem é estrutural, decorre da existência de uma sociedade de classes, ainda que nem sempre o conflito venha a se manifestar. Já para Dunlop, o conflito não é permanente e sim eventual: deve-se a um desentendimento, à falta de consenso, e não à assimetria da relação capital X trabalho.

Dunlop foi também criticado por outros autores que, assim como Hyman, procuraram analisar as relações de trabalho a partir de um instrumental teórico marxista. Cox (1977) propôs substituir a teoria sistêmica por uma teoria das relações sociais de produção, explicando a origem do conflito a partir de elementos objetivos e subjetivos. Isso lhe permite compreender a institucionalização dos conflitos como uma fase histórica intermediária, sujeita a ser questionada e, portanto, modificada. Kelly (1998), por sua vez, associou a teoria da mobilização política aos

²⁰ Ao se perguntarem por que todos aqueles que criticam o modelo sistêmico – incluindo Hyman – insistem em continuar a empregá-lo, concebendo variantes do conceito dunlopiano, Giles e Murray (1996: 71) respondem que sua utilização se deve menos a sua capacidade teórica e “mais a sua aptidão em fornecer um retrato aparentemente científico do universo complexo das relações industriais”.

ciclos longos de Kondratieff, a fim de explicar as flutuações pelas quais passa o movimento dos trabalhadores. A idéia de ciclos que alternam mobilização e contra-mobilização sugere que a *luta de classes* é uma característica perene da sociedade capitalista. A fase de contra-mobilização, evidenciada pela redução dos conflitos de trabalho e pelo desenvolvimento de formas de cooperação entre trabalhadores e administração, longe de sinalizar o desaparecimento do antagonismo estrutural entre capital e trabalho, apenas demonstra que a ação coletiva tem uma lógica própria, é relativamente autônoma frente ao antagonismo estrutural que atravessa as relações de produção.

As análises marxistas têm em comum o fato de considerar que a ação coletiva é condicionada pela posição do indivíduo na estrutura social. No entanto, isso não quer dizer que o marxismo descarte a ação dos indivíduos: o materialismo de Marx é histórico e dialético; o movimento histórico é tecido a partir do entrecruzamento de elementos objetivos e subjetivos, sendo a classe em parte produto das atividades dos indivíduos e o resultado de suas lutas.

Esses aspectos são freqüentemente esquecidos ou negligenciados pelas correntes que elegem a subjetividade dos “atores” sociais, as regras ou as instituições como variável explicativa das ações sociais. Para essas correntes, a ação coletiva é fruto do acaso, da somatória de vontades/subjetividades individuais ou da existência de regras que definam as condições de sua manifestação. Segundo algumas delas, o conflito não só é considerado um fenômeno secundário ou de menor importância, como também é visto como um elemento perturbador da ordem social, devendo, portanto, ser recusado e eliminado.

Inversamente, para a tradição marxista a distribuição desigual dos meios de produção gera uma *contradição insolúvel* entre proprietários e não proprietários, que ocupam posições antagônicas na estrutura produtiva. Essas posições antagônicas dão origem a interesses conflitantes que, todavia, nem sempre chegam a eclodir. Segundo Hyman (1979), se a contradição capital X trabalho possui um caráter estrutural, os conflitos que ela desencadeia podem ser superados momentaneamente ou se encontrar em estado latente e não manifesto. Assim sendo, as relações sociais de produção entre capitalistas e trabalhadores assalariados podem ser mais ou menos conflitivas. O conflito pode ser provocado e/ou agravado por fatores indiretamente ligados ao exercício do trabalho, uma vez que as causalidades jamais são simples e unívocas, mas sim múltiplas e complexas.

Com efeito, os conflitos são desencadeados por diversos motivos e podem assumir diferentes formas. Diferenças étnicas, de gênero, ideológicas, organizacionais, categoriais, superpõem-se e contribuem – com pesos distintos nos diferentes momentos – para a eclosão ou para a resolução temporária de um conflito. Diversos fatores – de ordem conjuntural e estrutural, objetiva e subjetiva – concorrem para a definição de uma alternativa ou outra. A fim de escapar do reducionismo inerente a uma perspectiva voluntarista, há que se considerar não apenas a ação dos trabalhadores e de suas organizações, mas também as reações patronais, a ação do Estado, a intensidade da repressão, as condições econômicas, etc.

Em suma, a contradição capital X trabalho pode permanecer adormecida ou ser ativada por uma conjuntura específica. As tentativas de conter ou sufocar os conflitos, minimizando seu impacto ou impedindo-os de se exprimir, não são capazes de suprimi-los definitivamente. Do mesmo modo, a celebração de acordos não elimina a contradição nem a assimetria entre as classes antagônicas.

Essas observações nos remetem à necessidade de discutir mais detalhadamente o conceito de classe no modo de produção capitalista. De modo geral, a oposição capital X trabalho, classes dominantes X classes dominadas traduz a dicotomia entre as duas classes fundamentais de um modo de produção, mas numa formação social concreta, a configuração das classes sociais é mais complexa, constituindo um emaranhado de classes e de interesses em disputa.

De fato, o capital se apresenta sob diferentes formas e tipos de propriedade, seja na produção industrial, na produção agrícola, na comercialização, na financeirização, distinguindo-se, *grosso modo*, quanto ao tamanho (capital monopolista, média propriedade, pequena propriedade não familiar) e quanto à inserção na economia internacional (burguesia exportadora, importadora, nacional, associada). Essas diferenças circunscrevem frações de classe distintas, que possuem interesses econômicos diversificados. Mas, apesar desses interesses diversos, todas as classes e frações de classe dominantes encontram-se unidas em torno de um mesmo interesse político: a manutenção da exploração e da dominação de classe, e a preservação da propriedade privada dos meios de produção (Poulantzas, 1986).

As classes dominadas também possuem diversas situações de trabalho, o que nos leva a afirmar que a categoria trabalho não constitui um todo homogêneo (daí a opção de falar em

classes trabalhadoras no plural). A heterogeneidade das classes trabalhadoras pode ser apreendida quando se observam as diferentes categorias de trabalhadores que delas fazem parte: trabalhadores manuais e não manuais, assalariados e não assalariados, produtivos e improdutivos, que realizam tarefas de direção e de execução. Se olhados mais de perto, essas categorias podem se desdobrar ainda mais, compreendendo assalariados rurais e urbanos, do setor de comércio, indústria e serviços, camponeses, profissionais liberais, funcionários públicos, trabalhadores estáveis, precários, desempregados...

A despeito dos diversos *status* ocupacionais, os trabalhadores acima elencados – com a exceção do pequeno produtor familiar – têm em comum o fato de não serem proprietários dos meios de produção e serem obrigados a vender sua força de trabalho para sobreviver. Assim, as classes trabalhadoras compreendem operários, classe média, pequena burguesia, que possuem diferentes posições político-ideológicas e comportamentos políticos igualmente diferenciados. Essa heterogeneidade repercute sobre a definição dos interesses de classe, desencadeando focos de tensão, mas também possibilitando a realização de alianças entre essas classes e frações.

Apesar das divisões e oposições que, a exemplo das classes dominantes, atravessam as classes dominadas, estas tendem a se opor à exploração e à dominação capitalistas, ainda que o façam de formas diferentes e, por vezes, contraditórias. Alguns se insurgem contra a propriedade privada, a exploração do trabalho assalariado, a divisão social do trabalho; outros defendem esses aspectos, mas se opõem ao poder econômico do grande capital. Outros, ainda, celebram alianças com o patronato, na tentativa de preservar seus empregos e salários.

Das considerações anteriores pode-se deduzir que não há uma relação mecânica entre posição no processo produtivo e posição de classe. Uma classe social não é um dado natural e espontâneo, não se reduz ao lugar dos agentes no processo de trabalho; é um construto social, fundado nas relações concretas estabelecidas entre os agentes sociais. Objetivamente, ela se define a partir da posição dos agentes na estrutura econômica, porém só se constitui enquanto classe no movimento de oposição, nos conflitos, nas lutas, no processo de mobilização política e sindical, que passa pela capacidade de agregar interesses e construir solidariedades. Dito de outro modo: a posição de classe não é mero reflexo da posição econômica. Se a estrutura produtiva oferece os contornos objetivos possíveis para sua delimitação, circunscrevendo um campo de lutas e um conjunto provável de interesses comuns, sua concretude depende das práticas efetivas,

da mediação de partidos e sindicatos, da luta político-ideológica que divide ou unifica, dissolve ou funde, isola ou promove a aliança das classes e frações de classe em luta. Se se considera apenas o nível econômico, objetivo, a classe social só existe enquanto virtualidade. O processo de constituição das classes numa realidade efetiva não é um percurso linear e progressivo; é marcado por avanços e retrocessos, pela articulação entre condições objetivas e subjetivas. Tal movimento se inscreve num contexto histórico determinado, mas em constante mutação.

A capacidade organizativa e reivindicativa das classes trabalhadoras está ligada a condições econômicas, políticas, ideológicas e tecnológicas. Os conflitos do trabalho variam conforme os grupos envolvidos, a conjuntura político-econômica (incluindo-se os modos de implicação do Estado nas relações capital X trabalho), o perfil ideológico e as características organizacionais das entidades que representam os interesses de patrões e empregados.

Enquanto forma de representação e ação coletiva de segmentos particulares das classes trabalhadoras, isto é, dos trabalhadores assalariados, o sindicalismo constitui um elemento importante para a análise e compreensão das relações de trabalho. A história do sindicalismo nos mostra que este passa por uma sucessão de formas: sindicalismo de ofício, de indústria, do período keynesiano-fordista (Mouriaux, 1998a), valendo-se diferentes meios de luta. A consideração desses aspectos nos permite analisar tanto a celebração de acordos entre capital e trabalho quanto o declínio do movimento grevista e a redução das taxas de sindicalização como uma fase possível de ser superada e não como um indício do fim da definição coletiva de interesses ou da própria organização sindical. Desse modo, é possível questionar as teses pós-modernas, segundo as quais as transformações ocorridas no plano econômico e tecnológico fazem do declínio sindical – e do próprio trabalho – um fato irreversível²¹.

O pensamento pós-moderno constitui uma reação à possibilidade de se analisar a sociedade em seu conjunto, em prol de uma análise dos particularismos, dos fragmentos, das individualidades. Nesse sentido, rejeita os discursos universais ou totalizantes, substituindo o caminho do “grande relato” por uma “história em migalhas”. Apoiados nas transformações engendradas pela transnacionalização do capital, pela difusão da informação e pelas inovações

²¹ Para uma crítica a essas teses, consultar: Antunes, (1995; 1999).

tecnológicas, seus defensores concluem que a classe deixa de ser a principal linha de demarcação social, acusando os teóricos marxistas de negligenciarem os aspectos micro-sociais e de reduzirem as diferentes esferas da sociedade a relações de classe. A “condição pós-moderna” é, enfim, marcada pela desagregação de interesses e pela pluralidade dos pertencimentos coletivos, o que exprimiria uma recusa às identidades sólidas e bem definidas. Os sindicatos são considerados inadequados a um contexto caracterizado, de um lado, pela crescente heterogeneidade de ocupações e formas de inserção no trabalho e, de outro, pelo advento de um trabalho supostamente mais qualificado e pretensamente menos alienante. A redução dos conflitos industriais e o declínio dos sindicatos são, conseqüentemente, vistos como decorrências naturais desse processo de fragmentação e diversidade que caracteriza uma sociedade “pós-industrial” e “pós-fordista” pois, sendo o sindicato uma estrutura nascida com a Revolução Industrial, não teria mais lugar numa economia modificada, fundada no setor terciário. A reorganização da produção, a inovação tecnológica, o desemprego, a ameaça de deslocamento das empresas, a mudança na composição da força de trabalho levam à fragmentação dos interesses dos trabalhadores, enquanto a descentralização da negociação coletiva, o fortalecimento de comitês de empresa independentes dos sindicatos, as mudanças na legislação promovem mudanças nos SRIs, alterando o “meio” em que o sindicato age²².

Uma crítica a essa tese, em suas diversas modalidades, pode ser encontrada em Mouriaux (1998a), que ressalta que crises já existiram no passado e foram superadas, seja com a manutenção, seja com a transformação do sindicalismo. Deste modo, reconhecer a crise atual não significa afirmar que o sindicalismo está fadado ao desaparecimento, pois as razões de ser do sindicalismo não desapareceram. Assim, não é o sindicalismo enquanto tal que está em crise, mas sim um tipo específico de sindicalismo. Suas dificuldades atuais não prenunciam a vitória final

²² Para Touraine e seus colaboradores (1984), o conflito capital X trabalho teria desaparecido; para Rosanvallon (1989), o aumento do individualismo e a decomposição da cultura reivindicativa levariam à eliminação das funções tradicionais do sindicato. Uma variante dessa tese tem sido difundida no Brasil por Rodrigues (1999). Para este autor – cuja análise incorpora um vocabulário sistêmico – a crise sindical é estrutural e ocasionada por uma mudança nas condições socioeconômicas e político-institucionais que dificultam a sobrevivência de um “organismo” adaptado ao modelo fordista de produção. Mais do que uma crise, trata-se de um declínio, posto que a sobrevivência do “organismo sindical” está ameaçada: a idéia de crise supõe a possibilidade de superação, mas o sindicalismo está agonizante.

do capital sobre o trabalho, embora representem novos e importantes obstáculos à ação coletiva dos trabalhadores.

Hyman (1992) também critica autores que atribuem a desagregação de interesses à estrutura ocupacional, argumentando que essa tese pressupõe uma visão idílica do passado, como se os trabalhadores fossem espontaneamente coletivistas e seu movimento unificado. Ocorre que a solidariedade é uma construção, e não um dado natural e espontâneo. Este autor ressalta que não há leis de ferro nas relações industriais: se os constrangimentos materiais e as relações de poder estabelecidas determinam parte das regularidades observadas, a ideologia e a consciência de classe possuem um papel igualmente importante: “Com formas apropriadas de consciência, organização e estratégia, os sindicatos *podem* tomar a iniciativa de mudar os padrões das relações industriais” (Hyman, 1975: 118). A hegemonia da ideologia burguesa não é, portanto, absoluta nem monolítica: ela contém contradições internas que podem ser exploradas pelos trabalhadores e suas organizações sindicais, escapando a qualquer fechamento determinista. Daí a necessidade de articular uma análise estrutural e conjuntural, avaliando a correlação de forças e, especialmente, a posição político-ideológica das instituições que organizam e representam os interesses das classes em luta. Só a consideração desses elementos permite-nos entender a dinâmica da luta de classes, possibilitando-nos, por exemplo, explicar o porquê do refluxo da ação sindical.

Em suma, para os autores aqui considerados, a tese da desagregação de interesses é exagerada e simplificada, decorre de uma leitura unilateral da realidade. As tendências recentes são ambíguas e contraditórias, de modo que as relações de trabalho e a ação sindical não podem ser tratadas como um processo cumulativo e linear.

3. O institucionalismo nas relações de trabalho: a abordagem do corporativismo

A segunda grande corrente de pensamento analisada por este trabalho emerge nos anos 70, para explicar as relações desenvolvidas entre Estado, capital e trabalho na Europa ocidental do pós-guerra. Essa corrente busca ressignificar e reabilitar um certo conceito de corporativismo

– até então utilizado para analisar os vínculos existentes entre grupos de interesse e Estados autoritários – aplicando-o aos Estados liberais-democráticos.

Antes de iniciarmos nossa exposição, cumpre esclarecer que o termo corporativismo serve para designar diferentes conceitos (Lyon-Caen, 1986; Pollack; Ruffat, 1987):

- 1) refere-se a um certo modo de ação coletiva, caracterizado pelo fechamento de um grupo sobre si mesmo e pela defesa de seus interesses econômicos particulares, prática que remonta às corporações de ofício nas sociedades pré-industriais. Este conceito é empregado tanto pela esquerda, que o utiliza para denunciar a falta de solidariedade entre categorias profissionais e alertar os sindicatos para os riscos de isolamento, divisão e enfraquecimento, quanto pela direita, que o utiliza para combater os sindicatos e mobilizar a opinião pública contra a defesa de direitos adquiridos, apresentando-os como “privilégios”, sinônimos de “atraso” e “arcaísmo” (Corcuff, 1997). Apesar de ambos os pólos do espectro político-ideológico referirem-se ao particularismo de certas categorias profissionais, elas guardam uma diferença fundamental: para a esquerda, trata-se de um particularismo que se insurge contra a classe; para a direita, contra a sociedade como um todo²³;
- 2) refere-se a uma doutrina ou pensamento político que prega a integração do sindicalismo ao Estado, propondo a organização da sociedade segundo corpos profissionais a fim de alcançar a harmonia social. Inicialmente concebido por regimes fascistas e próximo das teses defendidas pelo catolicismo social, o projeto corporativo deu origem a instituições que foram preservadas ou recriadas por regimes democráticos, que substituíram a integração forçada dos grupos de interesse ao Estado pela integração estimulada pela promessa de participação no processo decisório;

²³ Identificada por Gramsci como sinônimo de egoísmo de fração, a defesa de interesses categoriais tem sido reinterpretada por autores influenciados pelo marxismo, que procuram mostrá-la como uma prática não necessariamente negativa: partindo da dialética entre o particular e o geral, o individual e o coletivo, Corcuff (1991, 1997) ressalta os elos entre essas dimensões, afirmando que a classe é construída a partir da “junção, sempre problemática, com o categorial e o profissional” (Corcuff, 1991: 67). Seguindo o mesmo tipo de argumentação, Bérout e Capdeville (1998) apresentam a dimensão corporativa como uma forma primeira de identidade coletiva, uma das etapas necessárias da constituição da consciência de classe.

- 3) refere-se a estruturas (acordos, mecanismos de concertação) e formas de representação de interesses. Este é o conceito trabalhado pela abordagem institucionalista, que será discutida nesta parte do capítulo.

A recuperação do conceito de corporativismo e sua incorporação para além das fronteiras dos Estados fascistas deve-se ao artigo pioneiro de Schmitter, “Still the century of corporatism?”, publicado em 1974. O artigo estabelece uma distinção entre duas modalidades de corporativismo: o tipo estatal, que emerge em regimes políticos não-democráticos, e o de tipo societal (ou neocorporativismo) que caracteriza as sociedades industriais avançadas e vincula-se à ascensão de partidos social-democratas ou trabalhistas ao poder.

O corporativismo compreende um conjunto de práticas e arranjos institucionais destinadas a vincular os interesses da “sociedade civil” – organizados em associações ou grupos de pressão – com as estruturas de decisão do Estado (burocracia e parlamento). Nesse sentido, possui uma dupla dimensão: trata-se de um modo de intermediação de interesses e de um mecanismo de elaboração e implementação de políticas públicas.

As diferenças entre as formas que o arranjo corporativo pode assumir devem-se aos imperativos relacionados às condições de reprodução do capitalismo. Assim, em sua versão estatal, o corporativismo é uma resposta à necessidade de reforçar a “paz social”, o que é obtido por meio de medidas repressivas que visam suprimir as demandas autônomas das classes subalternas em uma situação de crise de hegemonia burguesa, enquanto em sua variante “neo” ou societal, o corporativismo busca associar ou incorporar mais estreitamente as classes subordinadas ao processo político, instituindo uma forma de colaboração de classe (Schmitter, 1974).

Além de surgir em contextos políticos distintos, o neocorporativismo guarda outra diferença fundamental em relação ao corporativismo estatal: as formas de organização e representação de interesses não foram criadas por iniciativa do Estado, mas resultaram de um movimento da sociedade. Porém, também neste caso as organizações devem ser reconhecidas e autorizadas pelo Estado, que intervém das mais variadas formas nas associações de interesse, seja subsidiando-as, tornando a associação obrigatória, delegando-lhes tarefas, concedendo-lhes o monopólio da representação, impondo-lhes uma hierarquia e uma diferenciação funcional, ou

limitando a competição entre elas. Portanto, o corporativismo qualquer que seja a versão adotada, envolve algum grau de institucionalização do conflito e de restrição à autonomia dos grupos de interesse, ainda que o neocorporativismo proporcione às organizações um espaço de atuação mais amplo (Schmitter, 1974; 1981).

Assim sendo, o corporativismo constitui uma alternativa ao modelo pluralista de organização e representação de interesses, que considera o sistema político a partir da interação e competição entre uma multiplicidade de grupos livremente organizados e independentes de controle externo (Tapia; Araújo, 1991). A literatura sobre corporativismo e pluralismo, porém, não se distingue apenas por caracterizar as organizações de interesse de maneira diferente ou por construir uma tipologia própria. Mais do que classificar as organizações a partir de seu processo de formação ou do contexto político em que emergem, essa literatura parte de diferentes pressupostos teóricos: enquanto os pluralistas possuem uma concepção naturalista dos interesses, consideram o Estado como uma entidade neutra, atribuem funções específicas aos grupos de interesse e defendem a convergência dos padrões de intermediação de interesses em sociedades com uma mesma base material, assumindo uma posição muito próxima à de Dunlop, os estudiosos do corporativismo argumentam que os interesses são moldados por elementos históricos, organizacionais e políticos (e não somente econômicos e sociais), criticam a tese da neutralidade do Estado, apontam a multiplicidade das funções exercidas pelos grupos de interesse e a diversidade dos padrões de organização que estes podem assumir. Em ambos os casos, os autores apresentam seus respectivos modelos como a forma de representação de interesses mais eficiente para assegurar a estabilidade de um sistema político democrático (Schmitter; Lehmbruch, 1979; Berger, 1981).

Os arranjos corporativos são compostos por estruturas de negociação, como conselhos, câmaras e outros organismos criados para mediar as relações entre Estado, capital e trabalho. Esses dispositivos – cujo funcionamento varia conforme suas regras internas e o tipo de corporativismo em questão – são orientados para a construção de consensos, na tentativa de reconciliar e ajustar o conflito de interesses. Trata-se, portanto, de um mecanismo regulatório, na medida em que impõe regras e procedimentos aos atores sociais.

Apesar das nuances encontradas nas obras dos autores identificados à abordagem corporativa, tais autores acabam, em geral, enfatizando a *interdependência* de interesses,

apresentando o *consenso* como condição necessária para que acordos sejam alcançados. Esse é, aliás, o sentido do termo *concertação*, que pressupõe consultação e decisão consensual (Schmitter, 1974, 1981; Lembruch, 1979a; 1979b). Ou seja, o corporativismo, quer em sua variante estatal quer na variante societal, serve para brear a expressão de interesses organizados – visto que as corporações tendem a monitorar a conduta de seus membros – contribuindo assim para a governabilidade do sistema político e para o controle do conflito social (Schmitter, 1981).

O corporativismo é uma reação tanto às teorias que reduzem a ação social a escolhas e preferências dos indivíduos quanto as que consideram o comportamento dos indivíduos determinados unicamente ou prioritariamente por identidades coletivas ou “entidades holísticas”, a exemplo de tribos, classes, nações, ou sistemas (Schmitter, 1998). Ainda que esses elementos sejam importantes para a análise, a conduta de indivíduos e grupos só pode ser compreendida através dos padrões e procedimentos – consolidados em regras e instituições – que orientam suas ações. Ou seja, as ações sociais são moldadas, em alguma medida, pelas instituições pré-existentes, que definem as normas e reconhecem a legitimidade e a representatividade de certos grupos de interesse, atribuindo-lhe *status* de ator público. Esse reconhecimento é chancelado, a um só tempo, pelo fornecimento de um conjunto de recursos e pela imposição de uma série de constrangimentos que repercutem sobre os resultados das ações conduzidas por esses grupos. É por esse motivo que Schmitter considera o corporativismo como

uma subespécie de um gênero muito mais extenso de periodização em economia política que poderia etiquetar-se como ‘institucionalista’ [...] o institucionalismo propõe que, em algum ponto entre os mercados e os Estados, há uma grande quantidade de padrões de conduta coletiva que são recorrentes (Schmitter, 1998: 227).

Como indicado anteriormente, o corporativismo é uma teoria de médio alcance. Busca compreender a forma pela qual os interesses se agregam, bem como o funcionamento dos arranjos construídos por Estado, capital e trabalho para regular as relações de trabalho. Para os autores não marxistas, esse arranjo é visto como um *modo de representação de interesses*, enquanto para autores próximos ao marxismo, constitui mais do que uma forma de intermediação de interesses e de formulação de políticas públicas, pois configura um determinado *modo de dominação*. Assim, os defensores de uma perspectiva marxista (Jessop, 1979; Panich, 1979; Offe, 1989; Offe; Wiesenhal, 1984) enfatizam os aspectos classistas, enquanto os defensores de uma

perspectiva institucionalista (Schmitter, 1974, 1981, 1985; Lehmbruch, 1979a, 1979b; Cawson, 1985) privilegiam os aspectos político-organizacionais, mesmo reconhecendo a importância da problemática classista (Tapia; Araújo, 1991).

Apesar de Schmitter (1974) admitir que o corporativismo serve aos interesses da classe dominante, na medida em que permite a reprodução do capitalismo, e de Lehmbruch (1979b) observar que o corporativismo não acaba com o conflito de classes, esses autores partem do pressuposto de que os interesses entre capital e trabalho são *interdependentes*. Se o corporativismo é uma forma de regular o conflito entre capital e trabalho, esse conflito se deve a uma luta distributiva (isto é, pela distribuição dos recursos gerados pela acumulação de capital) e não a antagonismos estruturais, como sustentam os autores identificados ao marxismo. Estes, ao contrário, insistem na impossibilidade do consenso, dada a incompatibilidade entre demandas apresentadas por classes sociais antagônicas, denunciando a falácia da idéia de “parceria social”. Se o consenso se produz, ele deve-se menos à existência de interesses comuns do que à hegemonia conquistada pelas classes dominantes.

É por esse motivo que Offe apresenta o neocorporativismo (mas o mesmo pode ser estendido ao corporativismo estatal, guardadas as diferenças existentes entre ambos) como um *método de dominação de classe*: se por um lado, a adesão dos trabalhadores ao reformismo social-democrata lhes permite influir na formulação de políticas públicas e lhes possibilita participar dos resultados do desenvolvimento do capitalismo, por outro ela reduz a intensidade do conflito de classes, sem que a dominação de classe deixe de existir. Ou seja, a atribuição de *status* público aos grupos de interesse organizados pode ocultar as diferenças de classe, em nome de uma pretensa igualdade de tratamento dada às organizações de capital e trabalho. Neste sentido, o recurso ao neocorporativismo seria uma estratégia da classe dominante para cooptar, integrar e disciplinar a classe trabalhadora, na medida em que:

- 1) produz impactos diferenciados sobre as organizações do capital e do trabalho, que se revelam através das diferentes práticas associativas desenvolvidas pelas organizações de interesse e pelos distintos graus de distorção a que as associações de capital e

trabalho, em virtude de suas respectivas posições na estrutura de classes, estão sujeitas (Offe; Wiesenthal, 1984)²⁴;

- 2) a igualdade formal de direitos e de representação entre os participantes de arranjos tripartites cria a ilusão de que existe um “equilíbrio” entre as partes quando, entretanto, “a igualdade de voto para trabalho e capital não equilibra, de modo algum, as diferenças de poder de mercado, que prevalecem por razões estruturais e conjunturais entre os lados da demanda e da oferta do mercado de trabalho” (Offe, 1989: 255). O envolvimento dos grupos sócio-econômicos no processo decisório parece ocorrer dentro de uma estrutura que lhes atribui poder e influência equivalentes quando, na verdade, a incorporação dos trabalhadores no processo de formulação e implementação de políticas públicas é também uma forma de assegurar a estabilidade da dominação burguesa. Logo, o neocorporativismo não consegue eliminar o conflito sobre o processo de trabalho, pois não suprime as bases sociais do antagonismo. No máximo, evita “o crescimento de um movimento sindical revolucionário através da fragmentação dos sindicatos em fileiras funcionais e da institucionalização de políticas reformistas” (Jessop, 1979: 200).

Os autores ligados à perspectiva marxista concluem que a possibilidade de participação dos trabalhadores na arena política por meio de partidos e sindicatos é, dentro dos marcos da sociedade capitalista, sempre limitada: além de sofrer os efeitos da ideologia dominante (por exemplo, o respeito à propriedade privada), as classes trabalhadoras só influenciam marginalmente o processo de tomada de decisão.

²⁴ O'Donnell (1975), no entanto, já havia apontado o impacto diferenciado do corporativismo conforme a posição de classe ao defini-lo como um mecanismo bifronte e segmentário. É bifronte, pois visa tanto subordinar as organizações da “sociedade civil” ao Estado (perspectiva estatizante), quanto integrá-las ao aparato político-administrativo (perspectiva privatista); e segmentário, porque tende a controlar os sindicatos e se abrir à representação dos interesses das classes dominantes.

4. Comparando as abordagens teóricas

O estudo das abordagens anteriormente mencionadas permite-nos tecer algumas considerações, na tentativa de realizar um balanço sobre os efeitos das escolhas teóricas sobre a análise do real.

Apesar de a abordagem institucionalista partilhar com a abordagem sistêmica a preocupação com as regras e a regulação, a comparação entre ambas indica a existência de diferenças significativas quanto à problemática que as orienta, assim como quanto à compreensão da sociedade, do papel do Estado e da economia.

Partindo-se dos três últimos critérios, é possível afirmar que a abordagem sistêmica (dunlopiana) caracteriza-se por uma perspectiva normativa, considerando a sociedade como um sistema estável, formado por elementos coesos e integrados, no interior do qual o conflito constitui um elemento de perturbação do sistema, que é considerado de modo estático na medida em que tende à conservação. O Estado é entendido como um ator neutro, sendo a política separada da esfera econômica. Essa análise concentra-se no processo de negociação relativo ao estabelecimento das regras destinadas a reger o mercado de trabalho, isto é, as relações de emprego e as condições de uso do trabalho assalariado. A negociação permite controlar o conflito, produzindo consensos que podem ser mais ou menos estáveis, dependendo das regras pactuadas. A abordagem sistêmica possui um enfoque economicista, atribuindo as mudanças das instituições (e não do sistema) à estrutura econômica e ao sistema produtivo.

Já o corporativismo constitui uma perspectiva analítica, que entende a sociedade como um conjunto de instituições não necessariamente integradas, onde o conflito constitui uma possibilidade e não uma disfunção. Tal perspectiva ressalta o caráter dinâmico das relações que se desenvolvem entre Estado e sociedade, retratando as diferentes configurações que as estruturas de organização e representação de interesses de capital e trabalho podem assumir nas economias capitalistas desenvolvidas e procurando compreender os motivos que levam a sua transformação. O corporativismo rejeita a tese de neutralidade do Estado, na medida em que ele afeta a definição de interesses e as próprias reivindicações a serem apresentadas pelas organizações de interesse. Por fim, busca apreender a interface entre economia e política, dando especial atenção ao processo de tomada de decisões.

Diferentemente da perspectiva sistêmica, o equilíbrio não constitui um valor para a perspectiva corporativa, mas sim um dado para a análise. Embora os estudiosos do neocorporativismo o considerem como a forma de intermediação de interesses que oferece – se comparado ao pluralismo – as maiores garantias para a governabilidade do sistema político²⁵, não possuem um compromisso com a reprodução do sistema social em vigor, nem consideram que os arranjos concretizados sejam estáveis ou pouco propensos à mudança, uma vez que a análise empírica mostra que tais arranjos sempre podem ser desfeitos. Além disso, a abordagem institucionalista tem sobre a abordagem sistêmica a vantagem de considerar que as diferentes formas de interação que se estabelecem entre os atores sociais não podem ser compreendidas sem a análise das relações de poder. Deste modo, o papel fundamental para a existência de acordos corporativos cabe ao Estado e não aos contextos econômico e tecnológico, como para a teoria dunlopiana. O Estado não só participa da definição das “regras de procedimento e de fundo” (para usar um vocabulário dunlopiano), distribui incentivos (recursos e poder) e atribui *status* público aos grupos de interesse, como também é parte interessada no conteúdo (resultado) das negociações. O Estado age, portanto, como um participante ativo do processo e não apenas como mediador do conflito industrial, sendo considerado não como entidade neutra, mas como o garantidor da acumulação de capital.

Apesar dessas divergências de ordem teórica, alguns autores utilizam simultaneamente os conceitos aqui apresentados, na tentativa de estabelecer tipologias de relações industriais no quadro de uma análise comparada (Streeck, 1992; Crouch, 1995). Neste caso, o neocorporativismo corresponderia a um SRI cujo desenho institucional distingue-se do padrão pluralista, bem como do corporativismo estatal.

A abordagem marxista altera os conceitos desenvolvidos pelas abordagens anteriormente citadas ao atribuir um papel central às contradições e conflitos de classe e ao eleger os conceitos de classe, dominação de classe e luta de classes como elementos-chave para a compreensão das

²⁵ Pois as organizações (neo)corporativas não somente pressionam o Estado mas dividem com ele a responsabilidade pela formulação e implementação de políticas públicas, o que faz com que as decisões sejam tomadas principalmente na base da concertação, ao passo que nos sistemas políticos pluralistas as decisões, ao invés de serem consensuais, são fruto da pressão que os grupos exercem sobre o Estado, o que leva à incerteza e à instabilidade.

relações sociais de produção. Para essa tradição, as relações entre capital e trabalho apresentam certas regularidades que só podem ser entendidas a partir desses conceitos.

Todavia, se a proximidade entre as abordagens marxista e institucionalista facilita a reelaboração e incorporação do conceito de corporativismo pelo marxismo (uma vez que o corporativismo também se ocupa das relações de poder, reconhece que o Estado não é uma instituição neutra, não parte de uma perspectiva de integração social, não descarta o papel dos conflitos de classe – apesar de minimizar sua importância), o mesmo não se pode dizer do marxismo em relação à abordagem sistêmica. O conceito dunlopiano remete a um quadro de referências conservador, pressupondo um todo fechado e integrado num funcionamento perfeito. A ordem aparece como resultado de um consenso entre atores com interesses e recursos diferentes, mas que dispõem de um mesmo peso político-institucional e que partilham uma preocupação comum. Nesse modelo, as relações de dominação são desprezadas, as desigualdades de poder de que dispõem capital e trabalho são sequer mencionadas e o Estado é considerado uma agência neutra. Esses aspectos não são compatíveis com o marxismo.

Na verdade, as críticas introduzidas por Hyman levam-no a formular um outro conceito de SRI. No entanto, ao preservar o termo sistema, o autor se mantém, de alguma forma, preso à definição que lhe deu origem e acaba incorrendo num risco, uma vez que a expressão sistema de relações industriais é predominantemente associada à definição dunlopiana. A nosso ver, a utilização do termo, ainda que com ressalvas, oculta a diferença conceitual entre o novo conceito e o antigo, conduzindo à ambigüidade e à imprecisão. Com isso, realizamos uma reprovação terminológica a Hyman, considerando inadequado usar um termo tradicionalmente identificado com uma perspectiva que se quer combater²⁶.

²⁶ Ao se perguntar: “Por que a filosofia se bate com palavras?”, Althusser responde: “As realidades da luta de classes são ‘representadas’ por ‘idéias’ que são ‘representadas’ por palavras. Nos raciocínios científicos e filosóficos, as palavras (conceitos, categorias) são ‘instrumentos’ do conhecimento. Mas na luta política, ideológica e filosófica, as palavras também são armas [...] Toda luta de classes pode às vezes se resumir na luta por uma palavra, contra uma outra palavra” (Althusser, 1980: 163).

5. Relações de trabalho, sindicalismo e política

Dissemos anteriormente que a análise marxista das relações de trabalho enfatiza a compreensão dos conflitos e da mudança social, daí a importância do conceito de luta de classes. Contudo, esse é um conceito controverso no interior do marxismo, uma vez que, ao estabelecer uma separação entre luta sindical e luta política, Lênin (1988) entende que a luta reivindicativa possui um caráter corporativo, não é luta de classes, pois não necessariamente se insurge contra a exploração capitalista

Essa formulação de Lênin se origina nas interpretações que este autor faz dos textos de Marx, especialmente em *O Manifesto do Partido Comunista*, em que Marx e Engels apresentam o partido como o instrumento político por excelência e o meio específico da luta de classes. O objetivo da ação política é a conquista do poder, de modo que a luta pela melhoria das condições de trabalho não é considerada luta de classes no sentido forte da palavra, pois não implica luta pelo poder (Marx; Engels, 1988).

Em outros textos de Marx, porém, é possível encontrar afirmações mais nuançadas. Em *Miséria da filosofia*, este autor assegura que as coalizões dos trabalhadores em defesa de seu salário adquirem um caráter político na medida em que, ao sofrer a repressão patronal, os trabalhadores se dão conta da necessidade de ir além da luta reivindicativa. Assim, Marx entende as coalizões como forma de os operários superarem a competição entre si e de resistirem frente aos capitalistas. A associação de trabalhadores repercute no plano político, pois permite o desenvolvimento da consciência de classe: ao longo das lutas travadas contra o patrão e suas associações, os operários se constituem em classe *para si* (Marx, 1979).

Mas, ao mesmo tempo em que Marx considera a luta reivindicativa um momento importante para que se possa “empreender ações de maior envergadura” (Marx, 1987: 84), critica os sindicatos quando eles deixam de associar essa luta com outras dimensões da realidade social, propondo que os trabalhadores devem agir, simultaneamente, no plano econômico e no plano político:

os operários não devem superestimar o resultado final dessa luta quotidiana [pela elevação dos salários]. Não podem esquecer que lutam contra os efeitos e não contra as causas desses efeitos, que o que fazem é refrear o movimento descendente, mas não alterar o seu rumo; que aplicam paliativos, e não a cura da doença [...] Os 'Sindicatos' atuam com utilidade como centros de resistência às usurpações do capital [...] No entanto, deixam inteiramente de o atingir [o seu objetivo], quando se limitam a uma guerra de escaramuças, contra os efeitos do regime existente, em vez de trabalharem, ao mesmo tempo, para a sua transformação e servirem-se da sua força organizada como de uma alavanca para a emancipação definitiva da classe trabalhadora, isto é, para a abolição definitiva do sistema de trabalho assalariado (Marx, 1987: 85-6).

Longe de estabelecer uma separação artificial entre luta econômica e luta política, Marx propõe uma interação entre ambas as dimensões. Pois, se a luta dos trabalhadores pode se limitar a questões imediatas, objetivando melhorar suas condições de vida sob o capitalismo, numa perspectiva de integração à ordem, ela também pode, dependendo da orientação político-ideológica de suas organizações, atingir interesses de classe da burguesia, articulando-se à luta pelo socialismo.

A separação entre luta sindical e luta política não permite perceber a relação entre os dois níveis, a articulação que se pode estabelecer entre luta reivindicativa (sindical), luta para influir e participar do governo (luta política reformista) e luta pelo poder (luta política revolucionária). Essas dimensões não podem ser vistas como estanques, pois o caráter imediato das reivindicações sindicais não as torna menos importantes, não impede que elas se vinculem com objetivos mais amplos. É preciso pensar a luta de classes como um processo não linear, que articula as esferas econômica e política e passa por vários níveis. Assim, mesmo que a movimentação dos trabalhadores não seja consciente e organizada, que a resistência à dominação seja difusa, ela ainda pode provocar efeitos importantes para o desdobramento da luta de classes.

Por outro lado, não se podem desprezar as condições objetivas em que as ações das classes dominadas se desenrolam, tampouco a reação das classes dominantes. Isto porque a consciência de classe não é cumulativa: é preciso considerar tanto o papel das organizações que mediam a ação das classes dominadas quanto o movimento das classes dominantes para desorganizá-las.

Quando se analisam as lutas conduzidas pelas classes dominadas ao longo dos séculos XIX e XX, é possível perceber que mesmo as ações que não colocam em xeque a reprodução do modo de capitalista (isto é, que não ameaçam a sobrevivência da propriedade privada dos meios de produção e da exploração do trabalho assalariado) produzem um impacto político. A luta pela ampliação de direitos políticos e pela criação de direitos sociais e trabalhistas constitui um desses momentos.

O Estado burguês atribui direitos civis aos agentes da produção, reconhecendo-lhes liberdade de locomoção e de contratação. Os agentes contratantes têm o mesmo peso jurídico, ou seja, são iguais perante a lei e a transação realizada aparece como uma troca de equivalentes. Os trabalhadores aproveitaram-se da igualdade formal consagrada pelos direitos civis para conquistar direitos políticos. Mas a burguesia reluta em reconhecer os direitos dos trabalhadores constituírem partidos e sindicatos pois, ao lutar pela defesa de interesses coletivos, os sindicatos ferem seus interesses de curto prazo (que podem ser sintetizados na aspiração de pagar o menor preço pela utilização da força de trabalho), bem como princípios fundamentais do liberalismo – ideologia dominante no século XIX – como a livre concorrência e as liberdades individuais.

Os sindicatos constituem, portanto, uma instituição da democracia burguesa, são fruto da luta dos trabalhadores pelo direito de associação e participação política, que lhes foram sistematicamente negados ao longo do século XIX. Sua emergência não resulta de um reconhecimento espontâneo do Estado, mas da dinâmica da luta de classes. O desenvolvimento das associações operárias resultou em importantes conquistas trabalhistas, a exemplo da fixação da jornada de trabalho, como mostra Marx no capítulo VIII *O Capital*. A instituição do Direito do Trabalho pode ser vista, assim, como resposta à mobilização crescente das classes trabalhadoras.

O Direito do Trabalho é, pois, uma forma jurídica que resulta do embate entre as concepções ideológicas dominantes e a correlação de forças numa dada época, introduzindo algumas garantias ao trabalhador, estabelecendo certos limites à exploração capitalista (Supiot, 1994). Ao reconhecer a assimetria das relações entre capital e trabalho, desmistifica a idéia burguesa de que o contrato de trabalho constitui um contrato entre “iguais”. O Direito do Trabalho não suprime a desigualdade social, que é inerente ao capitalismo, nem subverte a dominação de classe, mas possui um conteúdo social progressista, porque institui “direitos que

coagem o capitalista na sua ação espontânea de exploração da força de trabalho” (Boito Jr., 1991c: 12)²⁷.

O reconhecimento de direitos sociais e trabalhistas representa uma intervenção do Estado nas relações de trabalho. Segundo Hyman (1975), tal intervenção pode ser explicada pelos abusos do capital (cuja exploração desregrada prejudica a reprodução da força de trabalho e, no limite, ameaça a sobrevivência do próprio capitalismo), pela fraqueza do capital em manter sua dominação (seja pelas posições divergentes entre as frações de classe, seja pelos desafios impostos à dominação capitalista pela ação organizada dos trabalhadores – constituindo, nesse último caso, uma forma de controle), ou ainda pelas contradições do capitalismo, que desestabilizam as relações de trabalho. As leis trabalhistas protegem o trabalhador, mas também asseguram as condições para a reprodução, no longo prazo, da dominação capitalista. Ao instituí-las – ou ao restringi-las e até mesmo negá-las – o Estado intervém na constituição das classes e na luta de classes.

Além de estabelecer normas de proteção aos trabalhadores, o Estado pode intervir na definição dos contornos de suas entidades organizativas, ou seja, na definição de uma legislação sindical. A forma de organização e representação de interesses, juntamente com os mecanismos da negociação coletiva e a forma de resolução de conflitos conforma aquilo que chamamos de estrutura sindical²⁸. A estrutura sindical pode ou não se estabelecer por lei: pode ser fruto da imposição estatal ou da ação coletiva dos trabalhadores.

²⁷ A bibliografia apresenta diferentes interpretações acerca do significado do Direito do Trabalho. Os adeptos da perspectiva paternalista contemplam-no sob o ângulo da conciliação de interesses e da paz social; os que assumem uma perspectiva revolucionária dividem-se entre aqueles que o consideram como um direito de cunho operário, que contém em si o germe de uma sociedade anticapitalista; e aqueles que denunciam seu caráter reformista, condenando-o como uma forma de integrar o trabalhador à ordem capitalista; por fim, há aqueles que ressaltam o caráter contraditório do Direito do Trabalho, que estabelece conquistas e limites às classes trabalhadoras. Essa última parece-nos ser a interpretação mais frutífera, na medida em que permite-nos captar as nuances do real. Para uma análise das interpretações acima anunciadas, cf. Silva (1988).

²⁸ “Os princípios que marcam os padrões da organização sindical – os critérios de inclusão e exclusão, as linhas de demarcação e divisão – são comumente denominados *estrutura* sindical. O conceito de estrutura sindical tem portanto um significado bastante especial: ele se refere não às relações organizacionais internas dos sindicatos individuais mas ao movimento como um todo” (Hyman, 1975: 36). Mais adiante o autor acrescenta: “A estrutura sindical se torna compreensível somente se vista em sua dimensão histórica. Estrutura sindical não é um fenômeno fixo, mas um *processo*, o resultado histórico de estratégias interdependentes, *mas não intencionalmente integradas*, de uma variedade de grupos de empregados fragmentados” (Hyman, 1975: 41). Ou, conforme outro autor: a estrutura

Ao contrário da legislação trabalhista, a legislação sindical pode possuir um impacto negativo sobre a luta política dos trabalhadores pois, dependendo da legislação estabelecida, o Estado pode restringir sua liberdade de organização. Mas por que num caso a intervenção estatal pode ser positiva e no outro é negativa? Segundo Boito Jr.,

se interessa ao trabalhador que o Estado intervenha na relação capital/trabalho, reprimindo a ação predatória do capitalista, não interessa que o Estado intervenha através da normatização legal, na vida sindical. Ou seja, não interessa que o Estado discipline a organização sindical dos trabalhadores, o exercício do direito de greve, a gestão e funcionamento dos sindicatos etc. Nesses casos, a intervenção do Estado representará uma coação não sobre os capitalistas, mas sim sobre os trabalhadores, que se verão tolhidos em sua liberdade de organização e de luta... As normas que disciplinam a vida sindical atentam contra a liberdade de organização sindical e, muitas vezes, criam uma dependência do sindicato e da luta sindical diante do Estado (Boito, 1991c: 12).

Através da instituição da legislação trabalhista, o Estado intervém em benefício do trabalhador e contra os interesses econômicos imediatos dos capitalistas (ainda que com essa atitude permita a reprodução do capital), ao passo que por intermédio de uma legislação sindical restritiva, o Estado impede que os trabalhadores se organizem livremente, coibindo sua ação coletiva. Portanto, uma coisa é a intervenção do Estado na esfera dos direitos coletivos, pois essa intervenção, como o caso brasileiro ilustra, impossibilita o exercício da liberdade e autonomia sindical (Álvares da Silva, 1994: 308); outra coisa é a intervenção do Estado na esfera dos direitos individuais (como no caso dos direitos trabalhistas e de outros direitos sociais, que introduzem melhorias nas condições de vida e de trabalho das classes dominadas).

A intervenção do Estado nesses dois planos varia conforme a formação social e o momento histórico em questão. Ou seja, o Estado burguês não age sempre da mesma forma. Para compreender essas variações, é preciso considerar a conjuntura econômica, a correlação de forças, o perfil político-ideológico das organizações existentes, bem como a composição do bloco no poder. Pois, no que se refere aos direitos trabalhistas, é possível relacionar uma maior

sindical compreende a relação entre organismos de base e de cúpula; de seção, empresa, região, ramo industrial; mecanismos de financiamento; tipo de relação estabelecida com os partidos (subordinação, cooperação ou autonomia); tudo que se relaciona à “arquitetura das forças sindicais” (Mouriaux, 1998b: 5).

intervenção do Estado ao predomínio político da burguesia industrial, do pensamento keynesiano (ou desenvolvimentista, nos países periféricos), à força das organizações socialistas e social-democratas... Contrariamente, a redução dos direitos trabalhistas pode ser associada à ascensão da burguesia financeira, da ideologia neoliberal, à crise das organizações socialistas, entre outros fatores. As mudanças de uma conjuntura para outra também repercutem nos arranjos institucionais, levando a negociações coletivas mais descentralizadas, ao enfraquecimento da ação coletiva, a alianças de classe.

O estudo das relações sociais e políticas entre as classes deve levar em conta o processo de produção e de acumulação do capital, sem isolar a esfera das relações de trabalho do restante da sociedade. As relações de trabalho e o sindicalismo não constituem um campo fechado em si mesmo, pelo contrário, interagem com outras esferas, sofrem o efeito de diferentes forças sociais, além das organizações sindicais de capital e trabalho. Também devem ser consideradas as instituições estatais, que fazem as leis, definem políticas; bem como sua relação com partidos políticos e a influência de acadêmicos.

Diante do exposto anteriormente, recusamos uma abordagem que conceba as relações de trabalho como uma relação *institucional* entre agentes situados no mesmo plano, isto é, entre agentes que dispõem de recursos equivalentes e de objetivos comuns, como fazem os defensores do conceito sistêmico. As relações de trabalho são relações de *poder* que envolvem classes sociais antagônicas. Essas relações são permeadas por conflitos de interesses e abrangem agentes dotados de recursos assimétricos, ou seja, agentes que celebram contratos e intervêm na elaboração de leis em condições desiguais. São esses agentes – com seus interesses contraditórios e recursos desiguais – que disputam a reforma trabalhista, que constitui o objeto desta tese. Como buscaremos mostrar, a reforma trabalhista não constitui um processo natural e inexorável, cujo percurso seria necessariamente linear. Pelo contrário: é um campo de lutas em permanente tensão.

Capítulo 2. As tradições teóricas dos estudos brasileiros

O capítulo precedente buscou compreender o fundamento teórico de alguns conceitos utilizados no estudo das relações de trabalho, de modo a discutir sua pertinência e suas implicações para a análise. Este capítulo pretende discutir como esses conceitos vêm sendo incorporados e redefinidos pela literatura brasileira.

Os estudos sobre relações de trabalho no Brasil mostram que essas são reguladas prioritariamente através da lei, sendo que a intervenção do Estado se dá em dois planos: no plano trabalhista, por meio do estabelecimento de normas de proteção aos trabalhadores, e no plano sindical, por meio da definição de limites à organização sindical.

Com efeito, a legislação sindical brasileira estabelece a divisão dos trabalhadores e dos empregadores em categorias profissionais e econômicas que desfrutam do monopólio da representação, impedindo-se, desta forma, a criação de entidades concorrentes. Além da unicidade sindical, isto é, da unidade categorial imposta por lei, o Estado criou contribuições financeiras obrigatórias, assegurando aos sindicatos fontes de financiamento que independem de sua capacidade de organização, e instituiu o poder normativo da Justiça do Trabalho, dispensando os sindicatos da prática da negociação coletiva. Essas características fizeram com que a estrutura sindical brasileira fosse analisada a partir do conceito de corporativismo, correspondendo àquilo que Schmitter (1974) denominou corporativismo estatal.

A estrutura sindical corporativa, edificada ao longo do primeiro governo Vargas, esteve por diversas vezes ameaçada, levando muitos autores a discutir a pertinência do uso desse conceito e a propor sua substituição pelos conceitos de neocorporativismo ou pluralismo. Buscaremos, neste capítulo, apontar alguns dos momentos em que o corporativismo foi posto em xeque, bem como as linhas de interpretação que se forjaram para discutir as mudanças introduzidas na forma de organização sindical, sobretudo a partir do final dos anos 70, com a ascensão do “novo sindicalismo”.

O conceito dunlopiano de sistema de relações industriais (traduzido em português por sistema de relações de trabalho), por sua vez, engloba tanto a maneira pela qual trabalhadores e empregadores se organizam; o conteúdo, as formas e o âmbito no qual a negociação é realizada, quanto as normas e regras relativas à proteção do trabalho. Por esse motivo, ao tratar das características do “sistema nacional de relações de trabalho”, grande parte dos autores recorre, simultaneamente, ao conceito de corporativismo. Nesse sentido, opera-se uma combinação entre a abordagem sistêmica e a institucionalista, discutidas no capítulo anterior. Apesar dessa confluência, o conceito de corporativismo é mais empregado e debatido do que o de sistema de relações de trabalho. É o que veremos a seguir.

1. O impacto da corrente sistêmica

Vimos, anteriormente, que o conceito-chave da abordagem sistêmica, o de sistema de relações industriais, foi formulado por Dunlop, tendo sido alvo de críticas e de reelaborações. Assim, a expressão SRI passou a designar conceitos diferentes, dentre os quais destacamos o de Dunlop (1993) e o de Hyman (1975). Os conceitos propostos por esses autores – ou suas variantes, como na Sociologia do Trabalho francesa – não tiveram grande penetração nos estudos sobre relações de trabalho no Brasil, tendo sido incorporados mais recentemente, especialmente através da Economia do Trabalho (Dedecca, 1997; Cappa, 1999; Galvão; Trindade, 1999; Oliveira, 2002) e do Direito (Siqueira Neto, 1994; Crivelli, 1997), propagando-se também a partir das formulações da CUT acerca da constituição de um “sistema democrático de relações de trabalho” (CUT, 1996a e 1996b; CUT, 1999).

Entretanto, nem sempre o uso que se faz desse conceito é explicitado. Alguns autores se eximem de fazer o debate conceitual, utilizando a expressão “sistema de relações de trabalho” (doravante, SRT) de maneira descritiva, a fim de se referir à maneira pela qual os três “atores” envolvidos nas relações de trabalho (Estado, capital e trabalho) interagem²⁹. Esse é o caso de Oliveira, que compreende o sistema nacional de relações de trabalho

²⁹ Reconheço, deste modo, o equívoco representado pela utilização desse conceito, sem qualquer tratamento crítico, em Galvão; Trindade (1999).

como o conjunto mais ou menos coerente de normas que estabelecem as condições para a contratação, uso e remuneração da força de trabalho, bem como os instrumentos que conformam as relações de trabalho e que definem as condições de exercício da representação e negociação coletivas, de acesso a direitos sociais, e de regulação do trabalho por meio de instituições públicas (Oliveira, 2002: 7).

A definição proposta por Oliveira conjuga a análise das entidades representativas de interesses coletivos à dos procedimentos e regras que regem o processo de negociação coletiva. Tais regras não são fruto de uma legislação esparsa, mas de um ordenamento público que abrange as relações de trabalho de “maneira coerente e sistemática” (Oliveira, 2002: 8). Embora esse autor não discuta a origem do conceito que emprega e nem mesmo se refira a Dunlop, a análise de seu trabalho permite-nos considerar que adota a expressão SRT de uma maneira muito próxima à Sociologia do Trabalho francesa, crítica, mas tributária, do conceito dunlopiano.

Outros autores, mesmo que façam ressalvas ao conceito dunlopiano e recusem sua ênfase na estabilidade e na convergência dos sistemas, admitem utilizá-lo para comparar diferentes padrões de relação entre Estado, trabalhadores e associações patronais, bem como para investigar as características institucionais e os procedimentos de negociação coletiva próprios ao caso brasileiro. Dedecca (1997), por exemplo, assume o risco de recorrer a um conceito considerado “mecanicista e reducionista”, por entender que ele compreende “um conjunto de relações importantes para a dinâmica econômica e social de uma sociedade” (Dedecca, 1997: 109).

Já Cappa (1999) considera que as contribuições de Dunlop são importantes para a análise das relações de trabalho no Brasil, desde que utilizadas de forma crítica. Deste modo, pretende incorporar o conceito de Hyman a fim de contemplar os aspectos conflitantes, dinâmicos e contraditórios das relações de trabalho.

A idéia de um sistema ou modelo de relações de trabalho também penetrou os estudos de Sociologia e Ciência Política. Noronha (1999: 44), ainda que prefira falar em modelo e não em sistema, reconhece a influência da “literatura de *industrial relations*” ao definir “relações de trabalho como o conjunto de *organizações, leis e normas sociais que regulam a compra e a venda da força de trabalho e os conflitos resultantes dessa relação*”. Carvalho Neto (2001)

apresenta a polêmica entre a abordagem dunlopiana, a teoria da escolha estratégica³⁰ e a Sociologia do Trabalho francesa. Incorporando as críticas formuladas por ambas as correntes, o autor considera que, embora Dunlop subestime o papel dos atores sociais, sua obra continua sendo fundamental dada a importância atribuída à negociação coletiva.

De modo geral, esses autores valem-se de Dunlop – mesmo que não assumam todas as premissas e implicações do conceito dunlopiano (como o caráter estável e auto-regulador do sistema, a disfuncionalidade do conflito, a exterioridade das mudanças, o fechamento do sistema, etc.) – para pensar a regulação das relações de trabalho, dando especial atenção ao papel do Estado enquanto legislador e à negociação coletiva. A regulação é avaliada de forma positiva, especialmente num contexto em que o pensamento dominante incita à desregulamentação. Todavia, esses autores – mesmo Cappa (1999), que afirma utilizar o conceito de Hyman – não discutem a diferença entre conflito manifesto e latente, nem se pronunciam sobre a natureza de classe do Estado, tendendo a ver as instituições públicas como instituições neutras.

Por esses motivos, por mais que esses autores procurem empregar esse conceito em um sentido descritivo, esvaziando-o de suas implicações teóricas, não pensamos que seja possível fazê-lo. Em primeiro lugar, o uso da expressão SRT, sem que seja feita qualquer retificação, remete à tradição dunlopiana. Em segundo lugar, o uso desse conceito – quer em sua matriz dunlopiana, quer em sua variante francesa – aprisiona a análise, dificultando a apreensão das tensões e das contradições de classe. A ênfase na regulação e na negociação faz com que os autores que a ele recorrem coloquem o acento sobre o consenso e não sobre a contradição, supondo-se que o compromisso produz resultados positivos para todos os “atores” nele engajados. Conseqüentemente, as relações de trabalho são encaradas mais do ponto de vista institucional e menos como relações de poder. A celebração de acordos tripartites, por sua vez, parece ter como pressuposto a compatibilidade – e não o antagonismo – de interesses entre capital e trabalho.

³⁰ Desenvolvida por pesquisadores ligados ao Massachusetts Institute of Technology (MIT), a teoria da escolha estratégica analisa as conseqüências das mudanças provocadas pela crescente internacionalização dos mercados e pelas novas tecnologias sobre a ação dos “atores” e o impacto desta sobre a configuração dos sistemas nacionais de relações industriais. As novas condições econômicas teriam provocado uma mudança na estratégia empresarial, que busca implementar um novo regime produtivo, denominado especialização flexível, e um modelo de relações de trabalho mais adaptado a ele (Kochan; Weinstein, 1994; Locke, Kochan e Piore, 1995).

De qualquer maneira, os autores que recorrem a esse conceito, em qualquer de suas variantes, elegem a “a legislação trabalhista e a estrutura sindical corporativa” (Cardoso, 1999a: 167) como os pilares do “sistema nacional de relações de trabalho”, promovendo uma confluência entre a abordagem sistêmica e institucionalista. Passemos, então, à discussão desta última.

2. O impacto da abordagem corporativa

No capítulo precedente, mencionamos que o termo corporativismo é utilizado tanto para se referir ao egoísmo de fração quanto a uma doutrina ou pensamento político e a um modo de organização e representação de interesses (que, para os marxistas, possui um conteúdo de classe)³¹.

A definição de corporativismo como sistema de intermediação e representação de interesses, tal como proposto por Schmitter (1974), foi disseminada no Brasil por diversos autores, especialmente na Ciência Política. Esse conceito foi utilizado para designar um arranjo institucional marcado pela intervenção do Estado, correspondendo à variante do corporativismo estatal. Isto porque o campo da ação sindical foi circunscrito por uma legislação produzida ao longo dos anos 30, e sistematizada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943.

A Revolução de 1930 modificou a relação da burguesia com as classes populares, promovendo a incorporação controlada dos trabalhadores urbanos na cena política³². Essa integração, porém, visava desmobilizar o movimento operário autônomo constituído no período anterior e estimular a adesão dos trabalhadores aos sindicatos oficiais, uma vez que os direitos trabalhistas eram apresentados não como fruto da reivindicação e da ação de classe, mas como a concessão benevolente de um Estado “protetor”, e só podiam ser usufruídos em contrapartida à

³¹ Na bibliografia brasileira, discussões sobre os diferentes conceitos de corporativismo podem ser encontradas em: Tapia; Araújo (1991), Arbix (1996) e Werneck Vianna (1999).

³² A extensão do sindicalismo oficial ao campo remonta ao governo João Goulart, num contexto de intensa mobilização camponesa. Para uma discussão do processo de implantação da “estrutura sindical no campo”, ver Coletti (1998), especialmente capítulo 1.

submissão à estrutura sindical oficial, já que a sindicalização era uma exigência para a obtenção daqueles benefícios (Almeida, 1978; Araújo, 1998).

Se a intervenção do Estado na esfera dos direitos trabalhistas foi desigual, na medida em que incorporava uma parcela minoritária dos trabalhadores, enquanto excluía a maior parte (os trabalhadores rurais), a intervenção na esfera dos direitos sindicais diferenciava as organizações de capital e trabalho, constituindo um “sistema dual de representação” (Diniz, 1992: 36). De fato, a tutela estatal sobre os grupos organizados representou um instrumento de controle sobre as organizações de trabalhadores, na medida em que o Estado desmantelou suas formas autônomas de organização e excluiu as organizações de esquerda da cena política. Ao mesmo tempo, a resistência patronal lhe permitiu contornar os limites da estrutura corporativa, mantendo as associações pré-existentes. Portanto, se o corporativismo ofereceu às classes sociais organizadas mecanismos para a canalização de suas demandas, franqueando-lhes o direito de participar de conselhos técnicos, comissões ministeriais, além de dispor de uma representação classista no Parlamento, esses canais eram desiguais, pois a participação paritária nas organizações corporativas não era suficiente para superar as diferenças de poder e propriedade que distinguiam as classes e frações de classe sociais: enquanto os sindicatos de trabalhadores apenas canalizavam suas demandas para o interior do aparelho estatal, as organizações patronais tinham a possibilidade de intervir no processo decisório (Almeida, 1978; Costa, 1998), revelando aquilo que O'Donnell (1975) havia denominado de caráter bifronte e segmentário do corporativismo estatal (Gomes, 1979; Diniz; Boschi, 1991).

Contudo, a resistência patronal à introdução da legislação sindical apresentava duas faces: por um lado, o patronato recusava a intervenção do governo em suas associações de classe, temendo a perda de sua autonomia; por outro lado, vislumbrava a legislação sindical como um instrumento capaz de esvaziar as organizações operárias e controlar suas lutas, desempenhando um papel importante para a harmonização das relações entre capital e trabalho (Gomes, 1979). Se o patronato não questionava os mecanismos de controle do Ministério do Trabalho sobre os sindicatos de empregados, no que se refere à legislação trabalhista sua posição era bem diferente:

não apenas procurava alterar os direitos trabalhistas, considerados excessivos, como os desrespeitava sistematicamente (Diniz, 1978; Gomes, 1979; French, 2001)³³.

Quanto aos trabalhadores, se o reconhecimento de direitos trabalhistas explica sua adesão ao sindicato oficial, cumpre notar que esta adesão não foi linear, tampouco atingiu todas as correntes sindicais da mesma forma; pelo contrário, houve assimilação e resistência, ou seja, esse processo apresentou uma dinâmica conflitiva e contraditória: inicialmente resistentes ao sindicalismo oficial, as correntes sindicais de esquerda (comunistas e trotskistas) mudaram de posição para não perder espaço para os pelegos e socialistas, adeptos de primeira hora do projeto corporativo (Araújo, 1998). Deste modo, as correntes de esquerda passaram a recorrer ao Estado para que a legislação trabalhista fosse cumprida, submetendo-se – não sem resistência – ao novo modelo de organização sindical para usufruir dos benefícios a ele associados, bem como para ter assento nos organismos de representação profissional então criados.

Se no momento de sua implantação nos anos 30 a sindicalização estava associada a uma perspectiva de inclusão dos trabalhadores na cena política, posteriormente isso se altera. A ditadura militar, por exemplo, rompeu com a política de integração de parcela das classes trabalhadoras à cena política, utilizando a estrutura sindical para desmobilizá-la. A diferença de tratamento dado aos trabalhadores em cada um desses momentos históricos – a despeito da manutenção do instrumento que permitia tanto sua incorporação quanto sua desmobilização, isto é, a estrutura sindical – levou alguns autores a retomar as contribuições de Stepan (1980), classificando o corporativismo estatal vigente no Brasil em dois subtipos: o primeiro momento caracteriza um corporativismo de tipo inclusivo, na medida em que os governos populistas fizeram certas concessões a fim de conquistar uma base social de apoio ao projeto de modernização econômica sustentado pela nova coalizão dominante, incorporando grupos de

³³ Essa resistência da burguesia à legislação trabalhista levou French (2001) a questionar a existência de uma identidade entre Estado e burguesia industrial. Conforme o autor, a intervenção estatal “não surgiu da burguesia industrial, mesmo que muitas vezes essa intervenção tenha servido aos seus interesses” (French, 2001: 91). Esse autor, porém, não distingue a ação do Estado no campo sindical e no campo trabalhista. Se a intervenção neste último âmbito provoca a oposição da burguesia, de modo que os direitos trabalhistas só se tornaram efetivos mediante a ação dos trabalhadores, no primeiro âmbito ele agrada a burguesia, mesmo que esta não tenha tido a iniciativa de implantar a estrutura sindical corporativa. French também desconsidera o fato de que o Estado burguês não se confunde com a burguesia: mencionamos anteriormente que analisar o Estado a partir de uma perspectiva de classe não equivale a afirmar que o Estado não possa contrariar os interesses de curto prazo da classe dominante.

trabalhadores na cena política; num momento posterior vigora um corporativismo de tipo excludente, posto que o regime ditatorial-militar, através do recurso à coerção, buscou controlar a classe trabalhadora e impedir sua manifestação na cena política, reduzindo a ação do sindicato à prestação de serviços assistenciais, eliminando seu potencial de mobilização e esvaziando os espaços de representação profissional então existentes (Rodrigues, 1990a)³⁴.

Esse exemplo atesta a capacidade de sobrevivência da estrutura sindical, que se mantém a despeito de mudanças de regime político (basta lembrar do interregno democrático de 1945-64, a redemocratização nos anos 1980), na legislação (subsistindo, por exemplo, às mudanças introduzidas na Constituição de 1988) e no próprio padrão de ação sindical (com a emergência do “novo sindicalismo”). Como explicar tal longevidade? É possível, aqui, retomar algumas hipóteses levantadas pela bibliografia, atribuindo-a: 1) à adesão dos trabalhadores a uma instituição que lhes dá acesso a direitos (Araújo, 1998); 2) aos interesses dos sindicalistas em uma instituição que lhes assegura o monopólio da representação e os recursos financeiros necessários a sua sobrevivência (Rodrigues, 1990a); 3) aos efeitos da ideologia populista – entendida como a crença na neutralidade do Estado e o culto ao Estado protetor – que faz com que os sindicatos não só aceitem como aspirem à tutela do Estado, isto é, ao poder do Estado decidir qual entidade pode representar sindicalmente os trabalhadores, submetendo-se, assim, à estrutura corporativa (Boito Jr., 1991a). Poder-se-ia agregar uma quarta hipótese, presente, sobretudo, nos documentos sindicais, que atribuem a manutenção do corporativismo à cultura política.

Essas hipóteses, todas pertinentes, explicam a permanência da estrutura sindical do ponto de vista das classes dominadas. Mas, e quanto às classes dominantes? Qual seu interesse em manter esse modo de organização sindical? Para responder a essa questão, é preciso mudar de registro e analisar o corporativismo não *apenas como um modo de organização e representação de interesses, mas também como um método de dominação de classe*, o que a maior parte da

³⁴ Trabalhando, como veremos, com um conceito distinto de corporativismo, Boito Jr. (1991a, 1991b) fala em dois modelos de ação sindical, variações da mesma estrutura *corporativa* implantada na década de 30: com a democratização do regime político, o Estado adota uma postura mais flexível frente à ação sindical e reivindicativa dos trabalhadores, substituindo o “modelo ditatorial de gestão dos sindicatos oficiais” vigente no Estado Novo por um “modelo democrático de tutela”. Com a ditadura, volta-se ao modelo ditatorial de tutela.

bibliografia brasileira não faz (Boito Jr., 2002: 73). E qual o interesse das classes dominantes na manutenção desse arranjo? A nosso ver, ao fragmentar os trabalhadores numa infinidade de categorias profissionais, o corporativismo dificulta a ação coletiva *de classe*, assegurando às classes dominantes uma forma eficaz de controle sobre as classes dominadas. A natureza da estrutura sindical corporativa não é, portanto, neutra: ela constitui um instrumento de controle sobre os trabalhadores, na medida em que impede sua livre organização sindical e impõe entraves a sua unificação.

Esse conceito de corporativismo nos permite relacionar os arranjos institucionais a interesses de classe. Conforme essa leitura, as variações que a estrutura comporta são limitadas, pois mesmo aquilo que Boito Jr. (1991a) denomina “modelo democrático de tutela” estabelece limites à ação sindical. Por conseguinte, um sindicato enquadrado na estrutura oficial não é jamais autônomo frente ao Estado, por mais combativa que seja sua liderança. Outros autores, ao utilizar o conceito de corporativismo proposto pela abordagem institucionalista, fazem uma leitura diversa: entendem que a lei e as instituições circunscrevem o comportamento dos “atores”, embora não o determinem. Nesse sentido, a estrutura sindical constitui um limite que pode ser transposto, dependendo da conjuntura e da correlação de forças em cada momento histórico, bem como da orientação político-ideológica das lideranças (Almeida, 1978; French, 2001).

Essa discussão nos leva à polêmica ator X estrutura: enquanto alguns autores enfatizam os constrangimentos estabelecidos pela estrutura, outros entendem que os “atores” sociais desfrutam de uma margem de manobra suficientemente ampla para escapar do peso desses constrangimentos, sem que estes tenham sido suprimidos.

De modo geral, os autores que optam pela segunda linha de interpretação acusam os autores que optam pela primeira de realizar uma análise estática, formalista, que desconsidera a ação dos “atores” e despreza o movimento do real. Discordamos dessa crítica, que é endereçada principalmente a Boito Jr. (1991a). Este autor entende a lei como um limite que compromete a autonomia dos sindicatos, mas reconhece que esse limite pode ser mais ou menos extenso, conforme a conjuntura e a orientação político-ideológica das lideranças. Assim, o autor não negligencia o potencial de ação dos trabalhadores, pois reconhece que a limitação imposta pela lei não é completa, dificulta – mas não impede – a mobilização sindical, tanto é que existem iniciativas concretas, práticas de resistência, ao longo de praticamente todo o período de vigência

do corporativismo. A legislação não impede que os agentes se oponham aos sindicatos oficiais, nem que ajam para se apropriar das novas instituições, alterar seu significado, escapar ao seu controle, seja através de greves, de críticas, da criação de organizações paralelas, como verificado no período 1948-1952. Se os agentes estivessem condenados a reproduzir indefinidamente estruturas do passado, não haveria como explicar a emergência de fenômenos como o “novo sindicalismo”. Ocorre que a elasticidade da estrutura tem um limite claro, dado pelo princípio da unicidade sindical: é vedada aos trabalhadores de uma determinada categoria profissional a possibilidade de criar um sindicato se, na base territorial em questão, essa categoria já dispõe de uma organização que a representa.

De acordo com essa perspectiva, que é a que defendemos, os agentes sociais podem atualizar a estrutura, alterando alguns de seus aspectos. Entendemos, portanto, que a estrutura constitui um arcabouço dinâmico; modifica-se ao mesmo tempo em que preserva seus traços fundamentais. Não se trata, portanto, de descartar as modificações que a estrutura sindical corporativa sofreu desde sua criação nos anos 30, mas de constatar que seus elementos básicos se mantiveram mesmo depois da Constituição de 1988, pois a estrutura segue estabelecendo limites à organização e à ação sindical. Enquanto ela não for suprimida – o que os agentes podem fazê-lo, uma vez que as estruturas não são nem imutáveis nem eternas – os constrangimentos que ela estabelece continuarão vigorando. Esta, porém, não é a posição predominante na bibliografia, como veremos na sequência.

3. O corporativismo em xeque

As mudanças sofridas pelo modelo de organização sindical constituído nos anos 1930, – mudanças essas que tiveram como marcos a ditadura militar, o “novo sindicalismo”, a Constituição de 1988, as câmaras setoriais – suscitaram diversas críticas ao uso do conceito de corporativismo³⁵. A questão recorrentemente colocada, por uns e outros, é: teria o corporativismo finalmente chegado ao fim?

³⁵ Nos últimos anos, o uso desse conceito vem sendo questionado até mesmo para se referir ao aparato institucional implementado na década de 30: segundo Cardoso (2001) nem entre 1939-45 o corporativismo vigorou em sentido

Essa questão é respondida de modo distinto pelos estudiosos do assunto, podendo-se identificar duas grandes linhas de interpretação: uma enfatiza a superação do corporativismo; outra, contempla as permanências e as alterações promovidas pela prática concreta dos “atores” sociais, indicando, em alguma medida, a sobrevivência do corporativismo. Esse debate tem como pano de fundo a dicotomia entre estrutura X ator, já mencionada. Alguns autores entendem que as mudanças introduzidas “na prática”, a despeito dos limites ainda estabelecidos pela legislação, constituem um forte indício de superação da estrutura sindical corporativa; outros, que essas mudanças não foram suficientes para romper com o corporativismo. Essas duas linhas de interpretação se opõem em diferentes momentos históricos, quando, em virtude de mudanças no regime político, na legislação e na prática dos agentes, essa estrutura se viu ameaçada.

De fato, as alterações iniciadas em 1964 levaram alguns autores a anunciar a extinção – paulatina ou definitiva – do corporativismo. Para Almeida (1975), as alterações na conjuntura econômica, política e social, de um lado, e a ação das novas lideranças sindicais (os metalúrgicos de São Paulo e São Bernardo do Campo), de outro, teriam tornado a estrutura corporativa inadequada à nova realidade dos anos 70. Essa inadequação derivaria do fato de que a estrutura sindical fôra criada num contexto econômico marcado por um parque industrial homogêneo (a pequena e média empresa de capital nacional) e por um operariado também relativamente homogêneo (os trabalhadores das indústrias tradicionais de bens-salário). Com a implantação de indústrias de bens de consumo duráveis e bens de capital, opera-se uma mudança na estrutura produtiva (com o crescimento de empresas estatais e de grandes indústrias de capital estrangeiro), bem como uma diversificação no operariado. Como a legislação trabalhista e a forma de organização sindical não acompanharam essas mudanças, as normas teriam se descolado da realidade, levando à crise da organização sindical. Os trabalhadores do setor moderno da

forte, pois, apesar da existência de um desenho legal corporativo, as relações entre Estado e classes não passavam pela participação destas na formulação de políticas públicas e a representação classista no Parlamento teve vida curta: “tratou-se de corporativismo maneta, porque fechado à voz dos trabalhadores nos mecanismos decisórios no aparelho de Estado” (Cardoso, 2001: 8). Por outro lado, o autor reconhece “o viés autoritário da regulação do associacionismo dos trabalhadores”, aspecto esse que permanece, sendo responsável pela “*confusão conceitual corporativista*” (Cardoso, 2001: 9). Rodrigues (1990a) já havia destacado as distinções do corporativismo brasileiro: a ausência de câmaras bilaterais de trabalhadores e empresários, o caráter voluntário da filiação, a fraca influência das federações e confederações sobre os sindicatos. Apesar dessas considerações, manteremos aqui o uso conceito de corporativismo para nos referir à forma de organização sindical instituída pelo governo Vargas, em virtude das limitações impostas pelo Estado para a constituição das entidades sindicais de base, limitações essas que, a nosso ver, não foram suprimidas.

economia constituiriam, aos olhos da autora, “o embrião de uma nova corrente do movimento sindical brasileiro” (Almeida, 1975: 71), que se distinguia por reivindicar o fim da tutela do Estado sobre os sindicatos, a liberdade para negociar com as empresas e pelas críticas endereçadas à legislação trabalhista. Essa corrente sindical era caracterizada como próxima ao sindicalismo de negócios norte-americano: “combativo, ‘apolítico’, solidamente plantado na empresa, tecnicamente preparado para enfrentar e resolver os problemas gerais e específicos de seus representados” (Almeida, 1975: 73)³⁶.

Todavia, a repressão da ditadura às greves metalúrgicas de 1978 desencadeou uma mudança na trajetória do “novo sindicalismo”, levando-o a se afastar da posição apolítica e corporativa (no sentido gramsciano) identificada por Almeida (1975), e a assumir uma posição política, pautada pela solidariedade e por uma preocupação classista. De fato, o “novo sindicalismo” deu origem a uma central sindical e a um partido político, realizou greves expressivas a despeito da proibição legal, procurou estimular a organização no local de trabalho e a negociação coletiva, promovendo modificações significativas na forma de organização e representação de interesses. Algumas dessas mudanças foram consagradas pela Constituição de 1988, estimulando o debate sobre o fim da estrutura sindical. A Constituição de 1988 deu um tratamento ambíguo à matéria: por um lado, aboliu o estatuto-padrão e a intervenção direta do Estado nos sindicatos (a exemplo da cassação de diretorias), estendeu o direito de sindicalização aos funcionários públicos, introduziu mecanismos de representação dos trabalhadores no interior das empresas e reconheceu o direito de greve. Por outro lado, porém, manteve o monopólio da representação, a estrutura básica da Justiça do Trabalho e sua função de arbitragem, e não só

³⁶ A *American Federation of Labour* (AFL) surge em 1886 para organizar os trabalhadores norte-americanos qualificados. Seu objetivo era melhorar as condições de trabalho e os salários dos trabalhadores adultos, brancos, do sexo masculino, o que gerou a denominação “sindicalismo de negócios”. Para alcançar seu objetivo, a AFL defendia a negociação coletiva entre patrões e empregados, opondo-se à intervenção estatal nas relações de trabalho. Nesse sentido, privilegiava os interesses econômicos sobre as reformas políticas, o que não significa que não atuasse politicamente, pois no processo eleitoral apoiava candidatos que se apresentavam como favoráveis aos seus interesses. Assim, o que caracteriza o “sindicalismo de negócios” é muito mais a opção em não criar um partido de trabalhadores do que um comportamento verdadeiramente apolítico (pois é mais apartidário do que apolítico). Também se caracteriza por uma ideologia voluntarista, na medida em que defende direitos estabelecidos contratualmente (fruto da barganha coletiva) e não legalmente (com base em princípios igualitários e coletivistas) (Hattam, 1993).

preservou o imposto sindical como ampliou ainda mais as fontes compulsórias de recursos, por meio da instituição da taxa confederativa³⁷.

Diversos autores, na esteira de Rodrigues (1990a), passaram a apontar o caráter “híbrido” do sindicalismo brasileiro³⁸, ao combinar pluralismo na cúpula (vide o número de centrais sindicais)³⁹ e corporativismo na base (devido à manutenção da unicidade sindical). Apesar de ter gerado um sistema híbrido, Rodrigues (1992) considera que a Constituição ajuda a minar o corporativismo, tendo desferido “um golpe profundo no modelo corporativo ao impossibilitar a intervenção do Estado nos assuntos internos do sindicato” (Rodrigues, 1992: 22-3). O surgimento de novas forças sociais (a exemplo da formação de centrais sindicais) e o aumento de sua capacidade de pressão (verificada por meio da explosão de greves nos anos 80) também teriam ajudado a colocar o sindicalismo corporativo em crise. Embora este ainda não tenha sido destruído, não estaria conseguindo se adaptar “às mudanças políticas, sociais e econômicas que ganharam impulso a partir do início da década de 80” (Rodrigues, 1992: 21). O autor acredita “que os elementos de natureza liberal acabarão por entrar em choque com os de natureza corporativa num contexto econômico, tecnológico, político e cultural em que os valores democráticos tendem a ser hegemônicos” (Rodrigues, 1992: 23). Isso não significa “prognosticar seu pronto desaparecimento” (Rodrigues, 1992: 24), mas sim indicar que ele deverá passar por

³⁷ Que veio se somar ao imposto sindical, criado em 1940 e arrecadado pelo Ministério do Trabalho, e à taxa assistencial, criada pelo governo Castelo Branco e cobrada diretamente pelo próprio sindicato por ocasião da negociação coletiva. Destinada ao financiamento do sistema confederativo, a contribuição confederativa se sobrepõe ao imposto sindical (cuja denominação foi alterada para contribuição sindical no governo Castelo Branco), que já previa repasse de recursos às federações e confederações.

³⁸ Diniz e Boschi (1991: 24-5) afirmam que a estrutura corporativa sobrevive – embora as modificações nela introduzidas tenham eliminado sua “rigidez original” – ao lado de formas pluralistas e neocorporativas de representação de interesses. Tapia e Araújo (1994) desenvolvem argumento semelhante, destacando a emergência de um pluralismo associativo no plano dos movimentos sociais (de mulheres, negros, ecológico), do neocorporativismo no plano setorial (com as câmaras setoriais – que discutiremos adiante), corroborando a tese de um modelo de intermediação de interesses híbrido.

³⁹ O pluralismo é, aqui, geralmente associado ao número de centrais sindicais: diferentemente do sindicato de base, há concorrência entre as entidades sindicais de cúpula. Adotaremos nesta tese uma posição ligeiramente diferente a esse respeito: entendemos por pluralismo a *possibilidade* de os trabalhadores construírem livremente suas organizações sindicais. Essa possibilidade implica reconhecer o direito de constituírem organizações concorrentes, mas a disputa entre dois ou mais sindicatos é apenas uma possibilidade que se abre nesse contexto – e não algo inevitável. Assim, num cenário de pluralismo sindical, é possível tanto haver uma unidade quanto uma pluralidade de sindicatos.

um longo período de transição, na medida em que os interesses materiais em jogo e a cultura arraigada dos agentes retardam a mudança.

Enquanto para Rodrigues (1990a), a Constituição teria eliminado um dos aspectos que os dirigentes sindicais consideravam mais negativos no modelo corporativo ao limitar o poder de intervenção do Estado nos sindicatos, aumentando a importância dos sindicatos oficiais como instrumento de pressão dos trabalhadores, para outros analistas a coexistência de diferentes padrões de representação de interesses já permitiria designar o novo modelo de relações de trabalho que emergiria a partir de então. Para Almeida (1989), a Constituição de 1988 teria substituído o corporativismo estatal por um padrão neocorporativista. Num trabalho posterior, a autora revê a hipótese neocorporativa formulada em 1989 e busca apontar a coexistência de elementos de conservação e de mudança no “sistema brasileiro de relações de trabalho”, alegando que, embora o corporativismo estatal estivesse em crise, havia uma carência de condições estruturais e políticas para que a transição rumo ao neocorporativismo pudesse se processar (Almeida, 1994). Diante das dificuldades do surgimento de um sistema neocorporativo, Almeida sugere a existência de um processo de longo prazo de transição para um sistema pluralista de representação de interesses (Almeida, 1994: 57). Essa transição seria ocasionada por mudanças nas “condições institucionais e sistêmicas” que “deram alento” ao corporativismo estatal (Almeida, 1998: 5). Finalmente, a autora afirma que um novo modelo ainda não podia ser seguramente identificado. Nesse caso, tanto o neocorporativismo setorial quanto o pluralismo passam a ser considerados como hipóteses (Almeida, 1996). Qualquer que venha a ser o modelo adotado, o fato é que a dinâmica social colide com as leis, sendo possível identificar uma mudança efetiva nas formas de organização e representação de interesses, que compromete a reprodução do corporativismo.

Por fim, há autores que insistem nas continuidades, considerando que as alterações promovidas pela Constituição não implicaram a destruição da estrutura sindical, pois a legislação trabalhista brasileira continuou impedindo a pluralidade sindical, estabelecendo a arrecadação de recursos pelo Estado e submetendo as organizações sindicais ao arbítrio da Justiça do Trabalho (Siqueira Neto, 1999), tendo apenas consagrado a supressão do “modelo ditatorial de sindicalismo de Estado” (Boito Jr., 1991a e 1991b).

A discussão sobre a superação ou manutenção da estrutura sindical foi retomada com a introdução das câmaras setoriais, um arranjo tripartite difundido a partir de 1992 com a celebração do acordo do setor automotivo. As novidades introduzidas pelas câmaras setoriais para o modo de representação de interesses e implementação de políticas públicas vigentes no Brasil foram ressaltadas por muitos autores (Oliveira et al., 1993; Cardoso; Comin, 1993; Guimarães, 1994; Arbix, 1995; Mello Silva, 1999), que atribuíram ao fenômeno a capacidade de romper com a estrutura sindical corporativa e de provocar a transição do sindicalismo brasileiro rumo ao neocorporativismo. Ademais, esses autores avaliavam a experiência de forma positiva porque, de um lado, teria possibilitado a participação dos trabalhadores no processo decisório, superando a relação bipartite entre governo e empresas que até então vigorava e, de outro, porque os acordos tripartites nasceram de uma iniciativa espontânea da sociedade, e não por imposição governamental, como na velha tradição do corporativismo estatal.

Outros autores destacam o caráter restrito e efêmero das câmaras setoriais, apontando a impossibilidade desses instrumentos se generalizarem para todos os setores da economia e, portanto, descartando a possibilidade desses mecanismos superarem os contornos fundamentais da estrutura sindical corporativa (pelo contrário, as câmaras coexistiram com a estrutura, acentuando seu caráter híbrido) (Tapia, 1994; Tapia; Araújo, 1994).

Uma terceira corrente de análise enfatiza a mudança na estratégia dos herdeiros do “novo sindicalismo” e as implicações negativas que a adoção desse mecanismo produzia sobre a base sindical. Segundo esses autores, a câmara setorial aumentava a segregação no interior das classes trabalhadoras, opondo, de um lado, aqueles segmentos mais homogêneos e com maior capacidade de pressão e, de outro, aqueles segmentos mais desorganizados, incapazes de se fazer representar sem a tutela do Estado e, conseqüentemente, de participar da formulação de políticas públicas (Boito Jr., 1994; Costa, 1994; Galvão, 1996). Assim, se por um lado as câmaras setoriais instituíram mais uma fissura no edifício corporativo, por outro lado elas o teriam reforçado junto àqueles setores desprovidos de força para negociar com governo e patrões. Nesse sentido, a câmara setorial exprimiria um comportamento diferenciado e exclusivista dos trabalhadores de setores mais fortes e organizados, que se destacariam de um coletivo mais amplo (seja ele a indústria, a categoria, um setor econômico, o conjunto dos assalariados) em defesa de seus interesses específicos.

Essa polêmica se reacende no final dos anos 90 quando, ao analisar as continuidades e rupturas relacionadas ao sindicalismo corporativo, Cardoso (1997, 1999a) sustenta que “o sindicalismo corporativo não é mais o mesmo”, pois, apesar da manutenção de seus principais aspectos *formais*, o padrão médio da ação sindical vem se modificando e se modernizando na prática, extravasando os limites impostos pela CLT. Os dados por ele analisados levam-no a concluir que

a Justiça do Trabalho *não* é o principal agente nas negociações trabalhistas; o imposto sindical *não* é a principal fonte de renda dos sindicatos⁴⁰; os sindicatos *não* contam [...] com burocracias especializadas; a prestação de serviços *não* é atividade central, sequer importante, para a maioria dos sindicatos brasileiros (Cardoso, 1997: 99).

O autor considera, ainda, haver um consenso no interior do movimento sindical quanto à extinção do imposto sindical, embora o mesmo não se possa dizer em relação ao fim da unicidade⁴¹.

A hipótese de substituição do corporativismo pelo pluralismo é desenvolvida por Noronha (1999) e reafirmada por Cardoso (2001)⁴². Noronha (1999) dá ênfase ao caráter legislado do

⁴⁰ Os dados utilizados pelo autor referem-se à participação do imposto sindical na receita total dos sindicatos, excluindo as outras contribuições estabelecidas em lei (confederativa e assistencial). A análise dos dados coletados pela Pesquisa Sindical IBGE, de 1992, leva o autor a afirmar que “*para metade dos sindicatos brasileiros existentes em 1992 o imposto não era uma fonte de renda insubstituível*” (Cardoso, 1997: 111). Por outro lado, indica que, em 1991, a mensalidade paga pelos filiados correspondia a “48% da receita total dos sindicatos (urbanos e rurais)” (Cardoso, 1997: 112). Ora, isso significa que 52% dos recursos de que os sindicatos dispõem provêm de outras fontes (sejam doações ou contribuições previstas em lei, às quais se acrescentam, mais recentemente, as verbas do Fundo de Amparo ao Trabalhador), o que revela, no mínimo, uma dependência das demais verbas asseguradas pelo Estado.

⁴¹ Cardoso anuncia, mas não desenvolve essa questão. Cumpre destacar, a esse respeito, que a prática inovadora do sindicalismo, que rompe as barreiras da lei em diversos aspectos (por exemplo: eclosão das greves no final dos anos 70, a criação das centrais sindicais, a organização de funcionários públicos), não se estende à criação de novas formas de organização e representação de interesses. Ao invés de contrariar o monopólio de representação, mediante a criação de sindicatos concorrentes numa mesma categoria e base territorial, a tendência tem sido o desdobramento de bases antigas e uma fragmentação ainda maior de categorias já existentes. Esse dado suscita a seguinte questão: se o imposto e as demais formas de financiamento asseguradas pelo Estado não fossem considerados um atrativo pelos dirigentes sindicais, se não constituíssem uma fonte de poder efetivo, teria havido a proliferação de sindicatos verificada no pós-88? Voltaremos a essa questão no capítulo 4.

⁴² Se, anteriormente, o autor afirmava que “os impulsos renovadores que emergiram no sindicalismo brasileiro a partir do final dos anos 70 operaram muito mais no sentido de dinamizar a estrutura sindical corporativa do que romper com ela” (Cardoso, 1999 : 39), em seguida acata a hipótese de Noronha, segundo a qual modelo de relações de trabalho vigente no Brasil é legislado, mas não corporativo (Cardoso, 2001).

modelo brasileiro de relações de trabalho, mas se opõe à utilização do conceito de corporativismo pois, apesar da vigência do monopólio de representação, as organizações sindicais são excessivamente fragmentadas (os trabalhadores de uma mesma categoria estão dispersos em sindicatos com base, sobretudo, municipal; além disso, o desmembramento de sindicatos instauraria uma concorrência pela representação de trabalhadores anteriormente reunidos numa mesma categoria⁴³) e submetidas à competição (já que existem eleições regulares). Por esses motivos, entende que o modelo de relações de trabalho vigente no Brasil deixou de ser legislado-corporativista para ser legislado-pluralista, pois considera que, na prática, o princípio da unicidade já não vigora⁴⁴.

Noronha e Cardoso reconhecem o papel da lei, uma vez que os direitos trabalhistas ainda são regulamentados preferencialmente através desse instrumento mas, no caso da forma de organização sindical, enfatizam a mudança promovida cotidianamente pelos agentes. Ao fazê-lo, os autores superdimensionam a ação em detrimento da estrutura. A legislação sindical parece não desempenhar mais papel algum, não sendo incorporada de modo efetivo à análise. Na ânsia de encontrar o novo, esses autores minimizam o papel do Estado, ocultam o fato de que a sombra da estrutura sindical corporativa continua presente e condiciona o debate sobre sua reforma. Trata-se de uma posição a nosso ver equivocada: os autores detectam as mudanças verificadas na realidade e as tomam como evidência de transformações completadas e definitivas, sem atentar

⁴³ Discordamos desse autor. Se o desdobramento de categorias e bases territoriais já existentes é um artifício encontrado pelos sindicalistas para burlar a lei ele, todavia, não introduz a concorrência na base, apenas modifica a configuração da base e da categoria, aprofundando a fragmentação sindical.

⁴⁴ Poder-se-ia argumentar, em favor da tese de Noronha, que a unicidade não impede a existência de mais de um sindicato no local de trabalho: por exemplo, no setor metalúrgico, o sindicato da categoria profissional convive com sindicatos das categorias diferenciadas (secretárias, engenheiros). Mas essa situação é muito distinta da concorrência sindical que caracteriza o modelo pluralista. Para que haja concorrência é preciso que um mesmo trabalhador possa ser representado por mais de um sindicato, cabendo a ele a escolha de qual sindicato deseja se filiar, o que não ocorre no Brasil. Embora o sindicato dos metalúrgicos acabe negociando em nome de todos os trabalhadores das empresas, independentemente da categoria à qual pertencem, os sindicatos das categorias diferenciadas cobram imposto sindical dos trabalhadores, mas nada fazem para defender seus direitos. Assim, se um trabalhador pode, na prática, ser representado por um sindicato de outra categoria por ocasião da negociação coletiva, não tem o direito de ser representado juridicamente por ele, nem pode fazer com que o imposto sindical seja descontado em favor dos metalúrgicos, ou seja, é obrigado a sustentar um sindicato que não deseja, assegurando sua sobrevivência, mesmo que este não atue em defesa de seus interesses. O monopólio, portanto, permanece: um mesmo trabalhador só pode ser representado, no sentido amplo do termo (ou seja, para além da negociação coletiva), por um único sindicato.

para a complexidade do fenômeno, para a coexistência entre o novo e o velho. Assim, tornam-se incapazes de explicar a obediência à lei em alguns casos, o desrespeito em outros.

Os estudos aqui mencionados – para além das diferentes interpretações que propõem – mostram que o conceito de corporativismo como modo de representação de interesses marcou profundamente a bibliografia brasileira. Nos últimos anos, porém, esse conceito vem sendo progressivamente descartado: alguns autores apontam o caráter híbrido do novo modelo de organização sindical; outros consideram que este teria assumido contornos neocorporativos; por fim, há aqueles que defendem a hipótese do pluralismo. De nossa parte, entendemos que o conceito de corporativismo como modo de representação de interesses e *método de dominação de classe* não deve ser abandonado, pois enquanto os pilares em que a estrutura sindical se assenta (a unicidade sindical, as contribuições obrigatórias – inclusive a taxa assistencial e a contribuição confederativa – e o poder normativo da Justiça do Trabalho) não forem rompidos, não há como falar em nova estrutura ou em fim do corporativismo.

Outros autores valem-se do conceito de corporativismo para caracterizar o sistema brasileiro de relações de trabalho, promovendo uma confluência entre as duas abordagens teóricas para a qual chamamos a atenção do leitor no início do capítulo. Debatendo diretamente com Cardoso (1997), Pochmann (1998b) reafirma o “eterno” caráter corporativo do sistema brasileiro de relações de trabalho, uma vez que os traços gerais do modo de organização e representação de interesses estabelecido na década de 30 foram preservados. Para este autor, os avanços obtidos pelos sindicatos mais combativos não podem ser generalizados a todo o país. Diferentemente de Cardoso, Pochmann observa a redução do ritmo de contestação à estrutura sindical e aposta num novo movimento de acomodação ao corporativismo.

Oliveira (2002) defende a tese de uma transição inacabada, identificando um “longo e tortuoso” processo de reforma do SRT que remonta ao golpe de 1964. Essa reforma abrange tanto o aspecto institucional, uma vez que os fóruns e instituições de representação profissional foram esvaziados pelo regime ditatorial-militar, quanto as leis de proteção ao trabalhador, por meio da

substituição da estabilidade no emprego pelo FGTS, em 1966⁴⁵. No entanto, naquela ocasião não se buscou alterar efetivamente o “ordenamento institucional das relações de trabalho” (Oliveira, 2002: 331), nem liberalizar completamente as leis de proteção ao trabalho. Segundo o autor, o caráter repressivo do regime político, ao lado do arrocho salarial e do fim da estabilidade no emprego, tornaram desnecessária a realização de uma ampla reforma trabalhista naquele momento. Se, nos anos 60, essas medidas foram suficientes para promover a ampliação do poder das empresas, que se tornaram livres para estabelecer unilateralmente as condições de contratação, uso e remuneração da força de trabalho (Oliveira, 2002), a situação se modifica nos anos 90, disseminando-se uma pressão pela desregulamentação da legislação trabalhista.

Na década de 90, o conceito de sistema de relações de trabalho foi ganhando espaço na bibliografia brasileira. Não se tratava mais de discutir apenas a estrutura sindical corporativa, mas de pensar sua relação com os direitos trabalhistas, crescentemente ameaçados pelos governos neoliberais. A estrutura sindical deixou de ser vista sob o prisma exclusivo de um arranjo institucional para ser encarada como parte de um SRT, que compreende a legislação sindical e a trabalhista como esferas interligadas.

Esse deslocamento no plano analítico responde a um movimento verificado no âmbito do real: ainda que por motivos distintos, tanto a legislação sindical quanto a legislação trabalhista passaram a ser contestadas, sendo alvo de diferentes projetos de reforma. Com efeito, diversos agentes sociais endereçaram críticas a um ou outro desses aspectos – ou a ambos, a um só tempo. Essas críticas balizaram as discussões acerca do que se convencionou chamar de reforma trabalhista que, ao abranger as duas dimensões do Direito do Trabalho, contribuiu para difundir a idéia de que a legislação sindical e a legislação trabalhista configuram um todo articulado. Mas será que o conceito de SRT é o mais adequado para se analisar as tentativas de mudança na legislação? Quais são as implicações analíticas das escolhas teórico-metodológicas feitas pelos autores? Como explicar as divergências de interpretação? Esse é o tema da parte final deste capítulo.

⁴⁵ A Lei 5.107/1966 substituiu a estabilidade assegurada ao trabalhador com 10 anos no mesmo emprego pelo FGTS, o que é geralmente interpretado como a primeira medida de flexibilização das leis trabalhistas (Dedecca, 1997; Cappa, 1999).

4. A reforma trabalhista à luz do debate teórico

Se os anos 80 foram marcados por críticas à estrutura sindical, os anos 90 foram marcados por críticas à legislação trabalhista. O debate em torno daquela, porém, não foi abandonado: muitos estudiosos e agentes sociais insistem na “necessidade” de modificar a legislação sindical como condição para flexibilizar a legislação trabalhista, ou para fortalecer a negociação coletiva.

Todavia, o exame das iniciativas legais empreendidas ao longo dos anos 90, sobretudo pelo governo FHC, em seus dois mandatos, revela que o governo concentrou seus esforços na redução e eliminação de direitos trabalhistas (Dedecca, 1997; Krein; Oliveira, 1999; Krein, 2001; Oliveira, 2002; Cardoso Jr., 2002), relegando a estrutura sindical para um segundo plano. Mas, afinal, esses institutos são integrados ou independentes? Qual o grau de integração ou de independência que mantêm entre si? Há múltiplas respostas a essas questões, respostas essas que refletem um posicionamento teórico, não sendo, portanto, um mero desdobramento da descrição empírica. *Grosso modo*, pode-se identificar duas hipóteses subjacentes às análises:

- 1) pressupõe que a legislação trabalhista e a legislação sindical conformam um todo integrado, configurando um sistema. Nesse caso, é plausível imaginar que a reforma num aspecto implica a reforma do todo e que toda reforma restrita a uma dessas dimensões (sindical ou trabalhista) constitui uma reforma inacabada;
- 2) subentende que os institutos possuem vínculos, mas não conformam um todo integrado, pelo contrário, gozam de uma relativa autonomia. Nesse caso, é viável supor que a reforma trabalhista produz impactos na forma de organização sindical, uma vez que a desregulamentação, a precarização, a informalização aumentam o número de trabalhadores não cobertos por sindicatos e que não têm acesso a direitos, mas não necessariamente requer a mudança na estrutura sindical corporativa para se completar.

A primeira hipótese pode ser ilustrada a partir de trabalhos que recorrem ao conceito sistêmico. Alguns autores apontam a “incongruência sistêmica” derivada da Constituição de 1988, dado que os dispositivos constitucionais são incompatíveis com a liberdade sindical

anunciada no *caput* do artigo 8º⁴⁶. Esse enfoque parece estabelecer uma relação de determinação entre cada um dos elementos que compõem o SRT: *“a forma pela qual os sindicatos foram estruturados no Brasil determinou o tipo de relações de trabalho que temos atualmente em todas as suas manifestações institucionais e comportamentais”* (Siqueira Neto, 1999: 370). Assim, se um dos elementos se modifica e os outros não, verifica-se uma “incongruência” ou “disfuncionalidade” sistêmica.

Este é um argumento recorrente na área jurídica⁴⁷, mas também se encontra presente em estudos sociológicos, políticos e econômicos. Para Rodrigues (1992: 24) o modelo corporativo teria se tornado “disfuncional”. A disfuncionalidade se deve ao fato de que esse modelo não foi concebido com “finalidades conflitivas” (Rodrigues, 1992: 27), mas para promover uma incorporação controlada dos trabalhadores na cena política. Isto posto, “sempre que lideranças de trabalhadores procuram utilizar a estrutura sindical oficial de um modo não pressuposto nas concepções doutrinárias do corporativismo, o sistema sofre algum tipo de crise” (Rodrigues, 1992: 26-7).

Esses tipos de análise, apesar das diferenças que guardam entre si, estabelecem uma causalidade quase linear: para Rodrigues (1992), o regime político democrático modifica a correlação de forças entre capital e trabalho, alargando o espaço de representação e intervenção sindical. Ainda que o autor contemple as resistências à mudança na estrutura sindical, esta fatalmente ocorrerá, dada a necessidade da forma de organização sindical se adaptar ao novo contexto político.

Outros autores também se especializaram em elaborar prognósticos. Concebendo as transformações econômicas como o motor da mudança, Pastore vaticina: uma “economia mais aberta, mais tecnificada e mais competitiva” requer mudanças nas relações de trabalho e na organização sindical, de modo a implantar o contrato coletivo de trabalho descentralizado, “afastar a Justiça do Trabalho dos conflitos de natureza econômica”, permitir que os empregados e empregadores sejam livres para criar “as entidades que melhor representem seus interesses”

⁴⁶ Os artigos da Constituição citados por esta tese podem ser consultados no Anexo 1.

⁴⁷ Ver Crivelli (1997).

(Pastore, 1995: 94)⁴⁸. Para o autor, as três mudanças são articuladas, uma depende da outra, o que estabelece uma dinâmica circular.

Enquanto Pastore defende a flexibilização das normas que regem as relações de trabalho e a redução da intervenção do Estado – a quem caberá apenas “assegurar as regras da negociação” (Pastore, 1995: 94) – Siqueira Neto defende mudanças capazes de fortalecer os sindicatos. Segundo o autor, o direito sindical é composto pela forma de organização sindical, pelo direito de greve, pela negociação coletiva. “São institutos que se integram e interagem entre si” (Siqueira Neto, 1991: 19). A estrutura sindical corporativa é vista como um “empecilho ao desenvolvimento da contratação coletiva de trabalho” (Siqueira Neto, 1991: 162), porque suas características (o monopólio sindical, as restrições ao direito de greve, a intervenção da Justiça do Trabalho) não favorecem o desenvolvimento de organizações no local de trabalho, nem a negociação coletiva⁴⁹.

Outros autores entendem que a legislação sindical e a trabalhista guardam uma coerência entre si, mas rejeitam uma análise fechada em si mesma, pois não consideram uma das partes como mero reflexo da outra, nem analisam o descompasso entre a reforma da legislação trabalhista e a da legislação sindical a partir da idéia de disfuncionalidade. Para esses autores, não se pode afirmar que um novo SRT esteja plenamente constituído, visto que muitos traços corporativistas sobrevivem (Oliveira, 1998; Krein, 2001). Apesar dessas ponderações, Oliveira (2002) fala em um “longo e tortuoso” processo de reforma, indicando a existência de uma

⁴⁸ “A CLT e a Justiça do Trabalho têm mais de cinquenta anos. Elas foram criadas para um mundo fechado e para uma economia protegida contra as agressões do processo competitivo. Num mundo mais estável e de pouca concorrência, o sistema corporativista conseguiu funcionar bem, tendo contribuído para industrializar o Brasil de modo rápido e em paz. Mas, ele se tornou *disfuncional* para os dias atuais, que exigem grande agilidade de ação e muita imaginação” (Pastore, 1995: 94 – grifo nosso). Assim, os direitos trabalhistas devem ser revistos e remetidos para a negociação coletiva.

⁴⁹ Para este autor, como a organização sindical corporativa representa uma intervenção do Estado nas relações de trabalho, a negociação nunca poderá ser verdadeiramente livre porque conduzida por sindicatos que gozam do monopólio da representação e sujeitos ao poder normativo da Justiça do Trabalho. O direito de greve tampouco é pleno, pois o Estado estabelece restrições ao seu exercício e pode julgar a legalidade da greve. Ou seja, enquanto a lei for mantida, os sindicatos não serão verdadeiramente autônomos.

transição para um novo sistema. A tendência é, portanto, haver uma mudança que promova a superação do corporativismo⁵⁰.

Ainda que no plano da lógica formal abstrata seja possível tecer algumas considerações que apontam para o futuro da organização sindical, não há base empírica para sustentar algumas posições presentes na bibliografia, a saber:

- 1) Que o fortalecimento da negociação coletiva requer o fim da estrutura sindical corporativa, pois a Justiça do Trabalho não estimula a autocomposição dos conflitos;
- 2) Que a introdução da contratação coletiva exige o fim do corporativismo e da legislação trabalhista;
- 3) Que a mudança na esfera dos direitos individuais de trabalho, com o estabelecimento da preponderância do pactuado sobre a lei, requer mudanças no direito sindical, mediante a adoção do pluralismo;
- 4) Que o corporativismo é incompatível com um regime democrático, sendo minado aos poucos até ser substituído pelo pluralismo (ou neocorporativismo).

Pressupor que os institutos possuem vínculos, mas não conformam um todo integrado (a segunda hipótese enunciada anteriormente) nos livra da tentação de formular vaticínios. Ao contrário de algumas das posições anteriormente registradas – que, mais do que apontar tendências, fazem verdadeiras previsões – entendemos que uma realidade pode oferecer respostas variadas a pressões semelhantes, dependendo da conjuntura e das características sócio-históricas da realidade em questão. Não é possível ter controle sobre as diversas variáveis que intervêm na produção do real, não é possível saber de antemão como se comportarão, como se combinam para gerar, manter ou transformar um fenômeno. Ou seja, não é possível prever o rumo das mudanças.

⁵⁰ A identificação dessa tendência decorre, a nosso ver, do uso do conceito de SRT. Ainda que, como mencionamos, o autor defina esse conceito de forma bastante livre, que o faz mais próximo da Sociologia do Trabalho francesa do que da matriz dunlopiana, ele preserva a idéia de sistema, o que acaba repercutindo em sua análise. A idéia de uma longa transição não explica muita coisa, dada a capacidade de resistência de um instituto considerado ultrapassado. Assim, essa parece ser uma transição que não acaba.

A estrutura sindical pode resistir às mudanças verificadas no âmbito político e econômico ou reagir a essas mudanças, transformando-se parcialmente ou por completo. O que distingue esse enfoque do sistêmico é o estatuto da conservação, da adaptação ou da transformação: elas não são um reflexo passivo de mudanças externas, não constituem uma derivação mecânica, automática de determinadas causas. Pelo contrário, possuem uma dinâmica complexa e multifacetada. A adaptação não se faz a toda e qualquer mudança, não possui um sentido unívoco, que estabelece uma circularidade, uma integração necessária e inescapável entre os elementos em jogo: um fenômeno pode responder ou não às mudanças que incidem sobre ele, pode responder mais a umas do que a outras e fazê-lo em amplitudes diferentes. Os fatores que condicionam as mudanças podem variar, não possuem todos o mesmo peso; provocam tensões e contradições, conflitos e resistências. Por esse motivo é que, como indicamos na introdução desta tese, consideramos necessário contemplar a ação dos agentes, não numa perspectiva voluntarista ou individualista, mas que leve em conta os interesses materiais e as opções político-ideológicas que informam sua ação.

Para nós, portanto, é importante deixar claro que, muito embora a legislação trabalhista e a legislação sindical estejam estreitamente relacionadas, elas não constituem um todo sistêmico. Essa idéia equivocada dificulta a compreensão do teor da reforma trabalhista, prejudicando a compreensão da posição dos diferentes agentes sociais em relação ao seu conteúdo. Por esses motivos é que questionamos as quatro considerações esboçadas anteriormente. A prática sindical e as mudanças político e econômicas provocam sim fissuras no edifício corporativo, mas este é um processo em aberto. É possível reduzir o escopo da legislação trabalhista, transferindo para as partes a tarefa de negociar os termos que regerão as relações de trabalho e, ao mesmo tempo, manter a organização sindical sob controle, como o governo FHC procurou fazer. Ademais, a própria contratação coletiva pode ser definida de várias maneiras. Como veremos, para alguns basta ampliar a contratação, já existente em nível categorial (convenções coletivas de trabalho) e de empresa (acordos coletivos) para o nível nacional, acoplando esse nível de negociação ao modelo de organização sindical existente. Para outros, trata-se de constituir um novo “sistema de relações de trabalho”. Assim, podemos imaginar ao menos seis casos de figura: corporativismo e legislação trabalhista ampla, corporativismo e legislação trabalhista mínima (ou seja, corporativismo e livre negociação), pluralismo e legislação trabalhista ampla, pluralismo e legislação trabalhista mínima, neocorporativismo e legislação trabalhista ampla,

neocorporativismo e legislação trabalhista mínima. Esses seis casos podem se desdobrar em outras variações, conforme se defina o direito de greve (amplo ou limitado) e dependendo do peso da negociação coletiva. (por exemplo: a legislação trabalhista pode ser ampla e impositiva, ou ampla e revogável por intermédio da negociação coletiva).

É difícil precisar qual dessas alternativas têm a preferência das centrais sindicais sem antes empreender uma análise da posição de cada uma delas. Já no que se refere ao Estado e ao patronato, parece-nos que sua opção é pelo corporativismo com legislação trabalhista mínima. Mas que interesses esses agentes poderiam ter na manutenção da estrutura sindical corporativa? Para tentar responder preliminarmente a essa questão – que, de resto, envolve outros aspectos que serão tratados nos capítulos subseqüentes – retomaremos aqui a hipótese sugerida na introdução desta tese, valendo-nos de uma analogia com o processo de implantação da estrutura sindical nos anos 1930. Enquanto *método de dominação de classe*, a estrutura sindical corporativa possibilitou a recomposição do bloco no poder após a crise da República Velha, assegurando o apoio dos trabalhadores urbanos ao desenvolvimento industrial capitalista, na medida em que condicionou a obtenção de direitos trabalhistas à filiação aos sindicatos oficiais. O corporativismo subsiste nos anos 90, a despeito das alterações pontuais promovidas pela prática dos agentes e das pressões por mudanças mais amplas, porque auxilia a constituição de um novo bloco no poder.

Nos anos 90, segundo Boito Jr. (1999), a burguesia financeira substituiu a burguesia industrial como fração hegemônica. Esse processo se concretizou não apenas eleitoralmente, mas também no plano ideológico, com a substituição do desenvolvimentismo pelo neoliberalismo, que busca restringir as conquistas trabalhistas obtidas no período anterior. Mas, por que o corporativismo auxilia esse processo? Auxilia porque, ao dividir os trabalhadores em milhares de organizações sindicais, dificulta sua reação ao desmonte de direitos. Da mesma forma, ao assegurar aos sindicatos os recursos necessários a sua sobrevivência, o corporativismo preserva e fortalece organizações pelegas que, ao invés de organizar os trabalhadores em defesa de seus direitos, compactuam com o governo e o patronato, legitimando a política de desregulamentação das relações de trabalho.

As mudanças conjunturais afetam, portanto, o papel que a estrutura sindical desempenha nos anos 90, se comparado ao período anterior. Por um lado, em ambos os momentos a estrutura sindical oficial permite ao Estado controlar e cooptar os trabalhadores, controle esse que se

exerce de modo mais repressivo nos anos 30 (bem como durante a ditadura militar) e menos repressivo nos anos 90, após as modificações introduzidas pela Constituição de 1988. Mas – e aqui se encontra a diferença fundamental – enquanto nos anos 30 a adesão à estrutura possibilitava aos sindicatos e aos trabalhadores a ele filiados o acesso a alguns direitos, posto que o governo Vargas buscava integrar uma parcela dos trabalhadores à sociedade industrial, nos anos 90 ela funciona de modo contrário: ao consagrar a divisão dos trabalhadores em uma vasta gama de sindicatos, a estrutura sindical corporativa dificulta a resistência ao desmantelamento de direitos promovido pelos governos neoliberais.

Afirmamos, anteriormente, que existe um vínculo entre os dois níveis de direito: o sindical e o trabalhista. Esse vínculo pode ser identificado facilmente: enquanto o reconhecimento de direitos na década de 30 estimulou a sindicalização via sindicatos oficiais, alterando a forma de organização sindical existente, a redução de direitos nos anos 90 reduz a base social dos sindicatos e estimula a negociação descentralizada. Mas a desregulamentação da legislação trabalhista e a descentralização da negociação coletiva não necessariamente implicam o fim da estrutura sindical. Se as câmaras setoriais, por exemplo, instauram uma fissura no edifício corporativo porque fracionam a negociação conduzida pelo sindicato de base, elas não rompem com a unicidade sindical, e sim se acomodam a ela.

As relações de trabalho, assim como as leis que as regem, têm mudado rapidamente em decorrência do advento do neoliberalismo e das transformações tecnológicas e organizacionais, o que, certamente, produz reflexos na organização sindical e na ação coletiva: as empresas têm tido uma autonomia cada vez maior para definir as condições de trabalho; as negociações têm se desenrolado em níveis mais descentralizados ocorrendo, inclusive, muitos acordos por empresa; os sindicatos enfrentam maior dificuldade para realizar ações coletivas envolvendo toda a categoria ou um conjunto de categorias. Diante desse quadro, a estrutura sindical pode mudar, mas não há nenhuma exigência sobrenatural, nenhuma tendência inexorável ou inevitabilidade histórica que a obrigue a caminhar rumo ao neocorporativismo ou ao pluralismo, pretensamente mais adequados a regimes democráticos, sendo o pluralismo ainda supostamente mais adaptado a relações de trabalho liberalizadas. A direção da mudança não está dada, é preciso considerar os diferentes interesses e projetos em confronto, pois o resultado do processo depende do embate de forças entre os agentes interessados nessa mudança.

Capítulo 3. A difusão das idéias neoliberais no Brasil

As idéias neoliberais se difundem no Brasil nos anos 80, numa conjuntura marcada pela crise do Estado desenvolvimentista. A crise da dívida externa e o desequilíbrio do balanço de pagamentos – agravado pela suspensão dos fluxos financeiros internacionais – levaram à deterioração das finanças públicas, inibindo o investimento estatal e debilitando o modelo de desenvolvimento econômico capitaneado pelo Estado. Na contramão das “recomendações” propostas pelos organismos financeiros internacionais para fazer frente à crise, o governo brasileiro procurou reanimar o modelo desenvolvimentista por meio de planos “heterodoxos” de estabilização monetária. Contudo, o fracasso do Plano Cruzado I e II enfraqueceu os defensores do intervencionismo estatal, rompendo as resistências que obstavam a expansão do neoliberalismo no país (Cruz, 1988).

Apesar da década de 80 ser marcada, até seu término, pelo enfrentamento entre intervencionistas e neoliberais, as idéias neoliberais ganharam espaço crescente na mídia e na academia, obtendo a adesão de políticos, burocratas e lideranças patronais. O embate entre intervencionistas e neoliberais terminou com a vitória desses últimos, nas eleições presidenciais de 1989.

Mas como e por que esse pensamento se difunde? Quais são seus impactos sobre as classes dominantes e dominadas? Como repercute sobre as relações de trabalho? Essas são algumas das questões discutidas por este capítulo.

1. Ideologia neoliberal, Estado e classes sociais

Tratar do neoliberalismo é uma tarefa complexa, na medida em que este termo comporta diferentes acepções, podendo ser relacionado tanto a uma ideologia, a um movimento intelectual e a um conjunto de políticas (Moraes, 2001). Se os dois últimos aspectos não despertam grandes

divergências de ordem conceitual, o mesmo não se pode dizer do primeiro. Ainda que nos limitemos ao interior do marxismo, é possível identificar um extenso e polêmico debate sobre o conceito de ideologia, debate este que, todavia, não temos aqui condições de retomar. Extrairemos desse debate tão somente algumas proposições: 1) a ideologia não é neutra: exprime posições de classe; 2) as ideologias das classes dominantes influenciam as ideologias das classes dominadas; 3) a ideologia das classes dominantes é incorporada pelas classes dominadas – a despeito de contrariar seus interesses – na medida em que, como afirma Althusser (1980), alude ao real ao mesmo tempo em que oculta interesses de classe, conseguindo, por isso, iludir as classes dominadas⁵¹. O neoliberalismo ilustra bem esse mecanismo de alusão/ilusão, uma vez que o capital se vale das desigualdades sociais efetivamente existentes para se fortalecer diante do trabalho, reduzindo ou eliminando conquistas obtidas ao longo de um século de lutas.

Enquanto ideologia, movimento intelectual e política, o neoliberalismo caracteriza-se por dois postulados fundamentais: a apologia do livre mercado e as críticas à intervenção estatal, oferecendo à burguesia novas frentes de acumulação de capital. Essas novas frentes se abrem mediante a adoção de medidas como a privatização de empresas estatais, a desregulamentação dos mercados (especialmente do mercado de trabalho e o financeiro), e a transferência de parcelas crescentes da prestação de serviços sociais – tais como saúde, educação e previdência social – para o setor privado. Outras medidas, embora façam parte do discurso neoliberal, são praticadas de modo distinto em países centrais e periféricos. Embora seja uma medida imposta aos países periféricos pelos países centrais, por intermédio das instituições multilaterais, a liberalização do comércio só é praticada pelos países centrais nos setores em que têm vantagem comparativa. A propalada austeridade fiscal, por sua vez, contrasta com o comprometimento de parcelas crescentes do orçamento público com o pagamento de juros, o que aprofunda o endividamento de países já endividados. Da mesma forma, a estabilização macroeconômica é constantemente ameaçada pelo fluxo de capitais, já que os países endividados tendem a aumentar sua taxa de juros como forma de atrair capital estrangeiro.

⁵¹ A definição de Althusser é ela mesma bastante polêmica, tendo sido criticada inclusive por ex-colaboradores desse autor. Essas críticas, em linhas gerais, referem-se ao fato de que o filósofo francês estabelece uma oposição entre ciência e ideologia e opera com diferentes registros, definindo uma teoria de ideologia em geral (da qual subtrai a luta de classes) e uma teoria de ideologias particulares (na qual introduz a luta de classes). Não nos aprofundaremos

O neoliberalismo combate, em nome de um Estado mínimo e “enxuto”, o Estado de bem-estar social e seus congêneres (como o Estado desenvolvimentista brasileiro). Os direitos sociais universais (ou nem tanto, já que não é possível falar em *Welfare State* no Brasil, uma vez que os direitos sociais são restritos e hierarquizados a partir de um critério ocupacional, sendo negados a várias parcelas de trabalhadores autônomos, informais, subempregados) são substituídos por políticas compensatórias e focalizadas, que dão ao “cidadão” precavido – transmutado em cliente – a “liberdade” de adquirir no mercado a forma de proteção social que melhor lhe convém.

Os trabalhadores têm seus direitos rebaixados e são estimulados a competir uns com os outros, gerando uma espécie de “neodarwinismo social”⁵²: a “competência” aparece como se fosse um atributo das pessoas, e não como algo que é distribuído pela sociedade. Oculta-se, dessa forma, que os diferentes graus de qualificação são fruto da desigualdade social, das diferenças de renda, que limitam o acesso dos mais pobres ao sistema escolar – bem como sua permanência na escola – o acesso a atividades culturais etc. A “competência” é utilizada pelos dominantes para justificar seus privilégios (que parecem ser fruto de um mérito pessoal), e a falta dela é utilizada pelos dominados para justificar sua miséria (de modo a se responsabilizar por ela).

O neoliberalismo converte-se em ideologia dominante porque se apropria e ressignifica demandas e aspirações de parcela das classes dominadas, invertendo-lhes o sentido. Nesse processo de inversão, direitos restritos são convertidos em “privilégios” e conquistas trabalhistas são consideradas “custos” dos quais as empresas devem imperiosamente se desfazer.

Esses elementos nos permitem afirmar que o neoliberalismo dissimula, sob uma roupagem progressista, um projeto conservador, na medida em que restaura práticas do passado, restringindo direitos e promovendo uma política social regressiva (Bourdieu, 1998). Essa aparência supostamente “moderna” e progressista transparece na adoção de um vocabulário novo,

nessas controvérsias. O que nos interessa reter do trabalho do autor é o mecanismo de alusão/ilusão acima mencionado.

⁵² “Os trabalhadores europeus devem rivalizar com os trabalhadores menos favorecidos do resto do mundo. Oferece-se, assim, como modelo aos trabalhadores europeus, países onde o salário mínimo não existe, onde os operários trabalham 12 horas por dia por um salário que varia entre ¼ e 1/15 do salário europeu, onde não há sindicatos, onde as crianças trabalham; etc. E é em nome de tal modelo que se impõe a flexibilidade, outra palavra-chave do liberalismo, ou seja, o trabalho noturno, o trabalho de fim-de-semana, as horas de trabalho irregulares, tantas coisas inscritas eternamente nos sonhos patronais” (Bourdieu, 1998: 39-40).

cujos principais termos são liberação comercial, desregulamentação dos mercados e flexibilização de direitos. Esse vocabulário, forjado em torno da idéia de “liberdade”, recupera os pressupostos fundamentais do liberalismo, constituindo, na prática, “liberdade para os empregadores explorarem e para os trabalhadores serem explorados.” (Hyman, 1975: 132).

A disseminação da ideologia neoliberal e sua conversão em política foi auxiliada por uma intensa propaganda midiática, que facilitou a eleição de candidatos comprometidos com seus postulados. Esse processo foi marcadamente influenciado pelos organismos internacionais e pelos intelectuais a eles ligados⁵³, partidários do “Consenso de Washington”⁵⁴, que se encarregam de disseminá-lo pelo mundo, “catequizando” os incrédulos e aqueles que insistem em resistir às “maravilhas” desse mundo “globalizado”⁵⁵.

⁵³ O papel desempenhado pelos intelectuais e pela mídia na conquista neoliberal foi destacado por diversos autores, dentre os quais Bourdieu (1998) e Dixon (1998). Para este último, os intelectuais prepararam lentamente a ofensiva neoliberal, encontrando na crise dos anos 70 as condições necessárias à sua propagação: “Neste trabalho intelectual de reconstrução do senso comum, a desqualificação dos adversários, de todos aqueles que não se dobram alegremente aos novos supostos constrangimentos da mundialização, é uma constante: eles são ‘arcaicos’, ‘corporativistas’, ‘irrealistas’, ‘irresponsáveis’, ‘utopistas’” (Dixon, 1998: 12). O autor ressalta a importância da mídia e, sobretudo, do jornalismo econômico, que constitui um espaço propício para a divulgação dessas idéias.

⁵⁴ Em 1990, o economista John Williamson sistematizou uma série de “recomendações” feitas aos países periféricos pelas instituições financeiras internacionais (sobretudo o FMI e o Banco Mundial) a partir da crise da dívida externa. Essas “recomendações” estavam centradas em dois eixos: na estabilização macroeconômica, mediante a adoção de políticas monetárias restritivas, e no incentivo à iniciativa privada, mediante a adoção de reformas estruturais, “orientadas para o mercado”. A denominação “Consenso” se explica: esse conjunto de medidas adquiriu *status* de pensamento único, ao qual não haveria alternativa (Williamson, 1990).

⁵⁵ Para uma crítica à noção de globalização ver, entre outros, Chesnais (1996). Este autor desmistifica a suposta homogeneização produzida pela globalização, demonstrando que a circulação de capital mantém e reproduz as assimetrias existentes entre países. A globalização é, pois, um processo heterogêneo e excludente, pois de um lado “facilita as operações dos grupos industriais multinacionalizados” (Chesnais, 1996: 26) e, de outro, beneficia alguns poucos países e regiões “eleitas” em função de seu potencial de valorização para o capital, enquanto outros países e regiões são relegados ao abandono. O autor observa que, apesar do deslocamento de empresas, o controle dos programas tecnológicos, da produção e do investimento é detido pela matriz. Além disso, as atividades de P&D se concentram nos países de origem dos grupos multinacionais, o investimento estrangeiro direto concentra-se nos países adiantados e o deslocamento dos fluxos tecnológicos se dá no interior da “triade” (Estados Unidos, Europa e Japão). Bourdieu destaca que a globalização é também seletiva, não englobando todos os mercados da mesma forma: vale para o mercado financeiro, mas não para o mercado de trabalho, por exemplo. A globalização constitui uma idéia força que possui uma finalidade precisa: valorizar o capital em detrimento do trabalhador. Assim, “ela é a arma principal das lutas contra as conquistas do *welfare state*” (Bourdieu, 1998: 39). Entre os intelectuais brasileiros, Paulo Nogueira Batista Jr. foi um dos pioneiros e um dos mais insistentes autores a chamar a atenção para o caráter ideológico dessa noção (que constitui, conforme suas palavras, uma “retórica vaga para iludir incautos”), desvendando seu papel para a difusão dos postulados neoliberais. Para uma compilação de seus principais textos consultar: Batista Jr. (2000).

Apesar de um dos pilares do discurso neoliberal ser a defesa do Estado mínimo, este não deixa de intervir em setores específicos da economia. Portanto, a tese neoliberal da redução do papel do Estado deve ser questionada e relativizada, pois o Estado é um agente fundamental do processo de reestruturação capitalista. De maneira geral, o Estado se reduz em algumas esferas – privatizando empresas, transferindo serviços públicos para o setor privado e “enxugando” o quadro administrativo – mas amplia sua intervenção em outras: a desregulamentação dos mercados se faz através de novas regulamentações, as empresas privatizadas são reguladas por “agências” específicas, etc. Nesse sentido, parece ser mais adequado sustentar a tese de que o Estado modifica sua forma de intervenção, pois novas formas de intervenção são criadas, sobretudo no campo financeiro – na moeda, nos juros (Novelli, 2002) – ao passo que antigas formas (no mercado de trabalho, na atividade produtiva) são eliminadas. Como alguns autores pertinentemente notaram, o paradoxo do “Estado mínimo” é que para a implementação do programa neoliberal, é necessário um Estado fortemente intervencionista: “o capital *precisa* do Estado [...] para manter as condições de acumulação e competitividade” (Wood, 2001: 115)⁵⁶.

A análise da política neoliberal a partir de uma perspectiva de classe permite-nos compreender como a atuação do Estado beneficia o capital: de um lado, a redução do Estado garante ao setor privado novos nichos de mercado, oferecendo-lhe, assim, novas fontes de acumulação; de outro, a intervenção estatal via legislação permite ao capital aumentar a taxa de extração de mais valia. Com efeito, alguns governos valem-se da lei para desregulamentar as relações de trabalho, enfraquecendo o papel dos sindicatos⁵⁷. Outros criam novos organismos para regular o desmonte do Estado (caso das agências reguladoras brasileiras, como a Agência Nacional do Petróleo, a Agência Nacional de Energia Elétrica etc.).

⁵⁶ “A desregulamentação requer, como se vê em todo lugar na economia-mundo, uma nova regulamentação que é organizada pelo Estado. A oposição entre Estado e mercado faz parte de numerosas ilusões da esquerda e do movimento operário” (Lazzarato, 1996: 226).

⁵⁷ Este é o caso da Inglaterra, sob o governo Thatcher. A intervenção estatal modificou o modo de regulação das relações de trabalho predominante até então, baseado no voluntarismo, na pequena importância da legislação e na livre negociação coletiva. O governo introduziu uma legislação buscando flexibilizar o padrão de contratação e demissão da força de trabalho, bem como deslegitimar os sindicatos enquanto instituições sociais. Entre as leis que atingiram mais duramente as organizações sindicais destacam-se o *Employment Act* de 1980 e 1982, que redefiniu o campo do conflito trabalhista ao interior das empresas, proibindo greves de solidariedade e piquetes, e minimizou o direito de se contestar no tribunal as demissões consideradas injustas e o *Trade Union Act* de 1984, que estabeleceu o

Assim, mais do que o Estado, é a possibilidade de participação política que se vê ameaçada: para os neoliberais, a sobrecarga de demandas (especialmente as provenientes dos trabalhadores e das organizações que os representam) torna o Estado ingovernável, sendo necessário retirar uma parcela importante das decisões da influência da esfera político-partidária. O debate público e a disputa entre diferentes projetos políticos são substituídos por decisões aparentemente “técnicas” ou por normas elevadas à condição de cláusulas constitucionais péticas, sobretudo no que se refere à política monetária e orçamentária, para conter a possibilidade de crescimento da oferta de moeda e para assegurar a “responsabilidade” dos governos, coibindo o déficit fiscal. Ademais, há uma série de normas anteriormente produzidas pelos Estados nacionais que são transferidas para “organizações multilaterais como o G-7, a OMC, o Banco Mundial, o FMI, dominadas pelos governos e banqueiros dos países capitalistas centrais” (Moraes, 2001: 39). A consequência disso é a redução do espaço político sobre o qual as classes trabalhadoras podem atuar:

Durante os séculos XIX e XX, os movimentos trabalhistas haviam lutado para conquistar o voto, o direito de organização e, assim, influir sobre a elaboração de políticas, definição de leis e normas. Agora que conquistaram esse voto, o espaço em que ele se exerce é esvaziado em proveito de um espaço maior, mundializado, onde eles não votam nem opinam (Moraes, 2001: 39).

Apresentadas a partir de um argumento “técnico”, ao qual não haveria alternativas, as reformas neoliberais revestem-se de uma aparência de neutralidade, buscando despolitizar o processo de tomada de decisões e deslegitimando as frentes de oposição⁵⁸. As decisões passariam a ser tomadas pelo mercado ou por tecnocratas, supostamente apolíticos e não submetidos a qualquer ordem de pressão. Num governo de *experts* não se admitem críticas e não há espaço para a negociação: as decisões são tomadas por uma “elite” esclarecida, em luta contra o povo

voto por correspondência para a eleição dos dirigentes sindicais e acabou com a imunidade dos sindicatos em caso de conflito. Sobre a ação do Estado contra os sindicatos ingleses, consultar: Burgi (1992), Antunes (1999).

⁵⁸ No caso em discussão por esta pesquisa, cumpre notar que mesmo as instituições multilaterais pressionam o governo e interferem no desenho da reforma trabalhista, considerando o enfraquecimento dos sindicatos e a supressão de direitos como um sinal de estabilidade macroeconômica, de “governabilidade” e de confiabilidade do sistema político, condicionando a concessão de novos empréstimos à realização da reforma pretendida, como indica a carta de intenções enviada pelo governo brasileiro ao FMI em 1998. Ver: <http://www.fazenda.gov.br/portugues/fmi/fmimpe01.html> (consultado em 15 abr. 2002).

“irracional” e conservador, que constitui um entrave à “modernidade”, que não percebe ser o neoliberalismo a “única escolha possível” (Bourdieu, 1998).

Tais argumentos inscrevem-se na perspectiva fatalista que tomou conta do pensamento acadêmico em meados da década de 80, com o advento das teses do fim do trabalho, fim das classes (e da luta de classes), fim da história, fim das ideologias⁵⁹. Cria-se, deste modo, um arcabouço de constrangimentos que explica tanto a ação das empresas, a ação e a inação dos governos, quanto o imobilismo dos sindicatos: tudo se passa como se as medidas propugnadas pelo “pensamento único” fossem “inevitáveis” ou “inexoráveis”, não sendo possível lhes opor qualquer resistência.

No entanto, as resistências existem. O descompasso entre as experiências governamentais concretas e aspectos do programa neoliberal deve-se aos resultados sociais negativos da política neoliberal, que provocam reações por parte de sindicatos e movimentos populares (Saes, 2001). Todavia, a força alcançada pelos pressupostos neoliberais faz com que eles adquiram a aparência de inevitabilidade, reduzindo a amplitude das críticas e o alcance das resistências. Assim, até mesmo aqueles que têm a perder com a implantação da política neoliberal e as organizações que representam seus interesses sofrem as influências da ideologia neoliberal, admitindo que “o crescimento máximo, portanto a produtividade e a competitividade, é o fim último e único das ações humanas; que não se pode resistir às forças econômicas” (Bourdieu, 1998: 35). É isso que nos permite falar em hegemonia ideológica do neoliberalismo, pois

A interiorização dos pressupostos ideológicos destes [dos dominantes] pelos dominados consolida e amplifica o trabalho simbólico da ‘modernização’, e por este viés, contribui para engendrar motivos de desmobilização. As idéias dominantes não são muito mais eficazes quando partilhadas pelos dominados? (Mouriaux, 1998b: 81).

É nesse sentido que consideramos o neoliberalismo como uma ofensiva das classes dominantes, uma expressão da luta de classes, configurando um momento em que a correlação de forças torna-se mais favorável ao capital.

⁵⁹ Teses essas vigorosamente combatidas por Antunes (1995; 1999).

2. O processo de constituição da hegemonia neoliberal no Brasil

Não se pode compreender o impacto do neoliberalismo no Brasil sem considerar a disseminação das idéias neoliberais (na universidade, em setores das classes dominantes, na mídia) e a pressão internacional: as reformas neoliberais, ditas “estruturais” são apresentadas pelas instituições financeiras internacionais (FMI e Banco Mundial) como pré-condição para o restabelecimento do fluxo voluntário de capitais, suspenso em decorrência da crise da dívida externa do início dos anos 80, bem como para controlar o processo inflacionário e estabilizar a economia (Cruz, 1998).

O neoliberalismo se espraia – ainda que de forma distinta – tanto entre as classes dominantes quanto entre as classes dominadas, o que fez com que muitos autores passassem a explicar a propagação da ideologia neoliberal a partir do conceito de hegemonia⁶⁰. Mas a maneira pela qual cada autor utiliza esse conceito é algo diversa. Vejamos como se dá o debate na bibliografia brasileira.

Sallum Jr. (2000) analisa a ascensão do neoliberalismo a partir da crise do Estado desenvolvimentista. Para o autor, a eleição de Fernando Henrique Cardoso permitiu resolver uma crise de hegemonia que se arrastava desde o início da década de 80, construindo um novo “bloco político hegemônico”⁶¹. A constituição desse novo bloco hegemônico esteve ameaçada por duas

⁶⁰ Gramsci (1978) concebe hegemonia como a capacidade de direção (consenso) sobre as classes aliadas, associada ao exercício da dominação (força) sobre as classes dominadas. A capacidade de a classe hegemônica disseminar seus valores e normas sobre as classes dominadas possibilita que a dominação seja exercida mediante o consentimento (o que, bem entendido, não exclui o uso da repressão). Assim, a verdadeira força do sistema capitalista não residiria no poder coercitivo do aparelho de Estado burguês, mas na aceitação, pelos dominados, de uma concepção de mundo articulada pelos dominantes, que obtêm hegemonia ao abrir mão de uma parcela de seus interesses econômicos imediatos. Nesse processo, as classes dominantes podem atender a alguns dos interesses das classes dominadas, desde que articulados ao seu princípio hegemônico: “Sem dúvida, a hegemonia pressupõe que se leve em conta os interesses e as tendências dos grupos sobre os quais ela se exercerá, que se alcance um certo equilíbrio de compromisso, em outros termos que o grupo dirigente faça sacrifícios de ordem econômico-corporativa, mas é igualmente indubitável que esse compromisso não pode tocar o essencial, pois se a hegemonia é de ordem ético-política, ela também é igualmente econômica, ela tem por fundamento a função decisiva que o grupo dirigente exerce no núcleo decisivo da atividade econômica” (Gramsci, 1978: 388).

⁶¹ O governo Collor minou o apoio que o projeto de desenvolvimentismo democratizado e distributivista representado por Lula havia obtido nas eleições de 1989, inaugurando uma série de reformas (privatização, desregulamentação e liberalização comercial e financeira) que viriam a ser aprofundadas pelo governo FHC. Assim,

vezes: em 1989, em virtude da polarização entre o projeto neoliberal e o democrático-popular nas eleições presidenciais, e em 1994, devido à “exacerbação da instabilidade político-econômica no período Itamar Franco e [a]o crescimento avassalador do prestígio popular do candidato das esquerdas à Presidência da República” (Sallum Jr., 2000: 29). O Plano Real alterou esse cenário, viabilizando a eleição de Fernando Henrique Cardoso e possibilitando a consolidação do projeto neoliberal⁶².

O Plano Real é, na concepção do autor, o elemento fundamental para a constituição da hegemonia neoliberal no interior da sociedade. A unidade do novo bloco hegemônico foi assegurada pelas idéias neoliberais que – para além de parlamentares, burocratas, mídia, empresariado – tiveram “larga penetração na classe média e em parte do sindicalismo urbano e na massa da população” (Sallum Jr., 2000: 32). Essa penetração social do neoliberalismo pode ser auferida a partir da relativa facilidade com que algumas reformas constitucionais (quebra dos monopólios, eliminação das diferenças entre empresas de capital nacional e capital estrangeiro, concessão dos serviços públicos a empresas privadas) foram aprovadas no Congresso Nacional em 1995 e pelo apoio popular às privatizações de empresas de telecomunicações e de eletricidade⁶³.

Uma outra análise do neoliberalismo a partir do conceito de hegemonia é proposta por Saes (2001). Valendo-se da obra de Poulantzas – que utiliza a noção de hegemonia para indicar a preponderância política de uma classe ou fração dominante no bloco no poder – o autor entende

o governo Collor teria viabilizado a vitória de Fernando Henrique Cardoso, na medida em que “contribuiu para danificar o arcabouço institucional-desenvolvimentista e para reorientar em um sentido anti-estatal e internacionalizante a sociedade brasileira. E isso tanto no plano das regras e normas articuladoras de Estado e mercado como no plano da difusão ideológica” (Sallum Jr., 2000: 27).

⁶² Nas palavras do autor: “uma classe dominante não se transforma em dirigente a menos que consiga organizar-se e universalize os seus interesses na sociedade; e isso não ocorre a menos que lideranças políticas encontrem uma ‘fórmula política’ que permita a adesão da maioria das forças políticas em presença” (Sallum Jr., 2000: 31).

⁶³ Ao verificar o grau de adesão dos metalúrgicos de São Paulo à plataforma neoliberal, Trópia (2002) obtém os seguintes indicadores: 60% dos trabalhadores da base eram favoráveis às privatizações, 52% eram favoráveis ao fim da estabilidade e 41% à extinção da aposentadoria integral do funcionalismo público. A pesquisa realizada pela autora apresenta dados bastante próximos aos de um levantamento feito pelo próprio Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo. Trópia salienta o papel desempenhado pelo então presidente do sindicato, Luiz Antonio de Medeiros, na popularização da ideologia antiestatista entre os trabalhadores, principalmente na difusão da associação entre funcionário público e “marajá”. A autora também relembra as campanhas publicitárias em favor da privatização das estatais, em que empresas públicas eram identificadas a elefantes.

que o neoliberalismo possibilita a rearticulação do bloco no poder em torno de um novo projeto hegemônico, superando a situação de crise do Estado desenvolvimentista, que remonta ao início dos anos 80. Não se trata de um projeto socialmente hegemônico, mas da hegemonia obtida num âmbito restrito: o interior do bloco no poder.

Com a ascensão do neoliberalismo, o bloco no poder se recompõe em novas bases: verifica-se a diminuição da participação do capital estatal e do capital privado nacional, em proveito do capital privado estrangeiro, sobretudo o financeiro. Conforme essa concepção, a hegemonia é detida pela classe ou fração de classe cujos interesses econômicos são satisfeitos prioritariamente pela política econômica e social do Estado. O projeto neoliberal é sustentado pelas classes dominantes (que compõem o bloco no poder), pela maioria das classes médias e por uma parcela das classes populares, que adere ao neoliberalismo ainda que não seja beneficiada por ele. Saes credita o apoio popular ao neoliberalismo ao fato de que o

intervencionismo estatal na América Latina redundou basicamente em concentração da renda nacional; e não se fez acompanhar da implantação de um *Welfare State*. Nesse contexto, a proposta neoliberal de que o ‘governo’ desmantele o ‘Estado’ pode acabar assumindo a feição aparentemente progressista de um combate redistributivo, por mais que os fatos subseqüentes (vale dizer: os resultados concretos das gestões neoliberais) tendam a desmentir essa aparência (Saes, 2001: 79).

Nesse sentido, a adesão ao neoliberalismo estaria relacionada menos a vantagens materiais e mais à incorporação de elementos do ideário popular: conforme o autor, a ideologia neoliberal se aproveita de algumas demandas dos movimentos populares, que reivindicam autonomia frente ao Estado, e explora a insatisfação popular diante do caráter cartorial e clientelista do Estado brasileiro. É essa incorporação que permite ao neoliberalismo converter-se em ideologia dominante, cujos efeitos se estendem às classes dominadas⁶⁴.

⁶⁴ Como afirma Paranhos ao investigar as origens do trabalhismo, uma ideologia não opera no vazio. “É possível identificar nela as impressões congênitas deixadas pelas lutas das classes trabalhadoras [...] Sua força [do trabalhismo], historicamente, adveio [...] do atendimento a interesses mais ou menos imediatos ou a certas aspirações das classes trabalhadoras, mesmo que esse atendimento fosse parcial e integrado a uma estratégia geral que fugia aos propósitos de amplos setores do movimento operário [pois visava o seu disciplinamento]” (Paranhos, 1999: 23-4). O autor propõe, desse modo, uma interpretação dialética da dominação ideológica: as ideologias dominantes incorporam e redefinem o sentido das falas dominadas, reapropriando-se de seu conteúdo. “O Estado, à sua moda,

Recorrendo simultaneamente ao conceito poulantziano e ao conceito gramsciano de hegemonia, Boito Jr. (1999) define este último como o processo de “conversão de uma ideologia e de uma plataforma política de classe em ‘cimento’ de um novo bloco histórico” (Boito Jr., 1999: 219). Esse processo permite que a classe dominante reelabore certos interesses das classes subalternas, promovendo a incorporação de elementos de seu horizonte ideológico ao projeto hegemônico. Ao fazê-lo, torna possível que as classes subalternas se identifiquem com esse projeto, desorganizando seus projetos políticos alternativos.

Para o autor, a hegemonia que se instaura no Brasil a partir dos anos 90 reveste-se de uma característica particular, na medida em que adquire impacto junto às classes dominadas sem fazer concessões significativas aos seus interesses econômicos. Falta, portanto, um elemento fundamental para que o conceito – tal como formulado por Gramsci – seja utilizado. Isso porque, ao invés de ampliar direitos, o neoliberalismo os suprime, substituindo políticas sociais de abrangência universal por políticas compensatórias e focalizadas, dirigidas a “grupos de risco”. Por esse motivo, Boito Jr. (1999: 222) denomina a hegemonia obtida pelo neoliberalismo no Brasil de *hegemonia regressiva*, entendendo-a como uma “hegemonia sem concessão econômica às classes populares”.

Mas, prossegue o autor, se o neoliberalismo conduz a resultados antipopulares, aumentando o desemprego, restringindo e eliminando direitos sociais e deteriorando os serviços sociais, como explicar sua popularidade junto às classes trabalhadoras?

Para Boito Jr. (1999), essa popularidade não é fruto da manipulação ou engodo do eleitorado. Embora a propaganda tenha um papel relevante na propagação da ideologia neoliberal, o autor entende que o sucesso do neoliberalismo possui uma base objetiva: a má qualidade dos serviços públicos, de um lado, e a dualidade do mercado de trabalho, de outro, facilitam a disseminação do discurso neoliberal de combate aos “privilégios” e de oposição à intervenção do Estado no mercado de trabalho. Afinal, os direitos trabalhistas são restritos aos

procuraria apropriar-se da palavra operária, reelaborando-a, tanto quanto possível, ao sabor dos interesses dominantes. O que importa destacar, neste caso, ao contrário do que fazem as interpretações mais simplistas sobre os processos de dominação ideológica, é justamente a influência exercida pelas ideologias dominadas na produção das ideologias dominantes ou oficiais” (Paranhos, 1999: 21). O trabalhismo é, assim, “uma fala roubada aos trabalhadores, reformulada e a eles devolvida como mito” (Paranhos, 1999: 23).

trabalhadores do setor formal, não se generalizaram, havendo uma desigualdade nas condições de trabalho e nos benefícios usufruídos pelos trabalhadores com carteira e sem carteira, do campo e da cidade, do setor público e do setor privado⁶⁵. As massas populares possuem, pois, uma predisposição a aderir ao discurso antiestatista, centrado no combate aos funcionários públicos, na crítica aos desperdícios e, conseqüentemente, na “necessidade” da redução do Estado. Em seu lugar, surge um consenso em torno das “oportunidades” propiciadas pela iniciativa privada, pelo livre empreendedorismo. Longe de se questionar a lógica do mercado, este é enaltecido, louvado quase que religiosamente: sua superioridade incontestada transforma-o no mecanismo mais “eficiente” para a distribuição de bens, porque imune às distorções e desvios decorrentes do clientelismo e da corrupção, elementos comumente associados ao Estado. Por outro lado, acrescenta o autor, não se consegue entender a repercussão e a aceitação do neoliberalismo sem considerar que a hegemonia neoliberal foi conquistada “na seqüência de uma derrota do movimento operário e popular”, evidenciada, no plano interno, pela derrota da candidatura Lula e, no plano externo, pela crise do pensamento socialista e pela derrocada do socialismo real (Boito Jr., 1999: 222).

Embora tanto Saes quanto Boito Jr. chamem a atenção para a vitória eleitoral de candidaturas comprometidas com o projeto neoliberal – o que constitui forte indício da aceitação popular do neoliberalismo – esses autores não comentam o papel de um elemento decisivo para a consolidação do neoliberalismo: o Plano Real.

A implementação do neoliberalismo no Brasil a partir de 1990 não permite afirmar que esse projeto fosse então preponderante no interior da sociedade: as eleições presidenciais de 1989 foram polarizadas entre a candidatura Collor e a candidatura Lula, que representava um projeto democrático-popular de tipo desenvolvimentista.

A divisão do eleitorado na campanha presidencial e as resistências de setores do movimento sindical às medidas neoliberais levaram o novo governo a implementar

⁶⁵ Configura-se, assim, um modelo de “cidadania regulada”, conforme a formulação clássica de Santos (1987). O trabalhador informal não tem a proteção da legislação trabalhista, nem é representado coletivamente por um sindicato, só tendo como reivindicar ou reclamar direitos negados pelo patronato mediante a comprovação – na Justiça – da existência de um vínculo empregatício.

paulatinamente o programa neoliberal. As primeiras medidas anunciadas pelo governo foram a abertura econômica e a privatização. A primeira era vista como um instrumento para aumentar a competitividade das empresas brasileiras, enquanto a segunda era apresentada como forma de combater a crise fiscal do Estado. Ambas eram, ao lado da “livre negociação”, parte da estratégia de controle da inflação promovida pelo primeiro plano de estabilização econômica do governo Collor.

A liberalização financeira só teve início em 1991 e, segundo seus defensores, cumpriria uma dupla função: captar recursos externos para retomar o crescimento econômico e aumentar as reservas internacionais, compensando, assim, os efeitos do aumento das importações. As medidas liberalizantes atraíram capitais de curto prazo, que buscavam ganhar com a diferença de remuneração proporcionada pelo mercado brasileiro em relação ao mercado externo. Os ingressos aceleraram-se no primeiro semestre de 1992, mas se reverteram parcialmente no segundo semestre em razão da crise política gerada pelo *impeachment*.

Como nota Sallum Jr. (2000), com o *impeachment* de Collor, o projeto em fase de implementação se viu ameaçado. O governo Itamar Franco – sustentado por um amplo leque de forças políticas – manteve, em linhas gerais, os pilares do modelo econômico neoliberal implementado por seu antecessor, mas, durante sua gestão, esse modelo seria conduzido de modo errático. Itamar reduziu o ritmo de privatizações buscando dificultá-las, o que lhe valeu inúmeras críticas de setores patronais (Rodrigues, 2000: 264). O ex-presidente se opunha à participação das “moedas podres” nos leilões de privatização e defendia o aumento dos preços mínimos de venda, alterando, por diversas vezes, as regras e o calendário dos leilões. Mas isso não significa que se opusesse, por princípio, às privatizações (Gracioli, 1999)⁶⁶.

Por outro lado, Itamar Franco inaugurou um período de estabilidade monetária por meio do lançamento do Plano Real. A equipe econômica do novo governo aproveitou a conjuntura internacional favorável, buscando atrair os recursos financeiros disponíveis no mercado externo para o combate à inflação. A ancoragem cambial permitiu ao governo controlar o valor interno da

⁶⁶ Tanto é que, no decorrer de seu mandato, Itamar Franco privatizou 17 empresas, incluindo a CSN, a Ultrafertil, a Cosipa e a Acesita, promovendo inclusive uma alteração nas regras do programa de privatização a fim de eliminar o limite à participação do capital estrangeiro no capital votante das empresas (Maciel, 1999).

moeda, instituindo a paridade entre dólar e real. Além disso, o Plano Real valeu-se da abertura comercial e da redução das alíquotas de importação para intensificar a concorrência e, assim, impedir o aumento dos preços dos produtos nacionais. Se, num primeiro momento, essas medidas provocaram o aumento do consumo, numa segunda etapa o governo buscou conter a demanda, através da restrição do crédito e da elevação da taxa de juros. A abertura comercial, porém, não funcionou apenas como mecanismo auxiliar de combate à inflação. Esta medida respondia à pressão internacional pelo fim do protecionismo, de modo a oferecer novos mercados para as empresas multinacionais⁶⁷.

O Plano Real permitiu a continuidade e a consolidação do projeto neoliberal inaugurado por Collor, assegurando a vitória – com ampla maioria de votos – de Fernando Henrique Cardoso no primeiro turno das eleições de 1994.

De fato, a eleição de Cardoso não pode ser compreendida sem considerar os efeitos do Plano Real sobre as classes dominadas, ainda que esses efeitos variem conforme o nível de renda e o grau de direitos usufruídos por cada um de seus segmentos. Enquanto a estabilização monetária propicia uma melhora nas condições de vida da população situada na base da pirâmide salarial, geralmente à margem do mercado formal de trabalho, as reformas neoliberais suprimem direitos dos trabalhadores do setor formal, especialmente dos funcionários públicos, produzindo impactos negativos em sua renda. Mesmo assim, a política de estabilização monetária lastreada na sobrevalorização da moeda e na importação de produtos estrangeiros seduziu o eleitorado de classe média, atraído pela paridade cambial e pela disponibilidade de produtos importados. Quanto à população de baixa renda, esta foi beneficiada pela maior oferta de crédito e por uma significativa melhora na distribuição de renda nos meses iniciais de vigência do plano, uma vez que a queda na inflação deixou de corroer seus ganhos mensais. Além disso, “a possibilidade de

⁶⁷ Como observa Chesnais (2001: 50-51), “A ‘mundialização financeira’ possui, de modo evidente, a função de garantir a apropriação, em condições tão regulares e seguras quanto possível, das rendas financeiras – juros e dividendos – numa escala ‘mundial’. Sua arquitetura inicial, como as ‘reformas’ introduzidas desde a crise asiática, tem a finalidade de permitir a valorização de um capital de investimento financeiro em todos os países capazes de acolher capitais de investimento estrangeiro. Foi, portanto, preciso levar esses países a se dobrar frente às injunções da liberalização financeira capitaneadas pelo FMI. Mas o regime de acumulação ‘financeirizado’ não podia se satisfazer unicamente com a liberalização da finança. A nova interpenetração entre ‘finança’ e ‘indústria’ exige que os grupos possam usufruir de uma liberdade total de localização de áreas de abastecimento, de produção e de comercialização, portanto, de uma liberalização completa do IED e das trocas, bem como da abolição de todo o constrangimento sobre o abastecimento local”.

comprar eletrodomésticos e mesmo roupa a prestações atraiu multidões às compras” (Singer, 1998: 58), provocando um importante aumento do consumo entre o segundo semestre de 1994 e o primeiro trimestre de 1995. Esses fatores possibilitaram uma rápida melhoria nas condições econômicas da população de baixa renda, o que pode ter sido suficiente para galvanizar seu apoio à continuidade projeto neoliberal apenas iniciado por Collor. Desse modo, a estabilização monetária pode ter funcionado como uma espécie de concessão material, viabilizando a implementação do projeto neoliberal.

Entretanto, essa situação não se sustentou nem mesmo ao longo do primeiro mandato. A opção do governo por manter o câmbio sobrevalorizado desequilibrou a balança comercial e afetou a indústria nacional⁶⁸. A estratégia de elevar a taxa de juros para frear o ritmo do consumo – impedindo, assim, a volta da inflação – e para manter o mercado brasileiro atraente aos capitais estrangeiros provocou o aumento da vulnerabilidade externa, a redução do montante de recursos destinados a investimentos e gastos sociais, e o crescimento vertiginoso dos gastos financeiros⁶⁹. Deste modo, se num primeiro momento a estabilização monetária teve um impacto positivo sobre a distribuição de renda, a desaceleração da economia, o aumento do desemprego e da precarização do mercado de trabalho acabaram por incidir negativamente sobre a renda (Gonçalves, 1999a: 56)⁷⁰. A concentração de renda pode ser observada a partir da repartição do PIB entre os agentes da produção. Em 1994, 40% do PIB correspondia à remuneração do trabalho, 38% à remuneração do capital. Em 1998, a proporção do PIB detida pelos agentes do trabalho era de 36%, contra 44% apropriada pelo capital (Lesbaupin; Mineiro, 2002: 22).

⁶⁸ A balança comercial começa a apresentar déficit em 1995, voltando a ter superávit apenas em 2001 (Dieese, 2001b: 164).

⁶⁹ As despesas da União com amortização da dívida passaram de R\$ 120 bilhões para R\$ 274 bilhões entre 1995 e 2001. As despesas com juros e encargos da dívida também dobraram, passando de cerca de R\$ 25 bilhões para R\$ 50 bilhões (Lesbaupin; Monteiro, 2002: 60-3). Se se considera o setor público em geral (União, estados, municípios e estaduais), os números são ainda mais alarmantes: segundo o Banco Central do Brasil, os gastos com juros aumentaram de R\$ 51 bilhões para R\$ 113,9 bilhões entre 1995 e 2002, e a dívida líquida do setor público cresceu de R\$ 208,4 bilhões (29,2% do PIB) para R\$ 881 bilhões (55,9% do PIB), de 1995 a 2002.

⁷⁰ A renda média mensal começou a cair a partir de 1996 (queda que se acentua em 1999, com a desvalorização do real), o consumo foi reduzido a partir de 1997 e a distribuição de renda não se alterou significativamente no decorrer dos dois mandatos de FHC. Cf. Marcelo Billi. País de FHC concentra renda; gasto social evita mais pobreza. *Folha de S. Paulo*, 17 out. 2002; Adriana Mattos e Fátima Fernandes. Explosão de consumo com Plano Real não se sustenta. *Folha de S. Paulo*, 25 out. 2002.

Ainda que o êxito do Plano Real no controle inflacionário tenha tido como contrapartida o aumento do desemprego, da precarização do trabalho (provocados pelo crescimento das importações, pelo fechamento de indústrias) e da inadimplência (em consequência da redução do crédito, do aumento da taxa de juros, da desindexação salarial e do congelamento dos salários do funcionalismo público) (Singer, 1999), esses resultados não foram suficientes para minar as bases do apoio popular ao governo. Muito pelo contrário: o caráter hierarquizado e segmentado dos direitos sociais facilitou a política de desregulamentação e flexibilização, uma vez que os direitos abrangem apenas uma parte dos assalariados (os trabalhadores do setor formal e, dentre esses, principalmente os servidores públicos). Por esse motivo, as resistências são restritas a algumas categorias, não conseguindo mobilizar amplos segmentos de trabalhadores, pois muitos simplesmente não têm acesso a eles.

Porém, esses trabalhadores “excluídos”⁷¹ que, no início do Plano Real viram sua renda aumentar, também foram afetados pelo neoliberalismo, devido à deterioração da conjuntura econômica. O governo procurou compensar esses trabalhadores através de políticas focalizadas, como os programas de renda mínima e o bolsa-escola, que lhes asseguraram um aumento nominal pequeno, mas relativamente importante, de renda. Essa confluência de fatores fez com que Fernando Henrique Cardoso se reelegeresse em 1998, obtendo nova vitória em primeiro turno.

Saes (2001) e Boito Jr. (1999) enfatizam os impactos diferenciados que o neoliberalismo produziu entre classes e frações de classe, bem como as resistências que esse projeto (ou partes dele) suscita tanto por parte das classes dominadas quanto das dominantes. De fato, a política

⁷¹ O uso do termo excluídos entre aspas tem uma razão de ser. A nosso ver, a oposição incluídos/excluídos oferece dois grandes riscos para a análise. Em primeiro lugar, impede de pensar, de compreender em profundidade, as origens da heterogeneidade social. Afinal, qual é a diferença entre os diversos níveis de inclusão e de exclusão? O que distingue o indivíduo “mais incluído” do “menos incluído”? A condição de inclusão/exclusão se define em relação a quê? Em segundo lugar, ela permite culpar os próprios excluídos por sua exclusão (como no caso dos desempregados) ou, numa perspectiva inversa, os que ainda estão incluídos pela exclusão dos demais. Pode-se culpar os funcionários públicos pelo desemprego ou pela deterioração das condições de trabalho dos empregados do setor privado? Se eles não fossem tão protegidos haveria espaço para a integração dos excluídos? Esses são alguns dos problemas que permeiam as análises baseadas nesse conceito que, entretanto, faz parte do discurso hegemônico. Apesar de uma operacionalidade analítica nula, ele tem uma função ideológica de envergadura: afastar os estudos acerca dos conflitos e contradições sociais do registro da luta de classes. A idéia de exclusão “visa contornar toda concepção de contradição social em termos de luta de classes [...] A idéia de que os ‘excluídos se encontram ‘fora’ do mercado de trabalho aparece no mínimo incongruente, considerando o peso terrível exercido por essa superpopulação relativa sobre as relações de força que se estabelecem no seio desse mercado” (Kouvelakis; Vakaloulis, 1995: 24).

neoliberal não atinge igualmente nem mesmo as classes e frações de classe dominante. Esses impactos desiguais levam os defensores do neoliberalismo a se dividir quanto à ordem de prioridades, ao ritmo e à intensidade das medidas a serem adotadas. Para Boito Jr. (1999), toda a burguesia nacional e o capital imperialista têm interesse na desregulamentação do mercado de trabalho e no combate aos direitos sociais. Essas seriam as medidas que unificariam as diferentes frações de classe dominantes. A política de privatizações teria um interesse mais restrito, atraindo o capital monopolista – nacional e internacional – e marginalizando o pequeno e médio capital. Já a desregulamentação financeira, com sua política de juros altos, e a abertura comercial beneficiariam apenas o setor financeiro e o capital imperialista, prejudicando a grande burguesia industrial.

Apesar dos prejuízos sofridos pela burguesia industrial, essa fração de classe pressiona pelo avanço das reformas neoliberais (administrativa, tributária, previdenciária, trabalhista, além da continuidade das privatizações) como uma forma de ser recompensada pelos efeitos negativos da política de juros altos e de abertura comercial. Desse modo, Boito Jr. (1999: 65) revela a posição contraditória da burguesia industrial frente à política neoliberal: de um lado, opõe-se a algumas medidas associadas a essa política; de outro, reivindica o aprofundamento das reformas, mantendo-se em sintonia com o conjunto do ideário neoliberal. Depois de resistir à desindustrialização, alguns industriais acomodam-se à situação, vendendo suas empresas ao capital estrangeiro (e passando a viver como rentistas), realizando fusões ou convertendo suas indústrias em importadoras e revendedoras de mercadorias.

O impacto diferenciado da política neoliberal tanto entre as classes dominadas quanto entre as classes dominantes permite compreender por que, no Brasil, o ritmo de implantação da estratégia neoliberal é mais lento do que o pretendido pelo governo. Esse impacto diferenciado explica tanto as resistências da oposição quanto as resistências provenientes da própria base de apoio ao governo, formada pelas diversas frações da burguesia, classes médias e uma parte das classes populares. A reação da burguesia demonstra que o Estado é capaz de desconsiderar determinados interesses de curto prazo das classes dominantes e lhes impor medidas indesejadas. Por outro lado, as reações desse segmento em defesa de seus interesses podem provocar alterações significativas nas políticas em curso.

As reações sindicais também constituem um fator importante para explicar o sucesso ou o fracasso das medidas elaboradas no âmbito estatal. As resistências das classes trabalhadoras a aspectos da política neoliberal, se não impedem que o conjunto do programa neoliberal seja implementado, interfere em seu andamento e dificulta a consecução de determinados objetivos⁷². Mas ainda que os sindicatos possam reagir – e reajam – contrariamente a medidas anunciadas pelo governo, sofrem a influência da ideologia dominante, podendo assimilá-la em maior ou menor grau. A divisão dos trabalhadores e de suas organizações sindicais frente às reformas governamentais constitui, ainda, um fator de enfraquecimento para aqueles que procuram resistir a elas.

3. Neoliberalismo e classes dominantes: a burguesia industrial paulista

A burguesia industrial paulista foi um dos agentes responsáveis pela consagração do projeto neoliberal. Essa fração da classe dominante vinha refletindo de modo mais sistemático a respeito dos rumos da política econômica e do papel do Estado desde o início dos anos 80. Tal reflexão contou com o auxílio de intelectuais, responsáveis pela elaboração de pesquisas e pela intervenção nos seminários promovidos pela Fiesp, dando legitimidade e suporte intelectual às medidas defendidas pela instituição⁷³.

⁷² “Na França, a política de desregulamentação foi dificultada – embora não derrotada – pela resistência das classes trabalhadoras (e isso a despeito do considerável enfraquecimento, desde os anos 80, do movimento sindical); quanto à política de privatizações, ela acabou tendo um caráter moderado por obra inclusive da vigência de um ‘clima político’ (a tradição de luta dos trabalhadores franceses) capaz de afugentar eventuais investidores estrangeiros” (Saes, 2001: 84).

⁷³ No Brasil, um dos principais divulgadores do neoliberalismo foi Roberto Campos, que além de economista e político, escrevia semanalmente para jornais de grande circulação. Pode-se fazer um paralelo entre o movimento que toma conta da Fiesp nos anos 80 e a campanha antiestatização deflagrada por economistas, juristas, ex-ministros da ditadura – como Eugênio Gudin, Octavio Gouvêa de Bulhões, Delfim Netto, além do autor anteriormente citado – e lideranças patronais no governo Geisel. Várias interpretações (não necessariamente excludentes) concorrem para explicar essa campanha. Alguns autores enfatizam as razões econômicas (seus participantes opunham-se ao aumento do número de empresas públicas e ao financiamento público, sobretudo do BNDE, a indústrias de bens de produção, como estabelecido pelo II PND); outros destacam as razões políticas (a criação do Conselho de Desenvolvimento Econômico colocara o empresariado nacional à margem dos centros decisórios mais importantes, desencadeando uma luta contra a centralização da política econômica e pela restauração de canais privilegiados de acesso ao aparelho de Estado); outros ainda, as razões ideológicas (vitimado pelo “auto-engano”, o empresariado nacional não perceberia o Estado como um aliado do processo de desenvolvimento econômico, não via a expansão do setor público como forma de fortalecer o capital nacional, dando novo impulso à expansão do capitalismo brasileiro). Para

Ao longo da década de 80, a Fiesp passa a propor uma série de reformas inspiradas no ideário neoliberal (Pochmann, 1998a). Tais reformas centram-se principalmente nos aspectos tributário, fiscal e previdenciário, articuladas a medidas como a privatização e a abertura comercial. Essas propostas ganham maior visibilidade com o lançamento do livro *Livre para crescer* – proposta para um Brasil moderno, em agosto de 1990⁷⁴. O estudo encomendado pela Fiesp – então comandada por Mário Amato – visava, de um lado, intervir no debate eleitoral, respaldando os candidatos afinados com as propostas da indústria paulista e, de outro, conscientizar seus filiados acerca das virtudes da liberalização da economia⁷⁵.

O livro aponta “o esgotamento do modelo de desenvolvimento liderado pelo Estado” e “do modelo de economia fechada ao exterior” (Fiesp, 1990a: 7), recomendando a reforma fiscal do Estado e a realização de um amplo programa de privatizações, de modo que o Estado abdicasse de seu papel empresarial. O texto também indica a necessidade de promover uma extensa reforma institucional, capaz de “redefinir as formas, o escopo e os instrumentos de intervenção regulatória do governo [Estado] no sistema econômico, no sentido de restringi-las ao essencial, de melhorar sua eficácia e de liberar as forças criativas da sociedade para o desenvolvimento econômico” (Fiesp, 1990a: 129).

Um dos pontos centrais da redefinição dos instrumentos de intervenção regulatória do Estado diz respeito às relações entre capital e trabalho. A regulamentação do mercado de trabalho brasileiro por meio de uma política salarial, de encargos sociais e da legislação trabalhista é considerada demasiadamente rígida e excessiva, possuindo “impactos extremamente negativos

uma análise distinta das diferentes interpretações, consultar Codato (1995) e Maciel (1999). Essas diversas razões – aqui sucintamente elencadas – não nos permitem afirmar que haveria, já nos anos 70, uma conversão da burguesia nacional (ou de algumas de suas frações) ao neoliberalismo. A sobrevivência do modelo desenvolvimentista permite-nos formular a hipótese de que o antiestatismo parece ser mais decorrência do alijamento de determinados setores (setor financeiro, indústria de bens duráveis) do financiamento público, do fechamento dos canais de representação corporativos, de uma má compreensão da ação estatal do que da adoção de uma posição de princípio liberal.

⁷⁴ O trabalho foi desenvolvido entre maio de 1989 e janeiro de 1990 por uma equipe composta majoritariamente por economistas da USP, sob a coordenação por Maria Helena Zockun e com a participação de Antonio Evaristo Teixeira Lanzana, Carlos Alberto Longo, Celso Luiz Martone, Eduardo Gianetti da Fonseca, Guilherme Leite da Silva Dias, José Pastore e Simão David Zilber.

⁷⁵ Mais tarde, os dirigentes da Fiesp comemorariam o fato de que as idéias contidas no livro tivessem sido encampadas pelo presidente eleito, mostrando que a conversão liberal não era um desejo exclusivo do “empresariado”, mas da “sociedade como um todo”. Cf. FIESP. *Proposta para um Brasil moderno*. Anais do Seminário realizado em 1990 para discutir o livro *Livre para crescer*.

sobre a disposição de empregar” e dificultando, portanto, “a expansão do mercado formal de trabalho” (Fiesp, 1990b: 16).

Os estudos do início dos anos 90 restringem-se a criticar a intervenção estatal nas relações entre capital e trabalho, principalmente no processo de determinação de salários. Assim, o novo governo deveria se limitar a fixar o valor do salário mínimo, abrindo mão de uma política salarial. Em seu lugar, *defende-se a livre negociação e a redução das restrições legais que afetam o mercado de trabalho*, um eufemismo para ocultar a eliminação de direitos. Os autores desses estudos entendem que a negociação pode exacerbar os conflitos, pois as partes possuem interesses distintos, mas nem por isso deve ser recusada. Ao contrário, concebem-no como um aprendizado que deve ser estimulado, um processo (uma “cruzada”, para ser fiel ao termo usado no texto) no interior do qual “as organizações sindicais patronais que já compreenderam a necessidade da liberalização terão um importante papel pedagógico” (Fiesp, 1990a: 242). Longe de defender a exacerbação dos conflitos, o documento apenas considera que essa opção embute um risco, um ônus a pagar pelo direito de se negociar *livremente*. E, acrescenta: *se o conflito não pode ser evitado, ele pode ao menos ser administrado*.

Assim como a ação estatal, a pressão dos sindicatos também é criticada. Na ótica patronal, ela agrava esse ambiente de proteção exagerada, pois cria “espaços para que os aumentos de salários sejam repassados para os preços, para que sejam preservados os empregos e acomodados os conflitos” (Fiesp, 1990b: 17). O resultado desse mecanismo é uma “clara transferência de salários dos menos organizados para os mais organizados, que resulta em aceleração da inflação” (Fiesp, 1990b: 17). Considera-se, portanto, que, além de “engessar” o mercado de trabalho e impedir a livre negociação, a intervenção do Estado e a ação sindical criam duas “classes” de trabalhadores: os protegidos pela legislação trabalhista e os relegados à informalidade. O aumento do setor informal é creditado ao excesso de leis e normas que só faz diferenciar aqueles que têm direitos daqueles que não têm. Para a federação, é esse excesso de regulamentação que inibe a formalização do vínculo empregatício, sendo responsável pela oposição crescente entre uma minoria que obtém conquistas sociais cada vez maiores e uma maioria abandonada à própria sorte (Fiesp, 1990a).

A existência desses dois segmentos de trabalhadores é explicada pela pressuposição de que os benefícios de uns são assegurados mediante o sacrifício de outros, justamente os mais

pobres e marginalizados, que arcam com os custos daqueles benefícios. O argumento patronal retira qualquer legitimidade desses benefícios, pois eles não são entendidos como conquistas, como direitos, uma vez que atendem a uma minoria de “privilegiados”, em detrimento dos demais trabalhadores. Os trabalhadores que defendem seus direitos são, deste modo, considerados partidários de uma postura corporativista, pois querem se proteger às custas dos outros, mais precisamente, de *toda a sociedade*. A pretexto de superar a dicotomia “incluídos/excluídos” o patronato *defende o rebaixamento de direitos, alegando que essa é uma medida imprescindível para possibilitar o atendimento das necessidades mínimas de um contingente maior de pessoas*. Ou seja, ao invés de beneficiar pequenos grupos, o discurso patronal assume a defesa do “consumidor”, figura que encarna o “interesse geral”, entendendo que a redução de benefícios fatalmente resultaria na redução de preços para todos, atendendo ao interesse de todos.

Esse discurso caracteriza-se por elevar o consumidor à condição de uma categoria abrangente e homogênea, que supostamente partilha interesses comuns e é onerada de maneira uniforme pelas restrições legais impostas pelos direitos trabalhistas e pela política salarial, sem que as desigualdades sócio-econômicas desse universo de consumidores sejam levadas em conta.

A defesa do consumidor é um desdobramento moderno do discurso da cidadania, que dissolve as fronteiras de classe ao promover esse ente etéreo denominado “cidadão” ao papel de sujeito da análise. Não parece ser à toa que o Brasil orgulha-se de ter um dos Códigos de Defesa do Consumidor mais modernos do mundo. Mas a noção de cidadania contemplada pelo ideário neoliberal apresenta uma diferença fundamental em relação à primeira metade do século XX: o cidadão deixa de ser portador de direitos para ser reconhecido como cliente de um serviço ou de um produto adquirido no mercado. Há, desse modo, uma reconfiguração do conceito de cidadania que guarda, da clássica definição proposta por Marshall (1967), apenas o respeito aos direitos civis. De fato, com o advento do neoliberalismo, os direitos sociais são reduzidos: “cidadão” não é mais aquele que reivindica seus direitos junto ao Estado, que luta pela ampliação de leis e para que essas tenham uma abrangência efetivamente universal, mas sim aquele que compra sua proteção social e ainda ajuda os mais “necessitados”. A ideologia dominante também inviabiliza o exercício dos direitos políticos ao pregar a necessidade de reduzir o peso da política e do voto como instrumento de tomada de decisões, restringindo o espaço das disputas entre projetos

distintos. As decisões passariam a ser tomadas por “técnicos”, supostamente apolíticos porque não submetidos a qualquer ordem de pressão, não sujeitos a controle pelo Parlamento, imunes à crítica, ou ainda seriam circunscritas pela legislação. Ao “cidadão” restam, portanto, duas formas de participação, que são inclusive estimuladas: de um lado, a prestação de trabalho voluntário às “comunidades carentes”, a atuação junto a organizações não governamentais que assumem, crescentemente, parcelas dos serviços sociais relegados pelo Estado; de outro lado, a participação em conselhos e fóruns tripartites, destinados à elaboração de políticas públicas. Todavia, esses organismos são esvaziados de poder decisório, justamente no momento em que mais crescem...

A retórica patronal explora as desigualdades sociais, encampando a defesa dos “excluídos”. De acordo com essa abordagem, a exclusão é provocada, de um lado, pelo corporativismo dos trabalhadores organizados; de outro, pela intervenção – ineficiente e geradora de privilégios – do Estado. Em seu lugar, propõe-se a livre negociação de salários nas empresas, a eliminação dos encargos sociais, “tanto no que se refere à utilização como à dispensa do trabalhador” (Fiesp, 1990a: 180), e a liberalização do mercado de trabalho, como forma de reduzir esse abismo entre detentores de direitos e “excluídos”. Qualquer forma de regulamentação do mercado de trabalho é tida como perversa, criadora de distorções. Diante dela, a negociação detém todas as virtudes, pois é considerada uma troca e não uma concessão unilateral. Uma troca entre indivíduos “livres e iguais”, como na melhor tradição contratualista.

Os adeptos da posição contratualista defendem não apenas a supressão da legislação trabalhista como também a redução dos encargos sociais incidentes sobre folha de pagamento, apresentando essa demanda como forma de gerar empregos. Com efeito, nos anos 90, os encargos sociais passariam a ser amplamente responsabilizados pelos difusores do neoliberalismo pelo aumento do desemprego no Brasil.

As críticas dos dirigentes patronais ao peso dos encargos sociais brasileiros são fundamentadas nos estudos de José Pastore. O economista não apenas participa da elaboração de pesquisas para a Fiesp, como toma parte da maioria dos debates promovidos pela instituição, propondo as medidas necessárias para viabilizar a redução do que se convencionou chamar

“custo Brasil”⁷⁶. Pastore atribui ao “custo” ou “fator” Brasil a responsabilidade pelo aumento do desemprego e do setor informal. Isso porque, segundo o autor, os encargos sociais, além de elevados, são estabelecidos por lei, sendo, por isso, compulsórios e permanentes, não permitindo sua negociação em momentos de crise econômica. Além de fixos, esses encargos se aplicam a trabalhadores com baixa produtividade, o que eleva o custo total do trabalho para as empresas e inibe a contratação. A solução proposta pelo autor é transformar parte dos encargos em salários, de modo que a empresa possa atrelá-lo ao desempenho dos trabalhadores, eliminando a rigidez decorrente da lei. Desse modo, diz o autor, a formalização e a contratação serão estimuladas, beneficiando a sociedade “como um todo” e não apenas aqueles que se encontram empregados (Pastore, 1994: 138-57).

A redução dos encargos sociais é parte de um receituário mais amplo, que prega a flexibilização das relações de trabalho. Esta é defendida como forma de adequar a produção a um contexto de inovação tecnológica crescente e de globalização da economia, que provocaria o aumento do impacto dos acontecimentos externos sobre o ambiente econômico interno. Pastore entende que o contrato coletivo pode ser o mecanismo para viabilizar essa flexibilização, ao estimular a negociação entre as partes e reduzir a dependência dos “atores sociais” frente à normatização imposta pela lei. A negociação permitiria alterar as regras vigentes de acordo com as condições conjunturais e da situação específica de cada segmento industrial, possibilitando “o ajuste mais rápido da estrutura produtiva”⁷⁷ e a adaptação da economia brasileira às condições de competitividade do mercado internacional.

De acordo com esse ideário, o elevado custo do trabalho e a preponderância da normatização via legislação levam ao encarecimento do produto brasileiro, dificultando sua exportação. Para neutralizar esse custo, o patronato prescreve não apenas a flexibilização das

⁷⁶ Para Pastore, os encargos sociais correspondem a 102% do salário pago ao trabalhador. Esse cálculo é contestado por Santos (1996), para quem os encargos sociais correspondem a cerca de 20% do custo da força de trabalho. A diferença entre os cálculos se deve à utilização de definições distintas do que seja “encargo”: enquanto Pastore engloba nessa rubrica o salário indireto (13º salário, adicional de férias, FGTS, rescisão contratual), isso é, itens que fazem parte da remuneração do trabalhador, Santos considera apenas aqueles elementos que financiam atividades de cunho social, quer sejam elas geridas pelo governo (como previdência, salário-educação, seguro-acidente de trabalho) ou pelo patronato (a exemplo do sistema S).

⁷⁷ Cf. intervenção de Pastore no seminário “Política industrial: como, para quê, para quem?”. *Notícias*, n° 84. São Paulo, nov. 1994: 19.

relações de trabalho e a redução das contribuições sobre a folha de pagamento, mas aponta a urgência da reforma tributária, a necessidade de intensificar o processo de privatização, de eliminar as restrições ao ingresso de capital estrangeiro, entre outras medidas de cunho neoliberal⁷⁸. Apresentadas como uma manifestação da “preocupação social” das empresas, tais medidas, não é demais repetir, têm como objetivo aumentar a taxa de lucro e assegurar ao setor privado novas fontes de valorização do capital.

Observe-se que, *quando é de seu interesse, a intervenção do Estado é considerada válida e não é criticada pela burguesia industrial*. Com efeito, não é a qualquer encargo que a burguesia industrial paulista se opõe. Em sua campanha pela redução do “custo Brasil”, não se vêem objeções às contribuições ao chamado sistema S. Muito pelo contrário, essas contribuições são defendidas pelos mais variados motivos: em primeiro lugar, porque seu custo é considerado ínfimo no total de encargos sociais (2,5% numa carga estimada em mais de 100% de encargos sobre os salários, conforme o cálculo de Pastore); em segundo lugar, porque o dinheiro arrecadado por essa contribuição é destinado ao “investimento em áreas prioritárias para o desenvolvimento brasileiro – educação e qualificação de mão-de-obra, tarefas que sistemas como o Sesi/Senai têm cumprido com rara eficiência e de longe com melhores resultados do que a rede pública de ensino”⁷⁹. Por conseguinte, a Fiesp discorda de que essas contribuições sejam incluídas no cálculo do “custo Brasil” e que a forma de financiamento do sistema seja alterada, uma vez que retirar o caráter compulsório da arrecadação transformando-a em contribuição voluntária ou mudar sua base de cálculo poderia significar o desmonte do sistema.

Não é difícil imaginar as razões dessa reação. Os recursos do sistema S são geridos exclusivamente pelo patronato, que se recusa a compartilhar sua gestão com os sindicatos de trabalhadores. As organizações patronais recebem um percentual pela administração dessa verba, que constitui, deste modo, uma fonte inesgotável de poder econômico. Esses recursos também proporcionam poder ideológico, já que os cursos promovidos no âmbito do sistema S constituem um ótimo canal para disciplinar os trabalhadores e segregar a ideologia dominante. Nesse sentido, a afirmação veiculada pela publicação semanal da Fiesp é de uma limpidez exemplar: “estão

⁷⁸ Ver: *Notícias*, n° 88. São Paulo, dez. 1994.

⁷⁹ *Notícias*, n° 141. São Paulo, fev. 1996: 8.

querendo começar a cortar o Custo Brasil exatamente pelo que menos onera e mais benefícios traz às empresas”⁸⁰.

A “modernização” preconizada pelo patronato não equivale, portanto, a reduzir toda e qualquer intervenção do Estado. Trata-se de eliminar os direitos dos trabalhadores, mas de preservar a legislação adequada a seus interesses⁸¹. Ao longo desse processo, ela conta com o apoio de uma parcela considerável do movimento sindical, congregado na Força Sindical, que encampa o discurso neoliberal, mas também apóia a intervenção estatal naquilo que lhe interessa.

Muitos recorrerão às teses da desregulamentação, flexibilização e redução de encargos sociais ao longo dos anos 90. Todavia, o argumento em que tais teses se sustentam é desprovido de fundamento, uma vez que nada indica que a desregulamentação, a flexibilização e a precarização têm como contrapartida a melhora nas condições de vida e de trabalho das classes trabalhadoras. As experiências concretas evidenciam o contrário. Muitos autores, valendo-se de recentes estudos da OIT e da OCDE, mostram os resultados medíocres que as medidas de desregulamentação do mercado de trabalho produzem em termos de combate ao desemprego (Mattoso, 1998, 1999; Pochmann, 2001). A Espanha, por exemplo, foi o país europeu que mais recorreu a modalidades de contratos precários no decorrer dos anos 90 e, ainda assim, continuou apresentando elevadas taxas de desemprego. Poder-se-ia argumentar que o desemprego se reduziu consideravelmente após a introdução desses contratos, pois passa de 24,1% da PEA em 1994 (ano em que o desemprego alcança seu ponto mais alto) para 11,3% em 2000. No entanto, essa redução se fez às custas de uma maior precarização e insegurança no trabalho, isso para não mencionar a desigualdade no rendimento e no nível de direitos resultante da criação de diferentes categorias de trabalhadores. O emprego temporário atingiu, em março de 1998, 33,33% da força de trabalho empregada (Albarracin, 1998). Assim, mais do que uma questão meramente estatística, é preciso atentar para a qualidade dos empregos criados e para as condições em que os trabalhadores que preservaram seus empregos exercem suas atividades.

⁸⁰ *Notícias*, n° 141. São Paulo, fev. 1996: 12.

⁸¹ Por exemplo, no que se refere à regulamentação do direito de greve, defende-se que a Justiça do Trabalho possa multar os sindicatos envolvidos em greves consideradas abusivas, “sem que isto represente ofensa à liberdade sindical” (CNI, 2001: 91).

Os críticos da desregulamentação insistem que o desemprego está associado a outras causas e não à “excessiva” proteção ao trabalhador. Entre essas, destacam-se fatores ligados à política macroeconômica (taxa de juros, câmbio, crédito, nível de crescimento econômico, investimento etc.). Ao invés de “melhorar” as condições do mercado de trabalho, a desregulamentação transfere renda do trabalho para o capital, deteriorando a remuneração e os benefícios dos que se mantêm empregados e rebaixando o nível salarial e de direitos dos novos empregados. O rebaixamento de direitos, por sua vez, não assegura o emprego, nem evita novas demissões, pelo contrário, aumenta a vulnerabilidade do trabalhador. Nesse sentido, a relação entre desregulamentação e combate ao desemprego é, fundamentalmente, de ordem retórica: a alegada necessidade de promover justiça social não passa de uma manobra diversionista para justificar o combate aos direitos trabalhistas.

4. Reformas neoliberais: êxitos e resistências

A campanha de Collor à presidência da República ilustra bem essa estratégia que consiste em se escudar numa preocupação aparentemente progressista para combater direitos. O então candidato apresentou-se às classes populares como “caçador de marajás”, explorando a insatisfação com as distorções salariais entre setor público e privado – e ocultando as distorções existentes no interior do próprio setor público – para obter apoio do eleitorado de baixa renda.

Os ataques aos funcionários públicos e a privatização das estatais foram apresentadas como forma de combater o desequilíbrio fiscal do Estado. A tese da crise fiscal do Estado teve um grande impacto no governo e na universidade, sendo utilizada para justificar as medidas neoliberais (ainda que o neoliberalismo fosse recorrentemente negado pelos patrocinadores dessas medidas). Segundo Bresser Pereira, a crise do Estado é a principal causa da crise econômica dos anos 80, ou seja, a crise econômica é ocasionada pelo excessivo crescimento do Estado, daí a necessidade de reformá-lo. Essa crise possui 3 dimensões: 1) crise fiscal do Estado (perda de crédito público, aumento da dívida pública, altas taxas de juros e inflação, baixo nível de crescimento econômico); 2) crise do modo de intervenção estatal (protecionismo, subsídios, excesso de regulação); 3) crise da “forma burocrática e ineficiente de administrar um Estado que

se tornou grande demais para ser gerido nos termos da ‘dominação racional-legal’ analisada por Weber” (Bresser Pereira, 1996: 15), provocando a rigidez e a ineficiência do serviço público.

Diante dessa situação, Collor “*não tinha nenhuma outra alternativa* senão realizar o ajuste fiscal e as reformas orientadas para o mercado [...] Tentar atribuir um papel chave para o mercado na coordenação da economia não é neoliberalismo; é meramente senso comum se o Estado cresceu em demasia” (Bresser Pereira, 1996: 189 – grifos nossos). De acordo com essa perspectiva, Collor não teria sido um neoliberal; apenas fora obrigado a implementar “políticas ortodoxas *inevitáveis*, dado o fato de que o Estado entrara em grave crise fiscal” (Bresser Pereira, 1996: 189). Do mesmo modo, a privatização e a abertura comercial seriam apenas “políticas *racionais e necessárias*” (Bresser Pereira, 1996: 190 – grifos nossos).

Embora tenha promovido a abertura do mercado interno, dado início ao processo de privatização, realizado uma reforma ministerial e colocado servidores públicos em disponibilidade⁸², Collor não avançou nas reformas tributária, administrativa, previdenciária e trabalhista, frustrando a expectativa das classes dominantes em relação à adoção das reformas “orientadas para o mercado”. Assim, se Collor inaugurou a década de governos neoliberais no Brasil, foi no governo FHC que o neoliberalismo se consolidou, pois a estabilização monetária lhe proporcionou as condições necessárias para aprovar várias das reformas almejadas.

Em seu primeiro ano de governo, FHC enviou ao Congresso diversos projetos de emenda constitucional relativos à reforma tributária, administrativa e previdenciária. Não obstante a existência de um aparente consenso quanto à “urgência” das reformas, justificadas pela “necessidade” de se promover o “ajuste” fiscal do Estado, cada uma dessas reformas era alvo de interesses diversos, o que afetou seu andamento. Com exceção da reforma tributária que, descontando-se a introdução da CPMF, não foi sequer iniciada, todas as demais foram realizadas, ainda que parcialmente⁸³.

⁸² Collor fechou 22 entidades públicas, afastou 160 mil funcionários, dos quais 53 mil foram postos em disponibilidade (Cano, 2000: 250).

⁸³ Convém lembrar que passado o período previsto para a revisão constitucional (1993/4), qualquer tentativa de reformar a Constituição dependeria da aprovação de 3/5 dos deputados e senadores, em dois turnos de votação em cada casa.

Fernando Henrique Cardoso intensificou a política de privatizações⁸⁴ e revogou o artigo 171 da Constituição, eliminando a diferença entre empresa brasileira de capital nacional e empresa brasileira de capital estrangeiro, que passaram a ser consideradas, indistintamente, empresas brasileiras (para fins de licitação para execução de obras públicas e contratação de bens e serviços públicos, exploração de recursos minerais e hidráulicos, obtenção de financiamento público – via BNDES – etc). Tal medida estava ligada à quebra dos monopólios estatais (de petróleo, recursos minerais, telecomunicações, geração e distribuição de energia elétrica, distribuição de gás) e objetivava possibilitar o acesso dos capitais privados estrangeiros a esses setores. Essas medidas aceleraram o processo de desnacionalização da economia brasileira, que se deve tanto à redução do setor produtivo estatal quanto do setor privado nacional. No período 1995-8 houve cerca de 1.500 operações de fusões e aquisições na indústria brasileira. As empresas de capital estrangeiro tiveram participação em 60% desse total, sendo que, no ano de 1998, adquiriram o controle acionário em 59% dos casos (Gonçalves, 1999b: 140). A participação das empresas de capital estrangeiro na privatização das empresas estatais intensifica o processo de desnacionalização (processo esse que é apoiado pelo BNDES, que financiou empresas nacionais e estrangeiras na compra de estatais): entre 1991 e 1998, as empresas estrangeiras responderam por 27,8% do capital obtido com as privatizações. Mas sua participação nesse processo cresce ano a ano: em 1995, entraram com 4,2% do capital obtido e em 1998, com 59,3% (até novembro)⁸⁵.

O governo FHC também promoveu o “enxugamento” da máquina administrativa, posto que reduzir o tamanho do Estado tornara-se uma obsessão, e se dedicou à reformulação da previdência. Neste tocante, o governo se aproveitou do sentimento de indignação da maior parte da população frente às distorções existentes entre o regime de aposentadoria dos servidores e o

⁸⁴ Fernando Collor e Itamar Franco privatizaram principalmente o parque siderúrgico e petroquímico. Sob o governo FHC foram leiloados bancos, ferrovias, operações portuárias, companhias telefônicas e de energia elétrica. O governo FHC obteve 88,7% do faturamento resultante das privatizações realizadas na década de 90. Cf. 89% do dinheiro da venda das estatais veio com FHC. *Folha de S. Paulo*, 19 dez. 2002.

⁸⁵ Gonçalves (1999b) considera que esse montante é ainda maior, posto que as dificuldades da economia brasileira – agravadas em 1998-9 – tendem a fazer com que os grupos brasileiros vendam sua participação acionária para seus sócios ou para demais compradores estrangeiros (Gonçalves, 1999b: 144-5).

regime dos trabalhadores do setor privado para impor uma reforma a todo o sistema de aposentadoria.

Justificada pelo aumento da expectativa de vida dos indivíduos e pela tese segundo a qual o regime de aposentadoria pública registra déficits crônicos, as diversas propostas objetivando reformar a previdência brasileira seguiam, em sua maior parte, a mesma receita dos projetos de reforma efetuados em outros países: tratava-se de aumentar o tempo de contribuição dos trabalhadores e reduzir o valor dos benefícios pagos pelo Estado, abrindo caminho para a previdência privada⁸⁶.

Enquanto membros da burocracia estatal apresentam projeções e estatísticas para convencer a opinião pública da necessidade “imperiosa” de aumentar a permanência dos assalariados na ativa, em função da queda na proporcionalidade entre contribuintes e beneficiários, a burguesia acena aos trabalhadores com a possibilidade de se tornarem “acionistas” ou de vincular o benefício futuro à poupança privada. Frente à constatação de que os Estados deverão disponibilizar um número crescente de recursos para financiar a aposentadoria pública, uns e outros propõem a redefinição da forma de financiamento do sistema, eliminando ou restringindo as contribuições patronais e baseando o sistema apenas ou prioritariamente nas contribuições individuais dos trabalhadores. Desse modo, os regimes de repartição são substituídos ou complementados por regimes de capitalização individual, onde os fundos de pensão, encarregados de gerir as aposentadorias dos que a eles aderem, adquirem um espaço cada vez maior.

Outra modalidade de aposentadoria por capitalização está relacionada à poupança salarial: esta pode ser constituída mediante aplicações voluntárias dos trabalhadores, retidas na fonte pelo empregador e acumuladas numa caixa de previdência, ou da compra de ações na empresa em que trabalham. Essa forma de aposentadoria associa o assalariado aos resultados das empresas. Assim, da mesma forma que na opção dos fundos de pensão, o assalariado assume o

⁸⁶ “Na América Latina, entre 1981 e 1998, Chile, Peru, Colômbia, Argentina, Uruguai, México, El Salvador, Bolívia e Venezuela seguiram as recomendações do Banco Mundial”. “As aposentadorias passam a se basear em contribuições definidas e os benefícios dependem da acumulação dos recursos, sem prévia garantia dos valores a receber” (Dieese, 2001b: 248).

risco por sua aposentadoria futura, na medida em que nada garante a rentabilidade das aplicações realizadas. Além disso, os regimes definidos por iniciativa do empregador são seletivos (é ele quem decide os beneficiários) e incertos (podem acabar a qualquer momento); o montante da renda é determinado pelo capital acumulado e seu rendimento.

Em estudo encomendado pela Fiesp, economistas da Fipe/USP defendem a substituição do sistema de repartição pelo sistema de capitalização, acenando aos trabalhadores com a possibilidade de se tornarem “acionistas” das empresas em que trabalham ou de investir em fundos de pensão⁸⁷. Essas modalidades de aposentadoria complementar são apresentadas como forma de incentivar a poupança, o investimento e, conseqüentemente, a taxa de crescimento econômico⁸⁸.

A instituição de fundos de pensão e da poupança salarial é vantajosa ao patronato sob vários aspectos: oferece-lhes novas fontes de acumulação de capital (enquanto administrador dos fundos), possibilita-lhe reduzir ou suprimir as cotizações direcionadas às aposentadorias e, além disso, permite às empresas substituir aumentos reais de salários por esses mecanismos de poupança (voluntária ou obrigatória). Esse sistema, de contribuição fixa mas de benefício incerto, transfere ao assalariado a responsabilidade (e o risco) sobre sua manutenção depois do fim de sua vida ativa. Desse modo, o sistema de aposentadoria se abre ao mercado, submetendo-se à lógica financeira e à perspectiva individualizante (Magniadas, 1999; Lordon, 2000).

Para os trabalhadores, embora tendam a ver com interesse a conversão dos salários em fonte de acumulação financeira, esse processo acarreta vários problemas. Em primeiro lugar, as empresas obedecem cada vez mais a uma lógica financeira e menos a uma lógica produtiva, o que não apenas reduz a criação de empregos como aumenta o número de desempregados, pois os fundos de pensão pressionam as empresas em que investem a melhorar seu desempenho econômico. Desse modo, os participantes dos fundos se tornam cúmplices dos processos de reestruturação promovidos em outras empresas pois, para que o valor da ação aumente, é preciso

⁸⁷ Trata-se do trabalho coordenado por Hélio Zylberstajn e Ivo Torres: *Quanto custa para o país a não realização das reformas tributária, da previdência e administrativa*.

⁸⁸ No entanto, estudos realizados na Europa constataam que cada vez que a taxa de poupança aumentou, o crescimento se reduziu. Ver: Conseil Scientifique de l'Attac (1999).

que as empresas apresentem bons resultados, o que termina por jogar os trabalhadores uns contra os outros. Os fundos de pensão, por deterem títulos da dívida pública, também pressionam os governos a desregulamentar ainda mais os mercados e a manter uma taxa de juros atraente. Em segundo lugar, se as aplicações financeiras são menos tributadas que os salários, os trabalhadores se sujeitam à má gestão do fundo, às perdas provocadas pela inflação e à falência das empresas. Em terceiro lugar, esse tipo de medida concorre com a aposentadoria pública por repartição e repercute sobre o montante de gastos sociais, uma vez que os recursos canalizados para a aposentadoria complementar deixam de ser aplicados em benefícios sociais e serviços públicos (Husson, 2000). Finalmente, esse modelo baseia-se na capacidade de acumulação (e na escolha) individual, constituindo-se sobre a desigualdade de renda. Essa mudança quebra a solidariedade intergeracional e fragmenta os trabalhadores em categorias distintas: acionistas e não acionistas, poupadores e não poupadores, restringindo as possibilidades de defenderem interesses comuns (Lordon, 2000).

Pois bem. Logo em março de 1995, o governo FHC enviou ao Congresso uma proposta de emenda constitucional para reformar a previdência inspirada nesses princípios⁸⁹. O projeto propunha a substituição do tempo de serviço por tempo de contribuição; o estabelecimento da idade mínima de 60 anos para a obtenção de aposentadoria; a supressão das diferentes condições de acesso à aposentadoria para homens e mulheres, trabalhadores urbanos e rurais; a eliminação das aposentadorias especiais, salvo em condições insalubres; a proibição do acúmulo de aposentadorias; a expansão da previdência complementar; a extinção da aposentadoria especial de professores; o impedimento de que as novas vantagens concedidas aos funcionários públicos fossem estendidas aos servidores inativos; limitava a contribuição das empresas estatais a seus fundos de pensão; e desvinculava a renda mensal vitalícia paga a idosos e inválidos do salário mínimo (Melo, 1997: 327-8).

A PEC desencadeou uma onda de protestos, levando o governo a rever a sua estratégia, recuando em sua postura intransigente e afirmando que a proposta precisava ser “discutida com a sociedade” (Melo, 1997: 329). Em consequência, a oposição desmembrou a emenda em 4 partes e o governo adiou o envio do projeto ao plenário. A proposta recebeu 83 emendas em 10 dias e

⁸⁹ Trata-se da PEC 21, transformada ao longo do período de tramitação no Congresso em PEC 33-A/95.

ouviu 34 pessoas, sobretudo especialistas em seguridade social, representantes de organizações sindicais e do Judiciário. Os sindicalistas ligados à CUT e à Força Sindical se mobilizaram em torno da realização de uma greve geral e apresentaram uma proposta de reforma alternativa ao governo. No final de 1995, o presidente propôs um acordo com as centrais sindicais, negociando pontos da reforma à revelia da Comissão Especial da Previdência Social da Câmara dos Deputados, que a apreciava.

A reação negativa frente à reforma da previdência levou o governo a promover diversas alterações no texto referente à reforma administrativa (PEC 173/95) antes de apresentá-lo formalmente ao Congresso (Melo, 2002: 154-5). Os objetivos primordiais dessa reforma eram retirar a estabilidade dos funcionários públicos e extinguir o regime jurídico único (RJU)⁹⁰. As negociações restringiram-se, contudo, ao âmbito parlamentar e não produziram modificações substanciais no texto, apenas minimizaram os custos que algumas medidas poderiam trazer aos parlamentares.

A reforma administrativa concebida pelo ministro da Administração e Reforma do Estado do governo FHC, Luiz Carlos Bresser Pereira, anunciava como objetivo estabelecer o controle social sobre a administração pública e tornar seus resultados mais eficientes a partir da adoção de princípios gerenciais. Para promover o “enxugamento” do Estado, o ministro dividiu o aparelho do Estado conforme quatro diferentes funções: o núcleo estratégico do Estado (responsável pelo planejamento e formulação das políticas públicas no âmbito do Legislativo, Executivo, Judiciário), as atividades exclusivas do Estado (regulamentação, segurança, fiscalização, cobrança de impostos, seguridade social básica), os serviços “não exclusivos” do Estado (saúde, educação e cultura) e a produção de bens e serviços para o mercado (empresas estatais). Enquanto os dois primeiros continuariam a ser atividades públicas, sob propriedade estatal, os dois últimos poderiam ser delegados à “sociedade civil”: as empresas estatais seriam privatizadas e os serviços “não exclusivos” seriam transferidos para o setor público não-estatal ou terceiro setor, de modo a resolver a crise fiscal do Estado. Os serviços “não exclusivos” seriam

⁹⁰ Antes de 1988 havia 3 regimes de contratação dos servidores públicos: o estatutário, a CLT e o precário (temporário). A Constituição impôs a uniformização dos regimes, estabelecendo condições diferenciadas para o trabalho no serviço público (Lei 8.112/90). Essa uniformização foi eliminada em 1998, com a aprovação da reforma administrativa.

executados por organizações sociais, entidades privadas sem fins lucrativos que, através de contratos de gestão celebrados com o poder Executivo, poderiam receber financiamento público, dispor dos bens e dos funcionários da entidade extinta e cobrar pelos serviços oferecidos. Os funcionários cedidos às organizações sociais passariam a ser contratados conforme a CLT e os serviços por eles prestados seriam supervisionados pelo Estado, do mesmo modo que as empresas privatizadas seriam fiscalizadas por agências reguladoras⁹¹. Os funcionários que permaneceriam no setor público seriam avaliados periodicamente, conforme seu desempenho, estando sujeitos à demissão.

Devido à eficácia do discurso antifuncionalismo, os servidores ficaram isolados na defesa de seus direitos, o que dificultou a resistência à reforma administrativa. Já a reforma tributária parecia ser unânime entre os mais diferentes segmentos sociais. Tanto é que a proposta de reforma elaborada pela Fiesp foi encaminhada ao governo com o aval das centrais sindicais (tanto a CUT – que reivindicava apenas a introdução do imposto sobre a riqueza no projeto original –, quanto a Força Sindical e CGT-Confederação) e do PNBE (Melo, 2002: 89). Essa experiência configura uma aliança entre o capital produtivo (que tinha interesse em reduzir a carga tributária sobre a produção) e o operariado produtivo (que via naquele projeto uma alternativa para preservar empregos industriais).

Tomando por base um estudo de autoria da Fipe/USP, realizado em 1993, a Fiesp propunha, de um lado, a desoneração da produção, do investimento e das exportações e, de outro, a redução do número de impostos existentes e a eliminação da cobrança de impostos em cascata⁹². Embora essa proposta propusesse a extinção da Cofins, do Pis/Pasep, da Contribuição sobre Lucro Líquido e do FGTS a pretexto de estimular o emprego, as centrais sindicais sequer discutiram o impacto dessa medida sobre o financiamento da seguridade social.

⁹¹ Cano (2000) destaca, porém, a dificuldade do Estado controlar os interesses dos novos monopólios privados, demonstrando a falácia de duas teses: a de que a privatização assegura uma melhora na qualidade dos serviços públicos, bem como a de que as novas formas de supervisão criadas pelo Estado possibilitam um maior controle social sobre os serviços prestados à população.

⁹² Ver: Fiesp (s/d); Zockun, Maria Helena. As reformas Fipe/Fiesp. *Notícias*, n° 128. São Paulo, out. 1995: 4. A proposta então discutida incorporou sugestões dos deputados Mussa Demes, Márcio Fôrtes, Antônio Kandir, Luiz Roberto Ponte, Marcos Cintra e do ministro Pedro Parente, dando origem à publicação: *Reforma Tributária: pela produção e pelo emprego*. São Paulo: Fiesp/Ciesp, 1999.

Apesar do apoio dado pelas centrais à proposta da burguesia industrial paulista, a reforma tributária divide as diferentes classes e frações de classe dominantes, que divergem quanto ao seu conteúdo: trata-se de taxar a produção ou o consumo? O patrimônio, a folha salarial, a receita das empresas ou as transações financeiras? Além disso, quais são os setores isentos? Exportadores, importadores, agricultura? As controvérsias entre burguesia comercial e industrial não impediam a existência de uma convergência em torno de algumas demandas, tais como a simplificação do sistema tributário⁹³, a redução de impostos sobre o capital e a propriedade, e a extinção das contribuições sociais. Porém, se os setores produtivos querem reduzir a tributação sobre a produção e os varejistas sobre o consumo, cumpre notar que a burguesia financeira – fração hegemônica no novo bloco no poder – teria menos interesse em reduzir a tributação, uma vez que seu ganho está diretamente relacionado com a capacidade de arrecadação do Estado. Conforme indicamos, a política macroeconômica adotada pelo governo ampliou seu endividamento e comprometeu parcelas crescentes do orçamento público com o pagamento de juros e encargos da dívida. Se a reforma tributária vier a reduzir a receita do Estado, sua capacidade de pagamento – e, conseqüentemente, os ganhos do capital financeiro – fica ameaçada .

As divergências entre as diferentes frações da burguesia repercutiram na cena política, gerando uma ausência de consenso em relação ao conteúdo da reforma tributária no âmbito do próprio governo. Deve-se destacar, aqui, as disputas entre o Ministério do Planejamento, autor da proposta, o Ministério da Fazenda e a Secretaria da Receita Federal; entre a União e os governos estaduais e municipais, bem como entre os próprios governos estaduais, como fica claro no episódio da guerra fiscal. Assim, o governo deixou de lado o projeto de uma reforma abrangente, optando por criar novas fontes de recursos para fazer frente ao aumento do déficit público e da taxa de juros: a FEF e a CPMF (Dain; Soares, 1998: 51)⁹⁴.

⁹³ Eufemismo para se referir à adoção de um sistema tributário regressivo.

⁹⁴ Criado pela EC 01/94, o Fundo Social de Emergência (FSE) teve sua denominação alterada em 1996 para Fundo de Estabilização Fiscal – FEF e, em 2000, para Desvinculação de Recursos da União – DRU. Essa medida permite, até dezembro de 2006, a desvinculação de 20% da receita dos gastos da União estabelecidos pela Constituição de 1988, desobrigando o Estado de se comprometer com determinadas políticas, principalmente na área social. Ao possibilitar o corte de despesas previstas no orçamento, o FEF acarreta a transferência de receitas de Estados e municípios para a União e redireciona os recursos “desvinculados” para o pagamento de juros e encargos da dívida. A adoção, pela Lei 9.311/96, da CPMF (batizada em 1993 como IPMF), destina-se ao mesmo objetivo: supostamente destinada a financiar a saúde e gastos sociais, a CPMF é atualmente utilizada para reduzir o déficit público.

Além da aprovação do FEF e da CPMF, o governo aprovou a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), que estabelece limites para despesas com pessoal e normas para a gestão das finanças públicas⁹⁵ e instituiu, via medida provisória, mudanças na legislação do imposto de renda. Essas mudanças aumentaram significativamente a carga tributária bruta, que passou de 29,74% do PIB em 1995 para 35,86% do PIB em 2002, segundo a Receita Federal. Esse dado permite compreender a ausência de uma proposta efetiva de reforma: o governo não queria perder receita.

Além das divergências entre as classes dominantes, as resistências das classes dominadas às reformas também não podem ser desprezadas. A reforma administrativa e as privatizações desencadearam a oposição de parte do movimento sindical (sobretudo dos sindicatos de funcionários públicos ligados à CUT). A reforma da previdência, por sua vez, também sofreu críticas por parte da esquerda cutista, que se opôs à participação da CUT no processo de negociação proposto pelo governo.

Diante das dificuldades enfrentadas, FHC decidiu adotar uma estratégia de aprovação paulatina das reformas, elegendo prioridades. Isso explica a lentidão com que a reforma tributária tramitava no Congresso, bem como a opção do governo por atacar questões de natureza infraconstitucional.

A morosidade com que as reformas tramitavam no Congresso levou a Fiesp a organizar o *Fórum das Reformas: a nação tem pressa*, no mês de junho de 1997. A discussão feita no fórum foi subsidiada pelo estudo coordenado por Hélio Zylberstajn e Ivo Torres, já citado. A conclusão de *Quanto custa para o país a não realização das reformas tributária, da previdência e administrativa* é que, sem essas três reformas, o país deixa de ter um crescimento anual do PIB de 3,7%. Juntas, as reformas poderiam aumentar a taxa de poupança e de investimento no país,

⁹⁵ Oriunda da Lei Complementar n° 82/95, de iniciativa da deputada Rita Camata (PMDB/ES), a Lei Complementar n° 101/00 condiciona as despesas a sua previsão no orçamento anual e à disponibilidade de crédito. O aumento de despesa deve ser compensado por aumento de receita. Não é possível, por exemplo, criar ou reajustar benefícios do funcionalismo sem a indicação da fonte de custeio. A lei limita as despesas com pessoal a 50% da receita líquida corrente, no caso da União e a 60%, para Estados e Municípios. A adequação a esse limite pode ser alcançada tanto pela extinção de cargos e funções quanto pela redução da remuneração de servidores e pela redução temporária da jornada de trabalho, com adequação dos vencimentos à nova carga horária. A lei estabelece, ainda, punições aos infratores.

reduzir a taxa de desemprego e o déficit comercial, para não falar da pobreza, mediante uma melhor distribuição de renda. O estudo critica as reformas enviadas ao Congresso Nacional, consideradas “remendos”, o que leva o então presidente da Fiesp, Carlos Eduardo Moreira Ferreira, a exigir “reformas para valer”⁹⁶.

O empenho pela aprovação das reformas constitucionais ainda em 1997 se justificava pelo calendário eleitoral: 1998 era um ano de eleições e as reformas ficariam paralisadas no Congresso, só sendo retomadas no ano seguinte. A mobilização da Fiesp em prol da aprovação das reformas deu origem a um “fórum permanente das reformas”, que buscava envolver não só os congressistas, mas também as lideranças dos trabalhadores. Para um dos autores do estudo, Hélio Zylberstajn, era preciso convencer os sindicalistas “de que as reformas são uma poderosa política de emprego”⁹⁷. Zylberstajn comemorava os resultados positivos obtidos pelo trabalho de propaganda das idéias sustentadas pela Fipe e pela Fiesp junto aos sindicalistas: muitos deles passaram a aceitar “a idéia de que a Previdência precisa ter uma parte privada e capitalizada e já estão reivindicando para os sindicatos o direito de organizar fundos de aposentadoria”⁹⁸.

A despeito da pressão patronal e da divisão sindical, as reformas administrativa e previdenciária só seriam aprovadas em 1998 e, embora os objetivos fundamentais do governo tenham sido alcançados, não o foram integralmente. A reforma administrativa estabeleceu o fim da equiparação salarial entre ativos e inativos, o fim do regime jurídico único e a eliminação da isonomia entre os três poderes; consagrou a implantação de mecanismos de avaliação de desempenho dos servidores e aumentou o período de experiência, mas não extinguiu completamente a estabilidade do funcionalismo público (assegurada após 3 anos de serviço, mas com possibilidade de perda de cargo, em decorrência de avaliação periódica de desempenho)⁹⁹.

⁹⁶ REFORMAS: o Brasil tem pressa. *Revista da Indústria*, n° 48. São Paulo, jun. 1997: 7.

⁹⁷ MOBILIZAÇÃO geral pelas reformas. *Revista da Indústria*, n° 49. São Paulo, jul. 1997: 34.

⁹⁸ *Idem, ibidem* – grifos nossos.

⁹⁹ A reforma administrativa (EC n° 19/1998) continuou a ser realizada pela via infraconstitucional: a Lei 9.801/99 permite a exoneração de servidores estáveis por excesso de gasto e a Lei 9.962/2000 instituiu uma nova modalidade de contratação: o contrato de emprego no serviço público, através do qual permite-se a coexistência de dois regimes de

A reforma da previdência, por sua vez, substituiu a contagem do tempo de serviço pelo tempo de contribuição para o cálculo da aposentadoria; promoveu a substituição do número de salários mínimos por um teto nominal que, na prática, reduz o valor dos benefícios, abrindo espaço para a previdência privada; determinou o fim da aposentadoria proporcional e o fim das aposentadorias especiais, salvo para professores do ensino básico e trabalhadores expostos a condições de insalubridade; introduziu critérios de elegibilidade mais rígidos para a aposentadoria dos servidores públicos, introduzindo uma idade mínima para a concessão do benefício. No entanto, não conseguiu impor a idade mínima como regra permanente para o regime geral da previdência, não aprovou a taxação dos servidores públicos inativos, nem conseguiu acabar com a aposentadoria integral do funcionalismo¹⁰⁰.

5. Neoliberalismo e classes dominadas

Já demos algumas indicações de que o advento do neoliberalismo afeta intensamente as condições de trabalho, bem como a ação sindical. Em primeiro lugar, a liberalização e a desregulamentação comercial expõem os produtos nacionais à concorrência estrangeira, provocando a redução de postos de trabalho em decorrência do aumento das importações¹⁰¹. Em segundo lugar, a defesa do Estado mínimo e a política de privatização reduzem expressivamente o número de assalariados, mediante o corte de gastos e investimentos públicos e a reestruturação das empresas privatizadas. Em terceiro lugar, as reformas “orientadas para o mercado” estimulam

contratação diferenciados (o estatutário, regido pelo RJU, e o celetista). O trabalhador contratado segundo as normas da CLT não tem direito à estabilidade, nem à aposentadoria integral. Já o servidor estável pode, segundo as alterações legais, ser demitido por excesso de gasto ou por insuficiência de desempenho.

¹⁰⁰ Novamente, o governo buscou introduzir as medidas não contempladas pela EC n° 20/1998 por via infraconstitucional: a taxação dos inativos foi estabelecida pela Lei n° 9.783/99 (contestada pelo STF) e o fator previdenciário foi implementado pela Lei n° 9.876/99. Essa medida altera a forma de cálculo da aposentadoria, contabilizando o tempo e o valor da contribuição e a expectativa de vida do trabalhador para determinar o valor do benefício, reduzindo-o para quem se aposenta pelo tempo mínimo de contribuição. Desse modo, o governo visa a estimular o trabalhador a permanecer mais tempo em atividade, compensando a derrota da idade mínima.

¹⁰¹ Em 1990, a indústria da transformação respondia por 15,2% da população ocupada; em 1993, passa a representar 12,8%. Entre 1993 e 1995, as importações de bens de consumo passam de US\$ 3.210 milhões para US\$ 10.927 milhões. Esse número se mantém relativamente estável em 1998 (US\$ 10.657 milhões), ao passo que a população ocupada na indústria de transformação se reduz para 11,8% do total. Enquanto isso, o emprego no setor de serviços passa de 17,9% para 19,3% da população ocupada, entre 1990 e 1999. Cf. Dieese, 2001a: 74-5.

o combate aos direitos sociais e trabalhistas, impondo perdas significativas aos trabalhadores do setor privado e, especialmente, ao funcionalismo público¹⁰². Finalmente, a apologia dos mercados e as críticas à intervenção estatal questionam a amplitude e os “excessos” da lei, bem como o papel dos sindicatos, considerados um entrave à liberdade de contratação e utilização da força de trabalho.

O impacto da política neoliberal sobre os trabalhadores é ainda mais negativo porque sua introdução vem associada a processos de reestruturação produtiva que afetam o setor privado: assim como o Estado é “reformado”, as empresas também se reestruturam internamente, investindo em novas tecnologias e em mudanças organizacionais para eliminar os tempos mortos da produção, procurando, assim, reduzir a dependência do capital frente ao trabalho vivo. As inovações tecnológicas e organizacionais buscam o aumento da produtividade¹⁰³ e um maior controle sobre a força de trabalho. As estratégias do capital para combater a tendência de queda na taxa de lucro são familiares e recorrentes, ainda que revestidas de cara (e nome) novos: demissão (“enxugamento”, “racionalização”, *downsizing*), ataques aos sindicatos, corte nos salários... Sob a embalagem inovadora da “polivalência”, da “multifuncionalidade”, do trabalho em equipe, da gestão “participativa”, intensifica-se a exploração da força de trabalho¹⁰⁴ e dissimula-se o aumento da instabilidade no trabalho. As novas formas de gestão são disseminadas e justificadas pelo “imperativo” da competitividade, pela “internacionalização dos mercados”, sendo efetivamente introduzidas ou tomadas como referência até mesmo em setores não afetados pela concorrência internacional.

¹⁰² A população ocupada na administração pública passa de 5%, em 1990, para 4,6%, em 1999. Note-se que esse dado exclui os bancos e as empresas estatais nos setores de siderurgia, petroquímica, eletricidade e telecomunicações, privatizadas ao longo da década. Cf. Dieese, 2001a: 74-5.

¹⁰³ Mattoso (1998), entretanto, observa que a produtividade industrial cresce a um ritmo menos intenso nos anos 80/90, se comparada aos anos 60. Nesse período, a taxa média da produtividade industrial de sete países desenvolvidos passa de 5% ao ano para cerca de 3% ao ano (Mattoso, 1998: 66). Sennett (1999) argumenta na mesma direção, sustentando que a reengenharia não aumenta a produtividade das empresas, mas sim a lucratividade dos acionistas.

¹⁰⁴ Para Gollac e Volkoff (1996), o progresso técnico provoca a intensificação do trabalho, pois a informatização é acompanhada pelo aumento dos constrangimentos psicológicos e da pressão temporal (já que os prazos se tornam mais reduzidos). Para Linhart e Linhart (1998), as novas formas de gestão conhecidas como toyotismo ou produção enxuta responsabilizam os trabalhadores por seu próprio trabalho de modo a obter sua adesão aos objetivos da empresa e aceder aos conhecimentos acumulados pelos coletivos de trabalho, desorganizando as identidades de classe e reduzindo a expressão de conflitos.

Paralelamente à “modernização” tecnológica e organizacional, as empresas investem intensamente no combate aos “custos” do trabalho. Assim como as mudanças acima referidas, a redução dos custos do trabalho é apresentada como uma exigência lógica e natural do processo de “globalização”. Por meio de uma lógica perversa, a reestruturação produtiva é uma forma das empresas elevarem a cotação de suas ações em bolsa.

Esse conjunto de mudanças tem como resultado a deterioração das condições de trabalho, que pode ser percebida através de alguns indicadores. Conforme a Pesquisa de Emprego e Desemprego (Dieese/Seade) para a região metropolitana de São Paulo, o desemprego se reduz em 1% de 1994, ano da implantação do Real, para 1995, passando de 14,2% para 13,2%, mas volta a aumentar nos anos seguintes. Em 1996 alcança 15,1% e, em 1997, afeta 16% da população economicamente ativa. A taxa de desemprego atinge seu patamar mais elevado no final da década, totalizando 18,2% em 1998 e 19,3% em 1999.

O trabalho informal também cresce expressivamente nesse período, passando de 36,3% do total de ocupados em 1990, para 48,8% em 1999¹⁰⁵. No entanto, o comportamento das diversas categorias de trabalhadores pertencentes ao setor informal é diferenciado: enquanto algumas crescem – como os assalariados sem carteira assinada, cujo número aumenta em 15,6% ao longo da década, e os empregados domésticos, que crescem 10,7% – outras se reduzem – como os autônomos, empregados e donos de negócio familiar, assalariados em empresas com até 5 empregados¹⁰⁶ e trabalhadores familiares (Dieese, 2001a).

Em decorrência da desindexação salarial promovida pelo Plano Real, os sindicatos passam a enfrentar dificuldades até mesmo para recuperar as perdas inflacionárias. O aumento do desemprego no final da década provocou mudanças no conteúdo da negociação coletiva, deslocando as demandas salariais da pauta de reivindicações e substituindo-as por questões

¹⁰⁵ Esse dado é bastante próximo ao divulgado pela Pesquisa Mensal de Emprego do IBGE. Em dezembro de 1989, os assalariados com carteira assinada representavam 59,5% do total de ocupados, percentual que se reduz para 44,7% em junho de 1999. No mesmo período, o percentual de assalariados sem carteira assinada somados aos trabalhadores por conta própria aumenta de 36,1% para 50,4%.

¹⁰⁶ Que registram a maior redução dentre todas as categorias: 31,2% entre 1990 e 1999, o que pode sinalizar o fechamento de pequenas empresas no período.

ligadas ao emprego¹⁰⁷. Os aumentos reais de salário, por sua vez, tornam-se uma conquista cada vez mais rara. Segundo o Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas do Dieese,

em 1995, a totalidade das negociações praticadas alcançou ou superou o INPC-IBGE; em 1996, essa proporção caiu para 60% e, em 1997, para 55%. Já em 1998, muito provavelmente em decorrência da pequena elevação dos preços durante o ano (2,49% segundo o INPC-IBGE), 65% das categorias profissionais chegaram a esse resultado¹⁰⁸.

Em 1999, esse número voltou a cair, perfazendo cerca de 50% das negociações. Entre janeiro e junho de 2000, o índice aumentou para 68%¹⁰⁹.

A deterioração das condições de trabalho resultante da adoção do neoliberalismo promoveu o aumento de políticas compensatórias e emergenciais ao longo dos dois mandatos de Fernando Henrique Cardoso, mas esse aumento não teve como contrapartida um crescimento do gasto social. Isso se deve a vários motivos: em primeiro lugar, ao aumento dos gastos financeiros, em decorrência da elevação da dívida interna e externa; em segundo lugar, à mudança na composição do gasto social: passa-se da universalização dos serviços e direitos à focalização da política social; em terceiro lugar, à mercantilização da proteção social (nas áreas de educação – principalmente no ensino superior –, saúde e previdência privada); finalmente, ao contingenciamento de despesas¹¹⁰. Vários dos novos programas criados pelo governo federal foram parcialmente executados, não investindo o total de recursos previstos originariamente pelo orçamento: o bolsa-escola, por exemplo, aplicou apenas 29,1% dos recursos previstos em 2001.

¹⁰⁷ Ver: Siqueira Neto; Oliveira (1999), Carvalho Neto (2001). Esses estudos também registram mudanças na forma das negociações coletivas e da condução das greves, indicando um aumento de negociações e greves por empresa.

¹⁰⁸ Dieese, “O pior ano para as negociações salariais”. *Boletim Dieese* n° 217, jan-fev 2000.

¹⁰⁹ Dieese, “Negociações salariais melhoram em 2000”. *Boletim Dieese* n° 220, set-out 2000. Em 2001, 64% das negociações coletivas fixaram reajustes iguais ou superiores à inflação e, em 2002, 54,7% das categorias alcançaram esse resultado (Rolli, Claudia. Inflação bate salários em 45% dos acordos. *Folha de S. Paulo*, 20 mar. 2003).

¹¹⁰ O contingenciamento de despesas constitui uma estratégia que visa a obtenção de superávit primário. As metas de superávit foram estabelecidas (e sucessivamente revistas) nos acordos que o governo firmou com o FMI, em 1998, 2001 e 2002, servindo como garantia aos credores internacionais. Os recursos economizados visam promover um “ajuste fiscal” e são redirecionados para o pagamento da dívida interna e externa.

Ainda que tenha oscilado bastante quando comparado ano a ano, no final do governo FHC o percentual do gasto social em relação ao orçamento liquidado total é praticamente o mesmo verificado em seu início: em 1995, representava 25% do orçamento e em 2001, correspondia a 24,8% do total (Lesbaupin; Mineiro, 2002: 39). Porém, observam-se variações significativas no percentual de recursos destinados às diferentes áreas: entre 1995 e 2001, os gastos com saúde e saneamento básico caem de 4,8% para 3,9%, de educação e cultura de 3% para 2%, de habitação e urbanismo aumentam ligeiramente, de 0,03% para 0,14% e os de assistência e previdência de 17,15% para 18,7% (Lesbaupin; Mineiro, 2002: 39). No entanto, é preciso considerar que o reduzido crescimento registrado nessas duas áreas é insuficiente para acompanhar o aumento da população e do desemprego observado nesse mesmo período.

Se a política social contemplada pelo programa neoliberal não permite aos trabalhadores enfrentar um contexto econômico adverso, a ação coletiva dos trabalhadores também sofre impactos negativos, dificultando a mobilização social e a adoção de práticas de resistência. Os sindicatos representam os trabalhadores do setor formal, cujo número vem se reduzindo. A multiplicação de contratos precários amplia os desníveis entre os trabalhadores empregados, em termos de benefícios e remuneração. O desemprego e as novas estratégias de gestão da força de trabalho afastam os trabalhadores das organizações sindicais. O crescimento do setor de serviços – tradicionalmente mais refratário à sindicalização – e a redução do setor industrial – berço do sindicalismo – vêm se somar às dificuldades anteriores.

Esse conjunto de problemas sobrepõe-se a algumas das políticas implementadas nos anos 90, como a participação nos lucros e resultados (PLR), modificando a forma de ação e negociação coletiva. Verifica-se uma redução nas mobilizações de massa (envolvendo uma categoria ou conjunto de categorias) e a intensificação de iniciativas de ação coletiva fragmentada (abrangendo setores de uma categoria ou mesmo uma única empresa).

Embora proporcione um aumento temporário da renda do trabalhador, a PLR produz efeitos nefastos sobre os direitos trabalhistas, que são flexibilizados, pois sobre a PLR não incide qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, como o FGTS e a contribuição ao INSS. Do mesmo modo, seu valor não é contabilizado no cálculo das férias e do 13º salário, conferindo

uma grande vantagem para os empregadores (Krein; Oliveira, 1999: 3)¹¹¹. Do mesmo modo, a PLR afeta negativamente a ação sindical, pois dificulta a realização de ações ampliadas, uma vez que a aferição dos lucros e resultados é feita por empresa, muito embora os valores concedidos pelas empresas de um mesmo setor sejam semelhantes (Galvão, 1999). Note-se, a esse respeito, que em sua redação inicial, a medida provisória 794/94 não previa a participação dos sindicatos na negociação da PLR, o que só foi introduzido depois que confederações ligadas à CUT (CNM, CNQ e Contag) entraram com pedido de Ação Direta de Inconstitucionalidade junto ao STF¹¹². A partir de 1999, as reedições da MP passaram a contar com a possibilidade da PLR ser negociada por uma comissão de trabalhadores da empresa ou pelo sindicato¹¹³.

A PLR constitui uma forma de remuneração variável, sobre a qual os sindicatos têm pouco controle – na medida em que não dispõem de acesso às informações das empresas e que não se encontram, na maioria das vezes, organizados no local de trabalho. Ademais, por ser condicionada a metas de produção, acaba por estimular o aumento da produtividade, tornando-se um elemento de integração do trabalhador à empresa. Assim, ainda que apresentada como uma conquista, a PLR constitui mais um “bônus” para compensar a ausência de aumento salarial e permitir ao trabalhador que salde suas dívidas do que o exercício de um direito efetivo. Esse bônus torna-se providencial num momento em que o governo estabelece a desindexação salarial, subordinando a negociação coletiva aos objetivos do Plano Real (Krein; Oliveira, 1999: 2).

Além da forma da negociação coletiva, que se torna mais descentralizada, seu conteúdo também se modifica. Com a PLR e a desindexação salarial, o reajuste salarial deixa de ocupar uma posição central nas convenções coletivas. Em seu lugar, aumenta o número de cláusulas relativas a metas de produção e remuneração variável; prevenção e acompanhamento de vítimas de acidentes de trabalho; flexibilização da jornada e garantias aos trabalhadores demitidos (Dieese, 2001b: 202-6). A mudança no conteúdo das cláusulas negociadas nas convenções

¹¹¹ Não é à toa que essa medida foi saudada pelo patronato: ela possibilita que a parte variável do salário sobreponha-se à parte fixa, “caminhando assim para uma saudável flexibilidade de remuneração”. *Notícias*, n° 92. São Paulo, jan. 1995: 21.

¹¹² Pode-se consultar a MP 794/94 no quadro 2, apêndice 2.

¹¹³ Depois de ser reeditada mensalmente durante quase 6 anos, a PLR converteu-se na Lei 10.101/2000 (ver quadro 7, apêndice 3).

coletivas reflete-se nas motivações das greves: enquanto em 1993, 62% das greves eram ocasionadas por questões relativas à remuneração, esse número se reduz para 37% em 1999. Em contrapartida, a porcentagem de greves provocadas pelo não cumprimento de direitos passa de 24% para 51% nesse mesmo período; as greves pela manutenção do nível de emprego passam de 12% para 28%; e a PLR, inexistente em 1993, consta em 9% das pautas de reivindicação das greves realizadas em 1999 (Dieese, 2001b: 209).

A mudança no conteúdo e na forma das negociações coletivas também repercute no perfil das greves deflagradas na década de 90. O Banco de Dados Sindicais do Dieese registra 557 greves em 1992, cada uma delas envolvendo 4.600 trabalhadores, em média. Em 1996, o número de greves aumenta para 1.258, ao passo que o número de grevistas cai para 2.222, o que mostra o aumento de greves por empresa. Em 1997, o número de greves e de grevistas se reduz a praticamente à metade do verificado no ano anterior: 630 e 1284, respectivamente. Essa redução pode estar relacionada ao aumento da taxa de desemprego naquele ano, que atinge 15,7% da PEA. Em 1999, o número de greves se reduz para 508, mas o número de grevistas se mantém praticamente inalterado (2.598, em média), não recuperando o patamar registrado no início da década (Dieese, 2001b: 207).

Além do aumento do desemprego, um outro dado deve ser considerado na análise dos indicadores de greve. O funcionalismo público, geralmente responsável por grandes paralisações (pois uma única categoria envolve um grande contingente de trabalhadores) foi escolhido como variável de ajuste econômico pela política neoliberal, sendo alvo das reformas administrativa e previdenciária. O governo FHC manteve os salários do funcionalismo congelados ao longo de 7 anos e atacou duramente suas mobilizações sindicais, a exemplo da greve dos petroleiros realizada em maio de 1995.

Segundo Rizek (1998), a escolha dos petroleiros como alvo do ataque governamental deve-se à unicidade e organicidade de sua representação sindical (dada pela presença de um só empregador), assim como a sua trajetória de lutas, constituindo uma escolha perfeita para que o governo aplicasse uma punição exemplar, que servisse de alerta para as demais categorias de trabalhadores. Para isso, o TST decretou a greve abusiva, a Justiça impôs multas aos sindicatos, bloqueou suas contas e penhorou seus bens, o Exército invadiu as refinarias e os trabalhadores

voltaram ao trabalho sem qualquer conquista (Martins; Jácome Rodrigues, 2000; Rizek, 1998). Com isso,

Buscava-se deslegitimar e criminalizar a greve, já que o movimento era atribuído à defesa de interesses rigorosamente privados, batizados de corporativos (ou neocorporativos), que se contrapunham à igualmente suposta defesa do 'bem comum', a ser salvaguardado pelo Estado, em todas as suas instâncias. Como o 'bem comum' era, então, sinônimo de estabilização monetária, configurada no Plano Real, conseqüentemente, os petroleiros acabaram por se identificados como 'traidores do Plano Real' (Rizek, 1998: 98).

A intransigência do governo, associada às reformas políticas e às dificuldades econômicas, levou ao refluxo do movimento grevista no setor público, que só se recuperaria no final da década.

O aumento do desemprego, da precarização e da informalidade constituem, por si só, motivos mais do que suficientes para dificultar a ação sindical. Porém, o impacto do neoliberalismo não se dá apenas no plano político e econômico, mas também no plano ideológico. É certo que a crise do pensamento de esquerda, após a derrocada do leste europeu, em muito contribuiu para a perda de um referencial teórico crítico, vale dizer, anticapitalista.

Com efeito, a ideologia neoliberal afeta negativamente o movimento social em geral e o movimento sindical em particular, afastando os trabalhadores de seus sindicatos, favorecendo as parcerias entre capital e trabalho, distanciando os sindicatos de uma perspectiva de classe. A repercussão do neoliberalismo junto aos trabalhadores e suas organizações sindicais é, todavia, diferenciada. Se a CUT e a CGT demonstraram uma maior resistência, denunciando a política de privatizações, a abertura comercial, o desmantelamento de serviços públicos e o combate a direitos, o mesmo não ocorre com a Força Sindical.

As considerações acima apenas denotam algumas das dificuldades enfrentadas pelas lideranças sindicais, que passam a discutir num terreno cada vez mais impregnado pela ideologia neoliberal e acabam, por isso mesmo, tornando-se menos refratários a ela. A assimilação de conceitos cujo conteúdo atribui um caráter fatalista e inexorável às mudanças econômicas em curso desarma a consciência crítica, minando as resistências dos trabalhadores e seus representantes frente à política neoliberal. Os processos de *downsinzing*, "reengenharia",

“reconversão industrial”, são justificados em nome da produtividade, da qualidade, da competitividade internacional, argumentos reproduzidos pelo discurso sindical, mesmo que seu resultado seja o aumento do desemprego.

Vejamos brevemente como as centrais sindicais reorientam suas estratégias diante do advento do neoliberalismo¹¹⁴.

5.1 O pragmatismo da Força Sindical

Mais nova entre as centrais analisadas por este trabalho, a Força Sindical (doravante FS) foi fundada em 1991 com o objetivo de se apresentar ao governo e ao patronato como uma interlocutora legítima e confiável (Rodrigues; Cardoso, 1993), em nítido contraste com o sindicalismo de contestação até então associado à CUT¹¹⁵. Diferentemente desta, a FS constituiu-se como representante da corrente conhecida como “sindicalismo de resultados”, gestada em meados dos anos 80 por Luiz Antonio de Medeiros e Antônio Rogério Magri, então lideranças da CGT-Confederação. Esta modalidade de sindicalismo caracteriza-se por defender um sindicalismo no qual o confronto é o último recurso, a conciliação com os governos e com o patronato, e uma atuação pragmática, voltada para a defesa dos interesses econômicos imediatos dos trabalhadores, aproximando-se do sindicalismo de negócios norte-americano. Destaca-se por adotar um discurso antiideológico, apolítico e apartidário: Medeiros e Magri declarariam repetidas vezes à imprensa, bem como nas assembleias de seus sindicatos, que política “não dá camisa prá ninguém” (Gianotti, 2002: 48). Ao invés de mobilizar, organizar e politizar suas bases, preparando-as para o enfrentamento com o patronato, esses dirigentes entendem que o

¹¹⁴ Neste capítulo, não faremos menção à CGT porque a central não sofreu mudanças significativas em sua prática sindical, ao contrário da CUT, nem constitui uma novidade no cenário sindical, como a FS. A mudança mais importante verificada no interior da CGT ocorreu em sua composição, devido à saída dos comunistas no final dos anos 80 e de parcela do sindicalismo de resultados no início da década de 90, com a criação da FS.

¹¹⁵ Segundo Melquíades Araújo, Presidente da Federação dos Trabalhadores na Indústria de Alimentação, eleito vice-presidente da Força Sindical: “Não queremos uma central que apenas proteste, mas uma central que participe das decisões, que sente na mesa de negociação em igualdade de condições com os empresários e com os representantes do governo. E que discuta, nesta mesa de negociação, a sua proposta, o seu projeto” (Força Sindical, 1991: 7). A revista que divulga seu Congresso de fundação tece críticas, ainda que sem nomear os adversários, ao “radicalismo e o partidarismo inconsequente” da CUT e à submissão da CGT (Força Sindical, 1991: 37).

papel dos sindicatos é “vender melhor sua mercadoria, a força de trabalho” (Gianotti, 2002: 50). Sua atuação, nada “apolítica”, acaba por despolitizar os trabalhadores e integrá-los à visão empresarial. Não por acaso, em uma das máximas em defesa do patronato e do capitalismo, Medeiros vaticina: “É preciso ter capitalismo forte, patrões com lucros, para poder negociar para ganhar mais e talvez depois trabalhar menos” (*O Estado de São Paulo*, 13 ago. 1987, *apud* Gianotti, 2002: 52).

A FS era favorável ao pacto social, “uma visão que elimina as classes sociais e estabelece uma parceria, como se fosse um jogo entre iguais” (Gianotti, 2002: 103), e à economia de mercado, tendo sustentado, desde o início, o projeto neoliberal encampado por Collor que, aliás, teve um papel fundamental em sua criação. Mas as idéias neoliberais já estavam circulando entre sindicatos ligados a Medeiros antes mesmo da eleição de Collor e da criação da FS (Gianotti, 2002). A flexibilização das relações de trabalho, por exemplo, uma das grandes bandeiras da FS nos anos 90, já vinha sendo defendida desde meados dos anos 80, como indica a atuação das lideranças do sindicalismo de resultados na Constituinte¹¹⁶.

Gianotti (2002) considera que a FS serviu de instrumento para a burguesia neutralizar a resistência dos trabalhadores ao projeto neoliberal, de modo a torná-lo hegemônico. Suas lideranças contribuíram para disseminar o discurso antiestatista entre os trabalhadores, obtendo, em troca, o apoio do governo e de empresários para fundar a nova central¹¹⁷.

¹¹⁶ Medeiros e Magri sustentaram várias medidas contrárias aos interesses dos trabalhadores, recusando-se a apoiar a estabilidade no emprego e a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais (Gianotti, 2002).

¹¹⁷ O empresário Luiz Estevão, amigo pessoal do presidente Collor, intermediou acordos entre os sindicalistas envolvidos na criação da Força Sindical – dentre os quais se encontrava Magri, que se tornaria ministro do Trabalho no governo Collor – e empresários dispostos a contribuir financeiramente para sua constituição. Cada empresa (dentre as quais Souza Cruz, Alcoa, Rhodia, White Martins, Brasinca, Cataguases, Iochpe, Ticket e o grupo OK, de Luiz Estevão) contribuiu para os cofres da central em média com US\$ 300 mil (ver: Jr., Policarpo. A farsa sindical. *Veja*, 10 out. 2001, pp. 116-7 e Patury, Felipe. Os sindicalistas das arábias. *Veja*, 17 out. 2001, pp. 130-1). A Força Sindical também recebeu recursos do governo do estado de São Paulo, através de um convênio firmado na gestão de Orestes Quêrcia. O dinheiro foi arrecadado em nome do Instituto Brasileiro de Estudos Sociais (Ibes), entidade presidida por Luiz Antônio de Medeiros e criada para essa finalidade. Medeiros vem sendo acusado, desde 1995, de ter desviado US\$ 2 milhões do Ibes para uma conta bancária em Nova York (ver: Madueño, Denise. Medeiros vê governo por trás de acusações. *Folha de S. Paulo*, 12 out. 2001; Christofoletti, Lilian. US\$ 200 mil foram para contas de ex-assessores. *Folha de S. Paulo*, 12 out. 2001). As estreitas relações entre a Força Sindical e o patronato continuariam para além de sua criação. Os eventos organizados pela central – como as comemorações do 1º de maio – são marcados por sorteios de carros e apartamentos, patrocinados por empresas.

Segundo Trópia (2002), a central – fortemente implantada no setor privado, mas sem grande penetração no setor público – explorou a insatisfação dos trabalhadores de sua base com os serviços públicos de má qualidade e com a desigualdade de direitos existente entre trabalhadores público (apresentados como privilegiados, “marajás”) e privado. Além de apresentar o Estado como ineficiente e corrupto, as lideranças da central passaram a alardear as virtudes da privatização, colaborando ativamente na venda de empresas públicas e incentivando a criação da figura do trabalhador-investidor.

Por outro lado, a FS alia o discurso neoliberal a um ativismo moderado no plano reivindicativo, que rende frutos imediatos, legitimando-se perante a base. As greves, rápidas e predominantemente por empresa, são uma forma de pressionar as empresas na negociação salarial a fim de vender a força de trabalho pelo melhor preço. A prestação de serviços em substituição ao Estado também constitui uma forma de mostrar “resultados” junto à base, aumentando o poder de sedução de seu discurso (Trópia, 2002).

O apoio da FS ao neoliberalismo pode ser conferido no livro lançado em 1993, *Um projeto para o Brasil: a proposta da Força Sindical*. Coordenado por Antônio Kandir e elaborado por uma equipe de especialistas teoricamente próximos do neoliberalismo¹¹⁸, o livro notabilizou-se por apresentar uma série de reformas que em muito se aproximam às defendidas pelo patronato, a exemplo da reforma do Estado, na qual se incluem as reformas tributária e da previdência social¹¹⁹.

A quebra dos monopólios estatais e a privatização eram justificadas como forma de reduzir preços e de aumentar o emprego. A central buscou conquistar o apoio dos trabalhadores ao processo de privatização mediante a criação de clubes de investimento, para que os

¹¹⁸ Que contou com a participação de economistas como Amaury Bier, José Márcio Camargo e Lúcia Helena Salgado entre outros.

¹¹⁹ A despeito do apoio às reformas, a “carta de princípios” aprovada no 1º Congresso da central defendia as empresas públicas “estratégicas” (mas já admitia a privatização de setores que causassem prejuízo ao “povo” e servissem de “cabide de emprego”) e a Previdência Social “para todos os segmentos da sociedade, com níveis dignos de benefício” (Força Sindical, 1991: 40). No entanto, apenas dois anos depois a central já defendia a “revisão do contingente do funcionalismo”, a revisão dos monopólios estatais e a transferência de funções do setor público (tanto na área produtiva quanto na prestação de serviços) para o privado, como forma de resolver a crise fiscal do Estado e aumentar a “eficiência da máquina estatal” (Força Sindical, 1993: 52-3).

empregados das estatais a serem privatizadas pudessem adquirir ações das empresas em que trabalhavam. Disseminava, assim, a idéia de que a privatização proporcionaria um ganho aos trabalhadores transmutados em acionistas. O discurso, acompanhado da coação aos trabalhadores reticentes, foi altamente eficaz: 98% dos funcionários aderiram ao clube da Usiminas antes da privatização da empresa, em 1991 (Trópia, 2002: 172). A FS também atuou em prol da privatização da Acesita, em 1992, da CSN, em 1993, e chegou até mesmo a organizar uma greve de protesto contra o adiamento do leilão da Mafersa, em 1995. Além disso, propôs ao governo FHC a “utilização do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) na compra das ações das empresas privatizáveis, procurando assim popularizar a concepção do trabalhador-investidor entre os brasileiros” (Trópia, 2002: 176).

A adesão da central ao projeto neoliberal não é, contudo, irrestrita. Como mostra Trópia (2002), o apoio à abertura comercial é crítico: a central defende uma abertura controlada, na medida em que a abertura desregrada promovida por Collor afetou sua base de sustentação, em especial os metalúrgicos do setor de autopeças, bastante atingidos pelo desemprego.

A central apoiou a reforma administrativa e era grande entusiasta da reforma da previdência, desde que ela tivesse como alvo o setor público. A FS só reagiu quando o governo propôs alterações na aposentadoria do trabalhador privado, substituindo o tempo de serviço por tempo de contribuição. Nesse momento, deixou seu governismo de lado e saiu em defesa de sua base, juntando-se à CUT nas ameaças de greve geral contra a reforma.

5.2 CUT: a gestação do sindicalismo propositivo

A CUT não escapou ilesa à hegemonia neoliberal. Isso, porém, não significa dizer que a central aderiu ao neoliberalismo, a exemplo da Força Sindical. A trajetória da CUT ao longo dos anos 90 evidencia uma oscilação entre, de um lado, a assimilação de *elementos* do discurso neoliberal, que se revelam na elaboração de uma perspectiva *propositiva* e, de outro, a contraposição à política neoliberal, que se traduz nas práticas de resistência organizadas pelos sindicatos a ela filiados.

A ambigüidade da CUT expressa o contraste entre posições distintas, que a levam a adotar um discurso geralmente mais ofensivo que sua prática. O caráter ofensivo do discurso cutista se revela especialmente em análises críticas ao neoliberalismo e na adoção de palavras de ordem antineoliberal. Mas a despeito da manutenção de um discurso combativo e de algumas ações de resistência, a prática sindical cutista foi se metamorfoseando, assumindo um viés cada vez mais propositivo. O sindicalismo propositivo caracteriza-se por priorizar a ação institucional, em detrimento do trabalho de organização e mobilização das bases, e por negociar de maneira “realista”, sem se confrontar com os elementos das propostas apresentadas pelo governo e pelo patronato. As críticas que lhes são dirigidas são pontuais e não requerem a mudança da política dominante, nem a reversão das formas de gestão da força de trabalho. Assim, ao invés de uma luta coerente e sistemática, verificam-se oscilações na ação sindical cutista ao longo dos governos neoliberais.

Ao apontar uma mudança na prática sindical cutista, não pretendemos considerar o sindicalismo propositivo e o sindicalismo combativo a partir de uma perspectiva estática, muito menos considerar o sindicalismo propositivo como um projeto pronto e acabado, sem levar em conta as inflexões, os deslocamentos, que perpassam cada uma dessas formas de ação sindical. Dito de outro modo: não estamos descartando o aspecto dinâmico, ou minimizando a importância dos fatores externos e dos embates internos para a compreensão das razões dessa mudança¹²⁰. Longe de apresentar um percurso linear, este é um processo marcado por ambigüidades e contradições. Isto porque as opções táticas vão se fazendo no decorrer da luta de classes e do conflito entre diferentes projetos políticos (e sindicais), sendo necessário considerar a conjuntura em que essas opções foram feitas. Não se trata, portanto, de fazer uma análise voluntarista (isto é, de atribuir tudo à vontade – ou à “traição” – das direções) nem de empreender uma análise objetivista (vale dizer, de atribuir tudo à conjuntura, especialmente à reestruturação produtiva). É certo que, como mostra Jácome Rodrigues (1997, 1999), as transformações ocorridas no “mundo

¹²⁰ Nesse sentido, é preciso analisar a central a partir das diferentes tendências que abriga, considerando as disputas políticas daí resultantes pois, como alerta Jácome Rodrigues (1997), a CUT possui várias práticas e vários discursos. Contudo, a complexidade e a riqueza da vida interna da CUT só poderiam ser apreendidas através de uma pesquisa de campo detalhada, que contemplasse os discursos e as práticas de sindicatos filiados a distintas correntes e os contrapusesse, de modo sistemático, a seus resultados, tarefa que não será empreendida aqui. Neste trabalho, tomaremos o discurso e a prática promovida pela direção majoritária da central, confrontando-a com *algumas* das críticas formuladas pelas correntes adversárias.

do trabalho” (reestruturação produtiva, desemprego) geram competição entre os trabalhadores, produzindo a fragmentação de interesses e dificultando a ação coletiva. Entretanto, parece-nos que a mudança operada no interior da CUT não pode ser entendida apenas a partir desse fator.

Dentre os fatores que contribuíram para a alteração verificada na prática sindical cutista na virada dos anos 90, a derrota de Lula para Collor nas eleições de 1989 foi um dos que certamente mais repercutiram no interior da central. Não se tratava apenas da derrota de um candidato oriundo do meio operário, ex-líder sindical e um dos fundadores da maior central sindical brasileira, mas da vitória do projeto neoliberal, sustentado por setores sociais conservadores e com um conteúdo social fortemente regressivo (Jácome Rodrigues, 1997). A esses elementos, poderíamos também acrescentar a concorrência criada pela emergência da Força Sindical (Comin, 1995: 120-1).

Mas nem só fatores externos concorreram para essa mudança: no plano interno, as alterações promovidas no estatuto da central pelo 3º Concut (1989) – momento em que houve uma disputa acirrada entre defensores e opositores ao sindicalismo propositivo – possibilitaram o fortalecimento da tendência Articulação Sindical. As alterações estatutárias efetuadas pelo 3º Concut modificaram a forma de escolha de delegados aos congressos da CUT, vinculando sua participação à proporção de trabalhadores filiados aos sindicatos de base (Gianotti; Neto, 1991: 50-4).

Essas mudanças afetaram a composição dos congressos subseqüentes, acentuando o peso das direções em detrimento das bases e oposições sindicais, e tiveram um profundo impacto no interior da CUT. A burocratização e a institucionalização da central permitiram a redução das práticas de confronto com o governo e com o patronato, aumentando a disposição – combatida pelas oposições sindicais e pela “esquerda socialista”¹²¹, mas defendida por lideranças ligadas à

¹²¹ Então composta pelas correntes CUT pela Base, Corrente Sindical Classista (CSC, ligada ao PCdoB) e Convergência Socialista (tendência do PT que mais tarde viria a ser o núcleo do PSTU). A CUT pela Base era formada pela Democracia Socialista (tendência do PT de origem trotskista), Movimento de Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo, militantes do interior de São Paulo ligados à Igreja (Fórum do Interior), dentre outros grupos. Em meados dos anos 90, a CUT pela Base se dissolveu e algumas de suas correntes deram origem a uma nova tendência: a Alternativa Sindical Socialista (ASS).

Articulação Sindical, especialmente no setor metalúrgico – em negociar¹²². Assim, o 4º Concut (1991) ocorreria em meio a profundas divergências entre as tendências sindicais provocadas, de um lado, pelo novo estatuto e, de outro, pela participação da central – à revelia das correntes de esquerda e das próprias deliberações do 3º Congresso – no “entendimento nacional” conclamado pelo governo Collor em setembro de 1990.

Embora parte da CUT fosse contrária à aceitação do chamado de Collor, a Executiva Nacional, sob o comando da Articulação Sindical, decidiu que a central deveria participar das reuniões propostas a fim de ocupar novos espaços políticos, legitimando-se como interlocutora confiável tanto para os governos quanto para o patronato¹²³. Apesar das disputas internas que opõem a Articulação Sindical às correntes de esquerda, as mudanças estatutárias asseguraram a maioria à Articulação no 4º Concut, facilitando a adoção de uma postura propositiva. Porém, para que essa mudança se concretizasse, foi fundamental a ascensão de novas lideranças sindicais dispostas a negociar com os governos e com o patronato saídas emergenciais para os problemas econômicos que atingiam determinados setores industriais. Uma das mais importantes lideranças a desempenhar esse papel foi, sem dúvida, o presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, Vicente Paulo da Silva (Vicentino). Mas Vicentino não seria o único a empreender essa mudança de rota: Jair Meneguelli, então presidente da CUT, já havia declarado que era “preciso deixar de dizer apenas não e começar a também dizer sim, apresentando propostas alternativas” (*Informacut* nº 162, *apud* Gianotti; Neto, 1991: 95).

¹²² Para os críticos do sindicalismo propositivo ligados à CSC, este, sob o comando da Articulação, aproxima a CUT da social-democracia européia. Ver: Borges (1991); Barroso (1994); Lemos (1994; 2000). No meio acadêmico, as semelhanças entre a Articulação e a social-democracia foram apontadas por Rodrigues, para quem essa tendência caracteriza por buscar “a obtenção de vantagens econômicas e de reformas sociais e políticas no interior de uma economia de mercado” (Rodrigues, 1990b: 24-5).

¹²³ Esse exemplo mostra a força da Articulação na Executiva e na Direção Nacional, que lhe permite menosprezar algumas das resoluções das plenárias e congressos. Essa força advém do critério de proporcionalidade simples que comanda as eleições da Executiva nos congressos da central: conforme os estatutos da CUT (art. 58, item VI) “a chapa mais votada poderá escolher e preencher, de uma só vez, todos os cargos a que tem direito na executiva da direção, na ordem da suplência, assim como no conselho fiscal. A segunda mais votada poderá, igualmente, escolher e preencher os cargos disponíveis e assim sucessivamente” (disponível em <http://www.cut.org.br/fl0107.htm>). Desse modo, a Articulação detém os postos-chave da Executiva Nacional, instância em que é mais fácil passar suas teses do que nos congressos, onde a disputa é mais acirrada.

Malgrado o fracasso do “entendimento nacional” de Collor, em razão da recusa da CUT em assinar o acordo proposto, e apesar de uma das resoluções do 4º Concut negar o pacto social, a partir de então a central busca se apresentar como negociadora de uma nova ordem, que alia desenvolvimento capitalista à distribuição de renda (Gianotti; Neto, 1991: 95).

A nova posição assumida pela corrente majoritária seria reforçada com a criação da Força Sindical. A disputa de espaços com a Força Sindical estimulou a via da negociação e enfraqueceu a prática da resistência, possibilitando a participação da central em arranjos tripartites. Essa nova estratégia alimentou o debate em torno da implantação do contrato coletivo de trabalho – que será objeto de discussão do capítulo seguinte – e resultou na assinatura do primeiro acordo da câmara setorial da indústria automobilística que, ao lado do contrato coletivo de trabalho, tornar-se-ia um ícone do sindicalismo propositivo.

A adesão dos metalúrgicos à câmara setorial foi fruto de uma decisão unilateral do sindicato presidido por Vicentinho, tomada à revelia das deliberações do 4º Concut. A despeito das controvérsias iniciais, após a assinatura do primeiro acordo do setor automotivo, em março de 1992, esse tipo de prática passou a ser defendido por sindicatos de diversas categorias profissionais, que viram nesse instrumento uma possibilidade de intervir na definição das políticas públicas e, assim, superar a crise – de produção e de emprego – que afetava diferentes segmentos industriais¹²⁴.

As câmaras setoriais foram aos poucos sendo assimiladas por muitos de seus oponentes no interior da central, convertendo-se numa espécie de “coringa” que permite tanto à central encontrar um novo papel, participando ao lado de representantes do Estado e do patronato na definição de políticas públicas, quanto ao patronato resolver seus problemas mais urgentes.

A CUT, através de seus sindicatos, federações e confederações, teve uma participação ativa na maior parte das 23 câmaras setoriais instaladas entre 1992 e 1995. O entusiasmo com

¹²⁴ O acordo reduziu, por 90 dias, o preço dos veículos leves em 22%, mediante o corte nas alíquotas do IPI e ICMS e nas margens de lucro das montadoras, dos fornecedores de autopeças e das concessionárias; estabeleceu correção mensal dos salários e estabilidade no emprego pelo mesmo período para toda a base metalúrgica cutista do estado de São Paulo. Essa última medida abrangeu até mesmo setores não relacionados à cadeia automotiva. Para uma análise dos termos do acordo ver: Arbix (1995). Para uma discussão crítica da câmara automotiva, cf. Galvão (1996).

esse mecanismo levou a central a celebrar, em fevereiro de 1993, um segundo acordo no setor automotivo, válido por dois anos. Esse acordo estabelecia redução de impostos e de margens de lucro, aumento da produção, criação de empregos, reajuste mensal de salários e aumento real, entre outras medidas. Mas, desta vez, as medidas referentes aos trabalhadores abrangiam apenas os metalúrgicos da cadeia automotiva¹²⁵.

A câmara setorial da indústria automobilística veio consolidar o novo modelo de ação sindical priorizado pela direção majoritária da CUT nos anos 90. Esse novo modelo se caracteriza pela substituição da prática confrontadora por uma prática mais propositiva, e pelo predomínio de acordos descentralizados sobre os acordos de categoria, em oposição à negociação predominantemente unificada que havia sido a marca do “novo sindicalismo” desde o seu surgimento no final dos anos 70. Se, por um lado, as negociações descentralizadas não definem, por si só, o sindicalismo propositivo, posto que preexistem à sua constituição, por outro lado, o sindicalismo propositivo colabora para o aumento da descentralização pois, na ânsia de negociar, os sindicatos promovem negociações setorializadas, como as câmaras setoriais, ou por empresa, como as negociações do banco de horas, que se multiplicaram a partir de 1995¹²⁶. Assim, ao contrário dos anos 80, quando procurava unificar diversos setores da classe trabalhadora em torno de propostas amplas, a CUT, nos anos 90, aceita participar da formulação da política de Estado e da gestão das empresas de forma fragmentada, restringindo essa participação a alguns setores e categorias profissionais. Desse modo, a busca de saídas para os problemas econômicos, ao invés de englobar amplos contingentes de trabalhadores, segrega-os conforme os problemas específicos enfrentados pelo setor do qual fazem parte: os funcionários públicos não são atingidos pela concorrência internacional, mas pela reforma administrativa; os trabalhadores do setor privado são afetados de maneiras distintas pela abertura comercial e pela reestruturação produtiva, e assim por diante.

¹²⁵ No caso do ABC, os metalúrgicos se dividiram em 4 câmaras setoriais distintas. Além do setor automotivo, constituíram-se câmaras no setor de bens de capital, de eletrodomésticos e de tratores, máquinas e implementos agrícolas (Galvão, 1996).

¹²⁶ O banco de horas foi concebido para adequar a produção às flutuações do mercado: em momentos de aquecimento nas vendas, os empregados trabalham além da jornada legal, mas sem receber hora extra; em momentos de retração do mercado, trabalham menos do que a jornada legal, sem desconto em seus salários. O tempo trabalhado a mais ou a menos é creditado/debitado numa conta individual e compensado ao longo de um ano.

Essa multiplicidade de aspectos da política neoliberal e seu impacto diversificado sobre os diferentes setores das classes trabalhadoras aumentam a tendência à eclosão de manifestações corporativas (corporativismo entendido aqui como egoísmo de fração). As câmaras setoriais, por exemplo, exprimem um aspecto corporativo na medida em que os trabalhadores envolvidos nesse tipo de arranjo se voltam para seus interesses específicos, deixando de lado ou até mesmo se contrapondo à defesa de interesses mais amplos da categoria, em particular, e da classe, em geral. É nesse sentido que, para nós, a câmara setorial produz poucos resultados econômicos positivos e provoca muitos efeitos negativos para a ação coletiva, ao fragmentar as lutas sindicais e impulsionar a descentralização da negociação coletiva (Galvão, 1996; 1998).

A câmara setorial foi gradativamente esvaziada a partir da posse de Fernando Henrique Cardoso no ministério da Fazenda, quando o governo passou a priorizar a estabilização macroeconômica em detrimento da política industrial, sendo definitivamente enterrada com a vitória de Cardoso nas eleições presidenciais de 1994. Para manter a prática do sindicalismo de participação, restou à CUT intervir em outros espaços institucionais tripartites, que vinham se proliferando desde a Constituição de 1988. A central passou a integrar o Conselho Nacional da Saúde, o Conselho Nacional do Trabalho, o Conselho Nacional da Previdência Social, o Conselho Deliberativo do FAT (Codefat), o Conselho Curador do FGTS e o Conselho de Administração do BNDES¹²⁷.

A disposição em negociar com governo e patronato se revela também na atuação da CUT frente às reformas neoliberais. Como vimos, a central apoiou, ao lado da Fiesp e da Força

¹²⁷ Esses conselhos – que podem ser meramente consultivos ou também deliberativos – são considerados por parte da bibliografia como elemento de “democratização das decisões do aparelho de Estado e de realização crescente de cidadania” (Pochmann et al. 1998: 10). Essa é também a posição da Articulação Sindical, para quem a ocupação de espaços institucionais pelos sindicatos levaria à adoção de políticas públicas relacionadas aos interesses dos trabalhadores e, conseqüentemente, à democratização do Estado. Porém, parte da esquerda cutista considera que a participação em fóruns institucionais tripartites coloca em risco a autonomia da central, criando uma nova forma de tutela do Estado sobre os sindicatos. Para essas correntes, os conselhos favorecem uma perspectiva de conciliação de classe, enfraquecendo o sindicalismo combativo e distanciando-o de sua base. O governo FHC modificou as regras de funcionamento dos Conselhos para minimizar a pressão dos setores sociais organizados. A prática governamental de tomar medidas sem consultar e nem ao menos informar os membros do Conselho Nacional do Trabalho levou à saída da CUT desse organismo. O mesmo motivo levou ao afastamento de juristas de outros conselhos tripartites (Martins; Jácome Rodrigues, 2000: 164-5). Esses dados desmistificam o caráter supostamente democrático dos conselhos e questionam sua capacidade de formular políticas públicas, evidenciando os limites de seu funcionamento.

Sindical, a proposta de reforma tributária elaborada pela Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe/USP), em 1993. Quanto à reforma da previdência, a CUT resistia ao projeto do governo, pois era favorável à manutenção da aposentadoria por tempo de serviço¹²⁸. Todavia, Vicentinho, presidente da CUT entre 1994 e 2000, acabou aceitando a substituição do tempo de serviço por tempo de contribuição e a modificação dos critérios para que os funcionários públicos tivessem direito à aposentadoria integral, o que despertou a oposição das correntes de esquerda e a crítica dos servidores (CUT, 1997a).

A entrada da CUT na negociação proposta pelo governo teve efeitos nefastos para a maior central do país, tornando pública a crise existente em seu interior. Para fazer frente às críticas recebidas, Vicentinho convocou a direção nacional da central para discutir o acordo firmado com o governo e acabou recuando antes mesmo que o acordo fosse votado pela Câmara dos Deputados (Boito Jr., 1999: 147).

Apesar da derrota do projeto na Câmara, os líderes do governo realizaram as manobras regimentais necessárias para salvá-lo (Figueiredo; Limongi, 2001: 208-9). Diante disso, a CUT e a Força Sindical decidiram convocar uma greve geral para o mês de julho, greve essa que contou com uma pequena adesão da base. Para as correntes de esquerda da central, “o envolvimento da CUT com as negociações teria influído negativamente na mobilização dos trabalhadores no primeiro semestre, prejudicando a preparação da Greve Geral” (Rede Estadual de Formação da CUT, 2001).

A reforma da previdência afetou tanto os trabalhadores do setor privado, prejudicados com a introdução do tempo de contribuição e com o fim da aposentadoria proporcional, quanto os funcionários públicos, penalizados com o fim das aposentadorias especiais e com a introdução da idade mínima para a solicitação do benefício. Ainda assim, a central não logrou mobilizá-los na defesa de seus direitos. Jard da Silva observa a coexistência de duas posturas diferenciadas entre os dirigentes da central a esse respeito: enquanto os dirigentes sindicais do setor público assumiram uma posição defensiva, lideranças do setor privado, como o próprio presidente da CUT, “dispuseram-se a negociar os rumos da reforma com o governo” (Jard da Silva, 2001: 138).

¹²⁸ A CUT defendia um regime geral para todos, com teto de 20 salários mínimos para o valor do benefício, e a

Embora tenha decidido intervir no debate relativo às reformas “estruturais” do Estado, a CUT negou-se a negociar a reforma administrativa. Esse posicionamento diferenciado deve-se, provavelmente, ao fato de que a maioria dos sindicatos de funcionários públicos é dirigida por críticos da Articulação Sindical¹²⁹. Jard da Silva observa que

o fato de a CUT não apresentar propostas para a reforma administrativa e quebra do monopólio estatal é apresentado, normalmente, como um indicador da influência do setor público nas decisões políticas da central, haja vista que predominou entre os sindicatos do setor público a recusa às negociações e apresentação de propostas alternativas para a reforma do Estado (Jard da Silva, 2001: 137).

Mas o autor sustenta que a não participação nessa reforma está relacionada mais às dificuldades enfrentadas pela central “para mobilizar categorias econômicas e profissionais que não eram afetadas diretamente por políticas específicas da reforma do Estado” (Jard da Silva, 2001: 137) do que ao peso quantitativo dos trabalhadores do setor público na CUT.

À exceção da reforma administrativa, a CUT aceitou negociar todos os demais pontos da pauta reformista do governo FHC para se legitimar diante de seus interlocutores, mostrando-se competente e “madura”, pois a recusa em negociar poderia ser explorada pelo governo, pela Força Sindical e pela mídia, que a interpretariam como um sinal do “radicalismo” incontestado da CUT e de sua postura “antidemocrática”. Ora, a questão não é negociar ou não, mas sim negociar o quê, como e em que contexto. Em todo o processo de negociação da reforma da previdência, a CUT não se preocupou em propor alternativas que revelassem uma posição própria. Pelo contrário, ao investir prioritariamente na via da negociação numa conjuntura adversa, o sindicalismo cutista acabou incorporando elementos do discurso neoliberal. Na defensiva, ao invés de formular contra-propostas capazes de evidenciar o conflito de interesses que opõe o

existência de um regime complementar público e privado (Silva et al., 2000).

¹²⁹ Jácome Rodrigues (1999) indica que enquanto a Articulação possui uma forte presença no setor privado, a esquerda da CUT é mais expressiva no setor público. Para Eduardo Alves, assessor da Condsef (Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal, filiada à CUT), a direção majoritária da CUT queria negociar a reforma administrativa e só não o fez por conta da ação da Condsef e da Cnesf (Coordenação Nacional de Entidades de Servidores Públicos Federais, formada por 10 entidades sindicais, dentre as quais a Condsef, sendo que 02 delas não são filiadas à CUT). Essas entidades se manifestaram contrariamente à negociação da reforma administrativa proposta pelo governo, por considerar que tal fato prejudicaria a luta em curso entre os servidores federais. Este testemunho evidencia o peso das disputas político-ideológicas no interior da central.

capital e seus representantes aos trabalhadores, a CUT flexibiliza suas demandas, a fim de torná-las compatíveis ao ideário (e ao vocabulário) empresarial.

Esse vem a ser, justamente, o limite da estratégia propositiva: para que sejam aceitas na mesa de negociação, é necessário que as propostas formuladas sejam consideradas “realistas”, adequadas à ideologia dominante, de modo a interessar tanto ao patronato quanto ao governo. Caso contrário, não há negociação possível. Assim, a “competência” do negociador é avaliada conforme a “viabilidade” da proposta apresentada¹³⁰. Nesse processo, o sindicalismo cutista passa a fazer concessões crescentes ao capital, integrando-se à lógica do mercado e assumindo valores capitalistas reativados pelo neoliberalismo, como lucratividade, produtividade, qualidade e eficiência¹³¹. Tal prática pressupõe a idéia de que é possível conciliar os diferentes interesses de classe. Não se trata mais de organizar, mobilizar e defender os interesses de classe dos trabalhadores, mas de melhorar (ou preservar) as condições de mercado (a “competitividade”!) de um determinado setor econômico. Desse modo, o sindicalismo cutista age como um “parceiro” (ainda que seu papel seja o de coadjuvante) na gestão do capital (Boito Jr., 1999: 169).

É nesse sentido que, para nós, assim como para outros autores (por exemplo, Antunes, 1997; Graciolli, 1999) verifica-se uma mudança na prática sindical da CUT nos anos 90. Graciolli (1999), por exemplo, nota que, durante o processo de privatização da CSN, as lideranças do Sindicato dos Metalúrgicos de Volta Redonda ligadas à Articulação Sindical aprovaram a participação dos trabalhadores num clube de investimentos, legitimando o processo

¹³⁰ Alguns autores defendem uma hipótese distinta. Para Veras, a participação é uma forma de resistência que se exerce tanto no contexto das negociações diretas com as empresas quanto com a esfera pública. Isto porque os problemas com que o sindicalismo se depara “exigem uma solução *pública*” (Veras, 2000: 10). Assim, o risco de se deixar impregnar pelo discurso dominante só existe quando o sindicato restringe a negociação ao interior das empresas. Essa consideração lhe permite considerar a negociação uma prática de resistência porque, se por um lado, o sindicato admite alguns elementos do discurso empresarial, por outro lado, ao propor alternativas que vão além do universo da empresa, busca se diferenciar dele. Essa ampliação da negociação permitiria ao sindicalismo estabelecer uma nova relação com o “espaço público” e modificar sua matriz discursiva, escapando às armadilhas patronais. A visão do autor tende, a nosso ver, a um otimismo exagerado. Ademais, o espaço público também está atravessado por interesses privados.

¹³¹ Os efeitos do neoliberalismo sobre a prática da CUT provocam a “... despolitização da luta sindical e a diluição ideológica de seu projeto, que se expressariam no deslocamento da ênfase da transformação social para um projeto de desenvolvimento alternativo; da luta pelo fim da exploração para a promoção da cidadania; da preponderância da negociação e da participação institucional sobre a mobilização e a atuação autônoma do movimento sindical” (França, 2001: 64).

de privatização da estatal. A participação num clube de investimentos evidencia a idéia – cara ao sindicalismo propositivo – de que, diante do “inevitável”, o sindicato lutaria para que seus representados pudessem se beneficiar minimamente desse processo, prática que acabou aproximando os sindicalistas cutistas de seus adversários ligados à Força Sindical.

Além de representar uma mudança na prática sindical cutista, o desenvolvimento de uma ação propositiva setorializada tem um efeito negativo, pois distancia os trabalhadores de uma noção de classe, reavivando uma perspectiva corporativista. Os sindicatos justificam tais práticas em nome da “necessidade” de se defender o emprego e os salários da categoria (ou do setor e até mesmo da empresa) que representam. A “parceria” entre trabalhadores e patronato de um mesmo setor contra seus concorrentes no mercado nacional e internacional leva os primeiros a defender interesses capitalistas como redução da carga tributária, isenção de impostos e crédito subsidiado. Essas medidas, porém, não garantem o nível de emprego, a não ser por períodos muito curtos. Em contrapartida, elas comprometem a arrecadação do Estado e levam a uma maior deterioração dos serviços públicos, justificando o combate aos servidores e a redução dos direitos sociais. Acabam, portanto, jogando os trabalhadores uns contra os outros.

Capítulo 4. A reforma trabalhista na primeira metade dos anos 1990

No capítulo anterior vimos que o neoliberalismo proporciona às classes dominantes um instrumental para se apoderar do discurso das classes dominadas, atribuindo-lhe novos conteúdos. As classes dominantes aproveitam-se de uma revolta popular difusa contra a má qualidade dos serviços públicos e o caráter restrito dos direitos sociais e trabalhistas para reduzir esses direitos e transferir parte daqueles serviços ao mercado. A reforma trabalhista emerge nesse contexto como uma demanda “nova” e “imprescindível” para adequar as condições de trabalho à conjuntura política e econômica que se desenha entre o final da década de 80 e o início da década de 90. Mas a reforma trabalhista não constitui uma demanda nova, nem é prerrogativa dos neoliberais: a definição dos contornos da reforma trabalhista varia conforme o agente social considerado e o contexto em questão.

Sob o rótulo “reforma trabalhista” abrigam-se projetos com conteúdos bastante distintos, que envolvem desde a reformulação ou revogação das leis de proteção ao trabalho até a mudança na forma de organização sindical. Assim, se é possível observar alguns temas recorrentes nos discursos sindicais, patronais e também em algumas iniciativas governamentais, esses temas adquirem feições distintas no decorrer do movimento histórico. Em alguns momentos, as posições estão indefinidas; em outros, a correlação de forças impõe uma modificação no conteúdo das demandas. Mesmo quando se considera cada um dos agentes sociais isoladamente, verifica-se que as questões envolvidas nesse debate são polêmicas, não podendo ser compreendidas de maneira unívoca e linear.

De modo geral, os diferentes projetos de reforma trabalhista em confronto têm em comum a tentativa de modificar a relação entre Estado e grupos de interesse organizados. Esta relação diz respeito tanto à participação das associações patronais e dos sindicatos de trabalhadores no processo de negociação coletiva, quanto à forma de constituição das organizações que representam seus interesses. Num caso e noutro, propõe-se revisar o papel da lei. Mas existem

diferenças substanciais entre a reforma pretendida por parcela dos sindicatos e a reforma preconizada pelos neoliberais, embora em alguns pontos elas possam convergir.

É certo que reivindicações por liberdade e autonomia sindical e pela maior participação dos sindicatos na negociação coletiva fazem parte da pauta sindical desde os anos 70. Porém, com o advento do neoliberalismo, as antigas demandas dos movimentos sociais e dos sindicatos pela autonomia das organizações frente ao Estado são redimensionadas, consagrando um modo de relação entre Estado, capital e trabalho em que esses dois agentes são vistos como “parceiros” sociais, interessados em negociar autonomamente as regras que regem sua relação, independentemente da intervenção da lei. Dessa maneira, o neoliberalismo se reapropria de duas bandeiras do movimento social e sindical que remontam ao final dos anos 70, investindo-lhe de outros significados: a luta pela extensão dos precários direitos sociais e trabalhistas converte-se em denúncia aos “privilégios” de uma minoria que age corporativamente, ao passo que a luta pela ampliação da participação política e sindical se transmuta no combate aos excessos da legislação e na contratualização das relações de trabalho.

Enquanto no final dos anos 70 e nos anos 80 os sindicatos combativos manifestavam-se contrariamente à tutela do Estado ditatorial-militar e ao caráter repressivo da intervenção estatal, defendendo genericamente a bandeira da liberdade e autonomia sindical, nos anos 90 há uma modificação tanto em relação ao protagonista do movimento antiestatal quanto ao conteúdo das reivindicações apresentadas. Embora os herdeiros do “novo sindicalismo” continuem a se proclamar favoráveis ao fim da estrutura sindical, é o patronato quem assume a dianteira do processo de combate ao Estado, aproveitando-se de uma conjuntura econômica e política desfavorável aos trabalhadores, bem como de seu discurso em prol da liberdade de organização e de negociação coletiva, para combater as leis de proteção ao trabalho.

Este capítulo pretende tratar das tentativas de reforma trabalhista na primeira metade dos anos 90. Para isso, discutiremos a posição dos agentes sociais e as mudanças ensaiadas, assim como as implementadas, tanto no plano da negociação coletiva quanto da forma de organização sindical. Esses temas já eram alvo de discussão nos anos 80 ou até mesmo nos anos 70, mas o término da transição “pelo alto” com a eleição direta para presidente da República, de um lado, a ascensão do neoliberalismo, a maior internacionalização dos mercados e a reestruturação produtiva, de outro, trouxeram novos elementos para o debate, gerando pressões diversificadas

sobre a legislação sindical e trabalhista vigente no Brasil. Trataremos esses dois temas num único capítulo pois, naquele momento, eles eram freqüentemente associados no discurso dos agentes. Já a partir da segunda metade da década de 90 eles se tornam crescentemente dissociados, como procuraremos mostrar nos capítulos 5 e 6.

Para alcançar o objetivo aqui anunciado, apresentaremos, na primeira parte do capítulo, a posição dos agentes frente à estrutura sindical corporativa. Para isso, será necessário recuperar as raízes das diferentes posições referentes à legislação sindical. Na segunda parte, analisaremos a questão da negociação coletiva, enfatizando a discussão em torno da livre negociação e do contrato coletivo de trabalho.

1. Estrutura sindical: origens de um velho debate

As críticas à intervenção do Estado na organização sindical brasileira não são novas. Desde a introdução da legislação sindical por Vargas nos anos 30, uma parcela do movimento sindical acusa o Estado de pretender cooptar e controlar a atividade de representação de interesses dos trabalhadores. Essas críticas foram retomadas no final dos anos 70 pelo “novo sindicalismo”, que adotou como uma de suas bandeiras a defesa da liberdade e autonomia sindical. No entanto, os herdeiros daquele movimento não passaram do discurso à prática, mantendo uma posição no mínimo ambígua a esse respeito, como procuraremos discutir.

Na década de 30, o patronato também havia se contraposto ao corporativismo estatal, mas apenas para preservar suas associações de classe. A unicidade sindical, os impostos sindicais e o poder normativo da Justiça do Trabalho eram vistos como mecanismos convenientes para controlar os trabalhadores e reduzir o conflito capital X trabalho. Assim, até os anos 80, os representantes patronais não se manifestavam de maneira crítica frente à estrutura sindical, tanto é que atuaram contra o fim da unicidade na Constituição de 1988. A partir da Constituição e, sobretudo, com a posse de Collor, algumas lideranças patronais passaram a apontar as contradições entre corporativismo e democracia, apresentando um discurso favorável ao pluralismo. No entanto, também não se moveram de modo decidido pelo fim da unicidade sindical.

Por fim, desde o governo Sarney, políticos e burocratas esboçam projetos mais ou menos amplos de mudança na estrutura sindical. A primeira iniciativa consistente de reforma coube ao ministro do Trabalho Almir Pazzianotto. Em 1985, o governo tentara votar a Convenção 87 da OIT no Senado¹³². As associações patronais e os sindicalistas da Coordenação Nacional da Classe Trabalhadora (Conclat, futura CGT) se manifestaram contrariamente à medida, porque esta instauraria o pluralismo sindical e levaria à perda do imposto sindical. Pazzianotto anistiara as lideranças sindicais afastadas de seus cargos, aboliu o controle ministerial sobre as eleições sindicais, reconheceu as centrais sindicais, satisfazendo, dessa forma, as principais demandas dos sindicalistas da Conclat. A CUT, por sua vez, que se pronunciara favoravelmente à adoção da Convenção 87 da OIT e tinha um projeto alternativo de organização sindical, ocupava cada vez mais espaços no interior do sindicalismo oficial, o que comprometeu sua alegada intenção em substituir a estrutura sindical corporativa.

Em 1987, o Ministério do Trabalho elaborou o projeto de lei nº 164, que dispunha sobre organização sindical, negociações coletivas e direito de greve. No que se refere ao primeiro tema, o projeto estabelecia, entre outras medidas, a organização sindical por categoria, profissão, empresa ou estabelecimento, de acordo com a opção de empregados e empregadores; um número mínimo de associados no caso de fundação de um segundo sindicato na mesma base; a extinção gradativa da contribuição sindical em cinco anos; receitas sindicais provenientes de mensalidades dos associados e de cotas fixadas em assembléia, descontadas dos associados ou não associados, em contrapartida à representação sindical por ocasião da negociação coletiva; repasse de receita às federações, confederações e centrais conforme deliberação da diretoria, referendada pela assembléia geral do sindicato. Este projeto, apesar das condições que estabelecia, tornava possível a criação de mais de um sindicato numa mesma base territorial. Todavia, “a representação sindical patronal, parcela significativa das entidades de trabalhadores sem participação ativa no movimento sindical, o *establishment* do judiciário trabalhista e a burocracia

¹³² A Convenção 87 da OIT, de 1948, havia dado entrada na Câmara dos Deputados em 1949 e fora aprovada naquela casa no final do governo Figueiredo. A referida Convenção estabelece como um dos pilares da liberdade sindical “O direito de [os trabalhadores] constituir[em] organizações de sua própria escolha e de a elas livremente se filiarem [...] [o que] envolve a livre determinação da estrutura e composição dos sindicatos, o direito de criar uma ou mais organizações em qualquer empresa, profissão ou setor de atividade, e o direito de constituir, com absoluta liberdade, federações e confederações” (OIT, 1993: 39). A íntegra da Convenção pode ser consultada no Anexo 2.

ministerial formavam uma vasta coalizão a favor do *status quo*” (Almeida, 1996: 171), impedindo tanto a tramitação da Convenção 87 no Senado quanto a votação do PL nº 164.

Como se sabe, a unicidade e o imposto sindical foram preservados pela Constituição de 1988 que, ao afrouxar os controles estatais sobre os sindicatos, eliminou grande parte das críticas sindicais endereçadas à estrutura oficial. Paradoxalmente, nos anos 1990 observa-se uma intensificação das críticas dirigidas à estrutura. De fato, poucos são aqueles que a defendem ativamente. Mas quando se observam as propostas de mudança da estrutura concebidas na primeira metade da década de 1990, é possível constatar duas coisas: 1) esses projetos referiam-se principalmente ao imposto sindical, não alterando o princípio da unicidade; 2) ainda assim, provocaram controvérsias no âmbito sindical e patronal e não tiveram prosseguimento. Essas constatações nos levam a formular duas indagações: 1) por que nem mesmo projetos tímidos – que não produziram impactos profundos na estrutura sindical posto que não suprimem a unicidade – foram aprovados? 2) por que projetos mais amplos não foram concebidos?

Por ora, só podemos formular algumas hipóteses na tentativa de responder a essas questões. O descompasso entre discurso e prática parece indicar que os agentes têm interesses na preservação do corporativismo estatal. Além disso, esse descompasso pode traduzir os conflitos internos e as disputas de poder nas quais cada um dos agentes aqui considerados se encontram envolvidos. Que interesses são esses e quais as razões desses conflitos internos? É o que nos propomos a discutir na sequência.

1.1 A CUT e a bandeira da liberdade e autonomia sindical

O surgimento da CUT é uma decorrência da rearticulação do movimento sindical verificada no final da década de 70, em plena crise da ditadura militar. Apesar de se diferenciar de outros segmentos a partir de palavras de ordem contrárias à estrutura sindical, a CUT constituiu-se a partir dos sindicatos oficiais, assumindo a perspectiva de transformá-los “por dentro da estrutura”. Contudo, a posição da CUT frente à estrutura sindical vai se redefinindo ao longo dos anos. *Grosso modo*, pode-se identificar 4 fases no decorrer de sua trajetória, que expressam diferentes posições:

- 1) de sua constituição, em 1983, até 1988, a central esboça uma crítica genérica à estrutura sindical, utilizando-a para constituir uma “estrutura sindical cutista”, mas “não toma partido quanto ao pluralismo sindical” (Almeida, 1996: 169);
- 2) de 1988 até 1994, defende alguns aspectos da estrutura oficial, passando a disputar as federações e confederações, ao mesmo tempo em que admite a hipótese do pluralismo, mas não adota nenhuma atitude concreta para implementá-lo. Este é também o período em que a central aprofunda sua proposta de contratação coletiva de trabalho, formulando um projeto de “sistema democrático de relações de trabalho”, que discutiremos adiante;
- 3) a partir de 1994, intensifica suas críticas à estrutura sindical, propondo a criação do *sindicato orgânico*, isto é, a unificação dos sindicatos de uma mesma categoria numa única organização, que não seria filiada à central, mas faria parte de sua estrutura interna. Isso significa que, num cenário de pluralismo sindical, os sindicatos-CUT disputariam a representação dos trabalhadores com sindicatos CGT, FS, etc. Aqui cumpre notar que se a unificação dos sindicatos é uma medida que conta com o apoio das diferentes correntes cutistas, há um intenso debate sobre como essa unificação seria feita, bem como sobre a relação desse sindicato unificado com a estrutura sindical (pois algumas correntes defendem a unificação *e, simultaneamente*, a preservação da unicidade);
- 4) entre 1998-2002, a central redefine sua estratégia em relação à estrutura sindical, em virtude das ações governamentais frente aos direitos trabalhistas e da oposição das correntes minoritárias ao sindicato orgânico. Essa última fase se caracteriza por um recuo nas propostas cutistas de mudança¹³³.

¹³³ A periodização proposta foi baseada na análise dos documentos citados e em indicações encontradas na bibliografia. A esse respeito, vale ressaltar o interessante trabalho de Santos (2002), que recupera em detalhes o debate sobre estrutura sindical ao longo da trajetória cutista. Discordamos desse autor em dois aspectos: o primeiro é que, baseando-se em Jácome Rodrigues (1997), Santos caracteriza a primeira fase do debate cutista sobre a estrutura sindical como uma fase “*heróica*”, marcada pelo combate radical à estrutura no plano do discurso; o segundo é que o autor engloba o que identificamos como terceira e quarta fases num só período, o que, a nosso ver, é incongruente com o refluxo verificado no debate cutista em virtude das polêmicas desencadeadas pelo sindicato orgânico e pelas

Essa periodização tem o intuito de nos ajudar a compreender as mudanças na posição da CUT ao longo de sua trajetória. Para isso, é importante relacionar cada fase ao contexto político em que ocorre, buscando formular algumas hipóteses para explicar as diferentes posições.

As críticas à estrutura e a bandeira de liberdade e autonomia sindical que caracterizam a primeira fase podem ser melhor compreendidas quando se considera o papel exercido pela ditadura militar, que torna o sindicato mais sujeito à ação repressiva do Estado. A central critica os aspectos em que a intervenção do Estado na vida interna do sindicato é mais visível (cassação de diretorias, estatuto-padrão), sem estender essa crítica a todos os aspectos da estrutura sindical. Isso ocorre porque a CUT se aproveitou da estrutura oficial para se constituir e se firmar como uma central combativa, devendo grande parte de seu crescimento à estrutura, o que explica a oposição a alguns de seus aspectos e a dependência frente a outros. Assim, ao mesmo tempo em que considera que a estrutura corporativa restringe a prática sindical e constitui um entrave à implantação do sindicalismo cutista¹³⁴, a central entende que sua proposta inovadora no campo sindical e a luta por ela assumida já teriam proporcionado uma ruptura “com os limites estreitos da estrutura sindical oficial” (CUT, 1988: 24).

De um lado, a CUT identifica corretamente os limites do corporativismo; de outro, concebe uma tática equivocada: ao invés de se constituir organizações paralelas e autônomas frente ao Estado, busca-se a conquista dos sindicatos oficiais para transformá-los. A central acredita ser possível, a um só tempo, praticar um sindicalismo livre e independente da estrutura oficial, e continuar lutando no seu interior, atribuindo a sua combatividade o poder de romper com a estrutura *por dentro*. Um dos instrumentos concebidos para atingir esse objetivo era a própria organização interna da CUT, constituída por meio de departamentos organizados por ramo de atividade econômica. Essa organização alternativa seria implantada nos sindicatos oficiais conquistados, objetivando alterar o enquadramento sindical, tendo em vista a aglutinação de diferentes organizações e, conseqüentemente, a desmunicipalização do sindicato (Rede Estadual de Formação da CUT, 2001). É certo que a desmunicipalização se choca com a

iniciativas do governo FHC. Neste capítulo trataremos apenas das 2 primeiras fases acima mencionadas. Essa periodização será retomada no capítulo 6, quando abordaremos as 2 frases subseqüentes.

¹³⁴ A “estrutura corporativa contaminou a prática sindical, burocratizou a vida associativa e é incompatível com o desenvolvimento pleno do sindicalismo classista da CUT” (CUT, 1988: 23).

estrutura, pois esta foi concebida para dividir os trabalhadores em organizações distintas, enquanto aquela levaria à ampliação da base territorial, mas não garante sua superação, pois é possível ter sindicatos organizados por ramo e, ao mesmo tempo, preservar a unicidade sindical.

Esse parece ser o caminho escolhido pela CUT nesse primeiro período pois, apesar de propor a revogação do título V da CLT (que trata da organização sindical) e de, em outros momentos, reivindicar a ratificação da Convenção 87 da OIT, a central não faz críticas explícitas à unicidade. Na verdade, está impedida de fazê-lo, devido a sua opção de lutar por dentro da estrutura. Assim, muito embora o texto aprovado em seu 1º Congresso defina como plataforma de ação a luta por “liberdade e autonomia sindical com o reconhecimento do direito de greve e desatrelamento da estrutura sindical do Estado, com a revogação imediata do título V da CLT” (CUT, 1984: 8), os contornos de uma estrutura sindical alternativa são esboçados de modo bastante genérico: deveria ser uma estrutura democrática e de luta, que possibilitasse a defesa da unidade da classe trabalhadora, organizada por ramos de atividade produtiva desde o local de trabalho, com lideranças eleitas livremente, que fosse sustentada voluntariamente pelos trabalhadores, os quais, por sua vez, decidiriam em assembléia o destino dos recursos arrecadados.

Diferentemente da unicidade, que não é discutida, a abolição do imposto sindical e a definição autônoma de novas formas de sustentação financeira são propostas desde a 1ª Plenária (1985). O imposto sindical é mesmo considerado o “principal sustentáculo” (CUT, 1988: 35) da estrutura oficial. Todavia, essa avaliação é questionada pela bibliografia. Inspirado em Aziz Simão (1981), Boito Jr. (1991a) observa que a unicidade sindical é o fundamento do edifício corporativo, na medida em que define qual sindicato tem o direito de representar o trabalhador e, conseqüentemente, de aceder aos recursos financeiros previstos em lei¹³⁵. Desse modo, é o

¹³⁵ Em outro trabalho, o autor observa que a “unicidade sindical implica, obrigatoriamente, a dependência do sindicato diante do Estado. Se a lei estabelece o sindicato único, apenas o Estado pode deliberar qual é o (único) sindicato que representa um determinado setor das classes trabalhadoras” (Boito Jr., 2002 : 71). Mallet também inverte a relação estabelecida pela CUT, indicando que é a unicidade o fundamento das contribuições compulsórias: “Se o Estado cerceia a liberdade de organização sindical, dando margem ao surgimento de sindicatos sem qualquer representatividade, deve, de outro lado, garantir a subsistência desses mesmos sindicatos, o que se verifica com a previsão de receitas desvinculadas da adesão da categoria a tais organizações” (Mallet, 1997: 209-10). Outros autores fazem o mesmo: “A lógica do imposto adveio da unicidade e sua operacionalização só foi possível porque essa unicidade existia” (Gomes; D’Araújo, 1993: 347). Essa tese é igualmente defendida por Souza (1990).

monopólio legal da representação que sustenta as contribuições compulsórias e não o inverso. Com a eliminação da unicidade, seria difícil preservar as contribuições garantidas pelo Estado pois, para que os recursos arrecadados compulsoriamente sejam distribuídos, é necessária a intervenção do poder público. Diante de mais de um sindicato representando a mesma categoria, como o Estado iria definir a destinação desses recursos?¹³⁶

As críticas ao imposto sindical são sustentadas em duas ordens de fatores: 1) o fato de ser a única contribuição compulsória não votada em assembléia faz com que os sindicatos combativos queiram se afastar dessa contribuição imposta por lei, atribuindo-lhe um caráter autoritário e acusando sua origem fascista; 2) a existência de outras contribuições permite às centrais substituir o imposto por outras fontes de receita igualmente compulsórias: a taxa assistencial e a contribuição confederativa instituída pela Constituição de 1988, que por serem votadas, têm uma aparência mais “democrática”. Ao contrário do imposto, estas contribuições não são consideradas uma forma de intervenção do Estado e, por isso, não são criticadas. Pelo contrário, os textos da central defendem a existência de uma legislação que garanta, entre outras medidas, o “desconto em folha de pagamento *de todas as contribuições sindicais definidas pelo sindicato*” (CUT, 1986: 48 – grifos nossos).

A partir de 1988, as críticas genéricas dão lugar ao que Jácome Rodrigues (1997) denomina “adaptação ativa” do sindicalismo cutista a alguns aspectos do corporativismo. Isso está relacionado, a nosso ver, ao fim da “transição pelo alto”, com a aprovação de uma nova Constituição e a convocação de eleições diretas para presidente da República. A Constituição de 1988, em especial, teve um papel relevante nesse processo de adaptação da central à estrutura corporativa, já que eliminara muitos dos mecanismos de intervenção do Estado na vida interna do sindicato. O afrouxamento dos controles estatais fez com que, a partir da 4ª Plenária Nacional (1990), a central passasse a considerar a possibilidade de *disputar a direção de federações da*

¹³⁶ O problema da destinação das contribuições compulsórias já havia sido levantado por Moraes Filho, relativamente ao imposto sindical: “A adotar-se a absoluta liberdade sindical, no sentido do sindicato plúrimo, perguntamos: a quem cabe receber essas funções delegadas [do Poder Público]? Todos os sindicatos, alguns deles, ou somente um? Ademais, em face do imposto sindical existente em nosso sistema associativo, podemos igualmente perguntar: em favor de quem reverterá a importância dessa taxa destinada aos sindicatos? Como é notório, essa contribuição é paga por todos os ocupantes da profissão, indistintamente, daí ser difícil conseguir-se um meio conciliatório para distribuição dessa importância entre diversos sindicatos de uma mesma profissão” (Moraes Filho, 1978: 278).

estrutura oficial como uma tática igualmente adequada para romper com a estrutura “na prática”, em detrimento da implantação de sua estrutura vertical (Rede Estadual de Formação da CUT, 2001)¹³⁷. Um outro fator responsável pela aproximação da CUT com a estrutura corporativa foi a filiação de sindicatos defensores da unicidade sindical à central: a Corrente Sindical Classista (CSC), ligada ao PCdoB, em 1990; a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (Contag), em 1995. Para estes, a adoção do pluralismo instaura a divisão, a politização e o conflito, além de possibilitar a criação de sindicatos por empresa, sob o controle patronal¹³⁸. Por fim, um terceiro elemento a estimular o apego da CUT frente à estrutura corporativa são as contribuições compulsórias. Embora a central oriente os sindicatos cutistas a devolver o imposto sindical aos trabalhadores sindicalizados, essa recomendação é seguida por poucos filiados, como os metalúrgicos de São Bernardo do Campo, os professores da rede pública e os bancários de São Paulo¹³⁹. Se, por um lado, essa recomendação exprime o reconhecimento de que a sustentação financeira assegurada pelo Estado possui implicações sobre a prática sindical, por outro lado a CUT defende uma das contribuições compulsórias, propondo que o desconto assistencial passe a ser taxa de campanha salarial, de modo a estreitar os laços entre os trabalhadores beneficiados com os resultados das negociações – mas não sindicalizados – e sua entidade de representação (CUT, 1990b).

Essa defesa traz problemas para a anunciada disposição de constituir uma nova estrutura sindical pois, desde que foram instituídas, as contribuições compulsórias vigoram num contexto de unicidade sindical. Não há dúvidas quanto à identidade de seu destinatário, uma vez que o

¹³⁷ A disputa das federações e confederações também se inscreve na perspectiva de mudar a estrutura sindical “por dentro”. Embora essa opção já se fizesse presente desde os primórdios da central, mudanças estatutárias efetuadas no decorrer do 3º Concut estreitaram os vínculos da central com a estrutura sindical, acentuando o peso das direções e reduzindo a importância das bases e oposições sindicais, como mencionamos no capítulo anterior.

¹³⁸ Como afirmaria um intelectual vinculado à CSC: “Com o fim da unicidade, os problemas do sindicalismo só tendem a se agravar. O patronato, na ofensiva, montaria seus próprios sindicatos, mais dóceis e apelegados, e jogaria na divisão e na confusão entre os trabalhadores” (Borges, 2001: 24-5). À época da filiação da Contag à CUT, o Departamento Nacional de Trabalhadores Rurais alertara para a diferença entre os projetos que as duas organizações representam: “por um lado temos o projeto forjado na luta e numa concepção democrática; e por outro, o sindicalismo atrasado e atrelado ao Estado, que tem sua prática sindical limitada à ação institucional” (CUT, 1993c).

¹³⁹ Jácome Rodrigues (1997) menciona que a determinação relativa à devolução do imposto era descumprida por 2/3 dos sindicatos filiados à central. Oliveira (2002: 239) também ressalta “o apego de boa parte dos sindicatos às contribuições obrigatórias, revelado na baixa adesão às campanhas de devolução do imposto sindical realizadas pela CUT, e que parece ter crescido nos últimos anos com o declínio das contribuições voluntárias”.

sindicato é único e as disputas de representatividade são decididas através da intervenção do Estado. Caso a unicidade seja substituída pelo pluralismo e a taxa assistencial (mas o mesmo poderia ser dito em relação à contribuição confederativa) seja mantida, é possível imaginar duas soluções: 1) que o Estado intervenha novamente, para determinar a qual ou quais, dentre os vários sindicatos que se apresentarem como representantes de uma mesma base, a taxa assistencial será destinada, e que proporção do total de recursos cada um desses sindicatos terá direito a receber; 2) que as contribuições devidas pelos não filiados sejam destinadas ao sindicato de sua escolha. Em ambos os casos, o Estado estaria outorgando aos sindicatos o direito de cobrar uma contribuição de seus representados, sejam esses filiados ou não. Ou seja, as contribuições continuariam a ter um caráter compulsório.

Uma outra dificuldade encontrada na prática cutista é que, ao mesmo tempo em que se dizia favorável a uma ruptura em relação à estrutura corporativa, a CUT decide transformar seus departamentos internos em federações e confederações, adequando-se, deste modo, ao sistema confederativo que alegava combater. Esta resolução, aprovada na 5ª Plenária Nacional em 1992, consagrava uma decisão já tomada nos congressos de metalúrgicos e bancários, realizados no mesmo ano.

Ricardo Berzoini, à época presidente do Departamento Nacional dos Bancários da CUT, justifica a decisão da central da seguinte forma: “Vão nos chamar de legalistas. A constituição de 88 prevê a estrutura confederativa. Embora não seja o modelo ideal de organização, entendemos que temos de lutar para transformar a lei, mais dentro dela”¹⁴⁰.

A criação de federações e confederações cutistas era uma forma da central concorrer com as entidades oficiais *na tentativa de evitar o repasse da contribuição arrecadada pelos sindicatos filiados à CUT a organismos controlados por centrais adversárias*. A criação da Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM) da CUT, para fazer frente à Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM), fruto de um desmembramento da Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria (CNTI), constitui um caso exemplar: Heiguiberto Della Bella Navarro, o Guiba, então presidente do DNM-CUT, argumenta que a central poderia acionar na

¹⁴⁰ CUT terá sua confederação. *Diário Popular*, 5 mar. 1992.

Justiça a CNTM, ligada à FS, para ter de volta o dinheiro arrecadado junto aos sindicatos cutistas no ano anterior e também a divisão do patrimônio da CNTI, que não representa os trabalhadores ligados à CUT¹⁴¹. Na época, o Ministério do Trabalho era chefiado por Walter Barelli e a CUT conseguiu registrar a CNM e obter sua parcela do imposto. Foi a única confederação cutista que obteve o registro. Verifica-se, deste modo, uma contradição entre a prática da devolução dos 60% do imposto destinados aos sindicatos por algumas entidades cutistas e a defesa (e a reivindicação) do repasse às recém criadas federações e confederações cutistas, inclusive a divisão do patrimônio das entidades oficiais¹⁴².

A criação da Confederação Nacional dos Bancários da CUT ilustra, igualmente, essa contradição. Defendida pela Articulação Sindical e pela Corrente Sindical Classista, durante o 3º Congresso do Departamento Nacional dos Bancários, realizado em março de 1992, a proposta foi combatida pela CUT pela Base, Unidade Sindical e Força Socialista, para quem a criação da confederação significaria aceitar a estrutura que tanto se critica, e não esvaziá-la¹⁴³. Mas a central se tornou prisioneira de sua opção tática, ou seja, da luta por dentro da estrutura oficial. De fato, a tática do desmonte por dentro possibilitou à CUT fortalecer-se mediante a utilização de fontes compulsórias de financiamento.

A CUT afirma ser contra a unicidade, mas também critica o pluralismo: “isto [a crítica à estrutura] não quer dizer que [a central] defenda o pluralismo. Pelo contrário, defende que deve

¹⁴¹ Conforme declaração de Guiba: “A atual confederação tem sobrevivido às custas do imposto sindical das entidades cutistas. Queremos esse montante de volta” (CENTRAIS disputarão imposto sindical. *Diário Popular*, 22 mar. 1992). O argumento difundido era que se tratava de uma tática para desmontar o sistema confederativo oficial, evitando que o dinheiro arrecadado junto aos trabalhadores pertencentes à base de sindicatos-CUT fosse enviado para federações e confederações dirigidas por seus adversários. Qualquer que seja a razão alegada, o fato é que essa medida proporcionaria à CNM-CUT o acesso a um montante considerável de recursos oficiais. Medeiros, dirigente da CNTM, não concordou com a criação da Confederação cutista (e com a divisão do imposto sindical entre as duas entidades) e entrou com processo para cassar o código sindical da CNM, que está sob júdice.

¹⁴² Fernando Lopes (Secretário de Relações Internacionais da CNM, entrevistado em 25 jul. 2001), não acha que reivindicar a parte do imposto que lhe cabe seja contraditório com o discurso da CUT. Para ele, a central só poderia abrir mão deste recurso se o imposto deixasse de existir. Lopes acrescenta que a CNM orienta seus filiados a entrar com liminar na justiça para impedir o desconto (este é o caso do sindicato do ABC) ou a devolver os 60% que são repassados aos sindicatos e os 20% destinados às federações e à confederação cutista. Mas argumenta que, nos casos em que o imposto é descontado e não é devolvido, não há o que fazer a não ser reivindicá-lo “para não deixar que caia nas mãos da FS”.

¹⁴³ A Convergência Socialista absteve-se na votação. BANCÁRIOS da CUT aprovam criação da sua confederação. *Diário Popular*, 29 mar. 1992.

haver a unidade da classe trabalhadora e entende que essa só se dá na ação e por decisão dos trabalhadores, e não por imposição legal” (CUT, 1989: 24-5). Na verdade, a central é contra a concorrência, confundindo pluralismo com pluralidade, pois o pluralismo estabelece a *possibilidade* – e não a obrigatoriedade – de se criar mais de um sindicato por categoria. Nesse sentido, pode ou não haver concorrência.

Ao contrário do imposto sindical, combatido desde a 1ª Plenária (1985), a crítica à unicidade sindical aparece pela primeira vez de maneira explícita em um congresso da CUT em 1994, no 5º Concut. A partir de então, o fim da unicidade passa a ser visto como uma hipótese, embora as contradições a esse respeito permaneçam. De um lado, uma das resoluções do Congresso decide instaurar um processo de discussão sobre a conveniência de se transformar ou não o modelo sindical cutista, em que os sindicatos deixariam de ser filiados e se tornariam orgânicos, o que desencadeou uma intensa polêmica no interior da CUT. Por outro lado, a central reitera seu compromisso com a unidade, reafirmando que não interessa aos trabalhadores a “desregulamentação, com pluralidade sindical e ausência de critérios, que pode levar à criação de sindicatos amarelos, com base limitada aos trabalhadores das empresas, financiados pelos empresários, prejudicando efetivamente o direito de organização” (CUT, 1994a: 27). Ou seja, o pluralismo ainda é visto como uma ameaça aos trabalhadores, sendo identificado a sindicatos pelegos, organizados por empresa, cuja implantação resultaria no enfraquecimento dos sindicatos combativos. Este é um temor tradicionalmente manifestado pela CGT, que comentaremos a seguir.

1.2 CGT e o apego à unicidade sindical

Desde sua criação, em 1986, a CGT manifesta-se favoravelmente à unicidade sindical. Criada sob a denominação Central Geral dos Trabalhadores, a organização constituiu-se a partir do agrupamento dos participantes da 1ª Conferência Nacional da Classe Trabalhadora que havia discordado do processo que levava à fundação da CUT em 1983. Esses sindicalistas rejeitavam a Convenção 87 da OIT em nome da “unidade” do sindicalismo (Rodrigues, 1991: 28).

Por trás dessa suposta harmonia em torno do princípio da unidade, escondiam-se diferentes concepções de sindicalismo. Essas diferenças, porém, eram superadas por uma posição comum em defesa da estrutura sindical, uma vez que a unicidade era entendida como a única forma de se obter a unidade, evitando, assim, a partidarização do movimento sindical. Todavia, a defesa de um sindicalismo apartidário era doutrinária posto que, na prática, a CGT abrigava correntes com distintas concepções políticas: sindicalistas ligados aos PCB, ao PCdoB, ao PMDB, ao MR-8 e o “sindicalismo de resultados”, cujas lideranças, embora se definissem como apartidárias, estabeleceriam ligações com diferentes partidos de centro-direita.

Essa heterogeneidade e os conflitos dela resultantes levaram à saída de sindicalistas ligados ao PCdoB, em 1988¹⁴⁴, e à cisão da central (que havia mudado o nome para Confederação), no ano seguinte¹⁴⁵. O grupo liderado por Antônio Rogério Magri, presidente do Sindicato dos Eletricitários de São Paulo, defendia um “sindicalismo de resultados”, anticomunista no plano político-ideológico e pragmático no plano da luta econômica, ao passo que o grupo ligado a Joaquim dos Santos Andrade, dirigente metalúrgico de São Paulo, era sustentado pelo PCB e pelo MR-8¹⁴⁶. Ambas as facções perderam aliados. A CGT-Confederação sofreu um novo desfalque em 1991, quando Luís Antônio de Medeiros, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, carregou parcela expressiva do “sindicalismo de resultados” para a fundação de uma central concorrente, a Força Sindical. A CGT-Central, por sua vez, perdeu o apoio os sindicalistas ligados ao PCB que, assim como os membros da Corrente Sindical Classista (PCdoB) haviam feito, ingressaram na CUT. Por fim, a CGT-Central, enfraquecida, perdeu o direito de usar a sigla na Justiça¹⁴⁷. É por este motivo que, salvo menção em contrário, aqui nos referiremos apenas à CGT-Confederação.

¹⁴⁴ Que criaram, em janeiro de 1989, a Corrente Sindical Classista (CSC). Em seu II Congresso, realizado em março de 1990, a CSC optou pela integração à CUT.

¹⁴⁵ Sobre a formação da CGT e as razões que levaram ao seu desdobramento em duas centrais distintas, ver Rodrigues, 1991.

¹⁴⁶ O primeiro manteve o nome Confederação Geral dos Trabalhadores, enquanto o segundo assumiu a denominação Central Geral dos Trabalhadores, continuando a utilizar a sigla CGT.

¹⁴⁷ Essa decisão, tomada em 1990, foi ratificada em dezembro de 2001. Desde então, a CGT-Central vem se apresentando sob a sigla CGTB.

Os comunistas marcaram profundamente as concepções da central referentes à estrutura sindical, uma vez que, nos setenta anos de vigência desta, só criticaram a estrutura em dois curtos períodos: entre 1930-3, quando resistiram ao sindicalismo oficial (Araújo, 1998) e entre 1948-52, quando se dedicaram a constituir sindicatos paralelos, uma vez que haviam sido excluídos dos sindicatos oficiais (Buonicore, 2000). Mas mesmo neste segundo período, suas lideranças não deixaram de priorizar a atuação nos sindicatos oficiais.

Segundo Buonicore (2000), a construção de associações profissionais à margem da estrutura sindical tinha por objetivo fortalecer o sindicalismo comunista para que ele pudesse reconquistar as organizações oficiais. Não havia, portanto, uma crítica sistemática à unicidade, um projeto claro de criação de um sindicalismo independente, destinado a concorrer com a representação sindical oficial. Apesar das organizações paralelas representarem uma violação efetiva ao princípio da unicidade sindical, as críticas endereçadas à estrutura corporativa centravam-se na oposição ao imposto sindical, pois sua extinção dificultaria a atuação dos pelegos e permitiria aos comunistas disputar mais facilmente espaço *no interior dos sindicatos oficiais*.

A campanha de sindicalização de massa conclamada por Vargas possibilitou a volta dos comunistas aos sindicatos oficiais e, simultaneamente, arrefeceu suas críticas à estrutura: eles passaram a defender o imposto sindical “como um instrumento de fortalecimento dos sindicatos”, o poder normativo da Justiça do Trabalho – considerado um benefício para “as categorias menos organizadas” – e a unicidade sindical (Buonicore, 2000: 43-4).

A atuação dos comunistas revela o efeito da ideologia populista. Aqui se faz necessário abrir um parêntesis em nossa exposição para tratar brevemente dessa questão, uma vez que existem diferentes maneiras de definir o fenômeno populista, ou seja, existem diferentes conceitos de populismo, que podem ser sintetizados, *grosso modo*, da seguinte forma:

- 1) o conceito de inspiração weberiana parte do pressuposto de que a massa é um agente passivo, desorganizado e inconsciente. Nesse sentido, a submissão dos trabalhadores a um governante ou a uma liderança sindical deve-se às qualidades (ao carisma) dessa liderança, qualidades essas que lhes permite manipular as massas. Este conceito foi

difundido por um grupo de intelectuais ligados à publicação *Cadernos do Nosso Tempo*, dentre os quais se destaca Hélio Jaguaribe (Boito Jr., 1991a).

- 2) O conceito de inspiração marxista entende que a submissão dos trabalhadores ao Estado não se deve ao carisma da liderança, mas sim a aspectos político-ideológicos. Aqui é possível identificar duas posições:
 - a) Weffort (1973) considera que essa submissão só pode ser viabilizada mediante a intervenção de um agente político. Se a estrutura sindical oficial assegura ao Estado o controle sobre os trabalhadores, impedindo a constituição de organizações autônomas, essa estrutura só foi institucionalizada a partir da adesão dos comunistas e de seu empenho em colaborar com o governo Vargas, ao final de seu primeiro mandato.
 - b) Boito Jr. (1991a) considera que essa submissão deve-se a um fator ideológico: é a crença na neutralidade do Estado e o fetiche do Estado protetor que levam as lideranças sindicais a adotar uma postura *legalista*. O culto ao Estado protetor faz com que os sindicatos não só aceitem como aspirem à tutela do Estado, isto é, ao poder do Estado decidir qual entidade pode representar sindicalmente os trabalhadores.

Outros autores rejeitam o conceito de populismo, considerando que este não reconhece o papel das massas, ocultando suas lutas, reivindicações e resistências. No caso específico do sindicalismo, procuram mostrar que os atores desafiam os limites da estrutura. Aqui também é possível identificar diferentes posições:

- 1) Aquela que resgata a noção de trabalhismo e busca mostrar a relação de troca entre Estado e trabalhadores, a fim de rejeitar a tese da submissão ou manipulação dos trabalhadores pelo Estado (Gomes 1994; 2001; Ferreira, 2001). Pressupõe a neutralidade do Estado e valoriza a figura de Vargas enquanto líder carismático.
- 2) Aquela que resgata as lutas protagonizadas pelos comunistas, recusando a divisão entre “novo” e “velho” sindicalismo (Santana, 1998; 1999; Teixeira da Silva; Costa, 2001).

Não nos parece que essas críticas sejam apropriadas aos autores que utilizam o conceito de inspiração marxista: ao invés de desconsiderar a importância dos dirigentes sindicais, Weffort realça o papel dos comunistas enquanto sujeito político capaz de fazer escolhas: para o autor, foram eles que dinamizaram a estrutura sindical. Quanto a Boito Jr., o fato desse autor considerar que a estrutura sindical segrega a ideologia populista estimulando o legalismo não significa que não haja resistência, oposição a aspectos pontuais do sindicalismo oficial, não implica desconsiderar as lutas nem desprezar a capacidade de organização e mobilização de certos segmentos sindicais, que promovem greves e escapam da tutela do Estado. Sua tese é de que manifestação do populismo não é homogênea: não atinge igualmente todos os setores sindicais, nem todas as correntes políticas que atuam no sindicalismo brasileiro. Essa é a definição que adotamos para esse conceito.

Pois bem, o legalismo que afeta as lideranças comunistas, bem como a própria CGT, pode ser percebido quando se analisa o discurso da central. Esse discurso se modifica ao longo do tempo: enquanto no início dos anos 80 as correntes sindicais que formaram a CGT se distinguiram daquelas que criaram a CUT pela oposição à Convenção 87 da OIT, após a Constituição de 1988 a CGT passou a sustentar um discurso favorável àquela norma. No entanto, esse novo discurso é completamente descolado dos princípios que a central defende. Um dos itens mais importantes da Convenção 87 é justamente a possibilidade – mas não a necessidade – de os trabalhadores organizarem mais de um sindicato para representar uma mesma base, ou seja, a adoção do pluralismo, o que a CGT rejeita pois *defende sistematicamente a unicidade sindical*¹⁴⁸.

¹⁴⁸ A CGT-Central apresenta posição idêntica: “... achamos que a interferência da Justiça do Trabalho e do poder normativo deve ser mantida. Temos alguns rincões neste nosso país em que a CLT nunca é aplicada. A maioria das ações impetradas na Justiça do Trabalho são para que se assinem carteiras de trabalho e para que se cumpram parcelas rescisórias. Nessa situação, como podemos abrir mão da interferência do Estado e do Judiciário? [...] Quanto à questão da organização sindical, achamos que, nisto, o Estado não tem que intervir. Os trabalhadores devem poder eleger livremente as suas organizações. Apesar disso, defendemos a unicidade sindical. Parece contraditório, mas nós entendemos que se ela não estiver na lei, corremos o risco de não ter a liberdade que queremos. O fim da unicidade permitiria a pulverização do movimento sindical. O que precisamos cuidar é que determinadas interferências exacerbadas do Estado não criem situações complicadas dentro do movimento sindical. Mas usar como argumento essas situações para pulverizar o movimento é absurdo e pode levar o movimento trabalhista brasileiro a uma anarquia e a uma desorganização tais que os trabalhadores enfrentariam dificuldades maiores do que as que eles já têm. O desconto da contribuição confederativa, que muitos criticam, a nosso ver, deve ser também mantido. Ele é uma decisão da assembléia, uma decisão legítima dos trabalhadores” (Ministério do Trabalho, 1994: 165-6 – grifos nossos). Essas declarações demonstram que a cisão entre a CGT-Confederação e a CGT-Central se deveu muito mais à disputa pelo poder e a questões de ordem político-partidária do que a diferentes concepções ideológicas, a posicionamentos distintos frente à estrutura sindical.

Ao defender a unicidade, a CGT nega a liberdade sindical, pois o reconhecimento legal do sindicato único requer algum tipo de controle estatal sobre a atividade de organização e representação de interesses. Ora, isso se opõe frontalmente à Convenção 87 da OIT, cujo artigo 2º estabelece que “trabalhadores e empregadores, sem nenhuma distinção e sem prévia autorização, têm o direito de constituir as organizações que acharem convenientes [...]” e o artigo 3º dispõe que

as organizações de trabalhadores e de empregadores têm o direito de elaborar seus estatutos e regimentos administrativos; de eleger livremente seus representantes; de organizar sua administração e suas atividades e de formular seu programa de ação; as autoridades públicas deverão abster-se de toda intervenção que tenda a limitar esse direito ou dificultar seu exercício legal (OIT, 1993)¹⁴⁹.

Assim, se há algum controle do Estado, não há como falar em sindicalismo livre. Embora a própria central afirme defender a liberdade sindical, sustenta uma perspectiva estatista. Para que a posição anunciada fosse conseqüente, a CGT deveria se contrapor à unicidade.

Apesar de a CGT declarar formalmente seu apoio à Convenção 87 da OIT, *considera possível compatibilizar liberdade e unicidade sindical*. Essa percepção só é possível porque a central entende liberdade sindical como liberdade de se filiar ou não ao sindicato, direito assegurado constitucionalmente a partir de 1988. Além disso, considera que o sindicato é livre porque “foram derogadas as disposições legais que faziam dele um órgão de colaboração com o Estado” (CGT, 1999a: 15), o chamado entulho autoritário, que subordinava os sindicatos ao Ministério do Trabalho, pois aqueles precisam ser reconhecidos por este através da carta sindical. Dos princípios anunciados pela Convenção 87 da OIT, acredita que a estrutura sindical brasileira só não contempla a liberdade de organização sindical, o que, todavia, não significa que o princípio de liberdade – conforme sua concepção – não vigore. A central não questiona o fato de

¹⁴⁹ Ademais, “... existe uma diferença fundamental entre a vigência de um monopólio sindical instituído e mantido por lei e a decisão voluntária dos trabalhadores ou de seus sindicatos de criar uma organização única, *que não resulte da aplicação de uma lei promulgada para esse fim* [...] Reconhece-se, portanto, que, embora trabalhadores e empregadores admitam, em geral, não ser vantajosa a proliferação de organizações que compitam entre si, a unicidade sindical imposta direta ou indiretamente por lei afasta-se do princípio expressamente estabelecido pela Convenção” (OIT, 1993: 42). A OIT considera que qualquer disposição de natureza discriminatória, que permita às autoridades públicas negar o registro e o funcionamento de um sindicato, contraria o princípio da liberdade sindical, pois impede que os trabalhadores possam se filiar ao sindicato de sua preferência.

que o controle estatal, anteriormente feito pelo Ministério do Trabalho *e a priori*, mediante o registro do sindicato, passou a ser feito pelo Poder Judiciário e *a posteriori*, através do julgamento dos conflitos de representação.

O discurso da CGT exprime uma concepção distorcida do que vem a ser liberdade e autonomia sindical. Se, por um lado, a central sustenta que o sindicato deve ser “livre e autônomo, sem sofrer qualquer ingerência ou intervenção do Estado” (CGT, 1999a: 31), por outro lado considera que esta já é a realidade, uma vez que a Constituição de 1988 teria consagrado o desatrelamento do sindicato frente ao Estado. A operação ideológica promovida pela central para defender a unicidade permite-lhe considerar que a própria expressão categoria profissional teria perdido “seu ranço fascista” (CGT, 1999a: 10) a partir de então. O depoimento de um dos membros da direção da CGT corrobora essa afirmação:

O que é o sindicato em sua essência senão uma organização corporativa, que existe para defender os interesses de sua categoria? Queimaram de tal modo a palavra corporativismo que o dirigente sindical tem medo de assumi-la. A estrutura corporativa foi chancelada por duas Constituintes, deixou, portanto, de ser fascista. Todas as conquistas que os trabalhadores obtiveram até agora foram feitas por meio e no interior dessa estrutura¹⁵⁰.

A CGT assume uma postura legalista, o que constitui um efeito da ideologia populista, pois defende que, em matéria de organização sindical, cabe ao sindicato lutar por liberdade *no interior da ordem legal constituída* e não se contrapondo a ela. Ou seja, *se a lei estabelece a unicidade sindical, não há motivos para se opor a ela*. A unicidade é tida como algo natural, como a única forma de assegurar não somente os direitos individuais dos trabalhadores mas, principalmente, seus direitos coletivos, que só poderiam ser defendidos de modo consistente e coerente através de uma única organização¹⁵¹. A unicidade, por sua vez, não exclui a possibilidade de haver uma pluralidade de *associações sindicais*¹⁵². A natureza da associação é

¹⁵⁰ Entrevista com Hugo Perez, secretário de relações sindicais da CGT, em 18 jul. 2001.

¹⁵¹ Mais uma vez, observa-se uma confusão entre unidade e unicidade.

¹⁵² Os textos analisados não deixam claro o que seriam tais associações. Pode-se supor, porém, que as centrais façam parte desta categoria, o que explicaria a ausência de críticas dirigidas ao pluralismo existente no âmbito das centrais por parte da CGT.

distinta da natureza do sindicato porque, por representar apenas seus membros, aquela pode se estruturar em torno de preferências político-ideológicas. O sindicato, ao contrário, é uma entidade que representa toda sua base, independentemente de filiação, não podendo, de acordo com os documentos da central, dividir-se em virtude de vínculos partidários ou princípios religiosos.

Entretanto, o apartidarismo sustentado pela CGT é doutrinário. Apesar de a central não tecer uma relação preferencial com nenhum partido, vimos que, em sua origem, a CGT reunia, ao menos, cinco correntes distintas, e possuía vínculos expressivos com, no mínimo, três partidos políticos. *O sindicato único não impede, pois, a existência de partidarização.* Mesmo no interior de um sindicato de base essa partidarização se manifesta, uma vez que diversas correntes disputam a direção do sindicato oficial¹⁵³.

De qualquer forma, a central se diz favorável à autonomia dos sindicatos frente aos partidos políticos e a outras organizações de caráter ideológico ou religioso, frente aos empresários e frente ao Estado, o que não procede, pois *os sindicatos a ela filiados não só dependem da proteção do Estado como defendem a manutenção da intervenção estatal.* Esta é considerada benéfica porque evitaria a divisão da categoria, degeneração atribuída ao pluralismo. A central entende que a intervenção estatal fortalece os sindicatos porque garante legalmente sua unidade, o que constitui um equívoco: basta observar a incongruência entre o sindicato único e o número de organizações existentes¹⁵⁴. Além de equivocado, o discurso da CGT é contradito pela

¹⁵³ Portanto, pode haver partidarização com pluralismo ou com unicidade. A partidarização não necessariamente leva à concorrência sindical: na Inglaterra, até a emergência do “novo trabalhismo” capitaneada por Tony Blair, havia uma estreita associação entre a única central inglesa (TUC) e o Labour Party, ou seja, uma efetiva partidarização. Embora haja sindicatos não filiados ao TUC, esta central congregava, em 1995, 83,9% dos trabalhadores ingleses filiados a sindicatos (Ebbinghaus; Visser, 2000: 747). O exemplo inglês demonstra que a livre organização dos sindicatos (isto é, o reconhecimento da possibilidade de mais de um sindicato representar um mesmo trabalhador) não necessariamente conduz à pluralidade, ou seja, à existência efetiva de mais de um sindicato numa mesma base. *É possível haver unidade num cenário de pluralismo sindical.*

¹⁵⁴ Os documentos analisados não se pronunciam sobre o fato de que, apesar da unicidade, existiam no Brasil 7.612 sindicatos de trabalhadores em 1991, número que cresce para 11.354 em 2001 (IBGE, 2002), perfazendo um aumento de 49%. Cumpre notar que esse número é infinitamente superior ao verificado em países que adotam o pluralismo. Essa afirmação é válida tanto para aqueles países em que diferentes centrais disputam a representação do trabalhador no local de trabalho, como a França e a Itália, quanto para países em que uma central detém, na prática, o monopólio da representação, como a Inglaterra e a Alemanha. No primeiro caso, há uma concorrência mais acirrada entre diferentes centrais sindicais mas, ainda assim, o número de sindicatos é reduzido: na França, em 1990, as 3 maiores centrais sindicais (CGT, CGT-FO e CFDT), dentre as 8 existentes no total, reuniam 80 sindicatos (Ebbinghaus; Visser, 2000: 270); na Itália, em 1998, as 3 centrais sindicais (CGIL, CSIL e UIL) congregavam um total de 67 sindicatos (Ebbinghaus; Visser, 2000: 414). Nos países que apresentam uma estrutura mais unitária na

prática: se a defesa da unidade fosse conseqüente, a central certamente se oporia à divisão dos trabalhadores por categorias, propondo a fusão de sindicatos como forma de superar a divisão entre os trabalhadores, algo que não faz. A CGT está plenamente enquadrada pelo sindicalismo corporativo¹⁵⁵, não se opõe à divisão por categoria, nem combate a fragmentação imposta pelo princípio da unicidade¹⁵⁶.

Em segundo lugar, ao criar uma central sindical para concorrer com a CUT, que já existia, a CGT *estava dividindo a categoria, algo que alega querer evitar*. Mas como explicar essa contradição entre defesa da unicidade na base e aceitação do pluralismo no topo? Antes de mais nada, é preciso levar em conta que a CGT tem grande penetração nas federações e confederações oficiais. Ou seja, sua existência enquanto central advém do sindicalismo oficial. Por outro lado, dificilmente teria condições de concorrer na base com correntes sindicais mais representativas e combativas, como as organizadas em torno da CUT. Provavelmente perderia recursos financeiros e organizativos consideráveis, que constituem uma importante fonte de poder político e sindical. Assim, se o pluralismo na base é uma ameaça às posições conquistadas pela central, o pluralismo na cúpula permite-lhe canalizar recursos distribuídos entre os sindicatos, federações e confederações a ela filiados, bem como aceder aos novos recursos assegurados pelo Estado, obtendo assento nos fóruns tripartites e verbas de novos fundos públicos, como o FAT.

A aceitação do pluralismo na cúpula choca-se não apenas com o apartidarismo sustentado pela central, como também com sua concepção de classe. Trata-se de uma *concepção de classe estreita, que rejeita qualquer diferença de interesses entre os trabalhadores*: “os interesses da

cúpula do movimento, as centrais mais relevantes organizam cerca de 80% dos trabalhadores filiados. Embora agrupem um pequeno número dentre os sindicatos existentes, os sindicatos maiores e mais representativos são filiados a elas: na Alemanha, dos 79 sindicatos registrados em 1998, 12 eram filiados à DGB (Ebbinghaus; Visser, 2000: 314-8); na Inglaterra, dos 238 sindicatos contabilizados em 1995, 73 eram filiados ao TUC (Ebbinghaus; Visser, 2000: 741).

¹⁵⁵ A defesa da unicidade sindical e do sistema confederativo foi aprovada pelo 5º Congresso da central, em 1997. Desde então, esses princípios passaram a fazer parte de seu estatuto. Ver: <http://www.cgt.org.br/perfil/historico.htm> (consultado em 18 maio 2001).

¹⁵⁶ Siqueira Neto estabelece uma distinção pertinente entre fragmentação de sindicatos e pluralismo sindical. Segundo o autor, “a unicidade sindical por categoria fragmenta e destrói com uma intensidade muito maior a unidade de fato, do que a experiência pluralista mais exacerbada [... pois] As organizações sindicais somente têm o direito de fragmentar-se, sob a falsa idéia de liberdade” (Siqueira Neto, 1999: 379- 381). Apesar do princípio da unicidade, existe uma “pulverização (não pluralismo) sindical. Ninguém pode, em sã consciência, afirmar que, com a existência de 14 mil sindicatos, prepondera o sindicato único” (Ministério do Trabalho, 1994: 20).

classe trabalhadora são homogêneos, interessando a todos, independentemente de preferências pessoais ou bandeiras” (CGT, 1999a: 20). Ora, se os interesses da classe trabalhadora são homogêneos, como justificar a existência de diferentes centrais?

Além de promover disputas ideológicas estereis aos “interesses da classe”, a central entende que o pluralismo também embute o risco de dividir os trabalhadores devido à ação do Estado, por meio da constituição de sindicatos colaboracionistas, e/ou da ação patronal, através da fundação de sindicatos de empresa, sem qualquer compromisso com os interesses coletivos mais amplos. Mas, por acaso a unicidade impede a emergência de sindicatos pelegos? Não seria ela, ao contrário, um elemento propício ao surgimento dos sindicatos amarelos?

Sem atentar para essas questões, a CGT conclui que é o pluralismo – e não a unicidade – que fragmenta os sindicatos, abrindo a possibilidade de se criar sindicatos por empresa. Por esse motivo, o pluralismo é considerado antidemocrático, pois equipara o sindicato a um clube ou a qualquer outra associação que só defenda os interesses de seus membros¹⁵⁷. A central argumenta que o aspecto democrático que se credita à existência de disputa, de competição entre organizações sindicais distintas, pode ser garantido também no modelo corporativo. Basta que o processo eleitoral assegure a concorrência entre chapas distintas, permitindo aos filiados a livre escolha de seus representantes.

Em sua cruzada em defesa do sindicalismo corporativo, a CGT defende ainda parte das contribuições compulsórias, o que se deve tanto aos interesses materiais e organizacionais de seus dirigentes – como Rodrigues (1990a) já havia apontado – quanto à ideologia do populismo

¹⁵⁷ Análise essa que é compartilhada pelos integrantes da CSC. Segundo Borges, a Convenção 87 da OIT foi patrocinada pelo sindicalismo norte-americano e a social-democracia européia e possui uma “linguagem tipicamente liberal”, que “traz embutido o risco do pluralismo sindical” (Borges, 2001: 36): “Qualquer corrente política-partidária, credo religioso ou, pior ainda, qualquer padrão poderia criar o seu ‘sindicato’ na empresa ou numa mesma base territorial. Sem impor limites à fragmentação sindical, os trabalhadores ficariam ‘plenamente livres’ para ver a sua principal arma, a unidade, ser destruída” (Borges, 2001: 37). Trata-se de uma posição também presente na bibliografia: “Com a pluralidade, fomentariamos a criação de pequenos sindicalóides oriundos de desavenças doutrinárias, ideológicas, políticas, confessionais ou de interesses talvez desonestos de uma minoria de trabalhadores ou mesmo de parte do patronato. De qualquer maneira, a multiplicidade sindical enfraquece sempre a força da representação dos interesses profissionais, que passam a ter vários pequenos mandatários desavindos, ao invés de um único, grande e fortalecido pela confiança de todos. Qualquer pretexto pode servir para o separatismo sindical – vaidade ferida, desejos contrariados, intolerância confessional ou política – desunindo, como instituição, aquilo que, como grupo social espontâneo, é um só: a profissão” (Moraes Filho, 1978: 319).

sindical. Como o sindicato representa toda sua base, e não apenas os associados, considera legítimo que todos os membros da categoria profissional contribuam para sua sustentação financeira.

A CGT atribui a necessidade da sustentação financeira dos sindicatos ser assegurada pela legislação a diversos motivos: aos efeitos nefastos do desemprego, que dizima a base de arrecadação das contribuições; à atuação do patronato, que muitas vezes se nega a recolher as contribuições devidas, e à ação da própria Justiça, que vem restringindo a cobrança das contribuições assistencial e confederativa aos sócios do sindicato (CGT, 1999a: 24)¹⁵⁸. A inscrição da contribuição na letra da lei é vista, portanto, como uma garantia para os sindicatos, que se beneficiam dessa medida. Não se discute o fato de que o Estado impõe limites ao uso desses recursos ao, por exemplo, impedir que os sindicatos financiem campanhas eleitorais. Assim, a pretexto de defender a sobrevivência dos sindicatos, a central submete-se a mais essa intervenção do Estado na forma de organização dos trabalhadores.

1.3 A Força Sindical e a defesa tácita da estrutura sindical

Diferentemente da CUT, que vai mudando suas posições ao longo do tempo, assumindo paulatinamente uma posição mais crítica frente à estrutura sindical, e da CGT, que a defende declaradamente, ainda que apresente justificativas equivocadas para sustentar sua posição, a FS dissimula seu apoio à estrutura sindical, de modo que a análise de seus documentos evidencia uma profunda contradição entre discurso e prática. Se, por um lado, a central sustenta que “o novo modelo de organização sindical deverá pautar-se pela retirada definitiva da interferência do Estado nas relações entre capital e trabalho” (Força Sindical, 1993: 107), o que poderia nos levar a crer que ela se opõe à intervenção do Estado tanto no plano da legislação trabalhista quanto no da legislação sindical, uma análise mais acurada de seu discurso e de sua prática nos mostra que,

¹⁵⁸ O Precedente Normativo nº 119, do TST, de 1996, limita as contribuições assistencial e confederativa aos associados do sindicato, alegando que a extensão dessa cobrança aos não filiados fere o princípio constitucional da livre negociação sindical. Cumpre notar, porém, que o STF decidiu que a cobrança da contribuição assistencial deve ser estendida aos não sindicalizados. Cf. O Supremo Tribunal Federal e a Contribuição Assistencial. *O Estado de São Paulo*, 11 jul. 2001.

ao mesmo tempo em que defende o afastamento do Estado no que tange às normas de proteção ao trabalho, a FS é favorável à intervenção estatal no plano da organização sindical.

Qual a razão dessa posição diferenciada? A nosso ver, a adesão da central ao neoliberalismo faz com que defenda a tese do Estado mínimo em alguns domínios específicos, disseminando junto aos trabalhadores as inúmeras vantagens da flexibilização da legislação trabalhista, o que lhe rendeu a simpatia patronal e lhe proporcionou novos adeptos. Mas, concomitantemente, parte de sua expansão se deve à intervenção estatal, mediante o monopólio da representação e as contribuições compulsórias. Nesse sentido, a FS depende da estrutura sindical corporativa para crescer.

Embora em suas formulações oficiais a FS proponha a adoção da liberdade e autonomia sindical, a central impõe algumas condições para a definição dos contornos da organização sindical, condições essas que requerem uma intervenção legal na matéria. Apesar de afirmar que “a definição da abrangência das categorias profissionais e/ou dos setores de atividade que serão representados por seus sindicatos” (Força Sindical, 1993: 519) compete apenas aos trabalhadores a eles filiados, a central estabelece que a base não pode ser inferior ao município:

A proposta tem como objetivo *evitar uma perigosa fragmentação do movimento sindical e, ao mesmo tempo, não permitir a duplicação de um sindicato numa mesma empresa ou base territorial*, promover a pluralidade como mecanismo de emulação entre as instituições de representação sindical de nível nacional e subnacional (Força Sindical, 1993: 517-8 – grifos nossos).

Este trecho revela que a central se opõe à livre organização sindical, pois esta contempla a possibilidade de se criar mais de um sindicato para representar um mesmo grupo de trabalhadores, possibilidade que a FS descarta, advertindo para o perigo da fragmentação. (perigo este que, como já mencionamos, a unicidade não evita). Ora, para que a base territorial não possa ser inferior ao limite do município e para que as regras demandadas pela central sejam respeitadas é preciso haver a intervenção do Estado, pois só as decisões deste têm força de lei. É o Estado quem registra os sindicatos e é ele também quem dirime as disputas de representação, caso mais de um sindicato se apresente como representante de uma mesma base, o que lhe permite favorecer correntes conservadoras, dóceis ao governo e ao patronato. Esse favorecimento

pode ser vislumbrado a partir do número de sindicatos reconhecidos pelo Ministério do Trabalho: entre 1990 e 1992, 13 cartas sindicais foram concedidas a entidades ligadas à CUT, enquanto que 132 foram concedidas a entidades ligadas ao sindicalismo de resultados (Gianotti, 2002: 83).

Assim, ainda que sustente um discurso contrário à intervenção do Estado, esta contribuiu para o crescimento da FS, obtido a partir de um procedimento singular: o desmembramento de categorias e bases territoriais já existentes (Boito Jr., 2002: 71-2). Da mesma forma que sindicatos desmembrados pela FS têm sua criação contestada na Justiça pelas correntes sindicais adversárias, a FS recorre à Justiça (ou seja, a um dos ramos do aparelho de Estado) para denunciar o desmembramento de sindicatos, federações e confederações em sua base de atuação¹⁵⁹.

A exemplo da CGT, a FS defende a unicidade na base e o pluralismo na cúpula, âmbito em que a concorrência deixa de ser considerada “perigosa” e passa a ser vista como um elemento saudável pois, se o pluralismo não existisse na cúpula, a própria existência da central estaria ameaçada. Sua proposta respeita, portanto, a configuração do atual modelo de organização sindical, que restringe a competição às organizações nacionais e subnacionais. Na verdade, a central teme a competição na base, pois ela pode enfraquecer os sindicatos e ela filiados.

No que se refere à sobrevivência financeira das organizações sindicais, a FS defende o fim gradativo do imposto sindical, “para que não venha a prejudicar os trabalhadores, mas que fortaleça o movimento sindical” (*apud* Boletim Dieese, julho de 1993, p. 51). A tese da extinção gradual do imposto remonta aos anos 60, sendo defendida sempre que aquela contribuição é ameaçada. Nesses momentos, os defensores do imposto apontam a dificuldade que sua extinção acarretaria para os sindicatos, sobretudo os “pequenos”, solicitando um prazo para que as organizações se adaptassem à nova realidade¹⁶⁰:

¹⁵⁹ É o caso da Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM), que passou a sofrer a concorrência da Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT, registrada no Ministério do Trabalho durante a gestão de Walter Barelli. O interessante é que a própria CNTM foi fruto de um desmembramento da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI), protagonizado por Medeiros. As três confederações disputam na Justiça o repasse da parcela da contribuição sindical originalmente destinada à CNTI.

¹⁶⁰ Esse argumento foi utilizado quando da aprovação da Convenção 87 pela Câmara, em 1984 (*cf.* Pires, Cecília. Abolição da atual legislação sindical divide opiniões. *Folha de S. Paulo*, 09 dez. 1984) e repetido a cada vez que o

A extinção da contribuição sindical tem feito parte da estratégia do movimento sindical no que se refere a seu discurso político [...] No entanto, quando sua extinção é proposta de forma mais objetiva, envolvendo inclusive iniciativas legais, o tom da argumentação dos sindicalistas é alterado. De todos os lados surgem ponderações e objeções no sentido de alertar para o fato de que a extinção da contribuição significaria um fim trágico para muitas entidades de trabalhadores [...] há um medo generalizado quanto à perda dessa fonte de recursos, que normalmente é traduzido pelos sindicalistas como uma preocupação com o ‘outro’. ‘Por causa dos outros’, que não poderiam sobreviver sem a contribuição, e em nome de uma postura ‘altruísta’, que mescla e disfarça uma atitude interessada, fecha-se questão contra a extinção. Em segundo lugar [...] nota-se claramente um apego prático e ideológico a essa modalidade de arrecadação, responsável, sem dúvida, por grande parte do sucesso e mesmo da viabilidade do sistema confederativo (Gomes; D’Araújo, 1993: 333-6).

Ao protelar a extinção do imposto sindical, a FS acaba reconhecendo as virtudes do referido instituto: os sindicatos dependem dele e a perda dessa fonte de recursos produziria impactos negativos sobre as organizações destinadas a representar os interesses dos trabalhadores. A central vale-se desse mesmo argumento para defender as demais contribuições obrigatórias: além disso, nada mais “justo” do que os trabalhadores não sindicalizados contribuïrem para sustentar o sindicato que (supostamente) os defende. Ora, ao assegurar a sobrevivência dos sindicatos, o Estado está intervindo na forma de organização dos trabalhadores, permitindo que organizações fracas e distantes da base se eternizem. Mas essa intervenção não é questionada, muito pelo contrário, é valorizada.

Na ausência de liberdade de organização na base, os trabalhadores têm como única opção aderir ao acordo celebrado pelo único sindicato existente, bem como contribuir financeiramente para esse mesmo sindicato, ainda que não sejam filiados a ele. Num caso e noutro requer-se a intervenção do Estado, seja para proibir a concorrência, seja para manter – parcialmente ou em

tema voltou à pauta de votação do Senado, sendo brandido tanto por lideranças de trabalhadores (cf. JOAQUINZÃO pede a ministro veto ao pluralismo sindical. *Folha de S. Paulo*, 11 abr. 1987), quanto por lideranças patronais: Roberto Della Manna, à época diretor do Departamento de Cooperação Sindical da Fiesp, “considera arriscado privar as entidades desses recursos de um momento para o outro. Ele entende que a extinção do imposto deve ser paulatina, num prazo mínimo de cinco anos” (FIESP consulta empresários sobre Convenção 87 da OIT. *Folha de S. Paulo*, 10 maio 1987).

sua totalidade – as fontes compulsórias de financiamento. Qual, então, a diferença em relação à estrutura sindical vigente?

1.4 As hesitações patronais diante do pluralismo

Ao contrário dos sindicatos de trabalhadores, a questão da estrutura sindical constitui um objeto recente de discussão patronal. Até os anos 1980, as principais entidades de representação patronal, como a Fiesp, a CNI e a Febraban, opunham-se à aprovação da Convenção 87 da OIT, apoiando ativamente a estrutura sindical brasileira¹⁶¹. As críticas ao corporativismo estatal passam a integrar o discurso das principais lideranças patronais apenas com o advento do neoliberalismo, quando se observam declarações em favor da adoção do pluralismo, considerado desde então um modo de organização sindical “mais democrático”. Ainda assim, o patronato não passou do discurso à prática, não havendo, em todo o período por nós analisado, nenhuma iniciativa patronal para modificar a organização sindical, num flagrante descompasso entre o dito e o efetivado.

Ao analisar a ação patronal no decorrer da Constituinte, Almeida argumenta que o patronato “também optara pela permanência das estruturas corporativistas e [...] preferia relacionar-se com os trabalhadores por intermédio de procedimentos e canais conhecidos” (Almeida, 1996: 195). Com efeito, o pluralismo é uma incógnita, o que certamente pode explicar a resistência patronal em adotá-lo. Mas esta é uma explicação insuficiente. Por que o patronato continua a apoiar, *agora não mais ativamente e sim veladamente*, o corporativismo estatal? A nosso ver, a posição patronal não pode ser compreendida sem se considerar as características da estrutura sindical brasileira.

¹⁶¹ Por ocasião da tentativa de votação da Convenção 87 da OIT no governo Sarney, a CNI declarou: “sendo ratificada a Convenção será introduzida no Brasil a pluralidade sindical e a contribuição extinta automaticamente [...] constituindo um verdadeiro retrocesso na história do sindicalismo brasileiro” (*O Estado de S. Paulo*, 18 e 23 maio 1985; *apud* Almeida, 1996: 173). Após a aprovação da unicidade sindical pela Comissão de Sistematização da Constituinte, o senador Albano Franco (PMDB/SE), presidente da CNI, pronunciaria: “a unicidade é a ‘melhor proposta para o estágio do país’” (*cf.* COMISSÃO muda substitutivo e aprova unicidade sindical. *Folha de S. Paulo*, 16 out. 1987).

Muitos alegam que o patronato teria interesse no pluralismo porque este aprofundaria a divisão sindical, possibilitando a criação de sindicatos por empresa, mais dóceis ao capital, o que enfraqueceria os sindicatos combativos. Ora, não é preciso instaurar o pluralismo para fazê-lo. A estrutura sindical corporativa instaura uma divisão das classes trabalhadoras em diferentes categorias profissionais e assegura as condições de sobrevivência de sindicatos submissos aos interesses do capital. Assim, não é preciso dividir o que já é dividido, nem criar sindicatos de empresa para melhor controlá-los. A estrutura não é um obstáculo à fragmentação, tampouco à existência de sindicatos pelegos, muito pelo contrário, ela os favorece. Embora a estrutura não impeça a criação de sindicatos combativos, ela dificulta o seu trabalho, na medida em que controla os sindicatos de trabalhadores através de diversos mecanismos, a exemplo do julgamento de greves, da imposição de multas às greves consideradas ilegais, da proibição de financiar eleições e da proibição de criar novos sindicatos para disputar bases controladas por pelegos. Já o pluralismo sindical possibilitaria a constituição de sindicatos combativos em bases hoje controladas por pelegos, o que não interessa ao patronato.

A posição patronal também pode ser explicada pela importância da estrutura para a própria existência de seu sistema confederativo: ainda que o patronato tenha outras fontes de financiamento e outros canais de representação de interesses a sua disposição, os recursos financeiros e organizacionais proporcionados pela estrutura não devem ser menosprezados.

Se essas considerações são pertinentes, como, então, entender uma das recomendações da Fiesp que, ao se pronunciar sobre o processo de negociação coletiva, conclama seus filiados a “estimular o *nascimento de organizações que concorram entre si*”, por considerar essa medida “*essencial para se fugir de um novo corporativismo – o das organizações de base – e, ao mesmo tempo, caminhar para uma sociedade mais controlada*” (Fiesp, 1990a: 265 – grifos nossos)? Poderia ser essa afirmação compreendida como um brado em defesa do pluralismo sindical?

Não há indícios que permitam confirmar essa suposição. O estímulo a organizações concorrentes é muito mais uma tentativa de encontrar canais capazes de “administrar” o conflito deflagrado por ocasião da negociação coletiva do que uma posição de princípio contrária ao corporativismo estatal. Os estudos da federação realizados no início dos anos 90 não sugerem nenhuma mudança relativa à organização sindical, limitando-se a defender a modernização da Justiça, mediante “a introdução de procedimentos não judiciais para a resolução de disputas

individuais e coletivas” (Fiesp, 1990a: 265). Afinal, quanto menor for a regulamentação do mercado de trabalho, “menor será a necessidade da presença da Justiça do Trabalho” (Fiesp, 1990b: 22). Mesmo quando a entidade promove debates destinados a discutir a estrutura sindical, a discussão é deslocada e a ênfase recai sobre a livre negociação. Os dirigentes patronais chegam a afirmar que consideram “muito difícil que o princípio da unicidade seja suprimido no Brasil, porque estamos vinculados a uma estrutura de dissídios e acordos coletivos [...] que não seriam possíveis dentro de um regime de pluralismo sindical”¹⁶².

A discussão em torno da organização sindical foi intensificada por ocasião da revisão constitucional. Embora a comissão dedicada ao estudo do tema não tenha chegado a um consenso a esse respeito, a diretoria da Fiesp acabou definindo algumas posições sobre o tema, propondo o reestudo da estrutura sindical, a adoção do “princípio de pluralidade” para a organização sindical e a “não obrigatoriedade ou compulsoriedade de quaisquer contribuições sindicais”¹⁶³. Teria, pois, a Fiesp se decidido pelo pluralismo? Apesar do texto afirmá-lo explicitamente, parece-nos que naquele momento ainda havia dúvidas a respeito. Se o pluralismo é considerado por Max Schrappe, presidente da federação em exercício, como a forma de organização sindical “mais democrática e sintonizada com a modernidade que se deseja impor às relações entre capital e trabalho”¹⁶⁴, a mesma certeza não podia ser estendida ao restante da federação, uma vez que não havia uma “posição fechada” a respeito. Nesse sentido, a menção ao pluralismo funcionaria como uma provocação destinada a deflagrar a discussão.

A ausência de consenso parece indicar a existência de uma distância entre base e cúpula da federação patronal. Os dirigentes da Fiesp geralmente são oriundos de sindicatos industriais mais fortes, onde se concentram as grandes empresas. É plausível supor que esses sindicatos dispõem de grande poder de negociação, não se intimidando diante de um sindicato mais combativo (embora seja razoável supor que ele prefira ter como interlocutor um sindicato pelego). A posição que os dirigentes provenientes desses segmentos sustentam no tocante à

¹⁶² Declaração de Wilson de Souza Campos Batalha, membro do Conselho Superior de Relações de Trabalho (Consurt) da Fiesp, em: ESTRUTURA sindical em debate. *Notícias*, n° 1230. São Paulo, maio 1990, p. 3.

¹⁶³ TEMAS prioritários sobre relação capital/trabalho. *Notícias*, n° 31. São Paulo, set. 1993: 6.

¹⁶⁴ *Idem, ibidem.*

organização sindical parece não corresponder aos interesses dos sindicatos de setores industriais secundários, que agrupam pequenas e médias empresas e tendem a ser mais dependentes do corporativismo estatal para assegurar sua própria sobrevivência. Além disso, esses sindicatos tendem a ser mais refratários à negociação. Para estes, o pluralismo sindical representa um risco maior, pois essa forma de organização pode favorecer justamente os sindicatos mais atuantes e não os sindicatos submissos a governos e patrões.

Se não há consenso no interior da Fiesp a respeito do pluralismo sindical, quando se compara a posição do patronato industrial paulista com a de outras organizações patronais o contraste é ainda maior. Essas diferenças puderam ser observadas por ocasião do *Fórum nacional sobre contrato coletivo e relações de trabalho no Brasil*. Embora o documento final do encontro apresente como uma de suas conclusões “consensuais” “a necessidade de adoção dos princípios de plena liberdade sindical e direito de representação dos trabalhadores no local de trabalho” (Ministério do Trabalho, 1994: 319), a análise dos documentos enviados por cada uma das entidades participantes e da intervenção de seus representantes nas discussões não nos permite concordar com tal afirmação. Não só há diferenças significativas entre as posições de representantes patronais e de trabalhadores, como discordâncias substanciais no interior de cada um desses grupos.

Além dos dirigentes designados pela Fiesp para participar do debate (Paulo Roberto Pereira da Costa e Roberto Luiz Pinto e Silva), dois dos maiores sindicatos a ela filiados enviaram seus representantes: o Sinfavea (que enviou Antônio Cursino de Alcântara) e o Sindipeças (representado por Cláudio Vaz, Giuseppe Tozzi e Wilson Roberto Começanha). As declarações desses dirigentes patronais eram bastante convergentes, demonstrando a existência de uma sintonia entre os interesses desses dois grupos patronais e a federação que os representa sobre o tema em questão. Tanto Cláudio Vaz quanto Wilson Roberto Começanha defenderam a tese do pluralismo sindical, reivindicando o direito de livre organização desde que a pluralidade fosse uma opção e não uma obrigação. Cláudio Vaz considerou “*indispensável também a extinção das fontes compulsórias de arrecadação para que se legitimem as representações patronais e trabalhistas pelas suas bases*” (Ministério do Trabalho, 1994: 71 – grifos nossos).

A posição desses dirigentes, que representam dois dos segmentos industriais em que as relações entre capital e trabalho se encontram mais desenvolvidas, diverge da sustentada por

Américo Brasil, da Confederação Nacional do Comércio, cujo argumento revela todas as preocupações que a instituição do pluralismo sindical desperta em alguns segmentos patronais. O representante da CNC considera que há outras formas de se assegurar a liberdade sindical sem que, para isso, seja preciso correr os riscos embutidos na adoção da pluralidade:

O importante é saber se o sindicato é representativo, se lá dentro todas as correntes estão representadas, se não há atitudes totalitárias das direções [...] A Confederação Nacional do Comércio defende o sistema da unicidade sindical porque se há descontentamentos dentro da entidade, eles podem ser discutidos em congressos da categoria. *Entendemos que dentro de um sistema de pluralidade haverá quase que uma anarquia de representatividade. Os sindicatos se organizariam em função de visões ideológicas e as negociações coletivas não teriam fim [...]* Acho que a determinação da representatividade, quando existe pluralismo sindical, é uma coisa muito complicada. *Quem vai liderar um processo de negociação, quem realmente representa aquela categoria, se podem existir quantos sindicatos quiserem?* Além disso, cada sindicato vai acabar levando sua ideologia político-partidária para dentro da categoria e isso é um desserviço ao trabalhador (Ministério do Trabalho, 1994: 100-5 – grifos nossos)¹⁶⁵.

A divergência indicada acima talvez possa ser explicada pelas diferenças, em termos de organização e poder de pressão, que caracterizam os grupos patronais e de trabalhadores que compõem categorias econômicas e profissionais distintas. As montadoras de automóveis constituem um segmento altamente concentrado e, juntamente com as indústrias de autopeças formam um complexo de ponta no interior da categoria metalúrgica, não obstante o fato das autopeças serem menores e mais dispersas se comparadas a suas clientes, ocupando uma posição subordinada frente a elas¹⁶⁶. Essas diferenças, porém, eram minimizadas pelo fato das indústrias

¹⁶⁵ É a mesma posição de Abram Szajam (presidente Federação do Comércio do Estado de São Paulo), outro ardoroso defensor da unicidade, para quem a adoção do pluralismo sem que se definam regras mínimas para determinar a representatividade de um sindicato pode levar a uma “babel sindical” (Szajam, Abram. Caminhos para o contrato coletivo. *O Estado de São Paulo*, 04 nov. 1994). Pesquisa Cenário Sindical CNI realizada em 1995 revela que o peso da unicidade entre o patronato industrial também é considerável, visto que 65,47% dos sindicatos patronais da indústria (entre os 25% do total) “preferem o sistema de unicidade sindical e as contribuições compulsórias e que 94,63% dos sindicatos industriais do país têm como principal fonte de receita a contribuição sindical” (*apud* Krein; Oliveira, 1999: 19). Esses dados podem ajudar a compreender a complexidade da questão.

¹⁶⁶ Além do diferente porte das empresas, há também que se considerar a origem do capital desses dois elos da cadeia automotiva, em que as montadoras são multinacionais enquanto as indústrias de autopeças eram, ao menos até

que compõem a cadeia automobilística terem como interlocutores sindicatos de trabalhadores com forte poder de mobilização e com uma tradição de negociação mais antiga, desenvolvida ao longo de duas décadas de greves e conflitos, especialmente no ABC paulista. Cumpre notar, além disso, que o principal sindicato da região, o dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, sofreu uma mudança expressiva em sua prática sindical nos anos 90, tornando-se mais disposto a conciliar os interesses dos trabalhadores com os do patronato.

Outra é a situação da burguesia comercial que, além de apresentar uma composição fragmentada e heterogênea – pois reúne tanto redes de lojas e grandes magazines quanto pequenos comerciantes, dispersos em nichos de atividade distintos – tem como interlocutores sindicatos fracos¹⁶⁷. A situação de trabalho no comércio leva os comerciários, por sua vez, a um comportamento marcadamente anti-sindical. Seus sindicatos distinguem-se por um posicionamento de direita, caracterizado pela resistência à organização político-reivindicatória e pelo não enfrentamento com o patronato (Trópia, 2000). A este patronato, o pluralismo não interessa, pois ele poderia levar à unificação e ao fortalecimento dos sindicatos por força de sua própria capacidade de organização e representação, promovendo-se a criação de sindicatos combativos em bases antes monopolizadas por pelegos.

A ausência de consenso entre os agentes sociais aqui analisados se reflete no plano institucional, de modo que nenhuma iniciativa legal produzida na primeira metade dos anos 1990 modificou efetivamente a estrutura sindical.

meados dos anos 90, quando o processo de fusão e desnacionalização se acelera, propriedade do capital privado nacional.

¹⁶⁷ As diferenças aqui apontadas permitem retomar, em linhas gerais, a distinção estabelecida por Pochmann (1998) entre as duas vertentes do sindicalismo patronal constituídas desde o final dos anos 70. Para este autor, enquanto uma parcela do sindicalismo patronal se renovava, revitalizando as relações entre capital e trabalho, a maioria dos sindicatos patronais continuava apoiando a intervenção do Estado nos sindicatos, a legislação de caráter repressivo e resistindo à negociação coletiva.

1.5 As iniciativas legais na primeira metade dos anos 1990

A eleição presidencial de 1989 e o término da transição “pelo alto” geraram pressões diversas sobre a legislação trabalhista e sindical. Essas pressões apontavam para sentidos opostos: ampliação de direitos e democratização das relações de trabalho, de um lado, restrição de direitos e controle do movimento sindical, de outro. A Constituição de 1988 deixara várias brechas jurídicas, na medida em que muitos dos direitos por ela introduzidos não haviam sido regulamentados e, por isso, não tinham vigência efetiva. Entre os direitos à espera de lei complementar encontravam-se o direito de greve para funcionários públicos e a cobrança da contribuição confederativa, instituída naquela ocasião e questionada por muitos juristas, que não consideravam sua aplicação legal justamente devido à ausência de regulamentação.

No que se refere à organização e ao financiamento sindical, os projetos de lei do período 1989-1992 – em sua maior parte elaborados por deputados de oposição – buscam regulamentar o artigo 8º da Constituição, que institucionaliza a coexistência entre “liberdade” sindical, de um lado, e a unicidade e a contribuição compulsória, de outro. A maior parte dos projetos mantém essa contradição insolúvel, procurando criar institutos destinados ao registro e reconhecimento dos sindicatos e a resolver os conflitos de representação¹⁶⁸.

A contradição que o texto constitucional encerra impede o exercício da plena liberdade sindical. A “liberdade” instituída pela Constituição limita-se à não intervenção do Estado na gestão interna dos sindicatos, isto é, na definição dos estatutos, no processo eleitoral e na destinação dos recursos arrecadados compulsoriamente (ainda que se mantenha a proibição ao financiamento de campanhas políticas). Embora a “livre organização sindical” pressuponha que a criação dos sindicatos não precisa ser autorizada pelo Estado, o reconhecimento dessas instituições enquanto representantes legais de uma determinada categoria continua sendo feito

¹⁶⁸ Esses projetos podem ser consultados nos quadros 1a, 1b, 1c e 1d, apêndice 1. Advertimos o leitor para o fato de que os quadros apresentados nesse e nos demais apêndices não contêm um levantamento exaustivo dos projetos apresentados no período por eles compreendido. Seleccionamos aqueles que nos parecem mais relevantes e tratamos ao longo do texto apenas os que tiveram desdobramentos políticos mais significativos. Iniciamos o levantamento em 1989, portanto, um ano antes do início do período estudado por esta tese, a fim de dar uma indicação acerca do tratamento dado à matéria imediatamente após a Constituição de 1988.

pelo Estado, que recupera, dessa forma, o controle sobre a criação dos sindicatos. Daí a importância do registro sindical, que permite ao Estado observar se o princípio da unicidade está sendo respeitado ou não. É o registro sindical que confere capacidade sindical *de direito* à organização que se apresenta como tal.

Pois bem, a Constituição de 1988 estipula que a definição do órgão competente para o registro sindical seria feita por lei complementar. Os projetos de lei concebidos com esse objetivo estabelecem, em sua maioria, o Cartório de Registro Civil de Pessoas Jurídicas – que já vinha sendo utilizado para registrar as novas organizações sindicais – como órgão encarregado de realizar tal tarefa. Além disso, criam comissões bi ou tripartites para resolver as disputas de representação entre sindicatos, de modo a assegurar o princípio constitucional de não intervenção do Ministério do Trabalho na vida interna dos sindicatos.

Ainda que pretendam fazer valer os princípios constitucionais de “liberdade” sindical, nenhum desses projetos admite a hipótese do pluralismo sindical pois, legalmente, estão impedidos de fazê-lo. Assim, os projetos que se propõem a modificar a forma de organização e de financiamento dos sindicatos limitam-se a extinguir o imposto sindical, sem tocar no princípio da unicidade pois isso só poderia ser feito mediante emenda constitucional destinada a suprimir o inciso II do artigo 8º da Constituição de 1988, cujo conteúdo é o seguinte: “é vedada a organização de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um município”.

Jones Santos Neves, autor de um desses projetos, apresenta a seguinte justificativa para as alterações propostas:

Não obstante o ponto de vista de que a adoção do regime da pluralidade melhor reflete o princípio de liberdade sindical, a Constituição Federal, promulgada em 5-10-88, adotou o sistema sindical unitário de representação, mantendo a contribuição legal compulsória. Por seu turno, a vedação constitucional de o Poder Público interferir e intervir na organização sindical alterou de forma substancial conceitos até então vigentes, ampliando, sensivelmente, a liberdade de auto-governo e auto-organização das entidades sindicais. Dentro desse contexto, a presente proposição visa tão-somente adaptar o sistema de

regência jurídica à realidade fática das organizações sindicais” (Justificação do PL 1.528/89, In: Diário do Congresso Nacional, 24 fevereiro 1989, p. 351).

Assim como outros projetos elaborados no período, o PL 1.528/89 contempla a possibilidade de um sindicato vir a ser substituído por outro, caso este último prove ser mais representativo do que o sindicato pré-existente. Desse modo, os trabalhadores são supostamente livres para fundar um sindicato, mas este só passa a representá-los legitimamente caso seu registro seja aceito pelo organismo público designado para atribuir personalidade jurídica aos sindicatos. Isto é, em tese os trabalhadores podem criar suas entidades de representação, mas na prática podem ver negado esse direito. Esse projeto – que, convém mencionar, foi baseado em proposta da CNTI – mantém, dessa forma, limites à livre organização sindical, preservando a subordinação dos trabalhadores ao Estado.

O princípio do sindicato mais representativo já havia sido proposto por Moraes Filho (1978), ardoroso defensor da unicidade mas, ainda assim, crítico do modelo sindical brasileiro porque “uma vez reconhecida uma associação como sindicato, estabiliza-se o quadro sindical, sem que o sindicato venha a perder a prerrogativa de representação da categoria” (Moraes Filho, 1978: 271). Para o autor, o ideal seria que o sindicato considerado mais representativo pudesse variar ao longo do tempo, admitindo-se a possibilidade “de uma associação profissional, mais representativa da profissão do que o sindicato reconhecido, conseguir tirar-lhe esses poderes, substituindo-o na organização da classe” (Moraes Filho, 1978: 272), tal como propõe o PL 1.528/89¹⁶⁹. Assim, “desde que a associação venha a ficar mais forte, mais representativa do que o próprio sindicato, deve este ser substituído pela primeira [...] Permanecer como está [...] é desestimular as boas associações profissionais, protegendo injustamente os maus sindicatos” (Moraes Filho, 1978: 291). Essa posição é, porém, distinta do entendimento da OIT sobre liberdade sindical: a OIT admite que o princípio do sindicato mais representativo para fins de “negociação coletiva, consulta por parte dos governos ou designação de delegados junto a organizações internacionais”. Mas enfatiza que essa distinção não deve “impedir o

¹⁶⁹ Boito Jr. (1991a: 32) define esse sistema como unicidade concorrencial, na medida em que preserva o monopólio legal da representação sindical: não obstante a existência de diferentes organizações em disputa, o Estado define os critérios de representatividade e depois aplica esses critérios, definindo “qual associação, num momento dado, é merecedora do monopólio legal da representação sindical” (Boito Jr., 1991a: 33).

funcionamento de organizações minoritárias que devem ter, pelo menos, o direito de apresentar as reivindicações de seus membros e de representá-los durante o exame de uma reclamação que lhes diz respeito” (OIT, 1993: 43).

A liberdade sindical continuaria a ser negada no governo Collor. Antônio Rogério Magri, que assumira o Ministério do Trabalho e Previdência Social em março de 1990, instituiu o Arquivo de Entidades Sindicais Brasileiras para acolher todos os registros de sindicatos patronais e de trabalhadores (Instrução Normativa nº 9/90) pois o mandado de segurança nº 29/90, do Superior Tribunal de Justiça, havia determinado que o registro voltasse a ser feito no Ministério do Trabalho até que os princípios inscritos na Constituição fossem regulamentados. Além disso, o ex-presidente da CGT estabeleceu que a carta sindical só seria expedida pelo Ministério após consulta ao Arquivo, *a fim de evitar a duplicidade de sindicatos*.

Ao mesmo tempo em que preserva a unicidade, que constitui, a nosso ver, o pilar de sustentação do sindicalismo corporativo, Magri ataca a contribuição sindical, alvo de diversos projetos de lei elaborados naquele contexto. O projeto de lei 821/91, de autoria do Executivo, constitui a mais importante iniciativa normativa do período. Com o propósito de regulamentar os artigos 8º e 11 da Constituição, o referido projeto trata a um só tempo da organização sindical e da negociação coletiva. A Exposição de Motivos enviada pelos ministros Antonio Rogério Magri, Zélia Cardoso de Mello e Jarbas Passarinho ao presidente Collor alegava que o anteprojeto estabelecia

moderna disciplina legislativa para as relações coletivas de trabalho, conforme preconiza o Projeto de Reconstrução Nacional [...] A modernização da Legislação do Trabalho *passa necessariamente pelo afastamento do Estado do campo das relações coletivas, permitindo que os interlocutores sociais ocupem o espaço que efetivamente lhes pertence na gestão dos próprios conflitos, buscando encontrar soluções que melhor consultem seus interesses* [...] acolhe-se [ainda] a flexibilização de direitos, respeitadas as normas de ordem pública. Desta sorte, através da negociação – vale dizer, sob tutela sindical – poderão as partes buscar a melhor forma de adaptar as normas legais às relações de trabalho, tendo em conta a natureza e as características da atividade empreendida, o local da prestação de trabalho e seus interesses específicos” (Diário do Congresso Nacional, 9 maio 1991, p. 5682-3 – grifos nossos).

Trata-se da primeira tentativa de instaurar a flexibilização pela via legal promovida na era neoliberal. As críticas dirigidas pelas centrais sindicais, especialmente a CUT, ao projeto levaram o governo a desmembrá-lo em duas partes: o PL 1.231/91 abarca artigos referentes à organização sindical e o PL 1.232/91 aqueles referentes à negociação coletiva¹⁷⁰.

O PL 1.231/91 estabelece, de um lado, que o âmbito de representação e a base territorial dos sindicatos serão definidos pela assembléia que deliberou pela sua criação. Por outro lado, define regras para dirimir disputas sindicais relativas à representatividade sindical, prevendo a substituição de um sindicato por outro mais representativo (em número de associados e convenções ou acordos coletivos celebrados). O projeto extingue o imposto sindical, embora preserve uma das contribuições compulsórias, a contribuição assistencial, convertida em taxa negocial (a ser cobrada de associados e não associados). Também assegura a representação dos trabalhadores na empresa, reconhecendo-lhes as seguintes atribuições:

discutir a forma e acompanhar a implementação da participação dos trabalhadores na gestão da empresa e nos seus lucros ou resultados, em consonância com o estipulado em negociação coletiva; conhecer das inovações tecnológicas e projetos de automação e participar da implementação do processo [...]; estimular a composição de controvérsias trabalhistas individuais no âmbito da empresa, antes da propositura da ação cabível, e assistir ao trabalhador no acordo, valendo o que for pactuado como transação para todos os efeitos legais; acompanhar a elaboração de planos e respectiva execução na área de recursos humanos; implementar quaisquer outras ações que visem a integração do trabalhador (artigo 13 do PL 1231/91, apud Diário do Congresso Nacional, 26 out. 1991, p. 20984 – grifos nossos).

Já o PL 1.232/91 institui a flexibilização de direitos através de negociação coletiva, isto é, permite que o negociado prevaleça sobre o legislado, e estabelece a prevalência do acordo coletivo (negociado, segundo o projeto, no nível categorial e de empresa) sobre a convenção coletiva (que passaria a ter um caráter nacional). O projeto também restringe o acesso dos sindicatos ao Judiciário, ao condicionar a instauração de dissídio coletivo à comprovação de que

¹⁷⁰ Cf. quadro 1c, apêndice 1. Para facilitar a exposição, faremos referência aos projetos desmembrados e não ao original.

a negociação coletiva fracassou, e limita o direito de greve, ao delegar ao presidente do Tribunal a decisão de julgar se o processo de negociação se esgotou ou não.

Uma das interpretações correntes sobre o PL 1.231/91 atribuíam-lhe a intenção e o poder de instaurar o pluralismo sindical no Brasil¹⁷¹. Esta é, todavia, uma interpretação equivocada: o projeto de lei mantém a unicidade sindical, na medida em que só uma entidade seria credenciada para atuar como representante legal da categoria¹⁷². A própria CUT reconhece que o projeto não instaura o pluralismo pois mantém e até mesmo amplia as formas de intervenção do Estado na vida sindical¹⁷³. O projeto assegura a intervenção do Estado ao estabelecer prazos para convocação de assembleias, regras para o registro de candidatura a cargo de direção e representação sindical, ao impor limites ao número de dirigentes com estabilidade, entre outros aspectos. Mas a intervenção mais nefasta se dá, segundo Douglas Gérson Braga, assessor jurídico da CUT, na exigência de depósito do registro sindical no Ministério do Trabalho, o que “equivale a exigir autorização do Estado para existir” (Braga, 1992: 4), e na forma de solucionar controvérsias relativas à representatividade sindical:

¹⁷¹ Para o então vice-líder do PSDB na Câmara, deputado Antônio Carlos Mendes Thame, “O que o governo pretende é implantar o pluralismo sindical por uma via desonesta”. Tanto é que seu partido apresentou emendas a fim de preservar a unicidade sindical (CUT qualifica como ‘atentado’ projeto que propõe mudanças na CLT. *Gazeta Mercantil*, 04 maio 1991). Técnicos do Diap também consideram que o projeto “permite a existência de mais de um sindicato na mesma base territorial” (Lombardo, João Alexandre. Críticas à proposta de livre negociação. *Gazeta Mercantil*, 04 maio 1991). O deputado pelo PCdoB Aldo Rebelo, relator do PL 821/91 na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados, alegava que tanto o projeto original quanto seus desdobramentos (PL 1.231/91 e 1.232/91) “introduziram na prática o pluralismo sindical, admitiam a ‘flexibilização de direitos’ e condicionavam a participação dos sindicatos nas negociações coletivas a um prévio credenciamento dos patrões” (Rebelo, 1991: 5). O parecer elaborado pelo relator argumenta que o projeto “macula” o princípio da unicidade e é inconstitucional sob vários aspectos.

¹⁷² Essa interpretação é confirmada pelos autores da Exposição de Motivos do projeto original (PL 821/91), que atribuem o fato de não se tocar na organização sindical aos limites impostos pela Constituição de 1988: “o anteprojeto não se aprofunda na regulamentação da organização sindical, em virtude do princípio da liberdade sindical, consagrado no caput do art. 8º da Constituição, sofrer indesejável limitação pelo disposto no inciso II do mesmo dispositivo. O texto elaborado busca estabelecer a esse respeito um regramento neutro, sem que isso iniba a disposição governamental, anunciada no Projeto de Reconstrução Nacional, de oferecer, no momento oportuno, emenda à Constituição, de forma a permitir que o Brasil possa vir a ratificar a Convenção nº 87 da OIT” (Diário do Congresso Nacional, 9 maio 1991, p. 5682). Desconsiderando-se o fato de que nenhum regramento é “neutro”, parece-nos que este texto oferece elementos suficientes para descartar a hipótese do pluralismo: os projetos de lei encaminhados pelo Executivo ao Congresso não eram o instrumento normativo adequado para realizar uma mudança constitucional.

¹⁷³ Sobre a posição da CUT, ver: CUT qualifica como “atentado” projeto que propõe mudanças na CLT. *Gazeta Mercantil*, 4 maio 1991; Braga (1991; 1992).

...dirimir dúvidas sobre definição da categoria ou base territorial dos sindicatos, na maior parte das vezes, equivale a decidir sobre a fundação ou não de uma entidade sindical, pois inviabilizada a definição da categoria ou da base territorial pretendida, automaticamente estará inviabilizada a entidade, nos moldes pretendidos (Braga, 1992: 4)¹⁷⁴.

O autor admite que a aferição da representatividade pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social pode prejudicar um sindicato anteriormente constituído, pois ele seria descredenciado em benefício de um outro considerado “mais representativo”, isto é, com maior número de associados, favorecendo um sindicato submisso ao patrão, seja ele criado pelas empresas ou não (Braga, 1991; 1992).

Apesar das críticas à intervenção e tutela do Estado, as análises do assessor da CUT evidenciam a dependência da central frente à estrutura sindical, assunto já abordado num dos itens deste capítulo. Se, por um lado, o autor entende que as inovações introduzidas pelos projetos de lei do governo “não servem ao aperfeiçoamento ou à construção de um novo modelo de negociação coletiva e de estrutura sindical” (Braga, 1992: 9), deixando o Brasil ainda distante da Convenção 87 da OIT, por outro lado condena a sujeição da cobrança da contribuição assistencial à concordância do trabalhador (sindicalizado ou não), defendendo essa fonte de financiamento, pois “o sindicato *necessita* desses recursos para desenvolver suas lutas” (Braga, 1992: 6 – grifo nosso) e o patronato “pode muito bem pressionar o trabalhador para que este não efetive a contribuição” (Braga, 1992: 6). A intervenção estatal se torna, a um só tempo, nefasta e positiva: nefasta ao controlar a negociação coletiva, o exercício do direito de greve, o registro de sindicatos, a solução de controvérsias relativas à representação; positiva ao garantir a sustentação financeira das organizações sindicais, o que por sua vez, remete à questão da unicidade: se o autor considera que o sindicato tem o direito – e a necessidade – de cobrar contribuições de toda a categoria, mesmo dos não associados, subentende-se que essa prerrogativa só funcionaria caso houvesse um único sindicato reconhecido por lei.

¹⁷⁴ Destaque-se que o autor critica a intervenção do Estado, via Ministério do Trabalho e Previdência Social, na solução de controvérsias, alegando tratar-se de tema de interesse de trabalhadores ou de empregadores, que devem dirimir eles próprios suas disputas de representação, podendo ainda delegar essa tarefa a um terceiro, de sua livre escolha, *ou ao Poder Judiciário*. Paradoxalmente, o Judiciário não é, aqui, compreendido como parte do Estado. Esta instituição estatal só é analisada criticamente quando o autor trata do processo de negociação coletiva e do direito de

O estatismo também se revela em outro momento da análise, quando o autor critica a possibilidade de que a organização no local de trabalho tenha poder de negociação, advertindo que esse papel cabe ao sindicato. Braga entende que participação nos lucros e resultados, introdução de novas tecnologias e projetos de automação são questões que produzem impactos sobre a sociedade como um todo e não apenas sobre os empregados de uma determinada empresa, devendo ser negociadas num nível mais amplo. Para o autor, a representação no local de trabalho não é o nível mais adequado para negociar essas e outras questões pois, nesse âmbito, os trabalhadores se encontram sujeitos à pressão e ao controle patronal, sendo mais fácil abrir mão de direitos. Assim, os representantes dos trabalhadores nas empresas devem complementar a atuação sindical e não concorrer com ela, ou seja, devem fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista, dos acordos e convenções coletivas, e não se comportar como um sindicato de empresa. Desse modo, ao conceder “*prerrogativas tipicamente sindicais* à representação isolada na empresa, o PLg [projeto de lei do governo] proporciona o aniquilamento de resistências, a fragmentação organizativa e a flexibilização de direitos” (Braga, 1992: 8 – grifos nossos).

Na verdade, o modelo de organização no local de trabalho defendido pela CUT visa mais o estabelecimento de uma sessão sindical na empresa do que de uma organização autônoma de trabalhadores. É por esse motivo que o projeto de lei referente à organização e financiamento sindical, elaborado pela CUT e apresentado pelo deputado federal Paulo Rocha (PT/SP)¹⁷⁵ restringe a tarefa da organização no local de trabalho e da delegação sindical na empresa à constituição de “instrumentos prioritários e privilegiados de fiscalização das normas contratadas”. A organização no local de trabalho objetiva, pois, “complementar e dar eficácia à organização sindical” (Diário do Congresso Nacional, 15 maio 1991, p. 6200). Tanto as críticas do assessor da CUT quanto o projeto de lei elaborado pela central revelam o temor que atinge até mesmo o sindicalismo combativo a respeito da organização no local de trabalho: o de sofrer a concorrência de organizações autônomas de trabalhadores nas empresas.

greve. Nesses casos, Braga considera que o Judiciário intervém para limitar as possibilidades de ação sindical (Braga, 1992: 5-6).

¹⁷⁵ Trata-se do PL 646/91 – ver quadro 1b, apêndice 1.

Visto que a posição da CUT frente à estrutura sindical já foi anteriormente considerada, voltemos às iniciativas governamentais. O PL 1.232/91 estabelece a obrigatoriedade da participação de entidades sindicais representativas de trabalhadores, diretamente ou mediante “credenciamento específico”, na negociação coletiva. O deputado Aldo Rebelo (PCdoB/SP), que relatou tanto o projeto original como os desmembrados, alerta para o risco de haver ingerência patronal no credenciamento e acrescenta que a esse respeito há “claramente, a intenção de afastar as entidades sindicais do processo de negociação e da representação da categoria na defesa de seus direitos e interesses” (Parecer publicado no Diário do Congresso Nacional, 20 jun. 1991, p. 10243). Todavia, o projeto não diz quais são as condições de credenciamento para a negociação coletiva, não determina quem pode se credenciar – não fica claro se a representação dos trabalhadores no local de trabalho poderia desempenhar esse papel – nem perante quem deve ser feito o credenciamento¹⁷⁶. No que se refere ao PL 1.231/91, cumpre notar que, a despeito das avaliações dissonantes, o projeto preserva a unicidade, implementando uma *reforma* – mas não a extinção – da estrutura sindical.

Apesar desse limite, Boito Jr. (2002: 74) considera que o reconhecimento da organização no local de trabalho visava “contornar o sindicato de categoria e a unicidade sindical”, possibilitando que a representação dos trabalhadores nas empresas negociasse salários e condições de trabalho, “passando por cima inclusive do acordo do sindicato” (Boito Jr., 1991c: 15). No entanto, os projetos de lei analisados não permitem sustentar essa hipótese de maneira inequívoca. O artigo 12 do PL 1.231 afirma que “é assegurada a representação dos trabalhadores na empresa, com o objetivo de promover o entendimento direto e permanente com o empregador sobre as condições individuais de trabalho que lhe são peculiares” (Diário do Congresso Nacional, 26 out. 1991, p. 20984). Esse mesmo projeto define como atribuições da representação dos trabalhadores intermediar conflitos entre a empresa e trabalhadores considerados individualmente, negociar PLR, automação e *acompanhar* política de pessoal/RH. Assim, podemos inferir que, caso o projeto fosse aprovado, a interpretação da letra da lei seria, no mínimo, controversa. A possibilidade da organização no local de trabalho negociar está circunscrita a temas específicos. É claro que esses temas podem ser interpretados de maneira

¹⁷⁶ Diz o art. 6º que “a convenção coletiva será celebrada por entidades sindicais ou centrais credenciadas”, e o art. 8º que “o acordo coletivo será celebrado entre entidades sindicais representativas de trabalhadores”.

mais ou menos abrangente (por exemplo: o que são “planos na área de recursos humanos”? Planos de contratação, demissão, de cargos e salários?). A possibilidade das representações de trabalhadores nas empresas negociarem salários não está colocada de forma explícita no projeto, deixando margem a uma multiplicidade de interpretações.

Os projetos aqui mencionados apresentam ainda outras contradições e pontos obscuros que podem ser explorados. A hipótese de que a negociação de empresa poderia desrespeitar direitos estabelecidos em acordos e convenções coletivas nos parece ser passível de questionamento. Em primeiro lugar, o PL 1.232/91 determina que o acordo coletivo será celebrado entre entidades *sindicais* representativas de trabalhadores e uma ou mais empresas. Em segundo lugar, ao mesmo tempo em que admite a flexibilização dos direitos, o PL 1.232/91 acrescenta que “será nula de pleno direito a cláusula de contrato (individual) de trabalho que reduza direito estipulado em acordo coletivo”. Ou seja: supõe-se que o acordo de categoria ou de empresa pode contrariar a convenção coletiva ou a lei, mas acordos celebrados por representantes de trabalhadores na empresa não.

Como indicamos acima, a maior parte das iniciativas normativas do período 1989-1992 visava a extinção do imposto sindical, mas não se propunha a eliminar a unicidade sindical, pelo contrário, reafirmavam a unicidade ao definir regras para a resolução de conflitos de jurisdição. Ainda assim, provocaram críticas provenientes da maior parte dos agentes sociais, mesmo aqueles que sustentam um discurso favorável à extinção da estrutura sindical, como a CUT. O PL 821/91, por exemplo, foi rejeitado pelo relator Aldo Rebelo, que propôs um substitutivo apoiado pela CUT e pela FS. Este foi aprovado por consenso pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados, o que motivou o desmembramento do projeto original em duas partes, como mencionado. O substitutivo eliminou a parte referente ao registro das entidades sindicais, especialmente as cláusulas referentes à aferição da representatividade, e à *representação dos trabalhadores nas empresas*. Também se omitia quanto às contribuições sindicais, mantendo intacta a estrutura sindical.

O imposto sindical chegou a ser temporariamente extinto pela MP 215/90, que enfrentou a oposição tanto da parte de sindicatos de trabalhadores quanto de associações patronais. Assim como por ocasião da votação da Convenção 87 da OIT no governo Sarney, as entidades patronais pronunciaram-se publicamente contra a supressão do imposto, pedindo um prazo para que as

entidades pudessem se adaptar à nova realidade¹⁷⁷. No campo sindical, as críticas partiram das federações e confederações oficiais, como Contag e CNTI¹⁷⁸. CGT e CUT manifestaram apoio à medida, criticando, apenas, sua forma de implementação, via medida provisória¹⁷⁹.

Todavia, CUT e CGT opuseram-se ao PL 1.231/91 que, como dito, previa a extinção do imposto em um de seus artigos. Pode-se alegar que, apesar da existência de outras fontes de receita previstas em lei, o fim do imposto prejudicaria as finanças dos sindicatos, sobretudo num contexto econômico recessivo e de aumento do desemprego. Esta não é, porém, a única razão para explicar essa oposição. Senão, como entender o apoio dado à primeira iniciativa do governo nessa matéria?

A nosso ver, a posição da CUT e da CGT frente à extinção do imposto proposta pelo PL 1.231/91 só pode ser compreendida se um outro elemento é levado em consideração. É forçoso lembrar que a Força Sindical havia sido criada um ano após a posse do presidente Collor (março 1991), ou seja, justamente no ano em que o referido projeto de lei foi elaborado. O ministro do Trabalho, Antônio Rogério Magri (1990-1) teve um papel relevante nesse processo, sobretudo em virtude de seus vínculos com o “sindicalismo de resultados”¹⁸⁰. Assim, é de se esperar que a extinção do imposto viesse a fortalecer a nova central diante as centrais já existentes, na medida em que a FS contou com recursos patronais e governamentais para sua constituição, recursos esses que não foram, obviamente, oferecidos as suas rivais.

¹⁷⁷ “‘Ninguém será mais atingido pela medida do que a estrutura sindical dos empresários’, reconhece o principal assessor político do senador Albano Franco, José Campelo [...] Para dar um exemplo, na área da Fiesp, apenas um sindicato – o das indústrias da Construção Civil (Sinduscon-SP) – teria condições de sobreviver sem a contribuição obrigatória” (Amaral, Ricardo. Empresários reagem e podem ir à Justiça. *O Estado de São Paulo*, 30 ago. 1990). Ver também: COLLOR extingue imposto sindical com MP 215. *Folha de S. Paulo*, 1º set. 1990.

¹⁷⁸ CONFEDERAÇÕES lutam para manter o imposto. *O Estado de São Paulo*, 6 set. 1990; Alves, Rossana e Cruz, Valdo. Confederações e Fiesp são contra MP 215. *Folha de S. Paulo*, 10 set. 1990.

¹⁷⁹ GOVERNO vai terminar com imposto sindical. *Jornal do Brasil*, 30 ago. 1990; Bianchini, Clayton. Centrais apóiam o fim do imposto sindical. *Gazeta Mercantil*, 31 ago. 1990; LÍDERES sindicais aceitam o fim do tributo, mas criticam a forma. *Folha de S. Paulo*, 01 set. 1990. O apoio crítico da CGT a essa medida não é em nada contraditório com a defesa da unicidade, pois a extinção do imposto não implica o fim desse princípio.

¹⁸⁰ A proximidade entre Magri e a FS permanece, uma vez que o ex-ministro hoje atua como assessor da central.

Gomes e D'Araújo (1993) introduzem um outro elemento na análise da questão, atribuindo a mudança de posição das centrais e sua atitude protelatória a uma razão mais “político-ideológica” do que econômica, pois “essa extinção pode representar um caminho aberto para o combate a um modelo de privilégios e facilidades” (Gomes; D'Araújo, 1993: 347), isto é, o monopólio da representação: “O sindicato único e o monopólio são em princípio sustentáveis sem essa taxa compulsória, mesmo porque outro tipo de taxa – a contribuição confederativa –, também compulsória, passou a ser prerrogativa do sindicalismo desde a Carta de 88”, mas o fim do imposto causará “um abalo profundo na lógica de sustentação do modelo vigente” (Gomes; D'Araújo, 1993: 347). Trata-se de uma hipótese interessante e compatível com o que vimos sustentando até aqui.

Magri foi sucedido no ministério do Trabalho por Reinhold Stephanes que, por sua vez, logo seria substituído pelo deputado João Mellão Neto. Uma das iniciativas da gestão deste foi a criação, em julho de 1992, da Comissão de Modernização da Legislação do Trabalho, composta por juristas e advogados trabalhistas, dentre os quais o ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Almir Pazzianotto, e Amauri Mascaro Nascimento, juiz do trabalho aposentado. A comissão tinha por objetivo elaborar um projeto de lei destinado a reformar a CLT, de modo a resolver as contradições introduzidas pela Constituição de 1988.

O relatório da Comissão só seria publicado no Diário Oficial da União em 20 de janeiro de 1993, já sob o governo Itamar. Com o *impeachment* de Collor, o projeto concebido pela Comissão foi apresentado ao Congresso pelo deputado do PFL/RJ, Carlos Alberto Campista¹⁸¹. À diferença dos projetos anteriormente citados, este projeto, que versa sobre organização sindical e negociação coletiva, parece abrir caminho para o pluralismo, pois proíbe o Ministério do Trabalho de “interferir, direta ou indiretamente, na organização sindical, notadamente em questões de constituição e de representação de sindicatos profissionais ou patronais” (artigo 5º do PL 3.747/93 *apud* Diário do Congresso Nacional, 2 jul. 1993, p. 14124), e não estabelece mecanismos de solução de controvérsias em caso de criação de mais de um sindicato de uma categoria numa mesma base territorial. Os autores do relatório supunham que a liberdade sindical seria consagrada pela reforma constitucional de 1993, a fim de eliminar a contradição instituída

¹⁸¹ PL 3.747/93. Ver: apêndice 2, quadro 2.

pela Constituição ao assegurar, simultaneamente, a livre organização sindical e a unicidade sindical. Entendiam que

Eliminados os pilares constitucionais do regime corporativo, ficam criados os pressupostos necessários à ratificação da Convenção nº 87 da OIT [...] é preciso que, ao lado da eliminação da ingerência estatal nos sindicatos, seja assegurada a liberdade de organização da forma que mais convier aos interesses dos interlocutores sociais, permitindo-lhes escolher livremente entre a unidade ou pluralidade sindicais, ambas legítimas expressões daquela liberdade [...] [Por isso que] Pelo anteprojeto, veda-se ao Ministério do Trabalho intervir e interferir, por qualquer modo, na organização sindical [...] (Justificação do PL 3.747/03 *apud* Diário do Congresso Nacional, 2 jul. 1993, p. 14128).

No que se refere às contribuições sindicais, o projeto elimina o imposto mas mantém a contribuição confederativa, não estabelecendo sua área de incidência (sindicalizados e/ou não sindicalizados).

Segundo Oliveira (2002) esse e outros projetos de lei em tramitação no Congresso foram esvaziados em função da nova conjuntura política. Com o *impeachment* de Collor, houve “um breve fortalecimento do diálogo entre empresários, trabalhadores e poderes públicos sobre a possibilidade de mudanças nas normas jurídicas sobre negociação coletiva e relações de trabalho, envolvendo a participação das entidades que estavam mais interessadas em uma solução negociada para a reforma trabalhista” (Oliveira, 2002: 293). O autor se refere, aqui, à iniciativa do novo ministro do Trabalho e ex-diretor técnico do Dieese, Walter Barelli, de debater o contrato coletivo de trabalho, assunto que será discutido adiante. Cumpre também notar que se um projeto não inicia sua tramitação antes do fim da legislatura em que foi proposto é automaticamente arquivado. Assim, o projeto elaborado pela Comissão de Modernização da Legislação do Trabalho acabou sendo reapresentado em 1995 pelo deputado João Mellão Neto (que era ministro do Trabalho à época de sua formulação)¹⁸².

Por ora, gostaríamos de ressaltar que, se as iniciativas governamentais foram incompletas, sendo incapazes de alterar a forma de organização sindical, os limites e as contradições que

¹⁸² Ver PL 390/95, apêndice 3, quadro 3.

permeiam o discurso e a prática dos agentes sociais demonstram as resistências às modificações nessa matéria. As tensões internas (por exemplo, existem correntes no interior da CUT favoráveis à unicidade, como a CSC) e a falta de consenso a esse respeito (como entre as diferentes associações patronais) explicam parte dessas resistências. O legalismo, o apego à tutela estatal (como se significasse o reconhecimento de um direito, uma garantia, proteção e não dependência, submissão ao Estado) e os interesses materiais em jogo permitem entender as dificuldades de se produzir modificações na estrutura sindical, a despeito das inúmeras críticas a que é submetida.

Vejamos, a seguir, como a legislação trabalhista é tratada nesse período.

2. Lei X contrato: a livre negociação na era neoliberal

Assim como as críticas à estrutura sindical fazem parte do repertório do “novo sindicalismo” desde seu surgimento, a livre negociação constitui uma de suas mais antigas demandas. Mas essa reivindicação possui um sentido nos anos 80, quando era feita pelos sindicalistas interessados em escapar ao rígido controle do Estado e aumentar os espaços de intervenção sindical em nome de princípios democráticos, e outro nos anos 90, quando adquire um sentido nitidamente regressivo, na medida em que passa a estar associada à redução da proteção legal aos trabalhadores.

A defesa da livre negociação nos anos 80 deve ser compreendida à luz do regime ditatorial-militar e, portanto, como uma reação sindical às restrições exercidas no plano político. A CLT era considerada “obsoleta” muito mais em virtude de sua origem estadonovista do que por seu conteúdo. Naquele momento, a livre negociação representava um contraponto à intervenção do Estado, vinculando-se, ao menos no plano do discurso, à defesa da liberdade e autonomia sindical. Com a ascensão do neoliberalismo, o significado dessa demanda se altera: passa a ser uma reivindicação que reforça a ideologia neoliberal, abrindo espaços para sua propagação junto aos trabalhadores.

Com efeito, nos anos 90, a livre negociação passa a integrar tanto o repertório de representantes do capital quanto do trabalho, muito embora os objetivos que cada um desses segmentos pretenda alcançar com essa medida seja completamente distinto: enquanto os

sindicatos combativos, ligados à CUT, continuam a encará-la como uma maneira de ampliar a participação sindical no processo de negociação coletiva, fortalecendo as organizações dos trabalhadores, a burguesia e parte do movimento sindical busca reduzir algumas formas de intervenção estatal nas relações entre capital e trabalho, restringindo os constrangimentos legais à compra e venda da força de trabalho. Assim, enquanto a primeira perspectiva está associada à tentativa de democratizar as relações de trabalho, a segunda vincula-se à limitação de direitos. Se, no primeiro caso, a negociação coletiva é vista como um complemento à lei, no segundo trata-se de substituir a lei – mas não qualquer lei, *uma vez que a tônica recai sobre os direitos trabalhistas e não sobre a legislação sindical*.

A disputa entre essas diferentes visões vai definindo os contornos da reforma trabalhista que se esboça na primeira metade dos anos 90 e que se concretiza a partir da posse de Fernando Henrique Cardoso. Nesse embate, a livre negociação associada ao binômio flexibilização/desregulamentação sai vitoriosa, e a reforma da legislação sindical vai sendo esquecida.

No capítulo precedente vimos que o patronato vinha, desde o final dos anos 80, pronunciando-se em defesa da livre negociação. Contudo, a ação de Collor a esse respeito foi hesitante. Se, por um lado, o governo Collor alterou a política salarial, estabelecendo a livre negociação entre “empregados e empregadores”, por outro lado acabou por adotar outras medidas que, na prática, estabeleciam limites à livre negociação.

A lei 8.030/90 havia alterado a política salarial – que estabelecia a reposição automática de perdas da inflação passada – eliminando o IPC do mês de março (84,32%) do cálculo de correção dos salários. Nos dois meses seguintes, abril e maio, o Ministério da Economia fixara em zero o percentual de reajuste salarial. No mês de junho o governo interveio novamente, estabelecendo um fator de recomposição salarial por meio da MP 193/90. Essa medida assegurava a todo trabalhador o direito a ter seu salário reajustado segundo as normas instituídas para o cálculo do fator de recomposição salarial, o que representava uma mudança na política salarial, na medida em que o Estado intervinha concretamente na “livre negociação” introduzida

pela lei 8.030/90¹⁸³. Essa medida seria seguida por várias outras que, igualmente, estabeleciam índices de reposição e critérios para a concessão de abonos salariais¹⁸⁴.

Para as entidades patronais, essa medida inauguraria “uma nova etapa na história das relações trabalhistas no país”¹⁸⁵, possibilitando negociar conforme as condições particulares de cada empresa. Esse argumento era reproduzido pela Força Sindical, cujo discurso pregava a “retirada definitiva da interferência do Estado nas relações entre capital e trabalho” (Força Sindical, 1993: 107).

Ao contrário da central rival, CUT e CGT manifestaram seu descontentamento com a medida que, todavia, fazia parte das reivindicações apresentadas pela CUT nos anos 80. Esse descontentamento era justificado pela política de arrocho salarial implementada no período. Vicentinho, então presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, alertava para o perigo de se implementar a livre negociação salarial num contexto recessivo¹⁸⁶. Ao mesmo tempo, e reafirmando o compromisso da CUT com a livre negociação, o autor condicionava sua adoção à democratização das empresas, à introdução do contrato coletivo de trabalho e ao reconhecimento da plena liberdade sindical.

O governo Collor, ainda em seu primeiro ano de mandato, havia organizado uma série de encontros tripartites na tentativa de controlar a inflação e de reduzir o número de greves. Esses encontros, conhecidos como “entendimento nacional”, contaram com a participação dos dirigentes das principais centrais sindicais, inclusive da CUT que, durante toda a década de 1980,

¹⁸³ Ao mesmo tempo em que a medida provisória reafirma a livre negociação salarial, seu art. 8º estabelece que “será nulo, de pleno direito, o acordo ou convenção entre empregados e empregadores que estabeleça reposição de perda salarial em desacordo com o disposto nesta medida provisória”.

¹⁸⁴ A lei 8.419/92 estabelece o índice de reajuste do salário mínimo utilizado para calcular o fator de atualização salarial, a ser aplicado sobre proventos de até 3 salários mínimos.

¹⁸⁵ Della Manna, Roberto. Livre negociação – um desafio imediato. *Folha de S. Paulo*, 18 maio 1990 (trata-se de então diretor do Departamento de Cooperação Sindical da Fiesp/Ciesp). Emerson Kapaz, coordenador do PNBE, expressou-se de forma igualmente favorável à medida, por meio do artigo: A hora da negociação. *Folha de S. Paulo*, 29 maio 1990 e por Luis Adelar Scheuer, diretor do Departamento de Cooperação Sindical da Fiesp/Ciesp e vice-presidente do Sinfavea/Anfavea em: Livre negociação – uma prova decisiva. *Folha de S. Paulo*, 04 jun. 1990.

¹⁸⁶ Silva, Vicente Paulo da. Lance de publicidade. *Folha de S. Paulo*, 04 jun. 1990.

opusera-se a celebrar pactos sociais. Embora, naquele momento, não tenha havido acordo, dois anos depois o governo Collor patrocinaria o arranjo tripartite conhecido como câmara setorial.

O curioso é que nem no caso frustrado do “entendimento nacional” nem da câmara setorial tratava-se de eliminar a intervenção do Estado das relações de trabalho. Ambas foram experiências de acordos tripartites, onde o Estado desempenhou um papel fundamental: não só foi o articulador do “entendimento” como agiu ativamente para a celebração do acordo, reduzindo impostos e referendando reajustes mensais de salário.

A Fiesp – em sua cruzada pela livre negociação – contrapôs-se à instituição, por lei, do reajuste mensal de salários, por ocasião das negociações da câmara setorial da indústria automobilística¹⁸⁷. Segundo seus representantes, uma lei salarial baseada no aumento mensal de salários “engessaria” as relações entre capital e trabalho, sem produzir resultados eficientes para nenhuma das partes. De acordo com Carlos Eduardo Moreira Ferreira, presidente da federação à época, “o Brasil é recordista mundial em número de políticas salariais [...] e nem por isso o salário real médio aumentou” (Moreira Ferreira, 1993a: 91-2), o que demonstraria a ineficiência desse mecanismo. Ora, o problema não reside na política salarial em si, mas no contexto em que é aplicada: não se pode analisar as políticas salariais ditas “fracassadas” sem considerar o contexto inflacionário que marcou a economia nacional nos anos 1980, até a implantação do Real.

O modelo de negociação tripartite foi mantido pelo governo Itamar Franco que, em fevereiro de 1993, promoveu o segundo acordo da câmara setorial. O governo Itamar também estimulou a discussão entre patrões e empregados para a negociação do contrato coletivo de trabalho, que discutiremos a seguir. Por outro lado, ampliou a intervenção do Estado em matéria de política salarial, estabelecendo limites mínimos à livre negociação coletiva¹⁸⁸.

¹⁸⁷ O diálogo é a base da relação capital/trabalho. *Notícias*, n° 9. São Paulo, abr.1993.

¹⁸⁸ A Lei 8.542/92, cujo art. 1° reza que “A política nacional de salários, respeitado o princípio da irredutibilidade, tem por fundamento a livre negociação coletiva e reger-se-á pelas normas estabelecidas nesta lei”, estabeleceu antecipações bimestrais de 65% do índice de reajuste do salário mínimo e reajuste quadrimestral de 100% do fator de atualização salarial para remunerações de até 6 salários mínimos, enquanto a Lei 8.700/93 fixou antecipações salariais mensais para remunerações de até 6 salários mínimos. A Lei 8.880/94, que institui a URV e o programa de

A “livre negociação” de salários seria reintroduzida pela MP 1.053/95 (alterada pela MP 1.079/95), já sob o governo de Fernando Henrique Cardoso, que estabelece a desindexação salarial. Apesar do nome com que se tornou conhecida, a chamada “livre negociação” salarial representa uma interferência concreta do Estado no campo das relações de trabalho, na medida em que, para garantir o sucesso de seu programa de estabilização econômica, a legislação impede que os acordos coletivos determinem a reposição automática da inflação. Desse modo, os reajustes salariais passam a depender da força dos sindicatos e de sua capacidade de negociação, uma vez que as empresas deixam de ser obrigadas a aumentar os salários de seus empregados conforme o índice oficial de inflação. Sem esse patamar mínimo de reajuste, as diferenças entre os setores econômicos e industriais, nas diversas regiões do país, tendem a se multiplicar.

A medida provisória que introduziu a desindexação salarial foi criticada pela Fiesp por ser considerada tímida. Os representantes da burguesia industrial paulista queriam que a figura do mediador fosse compulsória¹⁸⁹ e não facultativa e que a produtividade (pois a medida contemplava a concessão de aumento por produtividade) fosse auferida apenas por empresa, sendo legalmente vedada a possibilidade de que pudesse ser fixada por categoria ou setor de atividade. Com a mudança verificada na redação inicial da MP,

o Executivo na verdade devolve ao Judiciário o papel central [...] Não sendo compulsória, dificilmente a mediação anterior à manifestação dos juízes conseguirá se impor, da mesma forma como, não sendo obrigatório o cálculo da produtividade por indústria, o que deverá prevalecer serão os parâmetros tradicionalmente usados pelos tribunais para as categorias e setores já transformados em jurisprudência¹⁹⁰.

A despeito de pregar a livre negociação e a não intervenção estatal nas relações de trabalho, a Fiesp defende – velada ou abertamente – as medidas legais que lhe interessam. Alega

transição para o Real, assegura a todos os trabalhadores a reposição da inflação correspondente à variação do IPC-r do período compreendido entre a implantação do Real e a data-base da categoria.

¹⁸⁹ Como previa a edição original da MP, de nº 1.053/95, que obrigava as partes a solicitar um mediador ao Ministério do Trabalho antes do ajuizamento do dissídio coletivo, em caso de impasse na negociação coletiva. O artigo 11 da referida MP foi suspenso por Ação Direta de Inconstitucionalidade, impetrada pelo Supremo Tribunal Federal, por considerá-lo um impedimento ao livre acesso à Justiça.

¹⁹⁰ MP da desindexação deixa de avançar. *Notícias*, nº 119. São Paulo, ago. 1995: 9.

ser favorável à autocomposição dos conflitos, mas defende a mediação compulsória. Anuncia uma preferência pela negociação por empresa, mas recusa a participação sindical na definição da estrutura de cargos e salários e na gestão da empresa, confirmando a tese de que sindicato bom é sindicato longe da empresa. Faz objeções à legislação trabalhista, mas se cala quanto à normatização do direito de greve.

Apesar dessas incongruências, a livre negociação é uma demanda cada vez mais identificada ao vocabulário patronal. Assim, se nos anos 80 a livre negociação era vista pelos dirigentes sindicais combativos como uma forma de fortalecer a negociação coletiva e o papel dos sindicatos, nos anos 90 ela passa a ser uma forma de eliminar direitos, fortalecendo o argumento da prevalência do pactuado sobre a lei. Nas condições em que isso ocorre – baixo crescimento econômico, reestruturação produtiva, aumento do desemprego – a livre negociação dificulta a ação sindical, aumentando o poder das empresas na definição das normas que regem as relações de trabalho.

2.1 O contrato coletivo de trabalho em debate

A livre negociação permitiria reforçar o papel do contrato frente à lei, o que, de certo modo, estava em sintonia com uma das demandas presentes nas resoluções da CUT desde o 1º Concut (1984), por meio da defesa do contrato coletivo de trabalho. Este é concebido como uma instância adicional de negociação coletiva (de nível nacional e alcance setorial), que vem completar os níveis de contratação reconhecidos pela legislação brasileira: o acordo coletivo (celebrado entre empresa ou grupo de empresas e sindicato) e a convenção coletiva (celebrada entre sindicatos de patrões e empregados de uma mesma categoria) (Freitas Jr., 1995).

A iniciativa em debater o tema coube ao Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema e a elaboração dos primeiros documentos sobre o assunto foi obra de seu assessor, o advogado trabalhista José Francisco Siqueira Neto. A proposta discutida pelos metalúrgicos de São Bernardo foi encampada pelo Departamento Estadual dos Metalúrgicos da CUT e enviada à Fiesp em 1988. O contrato coletivo de trabalho adquiriu repercussão nacional a partir de outubro de 1992 quando o ministro do Trabalho do governo Itamar Franco, Walter

Barelli, buscou envolver as organizações sindicais e patronais num debate sobre o assunto, dando um encaminhamento político à discussão. No entanto, o entendimento do que venha a ser esse instrumento é bastante diferenciado, mesmo entre os juristas.

Segundo Álvares da Silva (1994), o contrato coletivo de trabalho não se distingue por sua abrangência, pois sindicatos nacionais podem celebrar convenções coletivas de abrangência nacional¹⁹¹, e sim pela possibilidade de envolver mais de uma categoria na negociação. Ou seja, o contrato coletivo seria um contrato intercategoriais e, por esse motivo, deveria ser negociado por uma organização supracategoriais, como as centrais sindicais (que, no caso brasileiro, não têm poder de contratação reconhecido em lei).

O modelo defendido pela CUT é, todavia, distinto: apesar da possibilidade de ter aplicação em mais de uma categoria, prevalece a proposta de contratação coletiva por setor ou ramo (metalúrgico, químico, bancário etc.). A Confederação que organiza os sindicatos cutistas de cada ramo negociaria normas válidas em nível nacional. Essas normas seriam completadas por outras negociadas em nível regional e, por fim, por normas acordadas na empresa, sendo que as normas fixadas num âmbito mais restrito não poderiam ferir os contratos celebrados em nível mais abrangente, obedecendo ao princípio da norma mais benéfica ao trabalhador. Para um de seus principais idealizadores, a vantagem desse modelo de contratação articulada é que a descentralização possibilitaria adequar as normas em vários níveis de contratação, de modo a contemplar as semelhanças e diferenças entre setores e regiões (Siqueira Neto, 1991), o que a legislação brasileira já prevê, uma vez que os acordos entre sindicatos e empresas ou conjunto de empresas permitem melhorar o conteúdo das normas previstas na convenção coletiva, negociadas entre sindicatos de trabalhadores e sindicatos patronais (Álvares da Silva, 1994).

Outra controvérsia diz respeito ao impacto do contrato coletivo de trabalho no modo de organização sindical brasileiro: para Siqueira Neto (1991), embora esse instrumento jurídico, por si só, não implique qualquer mudança nos procedimentos de contratação coletiva, sua adoção visava democratizar as relações coletivas e superar o corporativismo, o que só viria a se

¹⁹¹ A contratação coletiva em nível nacional existe em poucos setores da economia, mais exatamente naqueles formados por monopólios ou oligopólios, em que as mesmas empresas se distribuem nos diferentes estados, como é o caso de bancários e de petroleiros.

concretizar num regime de liberdade sindical; enquanto que Freitas Jr. entende que “está fora de questão a tentativa de ver nesse contrato um caminho necessário ou mesmo suficiente para a superação do corporativismo” (Freitas Jr., 1995: 45).

De qualquer forma, essas considerações indicam que a discussão sobre o contrato coletivo de trabalho incidia tanto sobre a legislação trabalhista quanto sobre a legislação sindical, desencadeando uma intensa polêmica entre dirigentes patronais, sindicais e estudiosos do assunto. Alguns apontavam a incompatibilidade entre contrato e lei; outros denunciavam a incompatibilidade entre negociação coletiva e unicidade sindical.

As diferentes posições em confronto podem ser medidas pela incrível quantidade de seminários promovida no período, envolvendo representantes patronais, de trabalhadores e estudiosos: Fórum Capital/Trabalho, realizado em São Paulo entre dezembro de 1991 e junho de 1992, por iniciativa do Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo (USP), para discutir temas que seriam debatidos na revisão constitucional; Programa de Atualização de Negociadores (Fiemg, 27/10/1992), Seminário Relações Sindicais (CNI/Fiesp, 18/11/1992), Seminário sobre Contrato Coletivo de Trabalho (CGT-Confederação/OIT, 20-1/11/1992, Rumo ao Contrato Coletivo (Encontro Nacional dos Metalúrgicos da CUT, 27-9/11/1992), Seminário sobre Contrato Coletivo de Trabalho (promovido por Hélio Zylberstajn, São Paulo, 9-10/12/1992), Seminário Nacional sobre Liberdade Sindical e Contrato Coletivo (OIT/CNI, Rio de Janeiro, 23/3/1993), Seminário sobre Mediação, Arbitragem e Contrato Coletivo de Trabalho (São Paulo, 3/5/1993), Seminário Nacional Contrato Coletivo de Trabalho e Revisão Constitucional (Ibap, São Paulo, 1-2/7/1993), Fórum Nacional de Segurança e Saúde do Trabalho e do Contrato Coletivo do Trabalho (Ministério do Trabalho, 31/8 a 2/9 1993).

Apesar de toda a discussão e, inclusive, de modificações legais instituídas na época¹⁹², as oportunidades contidas na legislação não foram aproveitadas e o contrato coletivo não se difundiu. No entanto, o debate prosseguiria ao longo de todo o ano de 1993, culminando na

¹⁹² A Lei 8.542, de dezembro de 1992, (lei de política salarial) instituiu a possibilidade de se fazer acordo coletivo *supracategoria e nacional*, mas não definiu a forma de articulação desse instrumento normativo com os já existentes. Ver entrevista com Amauri Mascaro Nascimento: Contrato coletivo de trabalho já existe. *Diário do Comércio e Indústria*, 22 jan. 1993.

realização do *Fórum nacional sobre contrato coletivo e relações de trabalho no Brasil*, que reuniu, a convite do Ministério do Trabalho, representantes de entidades empresariais, trabalhadores e do governo, entre 22 de setembro e 10 de dezembro de 1993.

O objetivo anunciado pelo ministro do Trabalho Walter Borelli ao debater publicamente essa questão era o de reformar e democratizar o “sistema brasileiro de relações de trabalho”. Registre-se que este momento marca a difusão do conceito discutido nos dois primeiros capítulos desta tese: o contrato coletivo passou a ser apresentado como uma forma de alterar a legislação trabalhista e sindical a um só tempo, consagrando-se a visão de que esses institutos constituem um todo sistêmico.

Na visão do ministro, a adoção do contrato coletivo de trabalho implicaria uma redefinição do papel do Estado, mediante a eliminação de formas de controle e intervenção, da excessiva regulamentação e da burocratização¹⁹³. Esperava, assim, “modernizar” a relação entre capital e trabalho e promover a flexibilização da negociação coletiva, na medida em que o contrato coletivo reduziria a intervenção da Justiça do Trabalho no processo.

Alguns autores apontam que esse momento simboliza a existência de um “consenso” quanto à necessidade de reformas, ainda que o posicionamento dos “atores” quanto ao conteúdo das reformas fosse divergente: para as confederações de trabalhadores e para as CGTs, seria um acréscimo à estrutura sindical; para as confederações patronais, inclusive a Fiesp, seria uma forma de desregulamentar as relações de trabalho; para a CUT, a FS, o PNBE e o Sinfavea, uma maneira de reformar a estrutura sindical (Siqueira Neto; Oliveira, 1996: 308). Essa última vertente é denominada pelos autores de “reforma global do sistema de relações de trabalho”, o que, a nosso ver, desconsidera as diferenças entre as centrais e obscurece as contradições que envolvem cada uma delas: a FS, por exemplo, diz ser a favor de um novo “sistema de relações de trabalho” mas defende as contribuições obrigatórias, que só podem ser descontadas caso o regime

¹⁹³ Borelli, Walter. A importância do contrato coletivo de trabalho. *Jornal do Brasil*, 21 mar. 1994. Outra iniciativa da gestão Borelli foi a criação do Conselho Nacional do Trabalho, órgão tripartite e paritário concebido para avaliar as propostas e programas do ministério, bem como participar da formulação de políticas públicas (Lei nº 8.490/92 e Dec. 860/93).

de sindicato único se mantenha¹⁹⁴. Portanto, mesmo no caso dos agentes agrupados nessa vertente, as propostas de reforma não são plenas e nem sempre são claras ou concebidas de maneira conseqüente.

De qualquer forma, as divergências acima anunciadas fizeram com que a celebração de um documento consensual ao final do Fórum não tivesse desdobramentos práticos (Krein; Oliveira, 1999)¹⁹⁵. Nas próximas seções, buscaremos acompanhar como os diversos agentes sociais se posicionaram diante desse debate.

2.2 As centrais sindicais frente ao contrato coletivo de trabalho

Vimos anteriormente que as centrais sindicais assumiram posições variadas no tocante à estrutura sindical e à negociação coletiva. Enquanto a CUT critica alguns aspectos da CLT referentes à organização sindical e busca ampliar as possibilidades de negociação como forma de fortalecer os sindicatos, a CGT apóia a CLT, tanto no que diz respeito aos direitos sindicais e trabalhistas, e a FS critica a interferência do Estado na definição de regras de proteção ao trabalho, mas se mantém dependente da estrutura sindical. Do mesmo modo, o posicionamento frente ao contrato coletivo de trabalho será distinto: em alguns casos, o contrato coletivo representa um instrumento a mais de negociação coletiva; em outros, possui implicações sobre a forma de organização sindical, sendo um elemento importante para sua reformulação. Entre um extremo e outro, existem consideráveis nuances: a posição das centrais passa por fases distintas e apresenta importantes contradições, que discutiremos a seguir.

¹⁹⁴ Analisando os desdobramentos dessa discussão, Oliveira (2002: 297) nota que “houve uma progressiva aproximação da Força Sindical às propostas dominantes no meio empresarial paulista, tendo à frente o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, que passou a promover iniciativas de flexibilização das relações de trabalho que inspiraram as primeiras medidas trabalhistas do governo FHC”. Assim, mesmo a aparente concordância existente entre a CUT, a Força Sindical e o PNBE quanto à necessidade de promover uma reforma global do sistema de relações de trabalho se revelaria passageira: “Enquanto a CUT passou a enfrentar maiores resistências externas e internas às suas propostas, o PNBE e a Força Sindical migraram para posições mais favoráveis à desregulamentação de direitos sociais e à flexibilização das relações de trabalho” (Oliveira, 2002: 297).

¹⁹⁵ Esse documento apontava, de maneira genérica, a necessidade de transformar o “sistema de relações de trabalho” vigente no Brasil, a fim de “torná-lo participativo e transparente” (consultar a íntegra do documento no Anexo 3).

Como já mencionamos, a CUT modifica, ao longo dos anos, sua posição em relação à estrutura sindical, o que repercute em sua proposta de contrato coletivo de trabalho. Assim, apesar de seus documentos apresentarem diversas declarações de que o contrato coletivo viria a substituir a estrutura sindical corporativa, o encaminhamento que a central deu a esta questão até 1994 evidencia uma opção pela acomodação com a estrutura.

De fato, num primeiro momento, as críticas ao corporativismo mais enfatizam os limites que este impõe à negociação coletiva do que exprimem uma opção inequívoca pela supressão da estrutura sindical. Segundo a central, o estímulo à negociação requer que as partes tenham mais liberdade para definir as regras de contratação e uso da força de trabalho, bem como para resolver seus eventuais conflitos, reduzindo as possibilidades de interferência do Estado, especialmente da Justiça do Trabalho, nas relações entre capital e trabalho. O poder normativo da Justiça do Trabalho é avaliado negativamente porque inibe a negociação e produz normas que, segundo os sindicalistas, poderiam ser mais favoráveis aos trabalhadores caso houvesse negociação.

Para que os sindicatos possam representar e defender efetivamente os interesses dos trabalhadores no processo de negociação, a CUT aponta a necessidade de fortalecer essas instituições. Como vimos, desde seu surgimento a central clama pelo reconhecimento da liberdade e da autonomia sindical como forma de fortalecer os sindicatos, embora esse discurso não tenha sido colocado em prática. O debate sobre o contrato coletivo se insere nesse contexto pois, ainda que a central argumente que “para alterar o modelo de contratação construído a partir deste sistema, há que se alterar o próprio sistema” (CUT, 1990a), o contrato coletivo é definido mais como um instrumento jurídico a ser articulado aos já existentes. Nesse sentido, o debate acaba sendo afetado pela opção da central de lutar por dentro da estrutura, o que acaba levando à sua adaptação ao modelo confederativo.

O contrato coletivo de trabalho está presente nas resoluções da CUT desde o 1º Congresso, mas só passa a ser discutido de modo mais sistemático em 1990, quando a central elabora uma proposta de projeto de lei para a introdução do referido instrumento. Essa proposta – subscrita pelo deputado Paulo Rocha (PT/SP) – não chegou a ser apresentada ao Congresso. A proposta estabelece a liberdade de organização como condição para a negociação coletiva, embora não apresente as condições necessárias para implementá-la. Não trata, portanto, nem da unicidade, nem das contribuições compulsórias, que precisariam ser revogadas para que a

liberdade de organização fosse efetivamente estabelecida. A liberdade de organização constitui, assim, um princípio vago e genérico e o contrato coletivo aparece como um nível a mais de negociação (Braga, 1990; CUT, 1992b). Na verdade, a forma escolhida para implementar a liberdade de organização não era a mais adequada, uma vez que a unicidade está inscrita na Constituição e só poderia ser suprimida por uma Emenda Constitucional. De qualquer forma, a proposta sequer menciona a necessidade de, num futuro próximo, lutar pelo seu fim.

A proposta de contrato coletivo encaminhada ao ministro Barelli em dezembro de 1992 é algo diferente, já que inseria o contrato coletivo num “sistema democrático de relações de trabalho”, estabelecendo a necessidade de garantir liberdade sindical, de aprovar a Convenção 87 da OIT, de eliminar a Justiça do Trabalho e de implementar uma legislação transitória que permitisse, entre outros:

remover todas as restrições e obstáculos ao exercício das liberdades sindicais inscritos na Constituição Federal e na legislação ordinária (CLT), atacando, especialmente, o poder normativo da Justiça do Trabalho, a unicidade sindical, a contribuição sindical, a configuração do sistema confederativo e a inadequação legislativa sobre a negociação coletiva do setor público (CUT, 1993a: 7).

Essa proposta é mais ampla que a anterior, pois estabelece quais são os requisitos para que a liberdade de organização seja implantada, muito embora não diga uma só palavra sobre o que fazer para atingir os objetivos anunciados. Destaca, genericamente, a necessidade de mudar a cultura das relações de trabalho, uma vez que a mera promoção de mudanças institucionais seria insuficiente para superar a cultura corporativa. Nesse sentido, propõe a introdução de mudanças “práticas”, que não exigem alterações na legislação e poderiam ser implementadas via negociação coletiva. As mudanças institucionais deveriam ser paulatinas, compreendendo um período de transição capaz de assegurar os acordos e convenções coletivas existentes; preservar as database atuais das categorias, bem como os registros das entidades sindicais e seu patrimônio. Esse período de transição seria acompanhado de uma legislação específica, que também zelaria pelos direitos individuais mínimos, a fim de que não pudessem ser rebaixados por “livre” acordo entre as partes.

Embora essa proposta indique a necessidade de eliminar o poder normativo da Justiça do Trabalho, a unicidade sindical e a contribuição sindical, ela reconhece a dificuldade de promover tais mudanças, razão pela qual acaba priorizando as mudanças “práticas” e uma legislação de transição, na tentativa de minimizar as resistências ao fim da estrutura sindical. Todavia, essa escolha tática compromete o objetivo anunciado. Isso porque se introduzido na prática, sem alteração legal, o contrato coletivo também seria atrelado ao sindicato único e submetido aos limites da estrutura sindical. Além disso, a legislação de transição tem um efeito contrário à supressão da estrutura sindical, pois prorroga a sobrevivência de sindicatos que certamente desapareceriam com o fim do monopólio da representação e da contribuição sindical (ainda que a proposta se restringia a suprimir o antigo imposto sindical, preservando as demais contribuições obrigatórias).

Essa proposta reflete não apenas as divergências internas como também a opção da central em disputar as federações e confederações oficiais, o que faz com que, até 1994, a direção majoritária estabeleça uma relação contraditória com a estrutura sindical: por um lado a questiona, por outro lado vale-se dela para crescer, o que possui implicações sobre sua atuação: embora critique aspectos da estrutura, não propõe de modo claro seu fim.

Apesar desses limites, a proposta de contrato coletivo apresentada a Barelli não obteve consenso entre as correntes cutistas. Setores críticos do pluralismo sindical viam com preocupação a vinculação estabelecida entre contrato coletivo e fim da unicidade, além de desmistificar a “democratização” das relações de trabalho num contexto dominado pela política neoliberal¹⁹⁶. Observe-se que a aprovação do fim da unicidade pela Direção Nacional, em 1992, levaria dois anos para se converter numa resolução congressual, o que só ocorre no 5º Concut, 1994. Já a “proposta de SDRT da CUT só foi definitivamente aprovada nas suas instâncias por ocasião da VII Plenária Nacional, realizada em 1995” (Veras, 2002: 321). Esse intervalo entre a aprovação do fim da unicidade e do “Sistema Democrático de Relações de Trabalho” nas reuniões da cúpula da central e sua ratificação pelos congressos e plenárias nacionais pode ser atribuído à polarização dos embates político-ideológicos nesses últimos. A composição da Direção Nacional faz com que nessa instância a Articulação tenha mais facilidade para aprovar

¹⁹⁶ Cf. A farsa do contrato coletivo de trabalho. *Jornal Debatendo a CUT*. Maio/1993.

seus projetos do que nos congressos e plenárias, onde as tensões se revelam mais intensas, pois implicam disputas de teses e de poder.

A partir de 1994, a Articulação passa a assumir, por razões que discutiremos adiante, uma posição mais coerente em relação à estrutura sindical e vai, aos poucos, deixando de temer o pluralismo. Embora continue a defender a proposta de projeto de lei sobre contratação coletiva de trabalho elaborada em 1990, admite que esta, por si só, não é capaz de alterar a estrutura sindical. Para alcançar esse propósito, propõe a introdução de emendas constitucionais destinadas a revogar o artigo 8º e a modificar o artigo 114 da Constituição. As mudanças propostas se dariam em duas frentes: além das emendas constitucionais, previa-se a necessidade de recorrer à legislação ordinária para revogar o título V da CLT. As emendas constitucionais eliminariam “a proibição de mais de uma organização sindical na mesma base territorial” (CUT, 1994b: 5) e alterariam o inciso IV da Constituição, extinguindo a contribuição para custeio do sistema confederativo e a contribuição prevista em lei, isto é, a contribuição sindical. Em seu lugar, o texto constitucional asseguraria aos sindicatos o direito de cobrar mensalidades de seus associados e contribuições (cuja modalidade não é especificada) dos integrantes da categoria, desde que aprovadas pelas assembléias gerais (CUT, 1994b: 12). Por fim, as emendas promoveriam a supressão do poder normativo da Justiça do Trabalho.

Apesar dessas medidas evidenciarem uma disposição favorável à mudança na forma de organização sindical, a CUT não encaminhou as propostas de alteração da Constituição, o que pode ser atribuído às divergências entre as diferentes posições internas. Com efeito, a discussão em torno do contrato coletivo de trabalho no interior da CUT gerou bastante polêmica, dividindo a central em dois campos opostos: de um lado situa-se a Articulação Sindical que, a despeito das contradições que mantém em relação à estrutura, vai se definindo em favor do contrato coletivo como substituto da estrutura corporativa; de outro, as correntes minoritárias que, em sua maioria, vislumbram-no como um acréscimo à estrutura corporativa. Essas divergências podem ser observadas a partir da comparação entre a intervenção realizada por sindicalistas ligados à central no *Fórum nacional sobre contrato coletivo e relações de trabalho no Brasil*. O representante da CUT, Miguel Rossetto, assegurava:

A unicidade sindical, *marca fundamental dessa intervenção do Estado*, representa, a nosso ver, uma ingerência absolutamente indesejada para os trabalhadores. Entendemos que a

liberdade de organização sindical representa um princípio básico que faz com que o processo, as formas e os tipos de organização realizados pelos trabalhadores devam ser objeto exclusivo dos trabalhadores. A limitação imposta pelo Estado representou uma fragmentação da nossa classe através do surgimento de milhares e milhares de sindicatos. A consequência disso foi a perda da representatividade e da legitimidade real das organizações sindicais [...] Além disso, tivemos e temos também um sistema que historicamente impediu a organização dos trabalhadores em seus locais de trabalho, que cerceou e reprimiu o direito de greve, que se assenta sobre o poder compulsório de intervenção do Estado através do poder normativo da Justiça do Trabalho [...] Hoje, a possibilidade do Estado intervir de forma compulsória na relação capital-trabalho, nas questões coletivas, tem como concepção ideológica a negação da existência do conflito entre capital e trabalho (Ministério do Trabalho, 1994: 99-100 e 118 – grifos nossos).

O autor detecta corretamente algum dos problemas decorrentes do monopólio da representação, adotando um discurso contrário à intervenção do Estado. Já Ulisses Riedel, representante da Contag, – que ingressaria na CUT em 1995, embaralhando ainda mais o panorama interno da central no tocante à questão da estrutura sindical – apresentou o pluralismo como um fracasso para a representatividade sindical. Riedel confunde a adoção do pluralismo com o sindicalismo de empresa, como se a possibilidade de constituir mais de um sindicato numa mesma base territorial levasse obrigatoriamente a essa modalidade de organização sindical. Ao declarar-se contrário ao fim da unicidade, enfatiza que ela não impede a fusão dos sindicatos:

... existe liberdade para que se faça fusões; só não há liberdade para que exista mais de um sindicato de uma mesma categoria na mesma localidade [...] É preciso ter claro também que só existe representação unitária [...] o governo da categoria tem que ser unitário, como é unitário numa prefeitura, no Estado, na presidência da República. Não podemos ter uma cidade com dois prefeitos, um Estado com três governadores, um prédio com quatro síndicos. O monopólio, portanto, é perfeitamente válido e é democrático que o comando seja da maioria [...] *Em muitos países, a representação se restringe apenas a quem é sindicalizado. Na área rural, por exemplo, como seria feita a negociação coletiva? Fazenda por fazenda? A Contag considera que a pluralidade pode ser altamente lesiva aos interesses dos trabalhadores. Não é possível nós saltarmos de uma situação concreta e estabelecida para uma ausência de propostas que não se sabe exatamente no que vai dar* (Ministério do Trabalho, 1994: 103-4 – grifos nossos).

Nessa declaração, fica claro o receio quanto a um modelo de organização sindical pouco conhecido, sobre o qual os dirigentes temem perder o controle. Porém, aqueles que assumem essa posição não questionam o fato de que não exercem qualquer controle sobre categorias dirigidas por correntes sindicais adversárias. Para eles, o monopólio é uma virtude, uma garantia de unidade. Não fazem objeções à intervenção do Estado nesse domínio.

É possível nos interrogar sobre as razões pelas quais as correntes cutistas assumem diferentes concepções de contrato coletivo, sugerindo algumas linhas de interpretação:

Primeiramente, pode-se considerar que parte das correntes minoritárias defende a estrutura porque é ideologicamente dependente dela: como a fala do representante da Contag indica, e os exemplos anteriormente fornecidos em relação à CSC corroboram, algumas correntes consideram o monopólio da representação uma proteção do Estado à ação sindical.

As correntes minoritárias criticam a proposta da maioria por temer que esta leve à preponderância do contrato frente à lei. Os representantes dessas correntes (tanto os críticos da estrutura, como a ASS, quanto os seus defensores, como a CSC) acabam defendendo-na como um meio dos sindicatos se preservarem da ofensiva neoliberal. De fato, as primeiras elaborações do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo a respeito do contrato coletivo acenavam para uma perspectiva contratualista, na medida em que o fortalecimento do papel do sindicato estava associado ao afastamento do Estado da esfera das relações de trabalho. Siqueira Neto, assessor jurídico do sindicato e da central, num artigo sugestivamente intitulado “O Estado de fora”, defende a supressão de “qualquer interferência direta ou indireta do Estado” na contratação coletiva:

A CUT entende por negociação livre aquela em que o resultado depende exclusivamente da correlação de força das partes. Se os trabalhadores têm força para impor um conjunto de reivindicações aos empresários, ótimo. Se não tiverem força, não se admite a intervenção estatal para suprir tal ausência [...] a CUT considera ilegítima a intervenção da Justiça nos conflitos coletivos de trabalho (Siqueira Neto, 1989: 27-8).

O texto tem como alvo o poder normativo da Justiça do Trabalho, mas poderia ser indevidamente utilizado para justificar a redução de leis trabalhistas. Nesse sentido, a ascensão do neoliberalismo, ao promover o combate aos direitos trabalhistas e sindicais, obriga a CUT a

reformular seu discurso, passando a advertir que “a negação da intervenção do Estado na vida trabalhista não pode significar a volta da ‘lei da selva’ do pleno liberalismo econômico” (CUT, 1991: 11)¹⁹⁷.

A orientação assumida pela central a esse respeito, a despeito da disposição inicialmente anunciada por um de seus maiores filiados, deve-se tanto a uma questão conjuntural quanto a pressões internas. O fato é que, se num primeiro momento, uma parcela da base social da Articulação acreditou que poderia prescindir do Estado, supondo ter forças suficientes para ganhar mais do que o estabelecido por qualquer regulamentação legal, num segundo momento recuou em sua posição, tanto em nome da unidade interna quanto da nova correlação de forças entre capital e trabalho. Desta maneira, a central procura esclarecer sua posição, manifestando-se contrariamente à intervenção do Estado na organização sindical e na negociação coletiva, mas não aos direitos trabalhistas assegurados pela Constituição.

Enquanto a CUT modifica sua posição em relação ao contrato coletivo, apesar de não haver consenso quanto a essa posição entre as correntes sindicais cutistas, a CGT concebe o contrato coletivo de trabalho como um mecanismo a ser implementado nos marcos da estrutura sindical, posição que, como vimos, também é defendida pela CSC. Para a central, não há incompatibilidade entre a defesa da unicidade e o estímulo à negociação “como instrumento preferencial das relações capital X trabalho”. Entretanto, essa posição é inconsistente, pois as garantias asseguradas pelo Estado – não só as contribuições compulsórias, mas também o monopólio da representação e o papel normativo da Justiça do Trabalho – desestimulam a prática da negociação.

Segundo um de seus dirigentes, “aprimoramentos podem ser feitos, mas sem querer extinguir a estrutura sindical”¹⁹⁸. Este é também o teor da declaração de Jorge Medeiros,

¹⁹⁷ A esse respeito, a central se pronunciaria da seguinte forma: “queremos um salto para o futuro, não um salto no escuro” (CUT, 1993b: 3). Políticos de esquerda, como o deputado federal Aldo Rebelo (PCdoB/SP), também chamavam a atenção para o perigo que podia advir caso o contrato coletivo viesse a substituir a legislação existente, utilizando igualmente a metáfora do “salto no escuro”. CONTRATO pode ameaçar direitos. *Diário Popular*, 20 mar. 1993 e REBELO faz restrição ao uso do contrato coletivo. *Diário Popular*, 26 abr. 1993.

¹⁹⁸ Entrevista com Hugo Perez, realizada em 18 jul. 2001.

representante da CGT no *Fórum nacional sobre contrato coletivo e relações de trabalho no Brasil*, ao falar sobre os direitos trabalhistas e sindicais assegurados na CLT:

Nós entendemos que o contrato coletivo de trabalho é um complemento do contrato individual e é impossível dentro de um contrato coletivo desprezar a CLT, porque a CLT é o mínimo que o trabalhador conseguiu até hoje. Se o trabalhador tivesse outras conquistas que superassem a CLT, nós poderíamos desprezar a lei, mas não é isso que acontece. Muito do que está na CLT foi conquistado com uma luta muito grande dos trabalhadores. Então, para nós, está descartada qualquer situação que tire o mínimo que o trabalhador conquistou. Claro que a CLT precisa de algumas reformas, mas desprezá-la totalmente é um retrocesso para o trabalhador. (Ministério do Trabalho, 1994: 78).

A proposta elaborada pela central para a adoção do contrato coletivo previa, portanto, a manutenção do modelo corporativo, com a redefinição do papel da Justiça do Trabalho, obtida por meio da criação de um Conselho Nacional de Mediação e Arbitragem, e o reconhecimento legal do direito à organização no local de trabalho. Ambas as medidas eram apresentadas como condição para se instituir a livre negociação¹⁹⁹. Os procedimentos de mediação e arbitragem não eliminariam o papel da Justiça do Trabalho, pois “quando houver recusa à negociação, malograda a conciliação ou recusada a arbitragem, poderá qualquer interessado instaurar o dissídio coletivo de trabalho” (Boletim Dieese, ago. 1993: 27).

A despeito desse discurso pró-negociação e em defesa das organizações no local de trabalho, a prática da CGT é bem distante disso: em primeiro lugar, a central tem como hábito recorrer à Justiça do Trabalho e não negociar; em segundo lugar, a central tem o apoio de sindicatos pelegos e do sistema confederativo, que sobrevive às custas da intervenção estatal, sem que necessite mobilizar as bases e representá-las efetivamente; em terceiro lugar, até mesmo a CUT, que tem uma tradição de organização e mobilização das bases bem mais reconhecida que a CGT, enfrenta dificuldades para construir organização no local de trabalho. Esses elementos nos levam a supor que a CGT entrou no debate sobre contrato coletivo de trabalho muito mais em virtude das circunstâncias do que de uma concepção favorável à negociação.

¹⁹⁹ Cf. Resoluções do 3º Congresso da CGT, realizado em abril de 1992 (*apud* Boletim Dieese, maio 1992, pp. 25-7).

Quanto à FS, embora Siqueira Neto e Oliveira (1996) classifiquem-na entre as organizações favoráveis à “reforma global do sistema de relações de trabalho”, não há, nas propostas da central, nada que permita corroborar essa hipótese, nem mesmo na ocasião em que o contrato coletivo começou a ser discutido. É certo que a análise do discurso da central pode, à primeira vista, levar a essa compreensão²⁰⁰. Mas se confrontamos esse discurso com a posição adotada em outros documentos, em que a central defende o sindicato único, pode-se concluir que este não passa de um discurso de ocasião.

Em primeiro lugar, a FS defende abertamente ao menos uma das contribuições compulsórias, a contribuição confederativa que requer, como vimos, a intervenção do Estado para que possa ser descontada (seja através da definição do sindicato considerado mais representativo, seja através da manutenção da unicidade sindical). Em segundo lugar, ao mesmo tempo em que a central anuncia defender a mudança da estrutura sindical de modo a moldá-la ao contrato coletivo de trabalho, reivindica a manutenção de um controle sobre os sindicatos de base para “não permitir a duplicação de um sindicato numa mesma empresa ou base territorial” (Força Sindical, 1993: 517-8).

Em nenhum momento a FS aponta a necessidade de se instituir mudanças constitucionais para promover a liberdade e autonomia sindical, nem elabora projetos para alcançar esse objetivo. Portanto, diferentemente da CUT, que modifica paulatinamente seu discurso, propondo mudanças constitucionais – ainda que não as tenha encaminhado – a FS insere-se na perspectiva de contrato coletivo como acréscimo à estrutura. Uma outra diferença em relação à CUT é que, enquanto esta defende o contrato coletivo de trabalho como forma de fortalecer os sindicatos e seu poder de negociação, a FS defende a negociação coletiva como forma de promover a *conciliação* entre interesses conflitantes. Em ambos os casos, a posição da FS se distancia da posição cutista: no primeiro caso, a FS adota uma posição mais próxima à da CGT (muito embora essa posição seja recorrentemente negada por um discurso de crítica à intervenção estatal); no segundo caso, a posição da FS é semelhante à posição patronal, como veremos na sequência.

²⁰⁰ “‘Não vejo o contrato sem uma reforma da estrutura sindical. Trata-se de uma mudança total de cultura e de comportamento’, argumenta Lúcio Bellentani, secretário de Comissões de Empresas da Força Sindical”. Gouveia, Everaldo. Contrato coletivo exige mudança na legislação. *Diário Popular*, 27 dez. 1992.

2.3 A proposta da burguesia industrial paulista: prevalência do negociado sobre o legislado

A discussão do contrato coletivo de trabalho fora recebida com cautela pela burguesia industrial paulista. Tal cautela fundamenta-se em várias razões: o patronato temia uma negociação de caráter nacional, que desconsiderasse as diferenças entre setores e regiões²⁰¹; o “engessamento” das normas de proteção ao trabalho, em virtude da instituição de cláusulas perenes; a sobreposição entre contrato coletivo e legislação trabalhista; a possibilidade de que a adoção desse instrumento levasse à negociação permanente²⁰² e estabelecesse a exigência de se negociar com sindicatos no interior da empresa²⁰³. Nesse sentido, a fala do superintendente da Federação Nacional dos Bancos (Fenaban), Alencar Rossi, não poderia ser mais clara:

²⁰¹ Para José Pastore, cujos trabalhos serviam de orientação para a Fiesp nessa matéria, o contrato coletivo de caráter nacional poderia reduzir a competitividade das empresas ao não levar em conta as especificidades de cada setor e região. Pinheiro, Liliana. Economista critica acordo coletivo. *O Estado de São Paulo*, 05 nov. 1992. Pastore, José. Virtudes e limites do contrato coletivo. *O Estado de São Paulo*, 20 nov. 1992.

²⁰² Para o consultor empresarial Júlio Lobos, o patronato não teria interesse na implantação do contrato coletivo de trabalho, pois esse instrumento os obrigaria a negociar com os sindicatos o tempo inteiro, o que levaria à eclosão de vários conflitos. Ao que o autor se pergunta: “até que ponto interessa, ao empresário, que tais conflitos, hoje *pacificamente repressados*, venham à tona?”. O contrato coletivo apresenta ainda outras desvantagens. *Se introduzido juntamente com o pluralismo sindical, o patronato teria que negociar com sindicatos concorrentes, o que, no mínimo, perturbaria o processo de negociação.* Se associado ao fim do poder normativo da Justiça do Trabalho, o patronato e seus sindicatos teriam que se ver frente a frente com os sindicatos de trabalhadores, comissões de fábrica e demais representantes dos trabalhadores na empresa. Aos olhos do consultor, a organização por local de trabalho constitui um problema pois “atenta contra o direito que o empresário tem – ou pensa que tem – de administrar os negócios internos da sua empresa como bem entender”. Além disso, “quem disse que hoje a retirada desse tal poder intervencionista [da Justiça do Trabalho] lhe seria conveniente?” (Lobos, Júlio. Contrato coletivo não traz vantagem para o empresário. *Diário do Comércio e da Indústria*. São Paulo, 8 dez 1992. Grifos nossos).

²⁰³ Para Hélio Zylberstajn, o patronato teme que a demissão passe a ser regulada pelos contratos coletivos, o que ocasionaria a perda de seu poder de demitir unilateralmente seus empregados. Ver, do autor: Contrato coletivo ou acordo corretivo? *O Estado de São Paulo*, 07 dez. 1992. Ao conjecturar sobre os motivos que poderiam explicar a resistência patronal, José Márcio Camargo chama a atenção para o fato de a contratação coletiva introduzir a liberdade de negociação em diferentes níveis. Isso implica que as empresas reconheçam o direito dos trabalhadores se organizarem em conselhos de representantes e aceitem a presença sindical na empresa, “algo que as empresas brasileiras aprenderam a rejeitar, devido à cultura estatutária da CLT. No Brasil, a empresa é o ‘reino do empresário’”. Ao trabalhador, cabe apenas trabalhar e obedecer às ordens emanadas da gerência e dos supervisores” (Camargo, José Márcio. Contrato coletivo e flexibilidade do mercado de trabalho. *O Estado de São Paulo*, 22 fev. 1993). O temor apontado por esses autores é confirmado por Carlos Eduardo Uchôa Fagundes, diretor do Departamento da Micro, Pequena e Média Indústria da Fiesp, que se pergunta: “Até onde essa participação vai interferir na ingerência (sic) da empresa?” (Nascimento, Sandra. Contrato coletivo deverá alterar as relações trabalhistas no País. *Gazeta Mercantil*, 11 dez. 1992).

o medo é o maior obstáculo à utilização do contrato coletivo de trabalho nas negociações trabalhistas. O empregador teme ver diminuído o seu poder de gerenciamento e de demissão. Receia o fortalecimento das centrais sindicais e dos representantes sindicais no âmbito da empresa. Por outro lado, o sindicato do trabalhador teme perder o respaldo do poder normativo da Justiça do Trabalho e da contribuição sindical²⁰⁴.

Esse temor está presente também nos textos da CNI, para quem o contrato coletivo traria “uma certa rigidez para a indústria”²⁰⁵. Segundo seu presidente, o senador Albano Franco, sua implantação requer o fim do “‘paternalismo e do intervencionismo estatal que caracterizam o nosso sistema’. Sem atender esse pressuposto básico, o contrato coletivo será [...] um instrumento de agravamento da dissonância entre capital e trabalho”²⁰⁶.

Por outro lado, alguns dirigentes de empresas consideram que o contrato, ao estimular a participação dos trabalhadores na definição das normas trabalhistas, constitui uma possibilidade não desprezível de harmonizar as relações capital X trabalho, evitando conflitos:

Nosso objetivo maior é conseguir uma discussão ordenada, soluções de conflitos e demandas de maneira eficiente para preservar interesses da empresa e dos trabalhadores. Interesses que são a manutenção da produção, evitando a não-solução de problemas para continuidade das operações da empresa, que prejudicam a companhia e, por via indireta, os trabalhadores²⁰⁷.

Para alguns estudiosos, o caráter permanente da negociação e a possibilidade de negociar no nível da empresa faziam com que o contrato coletivo não fosse incompatível com a flexibilidade de regras almejada pelo patronato, permitindo que estas fossem modificadas e adaptadas de modo bastante ágil, constituindo uma vantagem em relação à CLT, considerada por

²⁰⁴ Florence, Ana. ‘Medo é obstáculo para uso do contrato coletivo. *Gazeta Mercantil*, 04 maio 1993.

²⁰⁵ Cf. declaração de Luis Carlos Mandelli, vice-presidente da CNI, em: Stenzel, Raquel. Barelli pretende definir em dois meses plano de contrato coletivo de trabalho. *Gazeta Mercantil*, 16 out. 1992 e INDÚSTRIA rejeita contrato coletivo. *Folha de S. Paulo*, 16 out. 1992.

²⁰⁶ CUT e CNI avaliam vantagens do contrato coletivo. *Diário do Nordeste*, Fortaleza, 24 mar. 1993.

²⁰⁷ Entrevista de Ivan Fonseca e Silva, vice-presidente de Desenvolvimento e Negócios, Assuntos Trabalhistas e Legais da Autolatina, em: AUTOLATINA joga tudo no contrato coletivo. *Diário Popular*, 21 dez. 1992.

muitos obsoleta²⁰⁸. A tese que se torna predominante no campo patronal – e também em alguns segmentos acadêmicos e em certos setores sindicais – clama pelo “enxugamento” da legislação, de modo a privilegiar a negociação²⁰⁹.

Assim, apesar de se mostrar inicialmente refratário ao contrato coletivo de trabalho, o patronato passa a considerá-lo uma forma de promover a livre negociação coletiva, sem, necessariamente, dismantelar a estrutura sindical. O próprio Pastore revê sua posição, passando a defender um sistema de contratação coletiva descentralizado e negociado no nível da empresa. Para o autor, a implantação do referido instrumento “*exigirá que o grosso dos direitos e deveres venha a ser retirado da legislação e colocado no contrato coletivo*”. Trata-se, sem dúvida, de uma posição bem mais flexível do que a lei. Afinal, é sempre mais fácil mudar um contrato do que uma lei” (Pastore, 1994: 181 – grifos nossos). Essa visão é baseada na idéia de que existem dois sistemas de relações de trabalho contrapostos: o estatutário, que predomina no Brasil, e o negocial:

Tais sistemas [...] baseiam-se em duas lógicas bastante diferentes. No estatutário, há muita legislação e pouca contratação. No negocial, há muita contratação e pouca legislação [...] a eventual implantação da contratação coletiva em nosso País – para ter coerência lógica – demandará um profundo enxugamento dos dispositivos constitucionais e da CLT no campo trabalhista, assim como uma redução substancial do poder normativo da Justiça do Trabalho²¹⁰.

A substituição da legislação pela contratação é fundamentada no pressuposto de que ambos os procedimentos são incompatíveis, como se para estimular a negociação fosse imprescindível *eliminar toda e qualquer lei*, sem distinção, como se a lei fosse, por si só, um entrave à autonomia e à liberdade de negociação. Essa interpretação subsidiava a posição da

²⁰⁸ Amadeo, Edward e Camargo, José Márcio. Contrato coletivo de trabalho. *Folha de S. Paulo*, 09 nov. 1992.

²⁰⁹ Zylberstajn, por exemplo, defende a “preponderância da negociação coletiva sobre outros mecanismos de determinação de salários e condições de trabalho” (1992: 92) e a descentralização da negociação coletiva, em função do “tamanho” e da heterogeneidade de “nossos mercados internos” (1992: 99).

²¹⁰ Pastore, José. O contrato coletivo no Brasil. *Jornal do Commercio*, Rio de Janeiro, 27 mar. 1993.

Fiesp que, finalmente, impôs uma série de restrições para a implantação do contrato coletivo de trabalho.

O documento oficial entregue pela federação ao Ministério do Trabalho opunha-se ao modelo de contratação nacional, alegando que “a negociação a nível nacional eliminaria o objetivo maior de flexibilização, criando verdadeiro engessamento em detrimento da economia das empresas e, conseqüentemente, do País”²¹¹. Para evitar que o contrato coletivo de trabalho constituísse uma nova fonte de rigidez, ele deveria ter um caráter descentralizado²¹², no máximo com uma abrangência estadual, tendo em vista as dimensões continentais do país. Além disso, o texto condicionava sua implementação a uma série de fatores, a saber:

- a) à inexistência de qualquer política salarial além do salário mínimo;
- b) à não obrigatoriedade de representação sindical nas empresas;
- c) à limitação do número de dirigentes sindicais com direito à estabilidade;
- d) à supressão do princípio de cumulatividade, que permite a incorporação de normas garantidas por lei ou por negociação coletiva ao contrato de trabalho (acabando, portanto, com a noção de direito adquirido);
- e) à limitação do poder normativo da Justiça do Trabalho, considerado um entrave à livre negociação²¹³;
- f) à impossibilidade de que os contratos coletivos fossem alterados, instituídos ou prorrogados por decisão judicial (o contrato teria, além disso, data limite de validade, deixando de valer após o fim desta, mesmo que nenhum outro contrato tenha sido negociado);

²¹¹ CONTRATO coletivo: a posição da indústria. *Notícias*, n° 1359. São Paulo, dez. 1992: 4.

²¹² Esta é também a posição do advogado trabalhista Octavio Bueno Magano. Ver, de sua autoria: Contrato coletivo de trabalho. *Folha de S. Paulo*, 18 out. 1992.

²¹³ De acordo com as lideranças patronais, além de obstáculo à negociação, o desconhecimento sobre a realidade da indústria leva a Justiça a decretar ganhos de produtividade irreais, provocando graves distorções nos preços relativos e prejudicando o indefeso consumidor.

g) à supressão ou redução do papel da lei²¹⁴.

De acordo com essa perspectiva, a legislação teria um papel residual, sendo aplicada apenas “quando da inexistência de contrato coletivo entre as partes”²¹⁵. A fórmula prescrita elegia o contrato coletivo como instrumento por excelência de regulamentação das relações de trabalho. Os direitos trabalhistas seriam reduzidos “ao mínimo necessário”²¹⁶. Essa redução implicaria tanto uma revisão da CLT, considerada anacrônica, quanto da Constituição de 1988 que, ao elevar à condição de normas constitucionais direitos como férias, 13º salário, licença maternidade e paternidade, impõe limites à ação capitalista e restringe as possibilidades de negociação. Ademais, já naquela ocasião o patronato defendia a anualização da jornada, para evitar que a empresa fosse obrigada a manter “mão-de-obra ociosa em alguns períodos” e para eliminar o pagamento de hora extra em momentos de aumento da demanda²¹⁷. O texto patronal reivindicava ainda o direito ao *lock-out*, a suspensão do contrato de trabalho durante período de greve ou de paralisação de atividade, bem como o direito das partes recorrerem à mediação e à arbitragem de um terceiro.

²¹⁴ Pois, segundo o presidente da Fiesp, seria “um contra-senso” sobrepor o contrato coletivo à quantidade de leis existentes (Moreira Ferreira, 1993a: 19). Num texto posterior, o dirigente patronal adverte o leitor de que “se não conseguirmos modificar o detalhismo do texto constitucional, assim como as amarras da CLT e da legislação ordinária, corremos o risco de uma duplicidade e uma cumulatividade de conceitos em torno das relações de trabalho” (Moreira Ferreira, 1998: 65). Roberto Ferraiuolo, diretor titular do Departamento de Relações Intersindicais e do Trabalho da Fiesp (Derint), chama a atenção para esse mesmo aspecto: se as normas definidas pela legislação e pela Constituição não fossem revogadas, haveria uma duplicidade entre essas e as que fossem estabelecidas pelo contrato, uma “cumulatividade, e o contrato coletivo de trabalho será apenas mais uma instância de reivindicação” (Ferraiuolo, 1993: 23). A Fiesp, portanto, não “aceita qualquer tipo de sistema híbrido. O que se quer é um regime que efetivamente represente ou a vontade das partes ou a lei” (*ibidem*). Acredita que esse sistema híbrido é o defendido pela CUT, que viu no contrato coletivo de trabalho uma forma de legalizar a central sindical e de dar a ela um papel no processo de negociação. Um dos conselheiros da Fiesp chega a defender que a livre negociação coletiva seja instituída somente depois da desregulamentação ter se concretizado, para evitar uma acoplação de modelos distintos (Magano, 1993: 40).

²¹⁵ CONTRATO coletivo: a posição da indústria. *Notícias*, n° 1359. São Paulo, dez. 1992: 4.

²¹⁶ Sobre o assunto, ver também: AS razões da objeção ao contrato coletivo. *Notícias*, n° 2. São Paulo, mar. 1993: 14. Para Roberto Ferraiuolo, a legislação mínima deveria se ater à fixação de “salário mínimo, duração de trabalho, férias, higiene e segurança do trabalho, identificação profissional, rescisão contratual, fundo de garantia, aviso prévio e justa causa” (Ferraiuolo, 1993: 23) apenas para aqueles não cobertos por nenhum contrato.

²¹⁷ FIESP apresenta pauta própria de reivindicações. *O Estado de São Paulo*, 03 nov. 1992.

O documento enviado pela confederação da indústria ao Ministério do Trabalho fazia as mesmas objeções emitidas pela Fiesp ao contrato coletivo de trabalho, defendendo sua articulação à negociação e à flexibilização de direitos, e admitindo explicitamente que “a CNI prefere sistemas de relações de trabalho baseados mais na negociação do que na legislação”²¹⁸. Assim, considera que “a redução da legislação trabalhista – constitucional ou infraconstitucional – e a supressão do poder normativo da Justiça do Trabalho são medidas indispensáveis para o êxito dos atores envolvidos em contratos coletivos”²¹⁹.

O objetivo patronal ao defender a prevalência do contrato sobre a lei era promover uma maior flexibilidade nas relações de trabalho, a pretexto de *ajustar* a “estrutura produtiva às mudanças no ambiente macroeconômico”²²⁰. Mas o fato das lideranças patronais se pronunciarem em defesa da livre negociação não significa que o patronato “moderno” esteja disposto a negociar qualquer coisa, nem de qualquer maneira. Defendem que a negociação prevaleça sobre a lei porque julgam ter condições de fazer acordos mais vantajosos, adaptando as cláusulas negociadas às circunstâncias, que podem ser ora favoráveis ora desfavoráveis para a atividade econômica²²¹. A lei regularia as relações de trabalho nos setores sindicais mais atrasados, desorganizados e incapazes de negociar. Para os demais, ela não seria necessária. Porém, a negociação também tem os seus limites: tanto Roberto Luiz Pinto e Silva, representante da Fiesp no *Fórum Nacional sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho*, quanto Antônio Cursino de Alcântara, representante do Sinfavea, são partidários da negociação por empresa. Esta modalidade de negociação, porém, não implica necessariamente a organização dos trabalhadores no interior das empresas, pelo contrário. Para Cursino, “o próprio sindicato pode fazer as

²¹⁸ CONTRATO coletivo: a posição da CNI. *Notícias*, n° 1361. São Paulo, jan. 1993: 4.

²¹⁹ *Ibidem*. A incompatibilidade entre o contrato coletivo e o “sistema brasileiro de relações de trabalho” também seria apontada por Roberto Campos em: A falsa baiana. *Folha de S. Paulo*, 20 dez. 1994.

²²⁰ TEMAS prioritários sobre relação capital/trabalho. *Notícias*, n° 31. São Paulo, set. 1993: 6.

²²¹ Esta é a flexibilização defendida por Antônio Cursino Alcântara, representante do Sinfavea no *Fórum Nacional sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho* (Ministério do Trabalho, 1994: 223). Osmani Abreu, da CNI, critica a legislação existente que, ao impedir o rebaixamento de salários, atrapalha o empresário no caso de uma eventual reestruturação. Como a lei é um “entrave” à redução salarial, o empregador é “obrigado” a demitir... Também considera que “um relacionamento direto entre empresa e sindicato poderia conceder muito mais do que é concedido e proteger mais o trabalhador do que a Justiça do Trabalho” (Ministério do Trabalho, 1994: 287).

reivindicações em nome dos empregados” (Ministério do Trabalho, 1994: 152). Essa declaração revela que a preferência patronal pela negociação empresa por empresa se choca com o direito reclamado pelos trabalhadores e por alguns sindicatos de se organizarem no interior das empresas. A opção patronal parece ser pela negociação conforme as condições de cada empresa, mas com o sindicato organizado fora dela – de preferência, bem longe, para não “perturbar” o andamento do trabalho, assim como o controle exercido pela administração sobre os trabalhadores.

O contrato coletivo continuou a ser um tema controverso entre a burguesia industrial paulista, não adquirindo grande penetração na base da Fiesp. Quando perguntados sobre o impacto que a adoção do contrato coletivo de trabalho provocaria sobre a indústria, 25% dos consultados por uma pesquisa realizada pelo Departamento de Documentação, Pesquisas, Estudos e Avaliação (Depea) da Fiesp e pelo Sesi declararam não ter opinião sobre o assunto; 31% dos entrevistados disseram que a medida traria poucos benefícios; 17% afirmaram que traria muitos benefícios; 16% não viam nenhuma vantagem nesse mecanismo e 11% consideravam-no prejudicial²²².

Em suma, para a Fiesp, o contrato coletivo seria interessante desde que, por seu intermédio, a livre negociação pudesse ser implementada. Mas, se por um lado suas instituições representativas manifestavam-se favoravelmente à livre negociação, por outro lado encontramos indícios de que a burguesia industrial paulista a teme, uma vez que ela contém ameaças em potencial (podendo aumentar a presença sindical nas empresas e, assim, intensificar os conflitos no local de trabalho). Apesar dessa ambigüidade, prevalece o interesse pela livre negociação, como se o patronato apostasse que, num contexto de dificuldades sindicais e de “domesticação” de uma parcela do sindicalismo congregada na Força Sindical, a livre negociação pudesse ser uma forma de eliminar direitos, “compatibilizar” interesses e solucionar conflitos (desde que seus interlocutores fossem sindicalistas “integrados” e comprometidos com a “modernidade”).

²²² PESQUISA revela opinião dos empresários industriais. *Notícias*, n° 1. São Paulo, mar. 1993: 8.

2.4 Em busca da modernização das relações de trabalho?

O eixo da discussão acerca da reforma trabalhista na primeira metade dos anos 90 contrapõe contrato X lei. Embora a lei e o contrato constituam duas formas de elaboração de normas que igualmente constroem a relação entre patrão e empregado, a substituição da primeira pela segunda não constitui uma mudança irrelevante ou livre de implicações para os agentes sociais: o contrato é negociado conforme os interesses e a correlação de forças entre partes consideradas juridicamente iguais. Além disso, há uma pressão para que os contratos sejam celebrados em níveis mais reduzidos de negociação, como ramos e setores industriais e, acima de tudo, a empresa, justamente para evitar que a norma uniformize as condições de trabalho de setores ou regiões distintas.

Reconhecer a existência de uma diferença fundamental entre lei e contrato não equivale a dizer que essas formas de regulamentação das relações de trabalho sejam excludentes, muito pelo contrário. As análises empíricas mostram que, no geral, essas duas formas coexistem, embora uma delas tenda a se impor sobre a outra: ou o contratado prevalece sobre a lei ou serve de complemento à lei²²³.

O debate brasileiro relativo a essa questão nos permite identificar duas posições distintas:

- 1) Contratualista: parte do pressuposto de que o excesso de leis trabalhistas inibe a negociação coletiva. Defende que o contrato coletivo tenha poderes derogatórios, a fim de que patrões e trabalhadores possam negociar os direitos previstos em lei; *propõe uma legislação mínima reduzida, válida apenas para quem não estiver coberto por nenhum contrato coletivo; manifesta-se em favor da supressão ou redução de direitos*. Essa posição caracteriza o patronato e a FS pois, se no início dos debates sobre o contrato coletivo, a central propõe a substituição da CLT por um código do trabalho moderno, que estabelecesse direitos mínimos ao trabalhador, ao

²²³ *Grosso modo*, pode-se afirmar que a Inglaterra, os EUA e o Japão correspondem tradicionalmente ao primeiro modelo, também denominado de “voluntarista”, já que as relações de trabalho são prioritariamente normatizadas por contratos negociados coletivamente e o papel da lei é residual. França, Espanha e Itália correspondem ao segundo modelo, com uma larga tradição de intervenção estatal nas relações de trabalho, ainda que também haja nesses países, desde os anos 80, um movimento pela redução do papel da lei. Assim, não é só nos países periféricos que o modelo anglo-saxão – imposto, ao Japão, no pós-guerra – tornou-se “paradigmático”. Ver: Galvão; Trindade, 1999.

longo dos anos 90 a FS assimila paulatinamente os argumentos patronais, defendendo a prevalência do contrato sobre a lei;

- 2) **Legislado-contratual:** esta perspectiva combina contrato e lei, o que explica a denominação por nós escolhida. Diferentemente da perspectiva anterior, a legislação é *completada* pela contratação, que *acrescenta* cláusulas ao estabelecido em lei. A legislação constitui uma espécie de parâmetro necessário para que a livre negociação possa se desenvolver sem prejudicar os trabalhadores. *A legislação mínima é definida de modo mais amplo, tanto no que se refere ao repertório de direitos assegurados em lei quanto a sua aplicação: a legislação deve abranger todos os trabalhadores, independentemente de serem contemplados por uma contratação coletiva ou não.* Nesse sentido, a livre negociação é vista como uma forma de aumentar os canais de intervenção sindical e não de suprimir direitos. Trata-se, portanto, de uma perspectiva de preservação dos direitos, que tem como principal representante a CUT.

Apesar dessa diferença substancial entre as duas posições aqui indicadas, a definição de uma legislação mínima é um elemento comum a ambas, o que acarreta alguns problemas para a luta político-ideológica, pois como definir esse mínimo?

O “mínimo necessário” defendido pelo patronato se restringe a salário mínimo, férias e FGTS – *normas aplicadas somente aos trabalhadores não cobertos por nenhum contrato coletivo* – *excluindo* direitos constitucionais como 13º salário, adicional noturno, hora-extra, licença maternidade e paternidade. Embora o “enxugamento” da legislação trabalhista fosse uma possibilidade contemplada pelos próprios sindicalistas cutistas, que admitiam algumas alterações para evitar o conflito entre o negociado e o legislado, a central não transige no tocante aos direitos constitucionais, que deveriam ser preservados. Há, portanto, uma divergência fundamental entre aqueles que defendem uma alteração na legislação trabalhista: *para o patronato, trata-se de suprimi-la e de reduzir sua abrangência aos setores fracos, enquanto para as lideranças sindicais cutistas é preciso modificar aquilo que está defasado, mas a legislação seria mantida*, já que seu papel consiste em estabelecer garantias (e não em oferecer entraves à livre negociação, como concebe a ótica patronal).

Assim, enquanto o ideário neoliberal combate a legislação trabalhista, propondo sua desregulamentação, a proposta cutista atribui ao Estado a definição de direitos mínimos, *que não poderiam ser desrespeitados pela contratação coletiva*. Num caso, o contrato pode levar os trabalhadores a *renunciar* a direitos garantidos em lei; no outro, o contrato constitui um *acréscimo* em relação à lei.

Muito embora os objetivos dessas duas perspectivas não se confundam, consideramos que a disposição da CUT em debater o contrato coletivo embute um risco considerável para o sindicalismo combativo: pode acarretar um rebaixamento de direitos, ou seja, na luta político-ideológica, os trabalhadores podem perder o controle sobre a definição do que vem a ser esse mínimo, aceitando nivelar as garantias legais pelo patamar inferior. Nesse sentido, parece-nos plausível a hipótese de que a iniciativa da CUT em discutir o contrato coletivo – adotando uma posição que aqui denominamos legislado-contratual – pode abrir caminho para a contratualização das relações de trabalho e para a oposição crescente enfrentada pelo “modelo legislado”, enfraquecendo a defesa dos direitos assegurados pela Constituição e pela CLT²²⁴.

Assim, mesmo que a CUT não assuma uma perspectiva contratualista no sentido estrito pois, para a central, o contrato destina-se a introduzir direitos e garantias adicionais, superiores aos assegurados por lei, acaba assimilando *alguns elementos* do discurso contratualista, aproximando-se em alguns aspectos da posição patronal²²⁵. Expliquemo-nos. Apesar de conferir um caráter nacional ao contrato coletivo, esse contrato mais amplo seria completado por contratos de menor abrangência, conforme as especificidades regionais e setoriais. Nesse sentido, a CUT faz coro ao argumento patronal de que as condições entre os setores industriais e as regiões são distintas, o que pode, no limite, inviabilizar a definição de regras de validade nacional ou rebaixá-las a um nível ínfimo, que represente o menor custo para as empresas. Com efeito, a defesa da negociação e do contrato fixado a partir das condições e da correlação de forças de cada

²²⁴ Como notou Boito Jr., “... a direção da central estava ideologicamente desarmada para se opor a uma medida que partia de princípios ideológicos semelhantes aos que ela própria vinha defendendo [...] A linha de argumentação da CUT era: a CUT defende a livre negociação, mas não sem plena liberdade de organização e de ação sindical e, tampouco, numa conjuntura recessiva desfavorável para a luta reivindicativa dos trabalhadores” (Boito Jr., 1999: 156).

²²⁵ A inflexão da CUT, mais especificamente da Articulação Sindical, rumo a uma perspectiva contratualista também foi apontada por Antunes (1998: 101).

categoria, região ou setor abre uma brecha para que os direitos estabelecidos em lei sejam relegados a um mínimo cada vez mais reduzido.

A noção de direitos mínimos, por sua vez, não somente dificulta a luta contra o rebaixamento do arcabouço de direitos existente, como também reativa um comportamento corporativista (enquanto egoísmo de fração), na medida em que cada categoria (ou parte da categoria, como no exemplo da câmara setorial) passa a lutar de acordo com as condições econômicas do setor em que está inserida e segundo a capacidade organizativa do sindicato ao qual pertence. Essa posição supõe que a desigualdade regional/setorial impede as regiões e setores mais desenvolvidos e organizados de obterem ganhos superiores aos demais, já que alguns setores podem – ao negociar separadamente – ganhar mais do que outros. Finalmente, a proximidade da central com o discurso da livre negociação entre patrões e empregados pode favorecer o movimento de retirada do Estado das relações de trabalho justamente naquilo que não interessa aos trabalhadores: a supressão da proteção ao trabalho. Isso porque a defesa da livre negociação é encampada pela burguesia e pelos governos neoliberais exatamente nesse aspecto: não se trata de assegurar a liberdade e autonomia sindical, mas de eliminar ou flexibilizar direitos.

As considerações anteriores evidenciam que, apesar das diferenças apontadas, a posição assumida pela CUT, especialmente por sua direção majoritária, acaba aproximando a central da perspectiva contratualista. Essa proximidade torna-se perceptível quando se considera que a campanha pelo contrato coletivo de trabalho foi protagonizada pelos sindicatos mais fortes, organizados, e com maior poder de pressão, como os metalúrgicos do ABC e os bancários de São Paulo. Esses sindicatos, dirigidos por representantes da Articulação Sindical, sentiam-se em condições de negociar regras de contratação mais favoráveis aos trabalhadores de sua base do que as fixadas pela lei. Esse dado nos coloca frente à necessidade de discutir a posição dessa corrente mais detalhadamente.

A Articulação adota mais facilmente uma perspectiva contratualista pois sua base social tem condições de negociar diretamente com o patronato, sem que seja necessário recorrer à intervenção estatal. Esse comportamento corporativista aparece nitidamente na fala de Luiz Marinho, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC entre 1996 e 2003: para Marinho, a contratação coletiva “rompe com o princípio de uma falsa igualdade nacional nas relações de

trabalho, responsável pelo rebaixamento dos direitos trabalhistas que deixam de corresponder às condições concretas de cada setor produtivo e de cada momento específico da vida da sociedade” (Marinho, 2002: 21). Conforme o autor, a desigualdade regional/setorial é a responsável pelo nivelamento por baixo dos direitos trabalhistas, impedindo as regiões e setores mais desenvolvidos e organizados de obterem ganhos maiores do que os demais. Além desse ser um argumento improcedente, pois a legislação não impede que condições mais favoráveis sejam acordadas, é um argumento recorrente entre o patronato. Consequentemente, Marinho acaba propondo uma saída similar à encontrada em muitos textos patronais: defende que a legislação preserve direitos mínimos, deixando que cada categoria ou segmento lute de acordo com as condições econômicas do setor e a capacidade organizativa do sindicato ao qual pertence²²⁶.

Mas por que a Articulação passa a associar a adoção do contrato coletivo à mudança na forma de organização sindical? Procuraremos responder a essa indagação a partir de duas ordens de argumentos: 1) a definição da Articulação em prol da ruptura se dá menos em função de uma preocupação classista, e mais em virtude de seu potencial de crescimento: num cenário de pluralismo, a Articulação é capaz de fazer frente às demais centrais sindicais, o que as correntes de esquerda, minoritárias, teriam dificuldades; 2) assim como a defesa do contrato coletivo, as críticas à unicidade sindical também podem ser explicadas a partir do conceito gramsciano de corporativismo.

Com efeito, a Articulação vai se definindo progressivamente pelo fim da unicidade, ao contrário das demais centrais sindicais e das demais correntes cutistas, porque percebe que sua base social pode ganhar mais se descolando da categoria estabelecida pelo corporativismo estatal. Embora a estrutura sindical não impeça a realização de acordos descentralizados, a imposição de uma categoria tem um efeito ideológico não desprezível: faz com que a negociação por empresa ou grupo de empresas seja vista como algo excepcional e indesejável pelo conjunto dos trabalhadores. Por exemplo, a negociação da câmara setorial automotiva provocou a insatisfação da base não ligada às montadoras, que acusou o sindicato de ser representante dos trabalhadores das montadoras e não mais dos metalúrgicos como um todo (Galvão, 1996). Ao invés de ampliar

²²⁶ Essa aspiração corporativista também está presente na FS, que propõe um modelo de contratação coletiva por “setor de atividade econômica, *como forma de diferenciar as condições de categorias e setores econômicos com realidades distintas*” (Força Sindical, 1991: 43 – grifos nossos).

os limites da categoria profissional, a câmara setorial a fragmentou, gerando o descontentamento dos trabalhadores não contemplados pelos acordos. Assim se, por um lado, a estrutura sindical não constitui um obstáculo insuperável para a celebração de acordos setoriais, por outro lado a noção de categoria faz com que, enquanto a estrutura não for suprimida, esse tipo de arranjo tenha vida curta: além de emergir em setores específicos, onde as empresas são altamente concentradas e os sindicatos têm grande capacidade de negociação – o que dificulta sua generalização para o conjunto da economia – esses acordos provocam o protesto do restante da categoria, para quem o sindicato age em nome dos interesses exclusivos de seus setores mais fortes e organizados, provocando sua divisão.

A prática pode romper os limites da categoria, tanto através da fusão de sindicatos, como no caso dos metalúrgicos do ABC²²⁷, como da negociação em separado, ilustrada não somente pela experiência das câmaras setoriais, bem como pela própria realização de acordos coletivos por empresa. O problema é que a institucionalização de negociações em separado e o abandono de negociações envolvendo toda a categoria produz efeitos potencialmente nefastos para sindicatos identificados a valores classistas e reconhecidos por práticas solidárias. No caso dos metalúrgicos, por exemplo, os trabalhadores dos setores relegados pelo sindicato poderiam, no limite, provocar o desmembramento da categoria, criando um outro sindicato para representar os trabalhadores não pertencentes à cadeia automotiva. Desse modo, a tendência à fragmentação se acentuaria, havendo uma proliferação de sindicatos para representar categorias cada vez mais restritas (exemplo: trabalhadores das indústrias automobilísticas, das indústrias de autopeças, de eletrodomésticos etc.) sem que, necessariamente, a unicidade fosse rompida.

O fim da unicidade, associado a um modelo de contratação articulada, facilitaria a negociação setorial e por empresa. De fato, a combinação entre contrato coletivo e livre organização sindical oferece uma certa maleabilidade à ação coletiva, pois ao mesmo tempo em que institui uma categoria bastante abrangente (através da divisão dos trabalhadores em ramos ou setores industriais), o que permitiria ações coletivas amplas, libera os setores mais fortes desse

²²⁷ Que, em 1993, promoveram a unificação entre o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema e o Sindicato dos Metalúrgicos de Santo André, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra, unificação que foi desfeita em 1996, quando um grupo ligado à Força Sindical decidiu restaurar a antiga divisão, assumindo a direção do sindicato de Santo André.

ramo para negociar acordos melhores, sem que estes tenham que carregar o ônus da divisão da categoria. Com essa proposta, a CUT mantém seu projeto de divisão dos trabalhadores em ramos (que é uma forma de aglutinar, unificar as lutas, mantendo um discurso classista e um ideal de solidariedade), mas, por outro lado, abre a possibilidade de negociar mais livremente na base, permitindo o reforço dos particularismos. Isto porque no nível mais geral (isto é, nos ramos) seriam negociadas as garantias mínimas, enquanto nos níveis inferiores se efetivariam as conquistas mais abrangentes, conforme as situações específicas de cada setor ou empresa.

Essas considerações nos permitem retomar uma interpretação apresentada por Almeida em 1975. Essa autora associava os metalúrgicos do ABC a uma aristocracia operária, que praticava um sindicalismo de tipo norte-americano. Vimos, porém, que a ação empreendida pelo “novo sindicalismo” no final dos anos 1970 e ao longo de toda a década de 1980 contrariam a análise de Almeida, pois este pôs em prática um sindicalismo de massa, buscando unificar a luta sindical, chegando a criar um partido político para melhor defender seus interesses. Pode-se, assim, argumentar que a conjuntura política marcada pela ditadura levou o “novo sindicalismo” a superar suas tendências particularistas e voluntaristas, fazendo com que deixasse de lutar apenas no plano econômico e assumisse um perfil classista. Com efeito, ao longo de sua trajetória, o movimento sindical combativo passa analisar o Estado como uma instituição que possui uma natureza de classe, ainda que considere importante intervir no processo decisório a fim de pressionar o Estado a adotar algumas medidas que atendam aos interesses das classes trabalhadoras. Contudo, seria possível resgatar a interpretação de Almeida para analisar a prática dos herdeiros do “novo sindicalismo” numa nova conjuntura: a ofensiva neoliberal na década de 1990 provoca o refluxo do movimento sindical e socialista, reavivando o corporativismo e o comportamento associado ao sindicalismo de negócios. Com a pressão desregulamentadora, cada setor quer salvar a sua pele, negociando seu salário e suas condições de trabalho pelo melhor preço. De fato, as negociações tripartites revelam a crença de que todos podem ganhar. O Estado e o patronato passam a ser vistos como “parceiros”: os trabalhadores passam a associar seus ganhos à prosperidade da empresa e a ver o Estado como uma instituição neutra, afastando-se de uma perspectiva de classe.

Caberia nos perguntar por que a ofensiva neoliberal, além de resgatar um comportamento corporativista, também leva a CUT a intensificar suas críticas à estrutura sindical (pois

observamos no início do capítulo que o ano de 1994 sinaliza a passagem entre um período de “adaptação ativa” à estrutura para uma fase em que a central ou, mais especificamente a Articulação, deixa de temer o pluralismo).

A transição entre a fase 2 e a fase 3 da periodização por nós estabelecida está ligada, a nosso ver, ao aprofundamento do neoliberalismo. Nossa hipótese é que a vitória de Fernando Henrique Cardoso nas eleições presidenciais daquele ano deteriora ainda mais as condições em que se desenrola a luta sindical: a abertura comercial e as privatizações pioram a situação de trabalho de setores-chave da Articulação, como os metalúrgicos do ABC e os bancários de São Paulo; a desindexação salarial afeta a capacidade de negociação dos sindicatos mais fortes e propensos a negociar; o fim do acordo da câmara setorial, em 1995, obstrui os canais de comunicação entre sindicatos e governo. Diante dessas condições, a Articulação parece ter se convencido de que a estrutura constitui, de fato, um empecilho à negociação, sujeitando os arranjos setoriais a descontinuidades e afetando o potencial de negociação dos setores com maior poder de pressão. O pluralismo permitiria aos sindicatos fortes ampliar sua base de atuação, intervindo em regiões controladas por sindicatos adversários, ao mesmo tempo em que os deixaria mais livres para negociar acordos mais favoráveis em setores e empresas específicos.

Antes de concluir essa sessão, cumpre registrar algumas observações acerca da crítica aqui esboçada em relação à negociação. Não se trata de recusar a legitimidade da negociação, mas sim de problematizar alguns elementos relativos a sua forma e conteúdo. Uma coisa é negociar e lutar para que a legislação trabalhista estenda seu campo de aplicação, envolvendo trabalhadores que hoje se encontram à margem dela, e reivindicar a ampliação do nível de direitos existentes; outra coisa é admitir que a legislação possa ser “adequada” (ou no limite até reduzida), na esperança de que tudo o que a exceda possa ser obtido via negociação coletiva. Alguns poderão fazê-lo, outros não. Ao relegar a negociação e a luta centralizada a um segundo plano, os sindicatos combativos possibilitam que os direitos coletivos mais amplos sejam mais facilmente questionados. Nesse processo, alguns setores podem efetivamente conquistar ganhos pontuais, mas a dimensão de classe se enfraquece, ao passo que os comportamentos corporativos se fortalecem.

2.5 O fracasso de uma experiência de mudança concertada

O período 1992-1995 foi rico em negociações e experiências de organização tripartite. Além das câmaras setoriais, as discussões sobre o contrato coletivo de trabalho mobilizaram dirigentes sindicais e patronais. Mas a disposição para o debate se arrefeceria a partir de 1994, em virtude da implantação do Plano Real. A ênfase na estabilização monetária acarretou a centralização do processo decisório no Ministério da Fazenda e no Banco Central, reduzindo o espaço para o debate político.

Essa mudança repercutiu nas discussões sobre contrato coletivo. A I Conferência Nacional do Trabalho, ocorrida em 21 a 23 de março de 1994, cujo objetivo era estabelecer as diretrizes para os primeiros contratos coletivos, foi boicotada pelas centrais sindicais (CUT, CGT e Força Sindical) e pelo patronato (CNI, Fiesp), que queriam o adiamento da discussão para melhor se inteirar das mudanças introduzidas na esfera econômica²²⁸. Naquela ocasião, Barelli atribuiu o boicote ao medo da mudança: “as elites [inclusive sindicais] têm medo porque qualquer mudança significa perda de poder”²²⁹.

Muito se falou e se escreveu a respeito do contrato coletivo, sobretudo à época da gestão Walter Barelli no Ministério do Trabalho. Barelli deixaria o ministério no final de março de 1994 para se candidatar às eleições de outubro daquele ano, afirmando que o projeto só não teria avançado porque, no momento da Conferência, o patronato preferira acompanhar a revisão constitucional e porque os sindicatos optaram por manifestar sua oposição à introdução da URV por meio da convocação de uma greve²³⁰. Mas, na opinião do ex-ministro, as condições para a implantação do contrato coletivo já estavam dadas. Todavia, essas condições não se traduziram

²²⁸ O Ministério do Trabalho não teve participação na elaboração do Plano Real. O ministro da Fazenda, Fernando Henrique Cardoso, reivindicara junto ao presidente autonomia para formular e implementar sua política de estabilização econômica, o que implicava “a eliminação da capacidade de influência dos demais ministros da área econômica”, principalmente dos ministros do Planejamento e do Trabalho (Pio, 2001: 129). Esse autor aponta a existência de uma divergência ideológica entre a equipe de Cardoso e Barelli que, enquanto presidente do Dieese, fora um dos maiores críticos da política de conversão de salários pela média, característica dos planos de estabilização heterodoxos. Desse modo, o autor considera provável que o Plano Real tenha gerado conflitos entre os ministérios da Fazenda e do Trabalho.

²²⁹ DEBATE de contrato coletivo é boicotado. *Diário Popular*, 22 mar. 1994.

²³⁰ Barelli, Walter. A preparação do futuro. *Folha de S. Paulo*, 8 out. 1994.

em medidas efetivas. A discussão sobre o contrato coletivo e a instauração de um “sistema democrático de relações de trabalho” esmoreceu com a saída de Barelli do Ministério do Trabalho e em meio às incertezas decorrentes da implantação do Plano Real.

É certo que, na tentativa de disseminar esse instrumento, a CUT, que havia lançado o debate sobre o assunto, passou a estimular formas centralizadas de negociação. Em 1992, os bancários celebraram a primeira convenção coletiva com abrangência nacional, estabelecendo cláusulas mínimas de validade nacional e prevendo a possibilidade de negociações descentralizadas para atender às especificidades regionais²³¹. A própria câmara setorial foi apresentada como um embrião do contrato coletivo de trabalho²³² mas, a nosso ver, ela exprime o aprofundamento da perspectiva corporativista entre os sindicatos cutistas. A tentativa de centralização coexiste, nesse caso, com novas formas de divisão, que faz com que algumas categorias e setores optem por negociar de forma fragmentada, na tentativa de obter ganhos superiores aos proporcionados pela lei.

A central não foi bem sucedida na tentativa de disseminar a contratação em âmbito nacional para outras categorias, não conseguiu realizar acordos intercategorias, nem utilizar o contrato coletivo para alterar a estrutura sindical. Esse fracasso se deve, em grande parte, à ausência de consenso quanto à adoção do contrato coletivo. Como esperamos ter indicado, não havia concordância alguma quanto à forma e ao papel do contrato coletivo. A CUT – maior interessada na adoção do contrato coletivo como forma de estimular a negociação e fortalecer o papel dos sindicatos – sofria resistências internas em virtude da oposição de algumas de suas correntes ao fim da unicidade sindical.

Embora tenha conseguido pautar o debate no início dos anos 90, a CUT foi incapaz de manter essa condição ao longo da década. Apesar de o contrato coletivo continuar presente em sua pauta de reivindicações, a central sofreu uma derrota significativa no tipo de contratação que pretendia implementar. Diante da ofensiva neoliberal, a correlação de forças se tornou

²³¹ Pinheiro, Liliana. Contrato coletivo influencia acordos. *O Estado de São Paulo*, 03 nov. 1992.

²³² METALÚRGICOS debatem implantação do contrato coletivo de trabalho. *O Estado de São Paulo*, 06 dez. 1992; Meneguelli, Jair. Conquistas ameaçadas. *Folha de S. Paulo*, 27 out. 1994.

desfavorável aos trabalhadores e a proposta defendida pela central foi sendo substituída pela plataforma patronal, que abandonou o contrato coletivo e passou a investir – com o apoio crescente do governo e de uma parte do movimento sindical – em outras formas de se alcançar a flexibilização desejada.

Assim, a despeito de todo o debate promovido, este capítulo indicou que os objetivos e interesses dos agentes sociais eram divergentes e irreconciliáveis. A posse de Fernando Henrique Cardoso aprofundou essas divergências, na medida em que o governo não apenas esvaziou o debate público, mas também foi se definindo por uma reforma trabalhista e por uma política de emprego de cunho neoliberal. Portanto, embora a Exposição de Motivos do projeto que viria a criar o Plano Real incluísse a adoção do contrato coletivo de trabalho como uma de suas metas, a concepção privilegiada pelo então ministro da Fazenda era a da derrogação de direitos. Não é à toa que Fernando Henrique Cardoso elegeu a era Vargas como alvo de seu governo²³³: o presidente e seus ministros criticaram muito a unicidade sindical, manifestando por diversas vezes a intenção de suprimi-la²³⁴, mas agiram de fato contra os direitos trabalhistas, flexibilizando-os e propondo a prevalência do pactuado sobre a lei.

O fato de todos os agentes se pronunciarem sobre os mesmos temas, utilizando expressões comuns, parece indicar a existência de um consenso, mas isso é falso. Há uma disputa permanente pelo significado e pelo alcance da lei e do contrato. A lei é vista ora como espaço de resistência, ora como instrumento de controle; o contrato, como reino da liberdade e como fonte de prejuízo. Como sugerimos anteriormente, a luta de classes faz com que as classes em disputa se apoderem dos discursos de seus oponentes, atribuindo-lhe novos conteúdos em conjunturas distintas. Assim como, no século XIX, os trabalhadores forçaram a bandeira da liberdade e da igualdade para além dos interesses da burguesia, reivindicando direito de associação e de participação política, no final do século XX a burguesia se apropria de bandeiras sindicais (como

²³³ Em seu discurso de despedida ao Senado Federal em 15 de dezembro de 1994, Fernando Henrique Cardoso proclamara “o fim da Era Vargas” que, com seus “padrões de protecionismo e intervencionismo estatal”, “atrapalha o presente e retarda o avanço da sociedade”, sufocando “a concorrência necessária à eficiência econômica” e distanciando “cada vez mais o Brasil do fluxo das inovações tecnológicas e gerenciais que revolucionam a economia mundial” (Cardoso, 1994: 9187).

²³⁴ Cruz, Valdo; Wolthers, Gabriela. FHC quer acabar com a unicidade sindical. *Folha de S. Paulo*, 10 out. 1994.

democratização do Estado, redução da jornada de trabalho) para impor restrições ou flexibilização nas leis (como a anualização da jornada).

Desta forma, temas como contrato coletivo, livre negociação, estrutura sindical, reforma trabalhista, são definidos de maneira variada. Alguns vinculam o contrato coletivo ao fim da unicidade e entendem que a reforma trabalhista deve abranger a legislação sindical (posição que caracteriza a CUT, particularmente a Articulação Sindical, a partir de 1994). Outros defendem a prevalência do contrato sobre a lei, posicionando-se contrariamente à intervenção do Estado na definição de regras de proteção ao trabalho, mas apresentando uma posição contraditória no que diz respeito à legislação sindical (Fiesp, FS). Por fim, há aqueles que defendem a preservação da intervenção estatal tanto no campo da legislação sindical quanto da trabalhista (CGT). De qualquer modo, a partir do governo FHC, esses dois temas passam a estar dissociados, provocando novas mudanças na posição dos agentes sociais.

Capítulo 5. O caráter prioritário da desregulamentação das relações de trabalho

Temos insistido desde o início deste trabalho que a indistinção entre reforma sindical e reforma trabalhista dificulta a compreensão dos diferentes interesses e projetos em jogo. É certo que os dois aspectos estão estreitamente relacionados, mas eles podem ser tratados – como ocorreu no período por nós analisado – de maneira isolada. De fato, enquanto na primeira metade dos anos 90 a discussão sobre reforma trabalhista envolvia tanto a legislação trabalhista quanto a legislação sindical, na segunda metade dessa década esses temas passam a ser tratados separadamente, enfatizando-se o primeiro e relegando-se o último ao segundo plano.

A prioridade dada ao primeiro tema deve-se, a nosso ver, à consolidação do neoliberalismo após a vitória eleitoral de Fernando Henrique Cardoso. Como procuramos indicar nos capítulos anteriores, o neoliberalismo propõe a desregulamentação das leis de proteção ao trabalho – medida que beneficia todas as frações do capital – em nome da competitividade, da produtividade e, até mesmo, da formalização do mercado de trabalho e do combate ao desemprego. Essas teses ganharam espaço crescente na mídia, conquistando inclusive a adesão de uma parcela do sindicalismo, iludida com a possibilidade de que os trabalhadores também obteriam ganhos com a flexibilização de direitos. Esses elementos nos permitem compreender por quê a reforma trabalhista posta em prática assume claramente contornos neoliberais.

Quanto à legislação sindical, esta sai de cena por dois motivos principais: em primeiro lugar, porque a despeito das críticas a que é submetida, existem diferentes interesses – de ordem econômica, política e ideológica – envolvidos em sua manutenção. Em segundo lugar, devido ao recuo verificado no interior da CUT – a única instituição a apresentar alguma proposta de mudança na organização sindical – em decorrência da ofensiva do capital sobre os direitos trabalhistas. Entre os sindicalistas cutistas favoráveis ao fim da unicidade, passou-se a sustentar a tese de que qualquer mudança na forma de organização e de financiamento dos sindicatos num

contexto adverso aos trabalhadores provocaria o enfraquecimento dos sindicatos. Mas esta é uma questão para o próximo capítulo.

Por ora, pretendemos apresentar e discutir as principais modificações introduzidas na legislação trabalhista na segunda metade dos anos 90. Convém ressaltar que neste capítulo nos referiremos apenas às normas de proteção ao trabalho. É preciso, igualmente, advertir o leitor de que não temos aqui a pretensão de esgotar todo o rol de alterações legais referentes a esse assunto, mas tão somente a intenção de apontar os momentos e as questões mais importantes desse processo de destruição de direitos.

1. A ofensiva patronal diante da estabilização monetária

A reforma trabalhista defendida pelo patronato se insere num conjunto de reformas “estruturais” reclamadas desde, pelo menos, o final dos anos 80 pelas principais organizações empresariais. Apesar da pressão patronal e da eleição de candidatos identificados ao seu programa de reformas em 1989 e 1994, estas custavam a ser implementadas pelo Congresso Nacional, o que levou a Fiesp e a CNI a organizar, em maio de 1996, uma manifestação que reuniu 3 mil empresários em Brasília com o intuito de protestar contra o atraso na votação das reformas, sobretudo daquelas mais diretamente ligadas à atividade empresarial, como a tributária e a previdenciária, que abririam um atraente foco de investimentos para o capital privado. Essa peculiar “marcha” patronal seria concluída com a entrega de um documento intitulado *Brasil industrial – competitividade para crescer*, aos presidentes da República, do Senado e da Câmara dos Deputados²³⁵.

Embora a flexibilização da legislação trabalhista seja apresentada como condição *sine qua non* para incrementar a produção e a competitividade da indústria, cumpre notar que esta reforma ocupa uma posição secundária nas publicações da Fiesp, se comparada às demais. Porém, a ausência de uma elaboração sistematizada por parte da instituição não nos deve fazer crer que essa reforma não fosse considerada prioritária pela burguesia industrial paulista. O fato de a Fiesp

²³⁵ *Notícias*, n° 153. São Paulo, maio 1996.

não ter produzido nenhum estudo específico sobre o tema deve-se, a nosso ver, à liderança exercida pela CNI, e não a uma falta de interesse da federação no assunto, dado os inegáveis benefícios que uma reforma neoliberal das relações de trabalho proporcionaria à burguesia industrial, bem como às demais frações de classe dominante.

Com efeito, parece haver uma divisão de tarefas entre a federação e sua entidade de grau superior, que se aprofunda com a substituição de Carlos Eduardo Moreira Ferreira por Horácio Lafer Piva na presidência da Fiesp, em 1998. A sucessão na instituição parece ter modificado a forma de atuação da federação, que deixa de protagonizar grandes campanhas políticas, na quais detinha grande visibilidade, para reagir às iniciativas do governo²³⁶.

De fato, desde 1996 a CNI vem se dedicando a analisar os projetos de lei em tramitação no Congresso considerados prioritários para a indústria. A *Agenda Legislativa da Indústria* é uma publicação anual que busca apresentar aos associados as proposições legislativas em curso e a posição da entidade frente a elas. Esta é classificada em quatro categorias: convergente, convergente com ressalvas, divergente, divergente com ressalvas. Além dessa avaliação, o documento realiza uma síntese de cada projeto, indicando sua autoria e como está seu andamento no Congresso. Essa tomada de posição também cumpre a função de sinalizar para os formuladores de políticas públicas quais são os interesses do setor, viabilizando uma intervenção mais eficiente no processo decisório.

As prioridades da *Agenda* dizem respeito aos seguintes aspectos: regulamentação da economia, questões institucionais, legislação trabalhista, custo de financiamento, infra-estrutura,

²³⁶ Ao detectar essa mudança, não estamos sugerindo que a Fiesp deixou de representar os interesses da burguesia industrial paulista, mas apenas indicando uma alteração no estilo de gestão dos dois presidentes: Horácio Lafer Piva promoveu uma reestruturação da instituição, buscando modernizar sua imagem, agilizar a comunicação interna e cortar gastos. Esse enxugamento resultou na extinção de departamentos, na limitação de suas atribuições, na redução das áreas destinadas à pesquisa, que passou a ser feita sob encomenda e mediante pagamento do sindicato interessado. Em consequência dessa reestruturação, a principal publicação da Fiesp, antes semanal, passou a ser quinzenal. Além disso, *deixou de ter um caráter analítico e de se voltar para a mobilização política do patronato paulista para ser mais informativa, buscando mais orientar os filiados acerca dos procedimentos necessários para se adequar às mudanças institucionais do que discutir o conteúdo das políticas públicas e elaborar alternativas a elas*. Entre os assuntos principais abordados pela revista, destacam-se sugestões para micro e pequenas empresas, questões relativas ao meio ambiente (desenvolvimento sustentável) e à responsabilidade social das empresas, assim como textos destinados a incentivar a exportação. A nova série da revista da Fiesp passou a ter, inclusive, propaganda de empresas de sua base. Em março de 2002, a Fiesp lançaria uma nova publicação: o *Jornal da Fiesp/Ciesp*, que circula alternadamente com a revista e possui um perfil semelhante.

sistema tributário, infra-estrutura social e indicações setoriais. A discussão dos projetos vinculados a cada um desses temas é precedida de uma apresentação da posição da indústria frente a eles. A parte referente à legislação trabalhista é aberta com a seguinte consideração:

O sistema de relações de trabalho no Brasil, caracterizado por exacerbado intervencionismo estatal e pela rigidez de seu marco regulatório, constitui barreira à competitividade das empresas e desestímulo à geração de empregos formais [...]. Nesse contexto, o que se observa no ambiente internacional é a necessidade da adoção de um novo sistema de relações de trabalho, que contemple mais negociação e menos legislação, que flexibilize os sistemas de contratação e de remuneração. É, pois, estratégico para o Brasil a adoção de um modelo de relações de trabalho que, *além de basear-se na flexibilização de direitos, na livre negociação e na auto-composição, reduza o excesso de regulação. É preciso definir um rol mínimo de direitos fundamentais, que leve em consideração as singularidades e as múltiplas diferenças das condições existentes nas diversas regiões do País, permitindo que os interesses e as exigências das partes diretamente envolvidas se ajustem em função de suas possibilidades e necessidades* (CNI, 2001: 63 – grifos nossos).

A divisão de tarefas entre a Fiesp e a CNI pode ser vislumbrada na campanha em prol da redução do “custo Brasil”. Coube à CNI a elaboração de um documento intitulado *Custo Brasil – Agenda no Congresso Nacional*, entregue pelos presidentes da entidade, Fernando Bezerra, e da Fiesp, Moreira Ferreira, aos então presidentes do Senado (José Sarney) e da Câmara (Luis Eduardo Magalhães). No que se refere à legislação trabalhista, o documento se coloca contra 42 dos 44 projetos em tramitação no Congresso envolvendo assuntos polêmicos, como “a remuneração dos serviços extraordinários, fiscalização e inspeção do trabalho, até a efetivação da estabilidade provisória de dirigentes sindicais e de conselhos de gestão em empresas com mais de cem funcionários”²³⁷.

Para pressionar os parlamentares a atender suas reivindicações, a CNI entregou no mês de novembro de 1996 ao ministro-chefe da Casa Civil, Clóvis Carvalho, um projeto de redução do Custo Brasil intitulado *Custo Brasil, Projeto de Desregulamentação*. Entre as medidas referentes à legislação trabalhista, o projeto previa a criação de comissões paritárias extrajudiciais,

²³⁷ A OFENSIVA da indústria contra o Custo Brasil – documento da CNI dá a receita para a retomada do crescimento. *Notícias*, n° 151. São Paulo, abr. 1996: 10.

destinadas a conciliar dissídios trabalhistas individuais. Além de dificultar o acesso do trabalhador ao Judiciário, essa medida é conseqüente com a defesa da descentralização da negociação coletiva, baseada no pressuposto de que as condições entre setores industriais e mesmo entre unidades fabris são muito diferentes, o que impediria generalizações, isto é, negociações abrangentes. *A confederação toma o cuidado de sugerir mudanças que não dependiam de emendas constitucionais, tratando de assuntos considerados urgentes e possíveis de serem alcançados no curto prazo, através de leis ordinárias.* Mas esta seria apenas a primeira fase do projeto, que não descartava mudanças constitucionais nas fases subseqüentes.

Como mencionamos, a pequena visibilidade da reforma trabalhista no conjunto das publicações da Fiesp não significa que a instituição não estivesse engajada em sua promoção. Várias de suas lideranças encarregaram-se de denunciar o “excesso” de leis que regem as relações de trabalho no Brasil, reivindicando mais reformas e menos legislação. Segundo Horácio Lafer Piva, então diretor titular do Departamento de Documentação, Pesquisa, Estudos e Avaliações (Depea) da Fiesp, essas leis “fazem com que se busque julgamento, e não entendimento: há leis demais, mas a população não tem direito algum”²³⁸.

Esses elementos nos permitem afirmar que as pressões efetuadas pelas lideranças da burguesia industrial – na CNI, *mas também na Fiesp* – em prol da livre negociação e da desregulamentação das relações de trabalho *são constantes e tiveram forte repercussão junto ao governo FHC*:

Se a reforma trabalhista foi, em princípio, impulsionada pelos setores mais dinâmicos do movimento sindical, preocupados em consolidar e ampliar sua organização e em fortalecer o papel dos sindicatos na regulação do trabalho, a partir do governo FHC ganharam força as propostas de desregulamentação, defendidas pelas principais entidades empresariais do país. Pouco a pouco [...] *as propostas dos empresários foram se difundindo, com amplo apoio da mídia, e acabaram sendo incorporadas pelo Poder Executivo.* Primeiro de forma tímida, depois de forma declarada, *essas propostas passaram a fundamentar as iniciativas do governo federal na área trabalhista* (Oliveira, 2002: 301 – grifos nossos).

²³⁸ Revista da Indústria n° 23. São Paulo, dez. 1996: 12.

Com efeito, as organizações patronais passaram a associar a continuidade do programa de estabilização monetária inaugurado pelo Plano Real à desregulamentação – ou flexibilização, para empregar o eufemismo adotado pelo patronato – das relações de trabalho. Deste modo, medidas como contratos flexíveis e redução dos encargos sociais seriam requisitos essenciais para diminuir o custo do trabalho, incentivar a contratação, formalizar o mercado de trabalho e combater o desemprego, a fim de consolidar o controle inflacionário e reativar a economia²³⁹.

Já mencionamos anteriormente as vantagens que a desregulamentação proporciona ao patronato. Além dessa medida, a “receita” recomendada pelas associações patronais a pretexto de combater o desemprego e aquecer a economia contém um segundo ingrediente, qual seja, o investimento em formação profissional. A tese da qualificação profissional lhe interessa porque, ao invés de contribuir financeiramente para uma política de emprego ampla, a burguesia assume a incumbência de treinar – ao lado dos sindicatos – uma parcela dos desempregados, recebendo para isso uma verba substancial assegurada pelo Estado (os recursos do FAT). Assim, o desemprego deixa de ser visto como um problema social para ser atribuído à falta de qualificação profissional da força de trabalho brasileira, o que permite responsabilizar o desempregado por sua situação de desemprego.

As propostas patronais encontraram ressonância junto ao presidente eleito e aos ocupantes do Ministério do Trabalho nos oito anos de governo FHC: Paulo Paiva (1995-8), Edward Amadeo (1998), Francisco Dornelles (1999-2002), Paulo Jobim (2002), que anunciaram o enterro da “era Vargas” como principal objetivo da reforma trabalhista. É o que veremos na sequência.

²³⁹ Cf. FLEXIBILIZAR para crescer. *Revista da Indústria*, n° 70. São Paulo, dez. 1997; *Revista da Indústria*, n° 78. São Paulo, fev. 1998. Ver também os artigos de Antonio Ermírio de Moraes, colunista da *Folha de S. Paulo*, especialmente: Novos rumos para o trabalho. *Folha de S. Paulo*, 09 ago. 1998; Mãos à obra. *Folha de S. Paulo*, 25 out. 1998; Responsabilidade na negociação. *Folha de S. Paulo*, 13 fev. 1998. Pode-se conferir, ainda, Moreira Ferreira (1998) e o seguinte artigo de autoria do diretor-geral do Instituto Roberto Simonsen, da Fiesp/Ciesp: Silva, Ruy Martins Altenfelder. O novo perfil das relações trabalhistas. *Folha de S. Paulo*, 19 dez. 1999.

2. O governo Fernando Henrique Cardoso e o combate à era Vargas

As propostas desregulamentadoras lançadas pelas organizações patronais foram encampadas pelo governo, que condicionou a manutenção do controle da inflação, a conquista da estabilidade econômica e a retomada do crescimento a mudanças constitucionais. No que diz respeito à temática trabalhista, o programa de governo do presidente eleito apresentara a qualificação profissional e o incentivo às micro e pequenas empresas como instrumentos de geração de emprego, considerando também

imprescindível o avanço da democratização das relações de trabalho [...] Nesse sentido, é necessária a adoção de instrumentos que, *reconhecendo a heterogeneidade do mercado de trabalho, permitam a adequação da legislação trabalhista*, tornando possível o Contrato Coletivo de Trabalho, o instituto da arbitragem e a garantia de liberdade de organização sindical, seguindo os preceitos básicos das Convenções nº 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho – OIT (Cardoso, 1994: 135-6 – grifos nossos).

Como se sabe, a despeito de seu discurso, o governo FHC não alterou o arcabouço institucional relativo à organização sindical nem promoveu a adoção do contrato coletivo de trabalho, que desaparece da pauta governamental e patronal no decorrer de seus dois mandatos, ficando restrito às reivindicações da CUT. Sua atuação mais efetiva foi justamente no combate aos direitos trabalhistas, apresentados como “privilégios” de certas categorias de assalariados, exatamente como havia feito Collor e como apregoavam os arautos do neoliberalismo – no governo, na universidade, nas organizações patronais e em algumas organizações sindicais.

Por exemplo, por ocasião da abertura da sessão legislativa de 1996, o presidente Cardoso enviou mensagem ao Congresso apontando a “necessidade” de se reduzir os “custos de contratação e manutenção do empregado, resultando na geração de postos de trabalho”²⁴⁰. Assim, a “era Vargas” combatida pelo governo possuía uma dimensão específica: a legislação trabalhista consubstanciada na CLT e parcialmente inscrita na Constituição de 1988.

²⁴⁰ FHC quer redução de regras trabalhistas. *Folha de S. Paulo*, 16 fev. 1996.

Muitos autores já trataram em detalhes das diversas iniciativas legais empreendidas pelo governo FHC a fim de reduzir e eliminar direitos trabalhistas (entre outros: Dedecca, 1997; Krein; Oliveira, 1999; Krein, 2001; Oliveira, 2002; Cardoso Jr., 2002). Esses trabalhos evidenciam que, dos dois vetores compreendidos pela reforma trabalhista – a saber, a mudança na organização sindical e nos direitos trabalhistas – só o segundo foi perseguido de modo sistemático pelo governo FHC. Alguns destes trabalhos indicam que, apesar da existência de projetos de lei destinados a modificar aspectos da estrutura sindical,

o que esteve e continua em pauta é, basicamente, a tentativa de suprimir ou reduzir o máximo possível as normas de proteção individual ao trabalhador, alterando os aspectos da lei relativos ao direito coletivo apenas quando se trata de restringir o alcance da atividade sindical, da negociação coletiva e do direito de greve (Oliveira, 2002: 328).

Ou, conforme outro autor, trata-se

de uma reforma neoliberal trabalhista e sindical que não tem como foco a estrutura sindical em si. Seu foco está na constrição da ação e da organização sindical, com a regulamentação restritiva dos direitos coletivos e a desregulamentação dos direitos individuais, através de medidas legislativas, judiciais e administrativas, acompanhadas por um discurso ideológico de desqualificação e deslegitimação das entidades sindicais (França, 2001: 27)²⁴¹.

Mas a pergunta que falta responder é: por que a estrutura sindical sai de cena naquele contexto? Nossa hipótese é que a modificação da estrutura sindical não estava em pauta porque oferece ao governo uma série de mecanismos para conter a ação sindical. Em primeiro lugar, a unicidade aprofunda a divisão sindical, dificultando uma luta conjunta contra o neoliberalismo e contribuindo, assim, para o enfraquecimento dos sindicatos. Em segundo lugar, o Estado pode inibir a ação sindical mediante o controle sobre as contribuições compulsórias pois, se o Ministério do Trabalho não fiscaliza mais a aplicação dos recursos, a Justiça tem limitado a cobrança das contribuições contributiva e assistencial aos filiados, gerando críticas dos sindicatos dependentes desses recursos. Em terceiro lugar, os sindicatos que, a despeito dos limites estabelecidos pela estrutura, assumem uma posição combativa, podem ser controlados pela via legislativa ou

²⁴¹ Esta é, também, a percepção da própria CUT, para quem “como na Argentina, os neoliberais preferem flexibilizar os direitos dos trabalhadores sem mexer na estrutura corporativa” (CUT, 1999: 17 – grifos nossos).

judiciária, estabelecendo-se uma regulamentação restritiva do direito de greve, restrições à negociação coletiva (com o fim da indexação salarial), limites ao número de dirigentes sindicais com estabilidade no emprego, multas aos sindicatos em greve, entre outras medidas. O fim da unicidade e das contribuições sindicais representa uma incógnita, um risco desnecessário para o Estado e para o capital, pois pode fortalecer os sindicatos ao invés de pulverizá-los ainda mais. Esses elementos, certamente, podem contribuir para explicar a relutância do governo em alterar a legislação sindical, bem como o fato de que as associações patronais, diferentemente do que fizeram em relação à legislação trabalhista, não pressionam o governo a fazê-lo.

Durante o governo FHC, o Executivo assumiu o comando do processo de reforma trabalhista, sendo responsável pela maior parte das medidas visando alterar a legislação. São de autoria do Executivo 28 das 33 principais iniciativas normativas do período, indicadas no apêndice 3. Essas dizem respeito, sobretudo, à restrição de direitos trabalhistas (16 medidas), à restrição de direitos sindicais (4 medidas) e a modificações no âmbito da competência do Judiciário (6 medidas). São poucas as iniciativas referentes à legislação sindical: 2 medidas tratam da regulamentação da contribuição confederativa (ou negocial), extinguindo o imposto sindical, 2 referem-se à mudança na organização sindical e outras 2 compreendem mudanças na organização sindical, no financiamento dos sindicatos e no papel da Justiça do Trabalho. Destaque-se, portanto, que o governo prioriza a reforma da legislação trabalhista em detrimento da reforma da legislação sindical. Conforme o plano de trabalho anunciado na introdução deste capítulo, deixaremos essa discussão para o capítulo seguinte. Por ora, concentremo-nos nos direitos trabalhistas.

2.1 Direitos trabalhistas: a via de menor resistência

A necessidade de modificar a legislação sindical como condição para flexibilizar a legislação trabalhista é um argumento recorrente entre os defensores do neoliberalismo, uma vez que a mudança da estrutura sindical tem sido apresentada como condição *sine qua non* para pôr fim ao “entulho autoritário” legado por Vargas. Todavia, a reforma trabalhista tem prescindido dessa mudança pois, a despeito de toda a flexibilização promovida no campo dos direitos trabalhistas, a estrutura sindical persiste. Como explicar essa aparente contradição?

Antes de mais nada, é preciso separar o discurso da prática e distinguir os diversos interesses envolvidos nesse processo. O combate aos direitos trabalhistas constitui a via preferencial da reforma empreendida por vários motivos. Em primeiro lugar, é importante destacar as condições em que a reforma trabalhista vem ocorrendo: trata-se de uma conjuntura marcada pela deterioração dos indicadores econômicos e sociais, pelo aumento do desemprego e da precariedade, o que enfraquece os sindicatos e seu poder de barganha. Essa conjuntura, se por um lado dificulta a resistência sindical às medidas desregulamentadoras, por outro lado oferece elementos para o governo justificar a reforma trabalhista, apresentando-a como solução para o desemprego e o alto índice de informalidade.

Em segundo lugar, é preciso enfocar os elementos ideológicos que favorecem essa reforma: o impacto do neoliberalismo sobre as organizações patronais, o governo e, inclusive, sobre uma parte dos sindicatos de trabalhadores, facilita a adesão às medidas desregulamentadoras, em virtude dos efeitos da ideologia dominante, que prega a redução da intervenção estatal, da proteção social assegurada pelo Estado e a livre negociação, conforme as condições do mercado.

Em terceiro lugar, é necessário examinar a correlação de forças entre os setores que defendem e se opõem a essa reforma: por um lado, ela atende aos interesses patronais de “redução do custo do trabalho” (interesses esses compartilhados por todas as frações da burguesia, vale dizer) e conta com o apoio de uma parcela do movimento sindical (a Força Sindical) que se curva à necessidade “imperiosa” de aumentar a “competitividade” das empresas brasileiras. Por outro lado, enfrenta a resistência tímida por parte da CUT, na medida em que alguns de seus setores também se encantaram com a perspectiva contratualista e com a possibilidade de ganhar mais com a livre negociação.

A dificuldade de reação dos sindicatos – ainda que manifestem sua contrariedade no plano do discurso – deve-se ao fato de que a ideologia neoliberal se disseminou também entre os trabalhadores. Sindicalistas também falam em nome da flexibilização, da modernização, da busca do entendimento, da “parceria”, manifestando os efeitos da ideologia neoliberal. Muitos estão convencidos das vantagens de se desregulamentar o mercado de trabalho em tempos de “globalização”, endossando a retórica patronal, que adquire um verniz intelectualizado devido à colaboração de estudiosos identificados teoricamente ao neoliberalismo. Outros, face às dificuldades crescentes que se interpõem à ação sindical, rendem-se ao discurso da cidadania e da

exclusão, voltando sua ação para o cooperativismo, a economia solidária, e as políticas compensatórias, também acusando o impacto do neoliberalismo, ainda que por vias distintas. Diante de uma conjuntura econômica e ideológica adversa, as possibilidades de resistência do segmento sindical combativo tornam-se reduzidas. Assim, a reforma trabalhista vai se viabilizando em conformidade aos princípios neoliberais.

Com efeito, o governo FHC aproveitou-se de uma confluência de vozes contrárias à intervenção estatal nas relações de trabalho para promover mudanças na legislação que resultaram na precarização e na redução de direitos. Essa tendência só foi contrariada pela ratificação da Convenção 158 da OIT em janeiro de 1995, que impede a demissão imotivada. Porém, essa medida não chegou a ter vigência efetiva, pois foi denunciada poucos meses depois de sua promulgação²⁴².

Embora o governo FHC tenha anunciado uma política de “não intervenção”, sinalizando uma possível mudança no padrão de regulamentação das relações de trabalho, não deixou de se imiscuir nesse domínio. Não obstante sua propalada intenção de estimular o entendimento direto entre as partes, adotou medidas que desrespeitavam a livre negociação, bem como desfaziam compromissos celebrados de forma tripartite. Por exemplo, a desindexação salarial e a elevação do IPI dos carros populares de 0,1% para 8% desrespeitavam acordos negociados no âmbito da câmara setorial automotiva²⁴³. A primeira medida foi criticada pelos trabalhadores que, com a proibição da correção monetária contratual em prazo inferior a um ano, teriam que esperar até a data-base seguinte para repor as perdas salariais, mas foi aplaudida pelo patronato, para quem a reposição mensal da inflação prejudica a livre negociação, desequilibra a economia e ameaça o controle inflacionário. Já a segunda medida recebeu críticas tanto de trabalhadores quanto de

²⁴² Ver: Decreto nº 1.855, de abril de 1996 e Dec. 2.100, de novembro de 1996, apêndice 3, quadro 3. Krein (2001: 106), atribui a denúncia da Convenção à necessidade do governo “1) preparar o caminho para a quebra da estabilidade dos servidores públicos e facilitar a demissão de trabalhadores das estatais, em função do programa de privatizações; 2) reforçar um cenário de subordinação das negociações coletivas à política de combate da inflação; 3) preparar o caminho para as privatizações”.

²⁴³ IPI de carro “popular” vai hoje a 8%. *Folha de S. Paulo*, São Paulo, 17 fev. 1995.

empresários, que consideravam a isenção fiscal concedida aos carros populares essencial para incrementar a venda dos mesmos²⁴⁴.

No que se refere à desregulamentação das relações de trabalho, apesar da sintonia entre o governo FHC e o discurso neoliberal, nos três primeiros anos de governo pouco foi feito para implementar novas formas de contratação. A lentidão com que o governo encaminhou a reforma trabalhista se deve a diversos fatores: em primeiro lugar, devido à prioridade dada às reformas administrativa e previdenciária; em segundo lugar, devido às facilidades existentes para demitir trabalhadores e à possibilidade de desrespeitar as leis trabalhistas, o que reduz a urgência de medidas legais nessa matéria. As modificações mais importantes destinadas a reduzir direitos trabalhistas se deram no âmbito da fiscalização, com a proibição de que os fiscais do Ministério do Trabalho autuassem empresas que descumprissem cláusulas acordadas coletivamente e que denunciasses acordos firmados em flagrante contradição com a lei (Portaria 865/95); e da remuneração, com a desindexação salarial (MP 1.079/95) e a desvinculação do reajuste do mínimo dos índices de inflação (MP 1.906/97)²⁴⁵.

A principal tentativa de flexibilização promovida nos três primeiros anos de governo foi fruto de uma iniciativa do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, o maior dentre os sindicatos filiados à Força Sindical, que

negociou com oito sindicatos da Fiesp um contrato especial de trabalho, permitindo as empresas contratarem sem registro em carteira, provisoriamente sem FGTS, sem multas nas demissões por justa causa e sem recolhimento da cota da Previdência. Firmou também

²⁴⁴ Esses exemplos ilustram bem a tática do “dois pesos, duas medidas”: ao mesmo tempo em que critica o fim da isenção fiscal por ser uma medida unilateral e intervencionista, o patronato não se pronunciou quanto ao fato de que a desindexação foi realizada justamente através de uma intervenção do Estado na relação capital X trabalho.

²⁴⁵ Ver quadros 3a e 4, apêndice 3. Na verdade, a medida desregulamentadora mais relevante adotada nesse período remonta ao último mês do governo Itamar e foi, ironicamente, formulada pela oposição. A lei n° 8.949, de dezembro de 1994, reconhece a ausência de vínculos empregatícios entre cooperativas e cooperados, e entre cooperativas e empresas que contratam seus serviços. Os cooperados são sócios da cooperativa e prestadores de serviços às empresas contratantes, ou seja, não são funcionários de nenhuma das duas organizações, logo, não têm direitos trabalhistas. Essa medida, apresentada por deputados do PT no intuito de organizar cooperativas populares, acabou sendo utilizada para reduzir o custo do trabalho, pois a cooperativa e a empresa que a contrata estão isentas do pagamento de qualquer encargo trabalhista. Passou a ser comum patrões ou chefes criarem cooperativas de trabalhadores (formadas muitas vezes por seus ex-funcionários) em substituição aos trabalhadores assalariados. Ver apêndice 2, quadro 2.

com a empresa Aliança Metalúrgica (SP) um contrato coletivo de trabalho temporário com redução de encargos sociais (Arbix, 1996: 175).

Ambas as iniciativas foram contestadas na Justiça do Trabalho, fazendo com que a Fiesp alertasse seus filiados para o risco representado por iniciativas não amparadas pela lei. Note-se que a crítica da federação não se devia ao conteúdo do acordo, mas sim à ausência de base legal do referido instrumento. Ao ferir a Constituição, esse acordo poderia colocar as empresas que a ele aderissem em dificuldades perante a Justiça²⁴⁶.

A partir de 1998, porém, o cenário se altera. A explosão do desemprego – que, segundo pesquisa do Dieese/Seade para a região metropolitana de São Paulo, alcança 16% em 1997 e 18,2% no ano seguinte – é utilizada para intensificar o combate às leis de proteção ao trabalho e justificar a implantação de contratos precários.

Os contratos de trabalho precários são apresentados, pelo governo e pelas organizações patronais, como um estímulo à contratação. As administrações Clinton, Thatcher e Blair são freqüentemente citadas como exemplo de sucesso no combate ao desemprego, após terem, é claro, afrouxado os controles oficiais sobre o emprego. Há, porém, diferenças substanciais entre a desregulamentação brasileira e a anglo-americana, sobretudo a experiência inglesa: na Inglaterra – país em que tradicionalmente o Estado absteve-se de intervir nas relações de trabalho – o governo Thatcher promoveu a desregulamentação pela via legal (por mais paradoxal que isso possa parecer) e através da repressão aos sindicatos, como atesta o exemplo da greve dos mineiros de 1984-5. A desregulamentação foi obtida mediante a adoção de uma legislação anti-sindical que retirou a imunidade civil e penal dos sindicatos, aumentou as exigências para a deflagração de greves, dificultou a prática do *closed shop*, que restringe a contratação aos trabalhadores sindicalizados, submetendo-a à aprovação de 80% dos trabalhadores interessados ou 85% dos votantes (Burgi, 1992). Já no Brasil, onde a legislação trabalhista é extensa, buscou-se desregulamentar não apenas via legislação, mas também via negociação coletiva, com o apoio dos sindicatos. Por que isso é possível? Porque o sindicalismo de resultados (e também, em alguma

²⁴⁶ Para que a flexibilização não contrariasse a lei, o diretor da Derint, Roberto Ferraiuolo, passaria a propor que o princípio de prevalência do negociado sobre a lei fosse inscrito na Constituição. FIESP. *Revista da Indústria*, n° 141, fev. 1996.

medida, o sindicalismo propositivo) não ameaça os interesses de classe da burguesia, pelo contrário, converte-se em parceiro do capital, auxiliando o processo de desregulamentação de direitos, assim como a reestruturação produtiva.

Com o agravamento do desemprego, o governo deu início a uma série de medidas voltadas para a criação de contratos “atípicos”, reunidos num pacote de “combate ao desemprego”. Esse pacote de medidas foi lançado para viabilizar a reeleição de Fernando Henrique Cardoso, possibilitando ao governo angariar apoio em duas frentes: 1) junto à burguesia, interessada em reduzir custos, sobretudo a burguesia industrial, prejudicada pelas altas taxas de juros e pela sobrevalorização cambial; 2) junto aos trabalhadores que, sob o efeito da ideologia neoliberal, passaram, em grande parte, a aceitar a correlação entre desregulamentação e aumento da contratação, encarando as medidas governamentais como necessárias para o combate ao desemprego.

As críticas da burguesia industrial ao governo devem-se à disparidade de ganhos obtidos pelas diferentes frações de capital com a política de estabilização monetária. Quando se observa a rentabilidade (lucro líquido sobre o patrimônio) do capital, é possível conferir que os bancos foram as instituições que mais lucraram no período: a rentabilidade dos bancos foi, em média, de 8,5% (1995); 21,4% (1996); 20,6% (1997); 12,5% (1998); 13,2% (1999); 15,6% (2000); 19,1% (2001); e 24,5% (2002), enquanto a rentabilidade média do setor não-financeiro nesse período foi de 5,6%²⁴⁷. O alto ganho dos bancos brasileiros também pode ser dimensionado a partir de uma perspectiva comparativa: os seis maiores bancos brasileiros são mais rentáveis se comparados aos seus equivalentes mexicanos, ingleses, espanhóis, norte-americanos, italianos e canadenses²⁴⁸.

O descontentamento da burguesia industrial foi evidenciado pelo discurso de posse de Horácio Lafer Piva, eleito presidente da Fiesp em setembro de 1998. Este manifestou claramente sua “discordância em relação à equipe econômica do governo, que, segundo sua percepção, *estaria*

²⁴⁷ Barros, Guilherme. Bancos têm rentabilidade recorde em 2002. *Folha de S. Paulo*. 16 fev. 2003.

²⁴⁸ Carapetkov, Georgia. Bancos brasileiros são os mais rentáveis. *Folha de S. Paulo*. 23 fev. 2003

preocupada fundamentalmente com as questões financeiras, abandonando o setor produtivo à própria sorte” (Diniz, 2000: 96 – grifos nossos)²⁴⁹.

Além de responder à pressão patronal pela flexibilização de direitos, recompensando, de certo modo, a burguesia industrial pelos efeitos da política econômica, as medidas anunciadas pelo governo atendem às exigências feitas pelo FMI no decorrer da negociação do empréstimo concedido ao governo brasileiro em 1998. Na carta de intenções enviada ao fundo em novembro daquele ano, o governo brasileiro assumira o compromisso de se lançar às reformas sociais de segunda geração, conforme a terminologia utilizada pelo Banco Mundial. Essas reformas se referem sobretudo a direitos trabalhistas e previdenciários²⁵⁰.

Assim, os contratos flexíveis foram instituídos em 1998 e não antes devido a essa conjugação de fatores. O pacote trabalhista compreende a Lei 9.601/98, que estende o contrato de trabalho por prazo determinado para qualquer setor ou ramo de atividade e institui o banco de horas, incorporando à lei essa modalidade de flexibilização da jornada que vinha sendo negociada, desde 1995, entre o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e as montadoras da região; a MP 1.709-4/98, que regula a contratação em tempo parcial, possibilitando a substituição do contrato em tempo integral por contrato em tempo parcial, com correspondente redução de salários, encargos sociais e benefícios ao trabalhador; e a MP 1.726/98, que possibilita a suspensão do contrato de trabalho (ver apêndice 3, quadros 5a e 5b).

²⁴⁹ A esse respeito, o desabafo do secretário-geral da Fiesp, Roberto Nicolau Jeha é bastante eloquente: “Estamos de joelhos. Nós somos uma raça em extinção. O industrial brasileiro está acabando e não temos mais dignidade. Estamos sendo conduzidos ao matadouro e cantando vivas à modernidade” (*O Globo*, 19 ago. 1998, *apud* Diniz, 2000: 98).

²⁵⁰ Nesse documento, o governo faz um balanço das reformas administrativa e previdenciária, anunciando as medidas que pretendia adotar para aprofundá-las, como a LRF e a instituição de contribuições para os aposentados do setor público. No que se refere à reforma trabalhista, diz o item 33 do texto: “Embora o mercado de trabalho brasileiro *não esteja envolvido por rigidez séria*, certos regulamentos e políticas do mercado de trabalho podem contribuir para uma maior flexibilidade e para aumentar a produtividade de mão-de-obra e emprego formal. Face ao recente aumento do desemprego – que resulta tanto de fatores estruturais como cíclicos – a necessidade de reformar a legislação trabalhista e aperfeiçoar as políticas de mercado de trabalho tornou-se mais urgente”. E segue o item 34: “O governo tomou medidas importantes na modernização da legislação trabalhista e no aperfeiçoamento das políticas do mercado de trabalho [...] Além destas medidas, a Administração enviou recentemente ao Congresso uma proposta de reforma constitucional que reduz as restrições para a organização de sindicatos e cria incentivos para negociação coletiva direta entre sindicatos e empregados. Estas medidas e propostas visam proporcionar uma rede de segurança mais abrangente para os desempregados, reduzir a eliminação de empregos, aumentar a proporção de contratos formais de

Apesar de muitos analistas alegarem que o governo pretendia “destruir” o movimento sindical,

é curioso que em todas as medidas provisórias que dizem respeito à reforma trabalhista, de um jeito ou de outro, há um papel explícito para o sindicato. Longe de um reforço de representação sindical nas negociações coletivas, o objetivo das medidas parece antes o de colocar os sindicatos na incômoda posição de *avalizar retrocessos nos patamares de direitos trabalhistas, sob o risco de serem responsabilizados pela queda da competitividade da economia e pelo aumento do desemprego, caso se recusem a fazê-lo* (Dieese. “Sindicatos enfrentam a precarização das relações de trabalho. *Boletim Dieese* n° 209, outubro 1998 – grifos nossos).

Com efeito, nos quadro 5a e 5b (apêndice 3) pode-se observar que tanto a Lei 9.601/98 (contrato por prazo determinado) quanto a MP 1.726/98 (suspensão do contrato de trabalho) prevêm explicitamente a participação sindical. A MP 1.709/98 (trabalho em tempo parcial) não prevê a participação do sindicato, *mas isso fere o artigo 8° da Constituição, que estabelece a obrigatoriedade da participação sindical nas negociações coletivas de trabalho*. São os sindicatos, portanto, que devem assinar os acordos de anualização da jornada, contratos por tempo determinado ou parcial, para que estes sejam válidos.

O contrato de trabalho por prazo determinado, projeto inaugural da série, foi inspirado nos acordos realizados entre o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e empresas do setor metal-mecânico, sendo visto pelos empresários ligados à Fiesp como o primeiro passo em busca da modernização das relações entre capital e trabalho. Na verdade, a Lei 9.601/98 amplia as possibilidades de utilização de uma modalidade de contratação já prevista na CLT. O artigo 443 da CLT restringe o contrato por tempo determinado a serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; a atividades empresariais de caráter transitório; e a contrato de experiência. O artigo 451 da CLT estabelece que esse tipo de contrato só pode ser renovado uma única vez, após o que se torna contrato por tempo indeterminado. Já o Decreto n° 2.490/98 possibilita a prorrogação do contrato por mais de uma vez, dentro do limite de dois anos, sem que nesse período seja transformado em contrato indeterminado.

O contrato por tempo determinado foi confundido pela imprensa e pelo próprio governo com outra modalidade de contratação: o contrato temporário. Entretanto, o contrato temporário existe desde 1974 (Lei 6.019/74 e Decreto 73.841/74). Trata-se de um contrato de locação de serviços (entre a empresa cliente e a empresa prestadora de serviços) que visa suprir necessidades transitórias de pessoal decorrentes de afastamento temporário de empregados permanentes ou de aumento extraordinário da demanda pelo período máximo de 03 meses. Desde 2001, esse prazo é passível de prorrogação por idêntico período (Instrução Normativa nº 2/2001). O trabalho temporário pode ser empregado tanto em atividades-meio quanto em atividades-fim da empresa contratante. Diferente é o caso da prestação de serviços a terceiros em caráter permanente (a chamada terceirização), que não pode ser empregada na atividade-fim da empresa contratante (Instrução Normativa nº 3/1997). A fim de eliminar essas restrições, o governo enviou ao Congresso o PL 4.302/98 que, dentre outras medidas, estende a atuação da empresa de trabalho temporário ao campo, aumenta a duração e o prazo de prorrogação do trabalho temporário e amplia as possibilidades de terceirização (ver quadro 5b). A terceirização serve para flexibilizar direitos, pois as empresas tomadoras de serviços se livram do pagamento de encargos sociais e os trabalhadores terceirizados ou subcontratados recebem menores salários e menos benefícios que os trabalhadores contratados diretamente pela empresa. Além disso, os trabalhadores terceirizados não são funcionários da empresa em que exercem o trabalho, não podem ser representados pelo sindicato da categoria preponderante naquela empresa, o que divide os trabalhadores.

Mas, voltando ao contrato por prazo determinado, a lei adotada pelo governo FHC ainda restringe os benefícios do trabalhador admitido por essa modalidade especial de contratação, uma vez que o empregador reduz o depósito para o FGTS de 8% para 2% do salário. Apesar das inegáveis vantagens que esta medida proporciona ao patronato, este manifesta seu descontentamento frente ao artigo que estabelece a redução em 50% das alíquotas das contribuições ao sistema S e o que impõe limites ao banco de horas. No primeiro caso, a insatisfação é atribuída à “importância fundamental [que o sistema S tem] na formação e na reciclagem profissional”²⁵¹. Na verdade, a razão latente parece ser outra: como vimos

(consultado em 15 abr. 2002 – grifos nossos).

²⁵¹ *Revista da Indústria*. Publicação semanal da Fiesp, nº 28. São Paulo, fev. 1997: 37.

anteriormente, o sistema S constitui uma fonte substantiva de recursos gerida unilateralmente pelo patronato. No segundo caso, os representantes patronais criticam a ingerência do Estado numa norma que se pretende flexibilizadora: a anualização da jornada.

Todavia, a crítica à redução da contribuição para o sistema S é exceção. De modo geral, o patronato manifestou-se favoravelmente aos contratos flexíveis, considerando que estes promoveriam a “modernização das leis do trabalho” e colaborariam para a redução do custo do trabalho e do desemprego na medida em que estabelecem “procedimentos [de contratação e demissão] mais ágeis e adequados à realidade das empresas” (CNI, 2001: 87-90).

Naquela conjuntura, a preocupação com a questão do emprego parecia mobilizar igualmente governo, trabalhadores e patrões, aparentemente unidos em torno de um suposto interesse comum. Os sindicatos pareciam não se dar conta de que a “solução” que o governo e os patrões lhes ofereciam era uma falsa solução, que só vinha agravar as condições de trabalho e aumentar a vulnerabilidade do trabalhador empregado. Não se procurava verificar o impacto dos contratos precários e da eliminação de direitos sobre o nível de emprego; a relação entre baixo crescimento económico – em 1998, o PIB cresceu 0,1%, a menor taxa no período do Real – e aumento do desemprego era pouco discutida. O discurso antidesemprego foi tão eficiente a ponto de a Fiesp se tornar “parceira” de sindicalistas da CUT e da Força Sindical no lançamento do *Pacto pela Produção e pelo Emprego*, em dezembro de 1998. Naquela ocasião, a federação patronal e as centrais sindicais protestaram conjuntamente contra o câmbio sobrevalorizado e as altas taxas de juros mantidas pelo governo.

Cumprе notar que apesar de toda a pressão patronal para a adoção dos contratos flexíveis, estes tiveram uma pequena difusão²⁵², o que pode ser atribuído a vários motivos. Antes de mais nada, o sistema de contratação e demissão vigente no Brasil já é suficientemente flexível: além da possibilidade de demitir sem justa causa, as empresas podem adequar a utilização da força de trabalho às necessidades da produção mediante o uso de horas extras, da terceirização e, mais recentemente, do banco de horas, não sendo, portanto, necessário alterar a forma de contratação. Em segundo lugar, a oposição de parte do movimento sindical aos novos contratos e as

²⁵² Dados sobre a extensão das novas formas de contratação podem ser encontrados em Oliveira (2002).

controvérsias jurídicas referentes à constitucionalidade das leis – na medida em que elas possibilitam a diferenciação de rendimentos de trabalhadores que exercem uma mesma função na empresa – afastam as empresas desse recurso, para evitar ações trabalhistas. Por fim, o baixo crescimento econômico acabou desestimulando a contratação, mesmo sob instrumentos contratuais flexíveis.

2.2 Digressão: reforma trabalhista e interesses de classe

Do modo como a reforma trabalhista é apresentada por seus defensores, tem-se a sensação de que há uma só reforma possível. Se todos falam em reforma, parece haver uma concordância tanto quanto à urgência em realizá-la quanto ao seu conteúdo. O mesmo se aplica a outras reformas, como a previdenciária, a administrativa e a tributária, que foram – e ainda são, posto que recorrentemente voltam à tona – consideradas indispensáveis para retomar o crescimento econômico.

Tudo se passa como se o critério para a escolha da “melhor” reforma fosse meramente técnico. Uma vez definido qual o projeto mais eficiente para a economia do país “como um todo”, bastava ao governo (e àqueles que o sustentavam) convencer eventuais opositores de suas boas intenções. Em outras palavras, bastava esclarecer a população da justeza dos princípios de uma tecnocracia competente, de intelectuais “iluminados”; fazê-la compreender a necessidade imperiosa de se trilhar o único caminho possível para se alcançar a “modernidade”. Critérios políticos e ideológicos, interesses de classe, não são sequer aventados pelos arautos do pensamento único, pois constituem elementos estranhos à objetividade requerida por um trabalho que se pretende “neutro”, científico. Detectada a inexorabilidade da reforma e seus contornos inevitáveis, restava aos técnicos tão somente adequar esses elementos incontornáveis às especificidades da sociedade brasileira. Como se tornou corrente na era dos sociólogos no poder, o discurso da modernidade contra o atraso despolitiza a sociedade, nega a legitimidade da oposição e de qualquer proposta que se choque com o modelo dominante. Somos todos partidários do Brasil “moderno”, ou “dinossauros” presos ao Brasil arcaico; cidadãos esclarecidos, capazes de perceber que o excesso de regulamentos é disfuncional, porque provoca efeitos contrários aos desejados, ou ignorantes, que se recusam a enxergar os “novos tempos”.

Nesse discurso “racional”, que se pretende esvaziado de todo conteúdo ideológico e embasado apenas em critérios “técnicos”, não há lugar para medidas que firam o “interesse geral” da sociedade: a aprovação do fim da estabilidade dos servidores públicos no primeiro turno de votação na Câmara dos Deputados é comemorada como uma “vitória da sociedade sobre o corporativismo”²⁵³; as propostas sindicais de redução da jornada de trabalho são criticadas por aumentarem o custo do trabalho, afetando negativamente o nível de emprego e prejudicando a sociedade “como um todo”²⁵⁴. Para combater a ineficiência, os desperdícios, o atraso, os inimigos da “modernidade”, nada como a “competência” dos “experts”. Afinal, não seria por outro motivo que não o reconhecimento da superioridade “técnica” do projeto da Fipe que levara o governo a incorporar as sugestões feitas pela Fiesp ao novo projeto de reforma tributária, ou a encaminhar ao Congresso projetos de lei apresentados pela Força Sindical. Simples questão de lógica.

Diante desse raciocínio, impõe-se uma só saída: desconstitucionalizar os direitos sociais, sobretudo, trabalhistas, estabelecendo-se a prevalência do pactuado sobre a lei. É como se não houvesse alternativa ao emprego por tempo parcial, à subcontratação, ao horário flexível, à terceirização, ao contrato por prazo determinado, às cooperativas de trabalho, à remuneração variável, aos contratos precários. Mesmo a qualificação profissional, que poderia ser vista como um direito, é defendida como forma de aumentar a “empregabilidade” de uma população com baixos índices de instrução formal e, por isso mesmo, “inempregável”. Mas a que interesses essas medidas atendem? Quais são os setores por elas beneficiados? Quando se verifica o comportamento do nível de emprego ao longo dos dois mandatos de Fernando Henrique Cardoso, fica claro que essas medidas não reduziram o desemprego (Mattoso, 1999), tampouco geraram crescimento econômico, uma vez que, com exceção do ano 2000, quando o PIB cresceu 4,4%, a taxa de crescimento anual do PIB nos demais anos do segundo mandato foi insignificante: 0,1% em 1998, 0,8% em 1999, 1,4% em 2001 e 1,5% em 2002, de acordo com o IBGE.

²⁵³ Título da matéria principal da *Revista da Indústria*, n° 50. São Paulo, jul. 1997: 6-7.

²⁵⁴ Em 1998, a CUT, juntamente com a União Sindical Independente (USI), Central Geral dos Trabalhadores-Brasil (CGTB) e Central Autônoma dos Trabalhadores (CAT), havia elaborado uma proposta audaciosa de combate ao desemprego. A proposta, entregue ao ministro do Trabalho e ao Congresso, contemplava a redução da jornada de trabalho de 44 para 36 horas, sem redução salarial; “a reforma agrária, a suspensão temporária no pagamento da dívida externa e renegociação da dívida interna, além da centralização e do controle do câmbio e da redução imediata

O rendimento médio real dos ocupados na região metropolitana de São Paulo também caiu: depois de aumentar de R\$ 999 em 1994 para R\$ 1.125 em 1995 (valor mais elevado da década), declinou para R\$ 879 em 2002²⁵⁵. Como mostram Lesbaupin e Mineiro (2002: 22), em 1994, 40% do PIB correspondia à remuneração do trabalho e 38% à remuneração do capital. Em 1998, essa correlação não apenas se inverte como a distância entre a remuneração de capital e trabalho aumenta: a proporção do PIB detida pelos agentes do trabalho era de 36%, contra 44% apropriado pelo capital.

Parece-nos pertinente inferir que a desregulamentação das relações de trabalho teve uma participação relevante nesse resultado negativo para os trabalhadores e positivo para o capital – apesar das diferenças na rentabilidade do capital, provocadas, entre outros motivos, pelas altas taxas de juros. Ou seja: além de uma identificação político-ideológica (uma vez que se inspira em postulados neoliberais), a reforma trabalhista possui um claro conteúdo de classe. Não é, portanto, nem “técnica”, nem “neutra”, tampouco “a única alternativa possível”.

2.3 A dinâmica política: refluxo e reativação das propostas desregulamentadoras

As medidas anunciadas pelo governo no segundo semestre de 1998 arrefeceram temporariamente o ímpeto da burguesia industrial paulista por mudanças na legislação trabalhista, reduzindo não só as demandas da Fiesp mas também o ritmo da flexibilização no primeiro ano do segundo mandato de Fernando Henrique Cardoso.

O ano de 1999 foi tumultuado: além do desemprego elevado e do baixo crescimento econômico, o real se viu em meio a um ataque especulativo provocado pela crise russa. A Rússia declarara moratória no segundo semestre do ano anterior, desencadeando uma fuga de capitais dos países periféricos, fuga essa que o empréstimo negociado pelo governo brasileiro com o FMI não foi capaz de conter. A desvalorização do real, ocorrida em janeiro de 1999, abalou um dos

dos juros para 12% ao ano” (Beiguelman, 2002a: 156). Evidentemente, o patronato admitia a redução da jornada apenas se esta fosse acompanhada por uma redução proporcional dos salários (Moreira Ferreira, 1998: 70).

²⁵⁵ Dados disponíveis em: <http://www.dieese.org.br/esp/8real/rmo.html> - consultado em 15. ago. 2002

pilares do Plano Real (a “âncora cambial”), provocando ainda a demissão do presidente do Banco Central, Gustavo Franco.

A desvalorização cambial trouxe novos problemas para a atividade industrial, devido ao aumento do custo dos insumos importados. Além disso, apesar da queda na taxa básica de juros entre 1999 e 2000, este permaneceu em patamares elevados, repercutindo negativamente sobre os níveis de produção e de consumo. Por fim, a queda dos preços internacionais dos produtos exportados pela indústria brasileira, as restrições estabelecidas pela Organização Mundial do Comércio (OMC) e o protecionismo dos países desenvolvidos dificultaram a retomada da atividade econômica via aumento das exportações.

Esse quadro fez com que novas desregulamentações não se fizessem necessárias, pois o desemprego, que aumentou em 1999 em relação ao ano anterior, já se encarregava de manter reduzido o nível de contratação, estimulando as demissões e o mercado informal, de modo que mesmo os contratos precários foram pouco empregados. Além disso, com a desvalorização do real, os salários – em dólar – caíram bastante. Segundo Krein (2001), o que mais interessava aos empregadores era a flexibilização da jornada e isso eles já haviam conseguido com o banco de horas.

Nessa nova conjuntura, a reforma trabalhista foi temporariamente suspensa. A alteração mais significativa ocorrida em 1999 foi no nome do Ministério do Trabalho, que passou a se chamar Ministério do Trabalho e Emprego, numa tentativa do governo convencer os trabalhadores de que o combate ao desemprego seria um dos objetivos de seu novo mandato.

Todavia, a “política de emprego” do governo restringiu-se à formação profissional e a programas de geração de emprego e renda, incapazes de contrabalançar os efeitos da política macroeconômica. Assim, apesar da mudança na nomenclatura, o governo FHC terminou com o nível de desemprego tão alto quanto no início de seu segundo mandato: conforme a Pesquisa de Emprego e Desemprego (Dieese/Seade), a taxa de desemprego na região metropolitana de São Paulo foi de 19,3% em 1999, 17,6% em 2000; 17,6% em 2001 e 19% em 2002. Embora este trabalho não tenha por objetivo discutir as causas do desemprego, é importante ressaltar a relação entre o modelo econômico adotado, fundado na dependência de capital externo, nos juros

elevados e no aumento do endividamento público, o baixo crescimento econômico e o desemprego.

As iniciativas legais mais importantes nos dois primeiros anos do segundo mandato se deram no plano do serviço público e no Judiciário Trabalhista. No primeiro caso, o governo tratou de introduzir uma série de medidas visando facilitar a demissão de funcionários públicos e modificar sua forma de contratação, conforme os objetivos da reforma administrativa. Dentre as medidas adotadas, destacam-se a Lei 9.801/99, que permite a exoneração de servidores estáveis para reduzir despesas, estabelece que os cargos vagos em virtude da exoneração serão extintos e prevê uma indenização para o servidor exonerado²⁵⁶; a Lei 9.849/99, que amplia as possibilidades de contratação por tempo determinado no setor público e permite a prorrogação desse tipo de contrato; a Lei 9.962/2000, que estabelece que os admitidos no setor público serão contratados segundo normas da CLT; a Lei 10.331/2001, que condiciona revisão salarial dos servidores à previsão de despesa em lei orçamentária e à comprovação de disponibilidade financeira. No setor privado, a medida mais relevante adotada nesse período foi a MP 1.779/99, que permite prorrogar, por tempo indeterminado, a suspensão do contrato de trabalho “mediante convenção ou acordo coletivo e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional” (Cardoso Jr., 2002: 917).

No segundo caso, as medidas mais importantes foram a aprovação da EC nº 24/99, que elimina a figura do juiz classista e da lei 9.958/2000, que institui as comissões de conciliação prévia (ver quadros 6 e 7, apêndice 3). Essas duas medidas inserem-se no projeto de reforma do poder Judiciário que colocava em discussão, inclusive, a própria existência da Justiça do Trabalho²⁵⁷. O objetivo dessas medidas é estimular a autocomposição entre as partes e a adoção de mecanismos extrajudiciais de solução dos conflitos, a fim de reduzir o recurso à Justiça do Trabalho o que possibilitaria, no limite, seu desaparecimento. Voltaremos a esse assunto adiante.

²⁵⁶ Essa lei retoma cláusulas da MP 1.522-6/97, que autoriza a exoneração de servidores em caso de “interesse da administração federal”.

²⁵⁷ Segundo Oliveira (2002: 317), “a intenção inicial do governo era simplesmente extinguir o TST e transformar os TRTs em varas especializadas da Justiça Federal. Em virtude das reações negativas a essa proposta, sobretudo por parte da magistratura do trabalho, admitiu-se a preservação da Justiça do Trabalho, mas com algumas alterações em sua estrutura e funcionamento”.

Após o refluxo verificado no primeiro ano do segundo mandato, a reforma trabalhista seria reativada nos anos seguintes. É provável que essa retomada se deva ao compromisso assumido pelo governo com a burguesia, principalmente na ocasião de sua reeleição. A burguesia industrial, em especial, ainda que descontente com a política econômica do governo, não deixou de apoiá-lo. Transcorrida mais da metade do segundo mandato e passado o impacto da desvalorização cambial, talvez tivesse chegado o momento de atender a seus aliados:

FHC desabafou que não agüenta mais ouvir cobranças empresariais de que não modificou nada nas relações entre trabalho e capital nos seus sete anos de mandato. A proposta [de flexibilização da CLT] preparada pelo ministro Francisco Dornelles (Trabalho), que não chega a ser uma reforma trabalhista, serve para cumprir parcialmente esse compromisso²⁵⁸.

Assim sendo, o ministro Dornelles retomou as iniciativas contra os direitos trabalhistas, apresentando a desregulamentação dos artigos 7º e 8º da Constituição Federal como meta a ser alcançada no dois últimos anos do mandato. O artigo 7º da Constituição trata dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, como seguro-desemprego; FGTS; salário mínimo; piso salarial; irredutibilidade de salário – *salvo disposto em acordo ou convenção coletiva* – 13º salário; remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; jornada de trabalho de 44 horas semanais ou 6 horas diárias para trabalho em turnos ininterruptos; descanso semanal remunerado; horas-extras remuneradas com um acréscimo de, no mínimo, 50% em relação à hora normal; férias anuais remuneradas com, no mínimo, 1/3 de acréscimo sobre o salário normal; aposentadoria; adicional de insalubridade; licença maternidade e paternidade, entre outros. O artigo 8º trata da organização sindical, tendo sido alvo da PEC 623/98, que será discutida no capítulo seguinte²⁵⁹.

A desregulamentação do artigo 7º seria obtida mediante a introdução de uma ressalva na redação do texto constitucional, estabelecendo que os direitos ali fixados poderiam ser alterados, *isto é, reduzidos*, por negociação coletiva, o que já era válido no tocante aos salários. A tentativa de tornar o referido artigo inoperante esbarrou em dificuldades no Legislativo, uma vez que a modificação do texto constitucional precisava ser aprovada por 3/5 dos deputados e senadores,

²⁵⁸ Cruz, Valdo e Alencar, Kennedy. Promessa a empresário faz FHC ordenar voto. *Folha de S. Paulo*, 29 nov. 2001. Ver também: Sofia, Julianna. FHC tenta a 'flexibilização' desde o 1º mandato. *Folha de S. Paulo*, 29 nov. 2001.

²⁵⁹ A íntegra de ambos os artigos pode ser consultada no Anexo 1.

em dois turnos de votação em cada casa. O Executivo buscou contornar as resistências à mudança constitucional por meio de um expediente relativamente simples: ao invés de mudar a Constituição, bastava alterar a CLT, que o resultado seria bastante próximo do inicialmente desejado, ainda que menos incisivo.

O meio encontrado para tanto foi a revogação do artigo 618 da CLT, autorizando os acordos e convenções coletivas a “flexibilizar” a aplicação das normas legais, isto é, reduzir as garantias previstas em lei ordinária (o que se convencionou denominar “prevalência do negociado sobre o legislado”). A única ressalva é que as regras pactuadas via negociação não poderiam contrariar a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho (ver PL 5.483/01, quadro 8, apêndice 3). O ministro do Trabalho, Francisco Dornelles, afirmaria que o objetivo do governo, ao apresentar o referido projeto, era “fortalecer os sindicatos, aumentando o poder de negociação, manter postos de trabalho e reduzir a informalidade”²⁶⁰. Esse argumento não convenceu parte do movimento sindical, que temia a perda de direitos. O ministro rebateu as críticas argumentando que os trabalhadores não seriam forçados a abrir mão de seus direitos, pois o governo não os obrigaria a negociar. Assim, aqueles que se recusassem a negociar ou a aprovar um patamar de benefícios inferior ao assegurado pela lei, continuariam cobertos pela CLT²⁶¹.

A despeito das justificativas governamentais, o argumento neoliberal segundo o qual a redução dos “excessos legislativos” estimula o mercado de trabalho e permite a preservação de direitos seria contrariado por diversos estudos. O *Boletim Mercado de Trabalho*, do Ipea (de junho de 2001) mostrou que “os trabalhadores contratados segundo as normas da CLT ganham 20% mais do que os empregados sem carteira assinada ou que trabalham por conta própria”²⁶². Pochmann, por sua vez, aponta para um processo de transferência de renda do empregado para a

²⁶⁰ Soares, Pedro. Para Dornelles, ‘nova CLT’ fortalecerá os sindicatos. *Folha de S. Paulo*, 26 nov. 2001. Ver também: Thuswohl, Maurício. Dornelles e Paulinho criticam CUT. *Folha de S. Paulo*, 05 out. 2001.

²⁶¹ Entretanto, Oliveira (2002: 324) lembra que “a possibilidade de coexistência entre as duas regras tenderia a desaparecer na prática, a exemplo do que houve com o FGTS, que era ‘opcional’ e que acabou se tornando ‘obrigatório’. Assim como a opção pelo FGTS tornou-se pré-condição para a contratação de novos trabalhadores, a prevalência do pactuado sobre a lei poderia se tornar a única regra aceitável pelo empresariado, dadas as condições adversas do mercado de trabalho e o reduzido poder de barganha coletiva dos sindicatos, aspectos que se agravaram nos últimos anos”.

²⁶² *Apud* CARTEIRA assinada dá salário 20% maior. *Folha de S. Paulo*, 29 nov. 2001.

empresa pois, além do PL 5.483/01 não levar ao aumento da contratação, os trabalhadores empregados terão menos direitos²⁶³.

Mas ao propor que o negociado pudesse flexibilizar a lei, levando o trabalhador a abrir mão de direitos nela previstos, o governo não estava atendendo a um argumento “técnico” e sim à demanda patronal. A Fiesp recebeu as alterações propostas pelo governo para promover a flexibilização dos direitos trabalhistas com entusiasmo, afirmando que “o trabalhador já está maduro o bastante para negociar com os patrões dentro das novas propostas”. Ademais, a federação alegava que os resultados dessa negociação trariam benefícios “para todos os empregados” e reduziria “o número de excluídos no país”, ainda que as medidas contempladas pelo projeto fossem “tímidas”, quer dizer, insuficientes para promover toda a flexibilização desejada. A “timidez” mencionada deve-se, muito provavelmente, ao fato da medida preservar os direitos inscritos na Constituição²⁶⁴.

Os limites a que se refere a Fiesp também são apontados pela CNI: “Na verdade, fez-se muito barulho por nada – ou quase nada. Há muito ainda por fazer e mudar”²⁶⁵. As mudanças em questão, são, aos olhos da burguesia industrial brasileira, não só possíveis como “necessárias” pois, “às vezes, *negociar para baixo é a única saída possível para não perder*”²⁶⁶. A continuidade do processo de mudança deveria, segundo o vice-presidente da CNI, José Carlos Gomes Carvalho, ser discutida de forma tripartite e “harmoniosa”, visto que traria ganhos para

²⁶³ MUDANÇA na lei não deve aumentar emprego. *Folha de S. Paulo*, 14 out. 2001. Alguns juízes e advogados trabalhistas também chamam a atenção para a perda de direitos. Cf. Juízes rejeitam mudança na CLT. *Folha de S. Paulo*, 24 nov. 2001. O presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Francisco Fausto, “defende que a CLT não seja alterada pois acredita que a legislação regulamenta o emprego” (BRASIL não sabe negociar direitos, diz TST. *Folha de S. Paulo*, 02 maio 2002). Segundo Fausto – que diz defender flexibilização “com responsabilidade” – a CLT “vem sendo permanentemente modernizada”, “sem sacrifício de direitos” (Cf. Fausto, Francisco. Direito do trabalho não é moeda. *Folha de S. Paulo*, 03 maio 2002).

²⁶⁴ Mattos, Adriana. ‘Nova CLT’ vai reduzir exclusão, diz Fiesp. *Folha de S. Paulo*, 27 nov. 2001. Nildo Mazini, um dos diretores da Fiesp, justifica a necessidade de aprofundar as mudanças em razão da existência de “uma verdadeira parafernália legal” (EMPRESÁRIOS dizem que reforma da lei é tímida. *Folha de S. Paulo*, 16 dez. 2001). Essa também é a posição de Dagoberto Lima Godoy, vice-presidente da CNI (Cézari, Mário. Direitos trabalhistas viram foco de polêmica. *Folha de S. Paulo*, 14 out. 2001).

²⁶⁵ CLT pode sofrer primeira reforma em 60 anos. *Revista Indústria Brasileira*, CNI dez. 2001, p. 9.

²⁶⁶ *Revista Indústria Brasileira*, CNI, dez. 2001, p. 9 – grifos nossos. Ver também, à p. 14 da mesma revista: Pastore, José. As dez grandes dúvidas sobre a Reforma da CLT.

todas as partes: diante das dificuldades econômicas da empresa, o trabalhador teria a possibilidade de negociar, ao invés de ser pura e simplesmente demitido; as empresas poderiam reduzir custos e aumentar a contratação; o governo aumentaria a arrecadação das contribuições incidentes sobre folha de pagamento e a previdência pública seria beneficiada com a redução do mercado de trabalho informal. Uma das possibilidades aventadas pelo presidente da Federação das Indústrias do Distrito Federal, Lourival Dantas, é que o FGTS fosse aplicado na empresa. Assim, o trabalhador “passaria a ser sócio do empresário e certamente obteria maior rendimento do que se aplicasse seu dinheiro na poupança”²⁶⁷.

O projeto do governo foi atacado pelo editorial da *Folha de S. Paulo*, para quem o projeto era insuficiente porque não compreendia a legislação sindical. Conforme a matéria, que apregoava o fim da unicidade e do imposto sindical, o projeto não passaria de um conjunto de “reformas que se eximem de atacar o essencial e que não são fruto de amplo consenso social”, tendendo a “manter tudo como está”²⁶⁸. Já para os defensores do projeto, não se tratava da reforma desejável, mas da “reforma possível”²⁶⁹. Esse argumento pragmático reproduzia a tese da “utopia do possível”, tantas vezes pregada pelo presidente Fernando Henrique Cardoso. Outros autores recorriam a uma interpretação sistêmica, entendendo que, com a aprovação do PL 5.483/01 e a proliferação de negociações coletivas, o Congresso Nacional seria, mais cedo ou mais tarde, *obrigado* a realizar a reforma sindical, apesar de reconhecer que as dificuldades nela envolvidas eram ainda maiores do que em relação à reforma trabalhista (Pastore, 2002).

O PL 5.483/01 tramitou em regime de urgência urgentíssima, sendo aprovado na Câmara em dezembro de 2001, após um atraso provocado pela manifestação de dirigentes cutistas, contrários ao projeto. Além da resistência da central, as dificuldades do governo em aprovar a prorrogação da CPMF e os riscos de aprovar um projeto impopular em ano eleitoral fizeram com que este perdesse o caráter de urgência, sendo retirado da pauta de votações do Senado. O recuo

²⁶⁷ CLT pode sofrer primeira reforma em 60 anos. *Revista Indústria Brasileira*, CNI, dez. 2001, p. 10.

²⁶⁸ PELA reforma trabalhista. *Folha de S. Paulo*, 28 nov. 2001.

²⁶⁹ Prado, Ney. A reforma trabalhista possível. *Folha de S. Paulo*, 27 out. 2001. O autor é juiz aposentado do TRT/SP.

do governo não impediu que a CUT organizasse um dia de greve nacional em oposição ao projeto, em 21 de março de 2002²⁷⁰.

A resistência da CUT ao projeto contrasta com a posição assumida por dois expoentes do sindicalismo propositivo frente aos direitos trabalhistas: Luiz Marinho e Vicentinho, ambos oriundos do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Marinho admitia “alterar ao artigo 7º da Carta” e propunha a criação de “um dispositivo constitucional que faça prevalecer, em relação ao arcabouço legal (a CLT), tudo o que for negociado entre as representações de trabalhadores e empregadores”²⁷¹. Vicentinho, por sua vez, convidou o ministro do Trabalho, Francisco Dornelles, para discutir a reforma trabalhista na sede da central em março de 2000 (antes, portanto, da apresentação do PL 5.483/01, quando o ministro ainda buscava alterar o artigo 7º da Constituição). O então presidente da CUT mostrava-se disposto a negociar algumas das mudanças propostas pelo ministro, desde que direitos como o 13º salário, férias e FGTS fossem mantidos. Porém, essa não era uma posição consensual nem mesmo entre os integrantes da Articulação: João Vaccari, à época vice-presidente da central, declarara que nenhum dos direitos contidos no artigo 7º da Constituição era negociável. A Executiva Nacional acabou impondo uma derrota a Vicentinho ao retirar o convite feito ao ministro. Por 12 votos a 10, a instância máxima de decisão da CUT impediu a visita, reafirmando sua posição contrária à negociação de direitos²⁷².

Um outro elemento precisa ser considerado para que possamos compreender a resistência da CUT ao PL 5.483/01, apesar da disposição manifestada por duas de suas lideranças mais expressivas em negociar direitos: a substituição de Vicentinho por João Felício no comando da central. Apesar do presidente eleito em 2000 também integrar a Articulação Sindical, Felício provém de outra base sindical (os servidores públicos, que arcaram com a perda de vários

²⁷⁰ CUT reúne 1 milhão contra mudança na CLT. *Folha de S. Paulo*, 22 mar. 2002. As correntes de esquerda desta central ressaltam a falta de empenho da direção cutista na preparação da greve que, a exemplo do ocorrido no Dia Nacional de Paralisação e Greves em dezembro de 1999, não aproveitou a disposição dos trabalhadores em aderir à mobilização, tendo, inclusive, substituído a expressão “greve geral” por “greve nacional”.

²⁷¹ Cf. Marinho, Luiz. A falsa polêmica sobre a Justiça do Trabalho. *Folha de S. Paulo*, 25 mar. 1999.

²⁷² Pinheiro, Liliana. Reforma na legislação divide centrais sindicais. *Folha de S. Paulo*, 27 fev. 2000.

direitos), o que talvez explique o fato deste dirigente assumir de modo mais consistente a defesa dos direitos trabalhistas ameaçados, ao contrário de seu antecessor.

Felício questionou em diversas ocasiões a tese segundo a qual a flexibilização de direitos promove a geração de empregos²⁷³. Para o sucessor de Vicentinho, o combate ao desemprego requer medidas como a reformulação do seguro-desemprego e dos programas de geração de emprego e renda; o investimento em cooperativas de produtores e em programas de economia solidária, e não a supressão dos direitos em vigor: “A CUT nasceu fazendo profundos questionamentos à CLT, ao poder normativo da Justiça do Trabalho e à estrutura sindical brasileira. Porém, nós nunca defendemos a retirada de direitos”²⁷⁴.

De fato, a central não chegou a fazê-lo de maneira explícita, mas a defesa do contrato coletivo de trabalho poderia abrir um precedente perigoso, levando a CUT a capitular diante da defesa de direitos coletivos mais amplos. Como indicamos anteriormente, a adoção do contrato coletivo teria como contrapartida a instituição de um código mínimo de direitos. Esse código mínimo poderia nivelar as garantias legais ao trabalhador num patamar muito baixo, remetendo-se tudo o mais para a negociação direta, conforme as condições de cada setor, região ou empresa. Isso não é o mesmo que instituir a prevalência do negociado sobre a lei, mas a perspectiva de fortalecer a negociação coletiva poderia estar associada à retirada de alguns direitos – considerados desnecessários ou ultrapassados – da lei.

O mais importante projeto de desregulamentação proposto pelo governo FHC seria retirado da pauta de votação do Senado no início do governo Lula, mas isso não significa que os direitos trabalhistas estejam definitivamente protegidos da fúria desregulamentadora. O novo ministro do Trabalho, Jacques Wagner, ex-presidente do Sindiquímica (Bahia) e fundador da CUT, admitiu a possibilidade de “rever” direitos, e, entre eles, a multa de 40% sobre o saldo do

²⁷³ Ver, entre outras: Felício, João. Caminho errado. *Folha de S. Paulo*, 27 out. 2001; Felício, João. Restrição dos direitos. *Folha de S. Paulo*, 24 mar. 2002.

²⁷⁴ Santiago, Claudia. CUT enfrenta ministro, patrões e outras centrais sindicais sobre mudanças na CLT. *Agência CUT notícias*. Disponível em: www.agenciacut.org.br, consultado em 05 abr. 2002.

FGTS quando da demissão sem justa causa e associou direitos a “penduricalhos”²⁷⁵. Essas intervenções indicam, a nosso ver, que o neoliberalismo continua a pautar até mesmo o debate das áreas sociais do governo Lula. Resta ver como essas questões serão encaminhadas.

2.4 A Justiça do Trabalho em xeque e a criação de novos instrumentos de conciliação de conflitos

Afirmamos anteriormente que, no início do segundo mandato de Fernando Henrique Cardoso, a área trabalhista do governo concentrou sua ação na esfera judiciária, elaborando medidas para reduzir o papel da Justiça do Trabalho. A conciliação ou arbitragem não eram, todavia, uma inovação do governo FHC, posto que eram possibilidades contempladas pelo parágrafo 1º do artigo 114 da Constituição Federal. Desde então, foram tema de diferentes projetos de lei, uma vez que o texto constitucional carecia de regulamentação²⁷⁶.

A adoção das comissões de conciliação prévia visava estimular as partes a resolver conflitos individuais de trabalho, de modo a reduzir o recurso à Justiça do Trabalho. Esta instituição vinha sendo há muito questionada pelo sindicalismo cutista, que se opunha ao seu poder normativo por acreditar que ela tolhe o exercício da livre negociação, e aos juízes classistas, apontando a necessidade de modernizá-la e agilizar o trâmite dos processos trabalhistas (CUT, 1991; 1994b; 1995, 1996b). Essa insatisfação se explica: o poder normativo favorece sindicatos de carimbo, exime sindicatos e organizações patronais de negociar. Mas, por outro lado, a possibilidade da Justiça do Trabalho julgar dissídios coletivos de natureza econômica e jurídica dificulta a flexibilização de direitos, pois o Judiciário tem como parâmetro a norma legal, motivo pelo qual essa instituição vem sendo combatida pelos neoliberais.

²⁷⁵ Michel, Andréa. Ministro critica uso da multa de 40% do FGTS na demissão. *Folha de S. Paulo*, 06 jan. 2003. “Entendo que existe um pacote de direitos que não necessariamente deva ser diminuído, mas pode ser rearranjado. Por exemplo, existem países em que você tem um contrato anual de trabalho, com remuneração anual para o trabalhador. Numa negociação como essa, muitos desses ‘penduricalhos’ acabam atrapalhando a relação capital-trabalho”. Sofia, Julianna. Wagner quer negociar direitos trabalhistas. *Folha de S. Paulo*, 24 dez. 2002.

²⁷⁶ Ver PL 1.232/91, quadro 1c, apêndice 1; MP 794/94, quadro 2, apêndice 2; MP 1.079/95 e PL 390/95, quadro 3b, apêndice 3. O DL 1.572/95 (quadro 3a, apêndice 3) regulamentou a possibilidade de mediação para composição de

Na verdade, o poder normativo da Justiça do Trabalho foi esvaziado, pois há uma série de medidas que impõem o esgotamento da negociação como condição para o ajuizamento do dissídio. O TST baixou a Instrução Normativa nº 4, em 8 de junho de 1993, exigindo provas de tentativa de negociação coletiva frustrada para que os sindicatos patronais e de trabalhadores pudessem ajuizar dissídio coletivo em nome das categorias que representam. Isto é, os sindicatos precisavam provar que todos os canais de negociação foram esgotados antes de ingressar na Justiça²⁷⁷. Outras medidas visam estabelecer o controle das varas do trabalho pelo TST: este tribunal emitiu uma série de enunciados para “orientar” o julgamento dos processos nas instâncias inferiores, reduzindo o espaço para os juízes interpretarem a seu modo a norma legal. Em alguns estados, como no Rio Grande do Sul, adotou-se uma espécie de sistema de “qualidade total” no Judiciário: cada juiz tem que emitir 90 acórdãos por mês. Para agilizar a tramitação dos processos, os juízes acabam seguindo a jurisprudência, aplicando os enunciados do TST²⁷⁸. Outro procedimento adotado a pretexto de apressar o julgamento de causas trabalhistas, mas cujo efeito é limitar o acesso do trabalhador à Justiça, é o rito sumário, introduzido pela lei 9.957/2000 (quadro 7, apêndice 3). O rito sumário diz respeito aos dissídios individuais que envolvem valores não superiores a 40 salários mínimos. Esses dissídios são julgados em audiência única e só admitem recurso caso a sentença contrarie a jurisprudência do TST ou viole a Constituição.

Essas mudanças não foram capazes de aplacar a insatisfação da CUT com a Justiça do Trabalho. Vicentinho chegou a defender que essa instituição só intervisse nos conflitos trabalhistas se acionada em comum acordo pelas partes envolvidas²⁷⁹. O então presidente da CUT ressaltava a importância de se redefinir o papel dessa instituição, que determina reajustes salariais

conflito de natureza trabalhista e a Lei nº 9.307/96 (quadro 3b, apêndice 3) instituiu a arbitragem privada. As comissões de conciliação prévia foram tema do PL 4.694/98 e PL 822/99 (ver quadros 5b e 6, apêndice 3).

²⁷⁷ Segundo o presidente do TST, ministro Francisco Fausto, essa medida provocou “a extinção de inúmeros dissídios coletivos pela falta de prova contundente dessa negociação. Isso significa o quê? Significa que muitas categorias profissionais chegaram a perder datas-base ou ficaram sem reajustes salariais. Isso também explica a queda vertiginosa da massa salarial no Brasil, que chega hoje a quase 8% em relação a diversas categorias”. Diante desses dados, o ministro propôs, em 20 de março de 2003, a extinção da referida Instrução Normativa (Francisco Fausto: extinção da Instrução nº 4 moderniza a Justiça. *Notícias do Tribunal Superior do Trabalho*, 20 mar. 2003, in: www.tst.gov.br).

²⁷⁸ Devo essa informação a Magda Barros Biavaschi, juíza do trabalho aposentada e doutoranda em Economia Social e do Trabalho na Unicamp.

²⁷⁹ Silva, Vicente Paulo da. Contrato coletivo de trabalho. *Folha de S. Paulo*, 30 out. 1994.

e condições de trabalho muitas vezes inferiores ao que poderia ser obtido via negociação direta, e de se adotar mecanismos que possibilitassem maior rapidez na “resolução dos conflitos”. Conforme suas palavras, a Justiça do Trabalho estava

parada no tempo, não evoluiu com o avanço das relações de trabalho; e, *se no passado, foi decisiva para dar a proteção mínima, básica, ao trabalhador, hoje serve de entrave, de empecilho ao avanço das conquistas no mundo do trabalho*. Ela não pode funcionar com seu poder decisório, normativo, deliberando, na maior parte das vezes, pior do que seria negociado diretamente entre empresários e trabalhadores [...] Precisamos permitir a existência de outros organismos que possam ajudar a resolver conflitos. A arbitragem, por exemplo, ao ser escolhida pelas partes, pode tomar deliberações muito mais adequadas que a atual Justiça do Trabalho²⁸⁰.

As críticas do dirigente máximo da CUT à Justiça do Trabalho levaram-no a apoiar a tendência de contratualização da norma, defendendo a privatização do julgamento de conflitos, o que traz riscos consideráveis para os trabalhadores.

A lei aprovada para instituir as comissões de conciliação prévia no repertório nacional de relações de trabalho *é impositiva e cerceia o acesso do trabalhador à Justiça*. É impositiva pois sempre que houver uma comissão instituída (no âmbito da empresa, intersindical ou formada por sindicato e empresa ou grupos de empresa), o trabalhador é obrigado a submeter qualquer demanda de natureza trabalhista a uma dessas comissões, isto é, um termo de frustração de negociação é condição para que possa ingressar na Justiça contra a empresa que o lesou. O cerceamento, por sua vez, ocorre porque quando o trabalhador assina um termo de conciliação, perde o direito de recorrer à Justiça sobre a cláusula acordada ou sobre qualquer outro aspecto de seu contrato de trabalho, a menos que haja alguma ressalva no termo de conciliação afirmando o

²⁸⁰ Silva, Vicente Paulo da. O futuro do sindicalismo – III. Texto disponível em: www.cut.org.br, consultado em 24 mar. 2000 (grifos nossos). A possibilidade das partes, em comum acordo, recorrerem à arbitragem pública ou privada para resolver impasses no processo de negociação coletiva foi incorporada à proposta de “Sistema Democrático de Relações de Trabalho”, elaborada pela central (CUT, 1996a).

contrário. Ou seja, quando o termo de conciliação quita o contrato de trabalho, o trabalhador é impedido de reivindicar na Justiça o ressarcimento de outros direitos lesados²⁸¹.

Apesar desses aspectos prejudiciais aos trabalhadores, as comissões passaram a ser vistas pelos dirigentes sindicais como um instrumento para driblar a “ineficiência” da Justiça do Trabalho, conhecida pela morosidade no julgamento dos processos trabalhistas. Nesse sentido, acabaram assumindo o argumento do governo de que a introdução das comissões apressaria a tramitação dos processos na Justiça²⁸².

Se há dúvidas quanto ao interesse desses organismos para os trabalhadores, no que se refere ao governo, a instituição de mecanismos privados de conciliação e arbitragem era uma inovação vantajosa, pois não acarreta custos para os cofres públicos, além de estar em conformidade com o discurso da livre negociação. Quanto aos empregadores, os benefícios que esse mecanismo lhes traz são inquestionáveis. Segundo Pedro Constantino Evangelinos, diretor titular do Departamento Intersindical da Fiesp, um acordo via Comissão de Conciliação Prévia custa “menos de 5% do que seria gasto numa demanda trabalhista”. Além dessa vantagem econômica extraordinária para o empregador, as comissões trazem, segundo Evangelinos, ganhos também para os empregados, que não precisariam esperar anos pelo recebimento de direitos: “Pela primeira vez se fez algo no País em que ganham trabalhador e empregador”²⁸³.

²⁸¹ Os tribunais de arbitragem também vêm sendo utilizados – ao lado das comissões de conciliação prévia – para dirimir controvérsias relacionadas ao contrato de trabalho. *Ainda que uma das partes discorde das sentenças proferidas pelos árbitros, a lei o impede de recorrer à Justiça*. Segundo o presidente da Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas (Abrat), Luis Carlos Moro, essas medidas foram inspiradas no documento n° 319/96, do Banco Mundial, que recomenda a promoção de alternativas à Justiça a fim de acelerar a solução de conflitos entre pessoas físicas e empresas. Cf. LEI que cria arbitragem é inspirada em um trabalho do Banco Mundial. *Folha de S. Paulo*, 27 maio 2002.

²⁸² Esse argumento é falacioso pois se o objetivo do governo fosse de fato acelerar o processo de julgamento, por que não criar novas varas de trabalho? Ao invés de fazê-lo, o governo preferiu agir contra a aprovação do PL 3.384/00, de autoria do TST, que propunha a criação de 269 novas varas de trabalho. A resistência do governo pode ser atribuída a uma razão econômica: por implicar aumento de custos, o projeto contraria o princípio do ajuste fiscal (Melo Filho, Hugo. Acesso à Justiça do Trabalho. *Folha de S. Paulo*, 26 jun. 2002). Também pode ser explicada a partir de uma motivação política: num momento em que se busca promover a desregulamentação, talvez não haja interesse em aumentar o número de órgãos destinados a fazer cumprir a lei.

²⁸³ FÓRUM de entendimento: um caminho para empregados e empregadores resolverem pendências. *Notícias*, n° 83. São Paulo, abr. 2002: 13.

Vários textos patronais enfatizam o ganho conjunto proporcionado por esse novo e “moderno” instrumento de mediação. Para a CNI, trata-se de criar “um mundo mais harmonioso e menos conflitivo”, sendo que “nos dias de hoje, trabalhar em clima de cooperação e harmonia é condição essencial para a competitividade das empresas e o emprego dos trabalhadores” (CNI, 2000: 8). Para Moreira Ferreira, as comissões constituem “ferramentas que podem ajudar a reduzir o atrito entre empregados e empregadores, ampliando o diálogo e o espaço para as negociações”²⁸⁴.

De fato, a autocomposição dos conflitos é favorável aos empregadores na medida em que seu poder de pressão na comissão de conciliação pode ser maior do que no Judiciário. Isto porque as comissões podem se instalar na empresa, âmbito em que a assimetria de poder entre capital e trabalho é mais evidente, o que lhes oferece a possibilidade de pressionar os empregados a renunciar direitos²⁸⁵. Já a Justiça é uma instituição pública, que julga a partir de critérios legais e relativamente uniformes, menos permeáveis à pressão patronal (Krein, 2001). Isso não significa que a Justiça seja “neutra”, pois faz parte do aparelho de Estado, mas apenas que possui regras de procedimento previamente definidas, regras essas inexistentes no caso das comissões. A aplicação dessas regras pode beneficiar o trabalhador, de modo que a Justiça pode se chocar, por vezes, com os objetivos do Executivo e do patronato²⁸⁶.

Um outro – e fundamental – elemento deve ser ressaltado a esse respeito: a conciliação é feita entre o empregado e a empresa que desrespeitou seus direitos. Ao proibir o trabalhador de reclamar na Justiça um direito já negociado no âmbito da comissão de conciliação, a lei acaba legalizando – e estimulando – o descumprimento da legislação trabalhista, já que muitos empregadores podem se negar a reconhecer os direitos devidos a seus empregados e, em seguida, formalizar acordos que estipulam pagamentos inferiores aos estabelecidos em lei, com a

²⁸⁴ Cf. Moreira Ferreira, Carlos Eduardo. “Relações trabalhistas: rumo à modernidade”. Disponível em: www.cni.org.br/pvista/thp37.htm, consultado em 13 jul. 2001.

²⁸⁵ As comissões também podem ser constituídas por sindicatos patronais e de trabalhadores ou por sindicato e empresa(s), espaços onde a “livre” negociação também pode ser fictícia ou fraudada, como veremos a seguir.

²⁸⁶ Um exemplo disso é que ela barrou o contrato dos metalúrgicos de São Paulo com a Metalúrgica Aliança e determinou que o governo revisse os salários do funcionalismo público, que ficou sete anos sem reajuste.

convivência dos sindicatos. Ao invés de defender os interesses dos trabalhadores, os sindicatos podem, pois, ajudá-los a abrir mão de seus direitos.

Por esses e outros motivos, as comissões de conciliação passaram a ser alvo de freqüentes críticas logo após sua implementação. O presidente do TST, ministro Francisco Fausto, denunciou a cobrança de taxas para a realização da conciliação, o que não está previsto na lei²⁸⁷. Essas taxas – geralmente cobradas das empresas – proporcionam um ganho enorme para os conciliadores, em sua maioria juízes classistas, advogados e sindicalistas, que viram na constituição das comissões uma forma de manter uma remuneração cada vez mais ameaçada²⁸⁸.

Se, por um lado, as comissões permitiram a acomodação de interesses econômicos afetados pelos motivos citados, por outro lado verifica-se que os acordos nela celebrados trazem prejuízos aos trabalhadores. Os desvios cometidos pelas comissões não se limitam, pois, a efetuar cobranças pelo serviço prestado: elas passaram a fazer homologações de contrato de trabalho, induzindo o empregado demitido a abrir mão do recebimento das verbas rescisórias, como a multa de 40% sobre o saldo do FGTS, o pagamento das férias, etc²⁸⁹.

As irregularidades praticadas pelas comissões – constituídas para resolver conflitos trabalhistas e não para homologar rescisões de contrato de trabalho²⁹⁰ – envolvem sobretudo sindicatos filiados à Força Sindical. As acusações levantadas pelo Tribunal Superior do Trabalho e investigadas pelo Ministério Público do Trabalho geraram propostas de mudança na lei que

²⁸⁷ Freitas, Silvana de. TST critica comissões de conciliação prévia. *Folha de S. Paulo*, 11 maio 2002.

²⁸⁸ Os classistas tiveram sua função extinta pela EC n° 24/99, mas a Resolução administrativa n° 665/99, do TST, decidiu assegurar o cumprimento dos mandatos dos juízes existentes antes da emenda constitucional, remanejando-os de modo a preservar a composição paritária das Varas de Trabalho pelo maior tempo possível. Os advogados trabalhistas seriam afetados pela instituição das comissões pois perderiam espaço com a redução das ações encaminhadas à Justiça do Trabalho; os sindicalistas teriam uma nova fonte de rendimento para os sindicatos, podendo até abrir mão do imposto sindical caso os projetos que prevêem sua extinção sejam aprovados. Assim, a instituição das comissões de conciliação prévia veio bem a calhar.

²⁸⁹ Fernandes, Fátima; Rolli, Cláudia. Acordo de conciliação lesa trabalhadores. *Folha de S. Paulo*, 19 maio 2002; TRABALHADORES se queixam de conciliações. *Folha de S. Paulo*, 27 maio 2002. A cobrança de taxas e a celebração de acordos lesivos aos trabalhadores também se verifica nas arbitragens efetuadas por “tribunais” privados, que confundem o trabalhador ao adotar símbolos de uso exclusivo da Justiça, bem como ao incorporar a expressão tribunal, que é reservada a órgãos públicos. Cf. Rolli, Cláudia; Fernandes, Fátima. Justiça privada é cilada para trabalhadores. *Folha de S. Paulo*, 27 maio 2002.

²⁹⁰ O que cabe apenas às Delegacias Regionais do Trabalho e aos sindicatos de trabalhadores.

instituiu as Comissões de Conciliação Prévia, a fim de impedir a cobrança de taxas tanto do trabalhador quanto da empresa²⁹¹. O sucessor de Dornelles no Ministério do Trabalho e Emprego, Paulo Jobim, assinou a Portaria n° 264, estabelecendo normas para o acompanhamento e fiscalização do funcionamento das comissões, impedindo-a de fazer rescisão contratual. Porém, cabe desconfiar do alcance dessa fiscalização, uma vez que o próprio Ministério havia limitado a competência dos fiscais do trabalho. De qualquer maneira, esse mecanismo se expandiu rapidamente, contabilizando 1.166 comissões no início de 2002²⁹².

3. Trabalhadores e centrais sindicais diante da ofensiva neoliberal

A ofensiva neoliberal afeta os trabalhadores e seu movimento sindical em várias dimensões: no plano econômico e social, ao promover o aumento da informalidade, da precariedade, do desemprego; no plano político-ideológico, ao derrotar o pensamento de esquerda e impor a hegemonia do “pensamento único”. Esses impactos negativos não apenas dificultam a atuação dos sindicatos – pois o sindicato brasileiro não representa os desempregados nem os trabalhadores informais, sofrendo uma redução tanto em sua base de representação quanto no número de filiados – como enfraquecem a perspectiva crítica e os movimentos de oposição.

Mas afirmar que o neoliberalismo se tornou hegemônico nos anos 90 não significa que não tenha havido resistências à ideologia e à política neoliberal nesse período. Já indicamos, em outros momentos desta tese, algumas dessas resistências (por exemplo, às privatizações e à reforma da previdência). Com efeito, os sindicatos reagiram ao desmantelamento de direitos sociais e trabalhistas, embora essa reação tenha sido parcial e raras vezes bem sucedida.

Uma das razões para compreender a baixa capacidade de mobilização sindical no período é, certamente, a divisão dos sindicatos. A adesão de uma parcela do movimento sindical

²⁹¹ Rolli, Cláudia. Conciliações devem ganhar novas regras. *Folha de S. Paulo*, 21 maio 2002; Freitas, Silvana. Governo fiscalizará comissões de conciliação. *Folha de S. Paulo*, 28 maio 2002.

²⁹² Dados apresentados pelo ministro em: Jobim, Paulo. Prioridades em 2002. *Folha de S. Paulo*, 01 maio 2002. A portaria em questão foi questionada por advogados e juízes trabalhistas, que a consideraram “ineficiente e inócua” pois não tem força de lei (ENTIDADES condenam regras da CCP. *Folha de S. Paulo*, 19 jun. 2002).

aos postulados neoliberais inibiu a capacidade de resistência das classes dominadas frente à ofensiva do capital. Um outro motivo para a pequena expressão dos movimentos de resistência é que mesmo setores críticos do neoliberalismo acabaram por assimilar aspectos da ideologia dominante, tendo dificuldade não apenas para organizar e mobilizar os trabalhadores, mas também para exprimir sua oposição ao governo (incorporando, por vezes, termos e práticas que se pretendia combater). Um terceiro motivo é a própria repressão, que se dá tanto por meio da força física (vide o episódio da greve dos petroleiros) quanto através de medidas legais (como as que o governo FHC adotou na esteira da greve do funcionalismo público em 2001 com o objetivo de impedir greves e punir grevistas).

Esses fatores potencializam as dificuldades enfrentadas pelo movimento sindical, mas não impediram que se promovessem manifestações contrárias ao neoliberalismo, manifestações essas que não se limitam ao campo sindical.

De fato, desde 1995 os movimentos populares procuravam constituir uma frente antineoliberal. Naquele ano, a CNBB organizou o *Grito dos Excluídos*, que passou a ocorrer anualmente na “semana da pátria”, com o intuito de chamar a atenção da sociedade para os problemas sociais. Mas, sem dúvida, o movimento que representa o principal foco de resistência à política neoliberal é o Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra: o número de ocupações de terra cresceu vertiginosamente no primeiro mandato de Fernando Henrique Cardoso²⁹³, dando visibilidade à luta pela terra. Além das ocupações, a iniciativa mais importante do MST foi a *Marcha Nacional por Reforma Agrária, Emprego e Justiça*, que partiu de diferentes pontos do país rumo a Brasília, onde chegou em 17 de abril de 1997. O objetivo desta que seria uma das maiores manifestações de massa contra o governo FHC era mostrar “à sociedade, que a política neoliberal imposta por FHC está acabando com a agricultura familiar, com o emprego rural e com a produção de alimentos” (*Jornal dos Trabalhadores Rurais Sem Terra*, abril/maio de 1997, *apud* Coletti, 2002: 72). A marcha dos sem-terra contou com o apoio de estudantes, sindicalistas e trabalhadores urbanos, dando origem ao *Fórum Nacional em Defesa da Terra, Trabalho e Cidadania* – posteriormente denominado *Fórum Nacional de Lutas* –, que agrupa representantes

²⁹³ Para uma discussão das razões desse crescimento e de sua posterior queda, consultar Coletti (2002).

da igreja católica, do movimento sindical e popular e de partidos de esquerda em defesa dos direitos sociais, da reforma agrária e contra a implantação do neoliberalismo.

A desvalorização do real em janeiro de 1999 intensificou o movimento de oposição ao governo, que culminou na *Marcha dos 100 mil*, promovida por iniciativa do *Fórum Nacional de Lutas*, em 26 de agosto de 1999. Outros momentos importantes da reativação das lutas sociais que então se esboçava foram o *Dia Nacional de Luta Contra a Política Econômica do Governo FHC e em Defesa do Brasil*, em março e no *Dia Nacional de Paralisação e Greves*, em dezembro de 1999. A deterioração dos indicadores econômicos e sociais também possibilitou a reaproximação da CUT e da Força Sindical, “que chegaram a realizar mobilizações conjuntas contra o desemprego, apesar de suas divergências em relação às reformas promovidas ou pretendidas pelo governo” (Oliveira, 2002: 319). As centrais já haviam agido em conjunto em 1996 quando convocaram uma greve geral em resposta à reforma da previdência, ainda que tivessem posições diferentes frente à ela: enquanto a CUT se opunha às mudanças na aposentadoria do setor público e privado, a FS restringia suas críticas à substituição da contagem do tempo de serviço pelo tempo de contribuição para a aposentadoria dos trabalhadores do setor privado.

A divisão do movimento sindical não impediu, pois, que este buscasse, ocasionalmente, construir formas de luta unificadas. Em 1999, as duas centrais lançaram um “festival de greves” na indústria automobilística, em defesa da adoção de um contrato coletivo nacional de trabalho nas montadoras de veículos²⁹⁴. A proposta do contrato coletivo visava combater a deslocalização, isto é, a transferência de empresas para regiões sem tradição sindical, atraídas por salários mais baixos e condições de trabalho mais precárias do que as prevalecentes nos grandes pólos industriais. Essa ação foi desencadeada pela instalação da Ford na Bahia e pela desativação da Ford no bairro do Ipiranga (São Paulo)²⁹⁵.

²⁹⁴ A expressão contrato coletivo é utilizada aqui de uma maneira diferente da originalmente proposta pela CUT. Seria, na verdade, uma convenção coletiva de abrangência nacional, uma vez que não incluiria outras categorias além dos trabalhadores das montadoras, nem implicaria mudanças na estrutura sindical.

²⁹⁵ Ver: Jácome Rodrigues, 2001; Beiguelman, 2002a. A diferença salarial entre as duas localidades é grande: a média salarial dos metalúrgicos da Ford Bahia é de R\$ 530,00, enquanto que em São Paulo o salário de um

Os metalúrgicos filiados às duas centrais fizeram novamente uma greve conjunta em novembro de 2000. Os trabalhadores reivindicavam 10% de aumento a partir de novembro (data-base da categoria), enquanto as empresas ofereciam 6,5%. A FS fechou acordos com reajuste inferior ao inicialmente reivindicado (8%), reajuste vigente a partir de janeiro de 2001 (não incidente, portanto, sobre o 13º salário). Esse acordo foi recusado pela CUT. As negociações com os sindicatos cutistas emperraram e as empresas recorreram ao Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, o que não ocorria na base do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC desde 1976. “Desse ponto de vista, a ação patronal, dando as costas para a negociação direta entre as partes e, procurando se escudar no guarda-chuva do Estado, a despeito de todo o discurso liberal, foi um grande retrocesso” (Jácome Rodrigues, 2001: 11). As empresas tinham a “expectativa que a Justiça do Trabalho, como vinha ocorrendo nesta década de 90, desse ganho de causa ao setor patronal” (Jácome Rodrigues, 2001: 11), mas perderam: as montadoras tiveram de pagar os 10% e acordos por empresa estenderam esse valor aos trabalhadores das autopeças no ABC.

O ano 2000 seria ainda marcado pela recuperação da atividade grevista no setor público. Em maio daquele ano, servidores da Saúde, da Justiça, da Previdência e professores de universidades e escolas técnicas federais realizaram uma greve unificada. Apesar de não resultar em ganhos salariais, essa greve – ocorrida no bojo dos protestos que marcaram as comemorações dos 500 anos do Brasil – rejeitou a concessão de prêmios por desempenho individual, pois estes não eram integrados aos salários e excluía os aposentados. Em 2001, uma nova greve envolveu professores e funcionários administrativos das universidades e escolas técnicas federais e agentes do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS). Desta feita, o movimento grevista obteve um reajuste geral de 3,5% para todos os servidores públicos federais, um reajuste de 12 a 13% para os professores universitários, a incorporação ao salário e a ampliação de parte da “gratificações”, e o compromisso de que o contrato em regime jurídico único para o setor público seria preservado²⁹⁶.

trabalhador com função correspondente é de cerca de R\$ 1.500,00 (Franciso, Luiz. Greve por equiparação salarial com São Paulo pára Ford na Bahia. Folha de S. Paulo, 21 mar. 2003).

²⁹⁶ O governo respondeu à retomada do movimento grevista do setor público com uma série de medidas destinadas a restringir o direito de greve e a punir os grevistas. O decreto 4.010/01 centraliza o processamento da folha de pagamento nas mãos do ministro do Planejamento, Orçamento e Gestão, estabelecendo a autorização do Presidente como condição para que o pagamento seja efetuado; a MP 10/01 permite a contratação por tempo determinando para

O ano de 2001 foi marcado por outros conflitos sociais importantes, gerados, sobretudo, pelo racionamento de energia elétrica e pelo modelo de reforma agrária adotado pelo governo. A luta contra o racionamento de energia culminou na *Marcha Contra o Apagão e a Corrupção*, em junho de 2001. A crise de energia foi atribuída pela CUT ao contínuo corte de investimentos e à falta de políticas de longo prazo nas diferentes áreas de atuação do governo federal. Para evitar a desaceleração da economia e o aumento do desemprego, a central elaborou um projeto de emenda popular à Constituição que garantia a estabilidade no emprego enquanto durasse o racionamento. O projeto contempla uma série de medidas que revelam uma contraposição a determinados aspectos da política neoliberal, como *a suspensão e a revisão das privatizações* no setor elétrico, a proibição de horas extras e do funcionamento do comércio aos domingos, autorizado desde 9 de novembro de 1997, mas não obteve o número de assinaturas necessário para ser encaminhado ao Congresso. Já a FS

reagiu de forma contraditória à crise energética. Se, de um lado, aprovou as medidas paliativas adotadas pelo governo, de outro propôs a *suspensão temporária* das privatizações do setor elétrico projetadas para o segundo semestre de 2001 e início de 2002 – privatização que fora, até então, sistematicamente defendida pela central. No geral, a FS aceitou o diagnóstico apresentado pelo governo para explicar a crise de energia, atribuída por FHC à “falta de chuvas” e ao conseqüente baixo nível da água nas represas das usinas hidrelétricas. Entre as propostas divulgadas pela FS, destacaram-se a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais, a diminuição de impostos para a indústria metalúrgica e para as produtoras de geradores, o abrandamento do racionamento de energia para o setor industrial e, por fim, o fechamento do comércio aos domingos. Na prática, a FS mobilizou-se apenas para obter o abrandamento do racionamento para alguns ramos industriais (Galvão et al., 2002: 63).

A luta pelo pagamento da dívida do governo para com o FGTS também constituiu outro foco de tensões. Pressionado pelo movimento sindical e obrigado por decisão judicial a saldar a dívida que tinha para com os trabalhadores, incorporando a correção monetária eliminada pelos planos Verão (fevereiro de 1989) e Collor (março de 1990) aos saldos do FGTS, o governo

substituir servidores em greve por mais de 10 dias; PL 6.032/02 regulamenta o direito de greve nos serviços públicos, determinando a ilegalidade da greve após 30 dias de paralisação e permitindo a punição aos grevistas (através de desconto nos salários, processo administrativo, etc). Ver quadro 8, apêndice 3.

obteve um acordo com a FS, onde logrou impor o parcelamento e a redução do valor a ser pago. Esse acordo – denominado pelo governo de “o maior acordo do mundo” e festejado pela FS como “uma vitória dos trabalhadores” – foi rejeitado pela CUT, que recomendou aos seus filiados que não assinassem o termo de adesão encaminhado pelo governo sem antes saber o valor que teriam a receber.

Assim, apesar de algumas experiências de luta conjunta, a atuação das centrais sindicais é bastante diferenciada e, em vários momentos, conflitante. Um dos âmbitos em que esse conflito se torna mais intenso é, justamente, na desregulamentação das relações de trabalho. Essa questão dividiu claramente o movimento sindical em dois campos opostos: de um lado, a Força Sindical apóia e formula várias medidas de desregulamentação, recorrendo aos mesmos argumentos utilizados pelo patronato e pelo governo para justificar a supressão de direitos; de outro lado, a CUT e a CGT resistem às propostas desregulamentadoras, ainda que o façam com dificuldade, pelas razões anteriormente apontadas.

Com efeito, a FS foi uma das principais defensoras da desregulamentação promovida pelo governo FHC. Luiz Antonio de Medeiros, presidente da central no período 1991-1999, mostrou-se disposto a negociar um corte nos encargos sociais em troca de metas de geração de emprego²⁹⁷. A Força ainda se destacou pela defesa de contratos precários, que seriam incentivados mediante o corte nos encargos trabalhistas.

Conforme Trópia (2002), o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo havia proposto, no início de 1992, a “‘jornada flexível’ em troca da estabilidade no emprego. Pela proposta, durante seis meses as empresas poderiam aumentar em até 20% a jornada, compensando-a em outro momento com redução de 20%” (Trópia, 2002: 179). Em 1996, o mesmo sindicato negociara um contrato “especial” de trabalho que previa a redução de encargos sociais e a contratação por prazo determinado. Por fim, em 1997, a central apresentou ao ministro do Trabalho, Paulo Paiva, uma proposta de redução da jornada de trabalho para 30 horas semanais, mediante redução de 10% nos salários e no lucro líquido das empresas; de 37,3% nos impostos e de 7,18% dos encargos sociais. A proposta era justificada pelo discurso de que se todos abrissem mão de uma parte de

²⁹⁷ LUCCHESI, Cristiane Perini. Estão querendo tirar salário do trabalhador. *Folha de S. Paulo*, 04 fev. 1996.

seus ganhos, todos ganhariam: o empregador lucraria com o aumento da produção e do consumo, o governo com a arrecadação de impostos (uma vez que a renúncia fiscal não reduziria o montante arrecadado, pelo contrário, já que a base de contribuintes seria ampliada) e o trabalhador teria emprego e mais tempo livre. Como declarou o sucessor de Medeiros na direção do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e no comando da central:

A perda de 10% dos salários dos trabalhadores será certamente compensada pelo aumento da renda familiar, com o ingresso de um desempregado no mercado de trabalho, agregando mais um salário à família. Mais: com a redução da jornada de trabalho para 30 horas, o trabalhador poderá dedicar-se a outras atividades, para aumentar a renda, aprimorar seus estudos e capacitar-se, ou mesmo para dedicar-se mais à família, melhorando sua qualidade de vida. Mais do que utopia, é insensatez imaginar ser possível reduzir a jornada de trabalho sem a contrapartida da perda de pequena parcela dos salários²⁹⁸.

Além dessas iniciativas, a FS apoiou explicitamente o projeto de alteração do artigo 618 da CLT, alegando que as mudanças propostas eram necessárias para estimular a negociação coletiva. Ademais, na ótica da central, a prevalência do negociado sobre o legislado não suprimiria direitos, pois os trabalhadores só negociarão “se quiserem”; caso contrário, podem continuar usufruindo os benefícios previstos em lei. O presidente da central, Paulo Pereira da Silva, ainda considerava que a alteração proposta pelo governo não era suficiente para flexibilizar as relações de trabalho, sendo necessário implantar o contrato coletivo de trabalho, promover a legalização das centrais e eliminar a contribuição sindical obrigatória²⁹⁹.

Com a aprovação do PL 5.843/01 na Câmara, a FS procurou implantar a flexibilização “na prática”, a fim de forçar a aprovação do projeto de lei no Senado³⁰⁰. Para isso, trabalhadores de sete sindicatos metalúrgicos da Grande São Paulo, filiados à central, aprovaram um acordo

²⁹⁸ SILVA, Paulo Pereira da. Uma solução para o desemprego. *Folha de S. Paulo*, 25 maio 1997. Medeiros – eleito deputado federal pelo PFL em 1998 – foi substituído por Paulinho na presidência da FS em 1999. Quanto à proposta da FS, como ela implicava uma vultosa renúncia fiscal, não foi aprovada pelo governo (Trópia, 2002: 181).

²⁹⁹ Silva, Paulo Pereira da. Direitos mantidos. *Folha de S. Paulo*, 24 mar. 2002.

³⁰⁰ Rolli, Claudia. Força já negocia direitos do trabalhador. *Folha de S. Paulo*, 16 dez. 2001. Além do setor metalúrgico, a central também discutiu com a Federação do Comércio medidas para “modernizar as relações de trabalho” (FEDERAÇÃO do Comércio e Força Sindical discutem flexibilização de direitos. *Folha de S. Paulo*, 23 abr. 2002).

que permite a negociação das férias, escalonando o período de descanso ao longo do ano; o parcelamento do 13º salário em até 10 vezes; o parcelamento da PLR em até 4 vezes; a venda da licença-paternidade; a redução do horário de almoço de 01 hora para 30 minutos³⁰¹. Esse acordo, assinado pela FS e pelo Sindipeças, é ilegal e sujeita as empresas que o adotarem à atuação dos fiscais do trabalho. No entanto, deve-se lembrar que a competência destes havia sido reduzida pela Portaria 865/95, sob o governo de Fernando Henrique Cardoso, o que deixa pouco espaço para a punição dos infratores.

Esses exemplos, entre tantos outros, corroboram, a nosso ver, a tese de Trópia (2002), segundo a qual a FS aderiu ao neoliberalismo, reproduzindo a associação entre excesso de leis/privilégios/informalidade/desemprego. Para combater esse estado de coisas, a central propunha o duo desregulamentação e redução dos “encargos sociais”, elegendo a restrição e supressão de direitos como uma medida “de interesse do trabalhador”. De acordo com essa perspectiva, a flexibilização dos direitos favoreceria a contratação de novos trabalhadores, reduzindo, conseqüentemente, tanto o desemprego quanto a informalidade.

A estratégia política adotada pela central, porém, tem sido alvo de críticas internas. A resistência de parte da FS ao contrato por tempo determinado criado por iniciativa do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo levou à desfiliação de vários sindicatos, à saída de sindicalistas (dentre os quais Enilson Simões Moura, o Alemão) e à criação de uma nova central: a Social Democracia Sindical (SDS). A defesa do PL 5.483/01 também gerou algumas baixas, levando pelo menos 18 sindicatos de trabalhadores das indústrias gráficas a se desfilarem da FS³⁰².

Diferentemente da FS, a CUT e a CGT se opuseram aos contratos precários, assumindo a defesa da CLT. A CGT o faz porque é legalista: opõe-se à desregulamentação, mas não tem tradição de luta, preferindo confiar na benevolência do Estado³⁰³. Já a CUT, embora defenda a negociação direta com o patronato – e algumas de suas lideranças e sindicatos sejam mais

³⁰¹ Rolli, Claudia. Força Sindical quer flexibilizar CLT à força. *Folha de S. Paulo*, 18 mar. 2002.

³⁰² Ver: Pedido de demissão. *Folha de S. Paulo*, 26 fev. 2002, p. A4.

³⁰³ Conforme Hugo Perez, secretário de relações sindicais da CGT, “temos que ter uma rede de proteção, para onde não tem sindicato, para onde ele existe mas é fraco, sem poder de pressão”. Entrevista realizada em 18 jul. 2001. Cf. também CGT (2001).

propensos a aceitar a redução da lei – tende *no geral* a entender os direitos trabalhistas inscritos na CLT como fruto de uma conquista que deve ser preservada, principalmente em se tratando de uma conjuntura adversa aos trabalhadores. A defesa da CLT é, pois, uma forma de resistência.

A oposição dessas centrais às medidas desregulamentadoras pode ser comprovada a partir de vários exemplos. A CUT entrou com pedido de inconstitucionalidade junto ao STF na tentativa de barrar a ampliação do contrato por tempo determinado. Ambas as centrais se posicionaram contrariamente à mudança do artigo 618 da CLT³⁰⁴, enviando carta aos deputados federais para que não votassem a favor do projeto encaminhado pelo governo³⁰⁵. O conteúdo da carta aponta a precipitação do governo em levar à votação um projeto que precisaria ser mais discutido com a sociedade e ressalta os prejuízos que sua eventual aprovação causaria aos trabalhadores.

Com respeito à constituição das Comissões de Conciliação Prévia, as duas centrais entendem que essa medida, a pretexto de desafogar a Justiça do Trabalho, acaba por dificultar o acesso do trabalhador a ela. Isto porque a lei estabelece a obrigatoriedade do trabalhador recorrer à comissão antes de ingressar na Justiça do Trabalho e determina que o acordo celebrado no âmbito da comissão quita o contrato de trabalho, sem que o trabalhador possa recorrer posteriormente à Justiça.

A CUT é favorável à redução do poder normativo da Justiça do Trabalho, via adoção da arbitragem pública voluntária, e ao fim dos juízes classistas³⁰⁶, mas defende a manutenção de um judiciário especializado no julgamento dos conflitos relativos às relações de trabalho. A central estima que as comissões não substituem a Justiça do Trabalho nem o papel da ação coletiva dos trabalhadores; pelo contrário, destaca a necessidade de aprimorar esse instrumento, para que as comissões possam ser usadas como meio de “avançar na luta pelo direito de organização sindical

³⁰⁴ Rolli, Claudia. CUT e CGT vão lutar contra mudanças. *Folha de S. Paulo*, 24 jul. 2001.

³⁰⁵ Carta assinada também por entidades filiadas à FS e à SDS, centrais que se posicionaram a favor do projeto, e pelo vice-presidente da FS, Francisco Calazans Lacerda, o que indica que a estratégia de flexibilização a qualquer preço produziu uma fissura na central. Cf. CGT e al. Senhores deputados, não votem contra os trabalhadores. 03 dez. 2001 (documento disponível em www.cgt.org.br/clt/clt.htm, consultado em 04 maio 2002).

³⁰⁶ Exceto a CSC, que se opõe à extinção dos juízes classistas e do poder normativo da Justiça do Trabalho. Mais uma vez, essa corrente vale-se de argumentos bastante próximos dos apresentados pela CGT.

nos locais de trabalho e ampliar as possibilidades de trazer para o campo da ação sindical a luta em defesa dos direitos ‘individuais’” (CUT, s/d, p. 4). Nesse sentido, a central propõe que as comissões sejam uma alternativa e não uma imposição e que o termo de conciliação quite apenas os direitos reclamados no âmbito da comissão e não o contrato de trabalho, a fim de que o trabalhador possa acionar a Justiça para reivindicar outros direitos.

A CGT também se opõe às teses que pregam a extinção do judiciário trabalhista, mas se posiciona contrariamente à extinção dos juízes classistas, considerados a mais antiga forma de organização tripartite existente no país (CGT, 1999b). Quanto às Comissões de Conciliação Prévia, a central argumenta que se a intenção do governo fosse desafogar a Justiça do Trabalho, o TST não se recusaria a aprovar a substituição processual³⁰⁷, apesar da decisão favorável do STF à adoção desse instituto (CGT, 1999b: 22-3). Esse é um dos motivos pelos quais até meados de 2001 a central ainda não havia formado nenhuma comissão, embora tenha reconsiderado sua posição após a mudança introduzida no projeto de lei que criou este instrumento. O projeto original não previa a participação dos sindicatos na eleição de seus membros nem a garantia de emprego para os mesmos, o que foi revisto posteriormente. A partir de então, a CGT passa a defender a criação de comissões intersindicais (CGT, 2001: 41), que podem fazer acordo de conciliação de trabalhadores pertencentes a categorias que não constituíram Comissões de Conciliação Prévia. A preferência por câmaras intersindicais é fundamentada pelo temor de que os processos de conciliação – que, em sua maioria, dizem respeito a direitos descumpridos pelo empregador – realizados dentro da empresa tragam prejuízo ao trabalhador.

Já a FS aprovou a criação das Comissões de Conciliação Prévia em nome da “redução do papel” da Justiça do Trabalho. Dentre as modalidades de comissões introduzidas pela lei, a central deu preferência à constituição de núcleos intersindicais de conciliação trabalhista (Força Sindical, s/d2), a exemplo daquele formado por oito sindicatos patronais do setor metalúrgico e

³⁰⁷ Introduzida pela lei n° 8.073/90, essa medida reduziria o número de processos encaminhados à Justiça, pois confere aos sindicatos a possibilidade de acionar a Justiça em nome da categoria (filiados e não filiados) para reivindicação de direitos individuais e coletivos, sem que haja um mandato para tanto. Entretanto, o Enunciado n° 310 do TST, de 1993, limita as possibilidades de recurso à substituição processual, restringindo-a “às demandas que visem à satisfação de reajustes específicos, resultantes de disposição prevista em lei de política salarial” e exigindo a identificação de cada um dos empregados representados pelo sindicato no processo, o que pode estimular represálias por parte da empresa.

pelo sindicato dos trabalhadores da categoria. Esse tipo de arranjo se inscreve na tendência crescente de privatizar os mecanismos de mediação e arbitragem e é compatível com o objetivo declarado pela central de se criar um entendimento entre as empresas e os trabalhadores. Pode-se acrescentar, ainda, um outro elemento que talvez explique o apoio dado pela FS às comissões de conciliação: elas podem se constituir em uma nova fonte de lucro, uma vez que as despesas realizadas pelo núcleo com vistas à celebração de acordos têm sido cobradas do empregador.

Essas cobranças foram denunciadas pela imprensa no início de 2001, dando origem a reportagens que acusavam a central de negociar acordos lesivos ao trabalhador. Os dirigentes da central admitiram cobrar um preço fixo de R\$ 150,00 das empresas³⁰⁸, mas se defenderam da segunda acusação. No entanto, uma reportagem realizada no prédio do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, onde se realizam as audiências de conciliação prévia da câmara intersindical do setor, registra casos fraudulentos. As denúncias mostram que o sindicato não apenas intermedia a assinatura de acordos em que o trabalhador abre mão de direitos como também o impede de reclamá-los na Justiça, oferecendo um termo de quitação de direitos³⁰⁹.

A FS é, portanto, dentre as centrais brasileiras, a que mais encampou as teses neoliberais, e a CUT, por sua tradição de luta, a que mais resiste a elas. Todavia, essa central também sucumbe à flexibilização de direitos. Alguns autores, aliás, dedicam-se a distinguir os diferentes tipos de flexibilização promovidos por CUT e FS: a CUT (principalmente o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC) recusa a redução da jornada com redução salarial, mas defende o banco de horas³¹⁰,

³⁰⁸ O presidente da central aponta a vantagem para a empresa em recorrer a esse tipo de mediação, mesmo pagando uma taxa para a audiência conciliatória: “Paulinho diz que o valor fixo cobrado pelas comissões é mais barato para a empresa. ‘Se a empresa entrar na Justiça, terá de custear advogado durante dez anos, além de pagar a indenização do trabalhador’”. FORÇA Sindical defende comissões e diz que investigará irregularidade. *Folha de S. Paulo*, 19 maio 2001.

³⁰⁹ Comissão faz rescisões e ‘desconta’ direitos. *Folha de S. Paulo*, 19 maio 2002. A CUT oficialmente condena o pagamento de taxa, mas o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC cobra da empresa 5% do valor da conciliação. A diferença, neste caso, é que os dirigentes cutistas afirmam não fornecer termo de quitação de direitos, ao contrário de seus pares da FS. RELATÓRIO menciona núcleo ligado à CUT. *Folha de S. Paulo*, 19 maio 2002.

³¹⁰ Convém lembrar que o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC foi pioneiro dessa prática em 1995. Entretanto, havia uma divisão no interior da CUT e da própria Articulação Sindical a respeito dessa iniciativa. Em 1998, a Federação Estadual dos Metalúrgicos da CUT, que organiza a campanha salarial dos metalúrgicos cutistas do estado de São Paulo, formalizou com os sindicatos patronais uma convenção coletiva que aceitava a flexibilização de direitos inscritos na convenção anterior e instituía o banco de horas. Essa convenção foi recusada por sindicatos de metalúrgicos de Campinas, Limeira e São José dos Campos – ligados à ASS e ao MTS – que assinaram uma

enquanto que a FS aceita a redução do tempo de trabalho com redução de salários, como o acordo firmado com o Sindipeças em 1997, que estabelecia 25% de redução da jornada e 10% de redução salarial (Martins; Rodrigues, 2002: 172-3). Conforme um outro autor, a FS aceita a redução de direitos do trabalho, ao passo que a CUT troca direitos por outros (por exemplo, aceita a flexibilização da jornada em troca de estabilidade no emprego), negociando acordos localizados, que tem pouca chance de se generalizar (Noronha, 2000: 118). De qualquer modo, os sindicatos dos metalúrgicos ligados a ambas as centrais (ou seja, tanto o de São Paulo quanto o do ABC) funcionaram como “laboratórios” das relações de trabalho, negociando medidas que levaram à flexibilização de direitos (Jácome Rodrigues, 1999; Martins; Jácome Rodrigues, 2000; Noronha, 2000).

A flexibilização promovida pelos sindicatos cutistas pode ser observada a partir das negociações realizadas no setor privado. Na segunda metade dos anos 90, o setor metalúrgico, grande protagonista do sindicalismo propositivo, encontrava-se numa situação delicada, em decorrência da queda na produção e nas vendas de automóveis³¹¹. Para reduzir os estoques elevados nas indústrias e concessionárias de automóveis, as montadoras recorriam freqüentemente a férias coletivas e ameaçavam seus empregados de demissão. A pretexto de reduzir o custo do trabalho sem promover demissões, as montadoras propuseram o repasse para os salários dos custos com alimentação, plano de saúde e transporte; a diminuição do pagamento de horas extras e do adicional noturno, além de corte no 13º salário, no abono de férias e na PLR. Em dezembro de 1998, os trabalhadores da Volkswagen de São Bernardo do Campo aceitaram a semana de 4 dias de trabalho, com redução da remuneração de 15%³¹².

convenção diferenciada, estabelecendo reajuste de salários e assegurando a manutenção dos direitos trabalhistas (FREIRE, Rafael; KLEIN, Silvana. Potencialidades e limites. *Em Tempo*, novembro/dezembro de 1999, p. 9). O VII Concut acabou fazendo uma autocritica e decidindo pelo fim do banco de horas (CUT, 2002a).

³¹¹ Apesar da produção ter praticamente dobrado de 1992, ano em que o primeiro acordo da câmara setorial foi assinado, a 1997, passando de 1.073.861 a 2.069.703 veículos, ela refluí no final da década, atingindo a cifra de 1.691.240 veículos. Cf. Anfavea, 2002.

³¹² Esse acordo – vigente até julho de 2000 – foi criticado por dirigentes da própria central, filiados a tendências de oposição à Articulação. Para o presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas “Aquilo foi uma rendição, não um acordo, e desmontou toda estratégia da Central de resistência à política do governo de retirar direitos dos trabalhadores” (Beiguelman, 2002a: 162). Em outro texto, essa autora aponta para a contestação dos próprios trabalhadores ao acordo, que se sentiam alvos de uma exploração suplementar: “Os operários trabalham quatro dias por semana, mas sentem que estão produzindo por cinco” (Beiguelman, 2002b: 12). Com esse acordo, o Sindicato

Esse tipo de negociação acaba se traduzindo em significativas perdas de direitos. Os trabalhadores fazem concessões sem conseguir assegurar a estabilidade no emprego, pois as demissões são postergadas para um futuro bem próximo e os trabalhadores, enfraquecidos, têm possibilidades cada vez menores de resistir às investidas patronais³¹³. Os “excedentes” na indústria automobilística tornaram-se um argumento recorrente utilizado pelas empresas para chantagear seus empregados, ameaçando-os de demissão, e, assim, promover a flexibilização de direitos *com a mediação do sindicato, alçado à condição de “parceiro” da empresa*. Em 2001, esse argumento seria novamente brandido pela Volkswagen, que propunha a redução da jornada e dos salários em 20%. Os trabalhadores da empresa aceitaram um acordo que estabeleceu a redução da jornada e dos salários em 15% e um programa de demissões voluntárias³¹⁴. A cada novo “enxugamento” promovido pelas empresas, os empregados que restam vêm-se frente a condições de trabalho cada vez piores. Trocam as demissões programadas pela empresa por uma jornada e salários menores mas, ainda assim, as dispensas são efetivadas por meio de “incentivos” monetários aos demitidos “voluntariamente” e por meio da aposentadoria dos empregados mais antigos.

Os trabalhadores da Ford também foram pressionados a “colaborar” com o aumento da produtividade e da competitividade da empresa. Demitidos por carta em dezembro de 1998, tiveram como opção à demissão compulsória ingressar num programa de demissão “voluntária”

dos Metalúrgicos do ABC realizou um recuo em relação a 1997, quando havia rejeitado a redução da jornada e de salários negociada entre a FS e o Sindipeças. Naquela época, Vicentinho declarou que o acordo não continha nenhuma garantia de emprego, e que provocaria desemprego, pois “o trabalhador vai ganhar menos, comprar menos” (Lírio, Sérgio. Acordo inédito reduz salário em São Paulo. *Folha de S. Paulo*, 10 dez. 1997). Para o então presidente da CUT, aceitar a redução de salários seria “humilhação” (CORTE é humilhação, diz Vicentinho. *Folha de S. Paulo*, 6 dez. 1997).

³¹³ Em 1990, havia 117.396 empregados nas montadoras, número que se reduz para 89.134 em 2000. Nesse mesmo período, a produtividade das empresas passa de 7,8 para 19 veículos por trabalhador Cf. Anfavea, 2002.

³¹⁴ Surpreendentemente, esse acordo foi criticado pela FS por ser “ilegal”. Como declarou o presidente da central, Paulo Pereira da Silva: “O acordo tem oito itens ilegais: redução de salário; diminuição do piso da categoria; parcelamento da participação nos lucros em 12 vezes, enquanto a lei diz que é somente em duas vezes [...] Apesar disso, o acordo é justo. O acordo é ilegal mas, porque foi debatido, discutido e aprovado pelos trabalhadores, torna-se justo. Não sou eu que vou dizer que não é legal” (Cf. PAULINHO: ‘A flexibilização da CLT ajuda a criar empregos’. <http://globonews.globo.com/Parabolica/0,6993,ZA394996-1208-1,00.html>, em 03 abr. 2002. Ver também: FORÇA diz que redução de salários é ilegal. *Folha de S. Paulo*, 20 nov. 2001). Paulinho estava equivocado num aspecto: a Constituição admite a redução de salários via acordo ou convenção coletiva. De qualquer modo, as críticas por ele formuladas não passam de retórica, pois a negociação de acordos ilegais é correntemente praticada por aquela central.

ou ter seu contrato de trabalho temporariamente suspenso, conforme as normas estabelecidas pela MP 1.726/98.

As experiências aqui relatadas nos fazem questionar tanto a tese do afastamento do Estado das relações de trabalho (pois os contratos flexíveis foram introduzidos por lei), quanto o argumento segundo o qual a livre negociação implicaria o fortalecimento dos sindicatos: num contexto econômico desfavorável e na ausência de garantias legais ao trabalhador, a negociação coletiva leva o sindicato – mesmo aqueles mais fortes e organizados, como os metalúrgicos do ABC – a abrir mão de direitos trabalhistas em nome da manutenção do emprego. A persistência de condições desfavoráveis conduz a uma situação em que o limite do que é “negociável” se reduz cada vez mais, forçando o trabalhador e suas organizações sindicais a concessões cada vez maiores. Assim, mais do que um “modelo” pronto, em que a redução da intervenção do Estado, a substituição da lei pela negociação, a autonomia das partes contratantes e o fortalecimento do sindicato funcionam como elos inseparáveis de uma cadeia – a existência de um deles determinando a existência de todos os demais, como num sistema fechado – preferimos trabalhar com a hipótese de que o fortalecimento dos sindicatos depende da conjuntura político-econômica e do posicionamento ideológico das lideranças e das características das organizações sindicais existentes.

4. A ascensão do “sindicato cidadão”

Apesar das diferentes práticas sindicais anteriormente apontadas, as três centrais destacadas por este estudo passam a convergir na defesa de um modelo de “sindicato-cidadão”. Essa nova modalidade de sindicalismo caracteriza-se por oferecer ao trabalhador (sindicalizado ou não) os serviços outrora mantidos pelo Estado.

Justificativas para essa mudança não faltam: para a FS, o futuro do sindicato depende de sua capacidade de agir não apenas em nome de interesses diretos do trabalhador (relativos a salário e condições de trabalho), mas também em prol da resolução dos problemas sociais, numa perspectiva mais ampla (Força Sindical, 2001). Para a direção majoritária da CUT, a Articulação Sindical, a prestação de serviços sociais é uma forma de o sindicato atender ao trabalhador como

um ser “integral”, isto é, de defender as diversas dimensões da vida do trabalhador, preocupando-se não apenas com a melhora de sua condição econômica objetiva³¹⁵. O sindicato torna-se, assim, uma espécie de ONG que se credencia junto ao governo para executar serviços públicos relegados pelo Estado. Por fim, para a CGT, que afirma ter “lança[do] o modelo de central sindical cidadã”, “o sindicato [...] não pode ficar indiferente aos desempregados, aos inativos, aos menores, aos que foram compelidos ao trabalho informal e aos excluídos pelo modelo econômico vigente”³¹⁶.

Porém, ao atuar nas brechas do Estado, assumindo o papel de setor “público não estatal”, as centrais não apenas colaboram para a privatização da política pública como também para a disseminação de teses associadas à ineficiência do Estado e à incompetência de seus servidores. Se essa atitude é coerente com a trajetória da FS, entra em confronto com a posição da CUT e, em menor escala – pois esta central é menos expressiva e atuante que a CUT – com a posição da CGT. Isto porque o sindicalismo de prestação de serviços, travestido de sindicato “cidadão”, é a contrapartida do desmantelamento das políticas públicas e um eficaz instrumento de flexibilização de direitos, tese a que a CUT e a CGT se opõem.

A prestação de serviços adquire maior peso e visibilidade num contexto marcado pelo aumento do desemprego e redução da base de sustentação sindical, levando as centrais a buscarem novos espaços de intervenção. O aumento do desemprego é atribuído pela ideologia dominante à falta de qualificação profissional do trabalhador. Ao se tornar um agente da política de emprego, as centrais acabam referendando, em parte, o discurso da “empregabilidade”, que responsabiliza o desempregado por sua própria condição. As tarefas assumidas pelas centrais no terreno da política de emprego se dividem em duas frentes: educação e formação profissional, e intermediação de mão-de-obra. Essas novas frentes de atuação contradizem as críticas dirigidas à política neoliberal e à desestruturação dos serviços públicos pois, ao mesmo tempo em que

³¹⁵ A CUT tem até um hotel, o Canto da Ilha, localizado em Florianópolis, que funciona como centro de formação profissional, restaurante, agência de turismo, escola comercial na área de turismo e hotelaria, “com o objetivo de produzir e vender mercadorias” (Tumolo, 2002: 214). “...é curioso constatar que a CUT, central sindical que nasceu com o intuito de lutar contra e quiçá superar a exploração dos trabalhadores, *optou* em recorrer justamente à *exploração dos trabalhadores de suas empresas* – através da produção e venda de mercadorias – para supostamente financiar a formação dos trabalhadores” (Tumolo, 2002: 216).

³¹⁶ cgt.org.br/perfil/cgt_hoje.htm (consultado em 18 maio 2001).

questionam o governo, atribuindo-lhe a responsabilidade pelo aumento do desemprego e pela deterioração dos serviços sociais, as centrais acabam por legitimar a política que criticam.

No caso específico da CUT, que se caracterizou por uma ação combativa nos anos 80, as consequências de sua conversão ao sindicalismo propositivo e cidadão³¹⁷ são nítidas: a central, que sempre defendeu a escola pública, passa a substituí-la (Tumolo, 2002); os sindicatos afrouxam o combate aos processos de reestruturação produtiva – considerados, a partir de então, um fenômeno inevitável – substituindo movimentos de resistência pela negociação quantitativa dos postos de trabalho a serem eliminados. A negociação, entabulada com o objetivo de preservar empregos é, contudo, insuficiente para impedir que as demissões se sucedam umas às outras pois, mesmo que os sindicatos consigam momentaneamente manter um número de empregos superior ao pretendido pela empresa, a demissão é apenas temporariamente evitada, como os exemplos da Ford e da Volkswagen já citados atestam. A alternativa dos sindicatos aos trabalhadores demitidos é encaminhá-los aos programas de qualificação por eles mantidos. Outro aspecto decorrente dessa nova estratégia é que a ênfase na concepção de cidadania conduz ao abandono da noção de classe social. Ao agir em nome de todos os cidadãos, a CUT se afasta ainda mais de uma prática classista, pois o conceito de cidadão obscurece as diferenças de classe, unificando a todos numa entidade abstrata.

Ao optar pelo sindicalismo cidadão, as centrais auxiliam a perspectiva neoliberal de combate aos direitos, legitimando a substituição de políticas universais por políticas focalizadas e compensatórias, promovendo a individualização do problema do desemprego e responsabilizando o desempregado por sua própria sorte. A CUT, e a CGT, em menor medida, vivem, assim, o dilema entre a crítica e a acomodação ao neoliberalismo.

A difusão de serviços patrocinados pelos sindicatos tornou-se possível em função da existência de um fundo destinado ao atendimento do trabalhador sob risco de desemprego: o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). O FAT foi criado pela lei nº 7.998/1990, sendo

³¹⁷ Consideramos o sindicalismo cidadão um desdobramento do sindicalismo propositivo, embora apresente um diferencial importante em relação a este: não se trata apenas de negociar com o governo e o patronato, propondo soluções realistas para a crise, mas de *oferecer serviços a todos os trabalhadores, independentemente de sua condição de filiado*.

constituído pela arrecadação do PIS e do PASEP. 40% dos recursos reunidos no fundo são repassados ao BNDES para financiar “o desenvolvimento econômico e social”, embora seja público e notório que esses recursos acabam financiando a privatização de estatais e a reestruturação produtiva de empresas privadas, gerando mais desemprego. Os 60% restantes são aplicados em políticas de emprego, sendo destinados, num primeiro momento, ao financiamento do seguro-desemprego e ao pagamento do abono salarial. A partir da adoção do Programa de Geração de Emprego e Renda (Proger), em 1994, e do Plano Nacional de Qualificação Profissional (Planfor), em 1995, os vultosos recursos do fundo passaram progressivamente a ser aplicados em programas de requalificação profissional, geração de emprego e renda e na criação/manutenção de agências de emprego (Azeredo, 1998; Valle, 1998).

A intermediação de mão-de-obra era originalmente realizada pelo Sistema Nacional de Emprego (Sine), sendo uma tarefa majoritariamente pública. As resoluções do Conselho Deliberativo do FAT (Codefat) – órgão tripartite e paritário encarregado da gestão do fundo no qual têm assento, além das três centrais aqui estudadas, a SDS e as confederações patronais CNI, CNF, CNC e CNA – permitiram que sindicatos executassem os serviços de formação profissional e geração de emprego e renda, assim como a intermediação de mão-de-obra. A qualificação profissional não é oferecida apenas por centrais sindicais, mas também por outras instituições (escolas, universidades, fundações, sistema S, associações patronais) e pelos estados da federação. Cumpre observar que, a partir da criação do Fundo Social de Emergência (posteriormente denominado Fundo de Estabilização Fiscal e Desvinculação de Recursos da União), 20% dos recursos do PIS/PASEP passaram a ser transferidos para o Tesouro Nacional a fim de atender aos desígnios do “ajuste fiscal”, não sendo, portanto, aplicado em políticas de emprego.

A FS foi pioneira na instalação de uma agência de emprego, com a criação do *Centro de Solidariedade ao Trabalhador*, em 1998. O Centro, inaugurado na cidade de São Paulo, providencia o recebimento do seguro-desemprego, intermedia mão-de-obra, realiza formação profissional e repassa recursos do Proger. A FS expandiu seus serviços na capital, criando mais três postos de atendimento, e abriu Centros de Solidariedade ao Trabalhador nas cidades de Guarulhos, Osasco, Santo André, Recife, Jaboatão e Olinda, contabilizando 5,2 milhões de trabalhadores atendidos (Força Sindical, 2002). A CUT respondeu à iniciativa da FS com a

criação da *Central de Trabalho e Renda*, em 1999. A central é resultado da parceria de sindicatos filiados à CUT com as prefeituras de Santo André, Diadema, Jandira e Guarulhos, e conta com postos de atendimento nessas cidades, além de São Paulo. Além das tarefas anteriormente elencadas, o organismo realiza a emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social e encaminha a solicitação de saque do FGTS. Em relação à geração de emprego e renda, atua junto aos potenciais interessados, identificando trabalhadores com perfis adequados ao auto-emprego. A CGT, por seu turno, criou a *Agência Integrada de Apoio ao Trabalhador*, sediada na cidade de Belo Horizonte, em dezembro de 1999, com as mesmas finalidades de suas homólogas aqui citadas.

Não é nosso objetivo aqui listar todas as atividades desses centros, discutir suas metas, nem acompanhar a execução dos programas conveniados, mas tão somente indicar o que se tornou uma tendência. No que se refere à qualificação profissional, os recursos do FAT são repassados às centrais para que executem ou contratem cursos junto a outras instituições³¹⁸. As denúncias de irregularidades no uso do dinheiro destinado às centrais levou a Controladoria Geral da União a realizar uma série de auditorias em 2002 para apurar as possíveis fraudes.

O uso de recursos do FAT para a prestação de serviços públicos tem gerado uma intensa polêmica no interior da CUT e, por esse motivo, iremos nos deter um pouco mais na análise dessa central. A decisão da CUT em participar da formação profissional foi feita em 1995, na 7ª Plenária, apesar da resistência das correntes minoritárias (exceto parte da CUT pela Base). O primeiro projeto apresentado pela CUT para ser executora de um programa de qualificação profissional era de autoria da Confederação Nacional Metalúrgica. O projeto, denominado *Integrar*, foi concebido em 1996 e teve início em 1997. No final de 1997, a CUT apresentou um projeto destinado à formação de educadores e conselheiros capacitando-os para atuar nos conselhos estaduais e municipais de emprego: o *Projeto Integral*. As experiências de formação da central foram articuladas no *Projeto Integração*, em 1999, que associava ensino básico, médio e profissionalizante, atendendo a desempregados, dirigentes sindicais, educadores e conselheiros.

³¹⁸ Ver apêndice 4, quadros 9 e 10, referentes ao repasse de recursos do FAT para as centrais.

Por fim, “A partir de 2000, todos os programas foram unificados sob a denominação de Programa Nacional de Qualificação Profissional da CUT – PNQP” (Veras, 2002: 473)³¹⁹.

Quanto à geração de emprego e renda, a central vem incentivando o auto-emprego e a formação de cooperativas, muitas delas organizadas com o apoio de ONGs. Para coordenar essas atividades e disseminar o modelo de economia solidária a CUT criou, em 1999, a Agência de Desenvolvimento Solidário (ADS), destinada a organizar e assessorar cooperativas, oferecendo-lhes capacitação e crédito (Zarpelon, 2002).

A prestação de serviços é justificada pela CUT como uma forma da central disputar os recursos financeiros oferecidos pelas instituições estatais. A Articulação Sindical entende que a CUT deve intervir para ocupar espaços, de modo a dar aos recursos do FAT um destino adequado. Alega que a central não pode deixar que o FAT seja utilizado pelo governo, pelos empresários e por centrais não comprometidas com a defesa dos interesses do trabalhador, cujos recursos, ademais, alimentam o fundo. Argumenta que, com essas medidas, a CUT não quer substituir o Estado, mas sim construir um projeto alternativo, propositivo, de políticas públicas.

Essas práticas vêm sendo criticadas pela esquerda cutista que, não obstante, também se vale delas. As correntes minoritárias condenam o uso acrítico de recursos do FAT, que cria uma dependência em relação ao governo, mas recorrem a argumentos semelhantes aos da Articulação para explicar os projetos de formação implementados nos sindicatos por elas dirigidos:

Segundo Pascoal Carneiro, secretário de políticas sociais da CUT e integrante da Corrente Sindical Classista (CSC), ‘esse dinheiro vem do nosso bolso e deve ser gerido pelos trabalhadores. Não pode servir para financiar banqueiros, privatizações e reestruturações que só geram desemprego [...] Rafael Freire, também da executiva da CUT e integrante da Alternativa Sindical Socialista (ASS) vai no mesmo rumo: É uma verba pública, que não pode ser apropriada apenas pelo governo e pelos empresários’. Dirceu Travesso, dirigente da CUT/SP e membro do Movimento por uma Tendência Socialista (MTS), é mais reticente, porém relativiza sua resposta. ‘Como política mais geral, somos contra. Agora,

³¹⁹ Veras reconstitui detalhadamente esses programas. Para uma discussão crítica da formação profissional da CUT, consultar Tumolo (2002). Este autor vale-se de um argumento reproduzido pelas correntes de esquerda da CUT, afirmando que os recursos públicos atrelam a central ao Estado e são uma maneira de salvar os sindicatos da crise, já que substituem as contribuições sindicais obrigatórias, que se reduzem com o aumento do desemprego.

do ponto de vista prático, não podemos ficar de fora deste processo e deixar que se montem estruturas paralelas para disputar a hegemonia onde temos presença (Borges, 2000: 31).

Por outro lado, esses militantes criticam as distorções que a central incorre ao usar os recursos do FAT, assumindo a função de agência de emprego e legitimando o falso argumento de que o desemprego é fruto da baixa qualificação dos trabalhadores, como alerta o coordenador da CSC: “É inadmissível que grande parte dos recursos do FAT seja canalizada para a disputa de hegemonia no sindicalismo brasileiro. Este dinheiro está sendo utilizado para criar sindicatos e comprar direções, dirigentes e ativistas sindicais” (Reis, 2001: 19). Outros consideram que ela compromete a independência da central e provoca o abandono de uma postura sindical mais combativa, como o dirigente da ASS:

Hoje a CUT não faz mais esta disputa de hegemonia com o campo patronal [relativa à educação dos trabalhadores]. Parece que se contenta com as migalhas que o governo repassa do FAT. Ela não contesta o direito do ‘Sistema S’ de continuar a ser dono de um dinheiro que deveria ser administrado, no mínimo, meio a meio com os trabalhadores [...] Cada folder ou cartaz em que o símbolo da CUT esteja ao lado do logotipo do Ministério do Trabalho torna mais difícil reafirmar nossa independência e nossa contradição total e absoluta com o projeto deste governo. Como combater sua política e fazer tantas atividades juntos?. (Martins, 2001: 22-3)³²⁰.

É plausível supor, portanto, que os recursos do FAT funcionam como instrumento de cooptação sindical. Esses recursos surgem diante dos sindicatos como uma forma de superar as dificuldades advindas da conjuntura econômica, abrindo-lhes novas frentes de atuação, mas têm um preço, pois os sindicatos cutistas alteram aos poucos suas concepções, embora mantenham um discurso combativo. Não se pode, evidentemente, fazer uma ligação mecânica entre uso de verba pública e submissão sindical, como se uma coisa levasse necessariamente à outra. Como vimos, a CUT não deixou de fazer greves – apesar de seu número ter se reduzido e dos resultados

³²⁰ Nas emendas ao texto base da direção nacional para o VII Concut, Júlio Turra, integrante da corrente O Trabalho, alerta para o peso desproporcional entre os recursos repassados pelos filiados e os recursos supridos pelo FAT no orçamento da central: “No orçamento para o ano 2000 da CUT, de um total de cerca de 44 milhões de reais, menos de 9 milhões correspondem a recursos próprios vindos das entidades filiadas, enquanto 35 milhões correspondem a verbas liberadas pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador. Ora esses recursos, que são públicos, estão sendo utilizados por entidades de direito privado” (CUT, 2002b: 42).

com elas obtidos serem menos favoráveis aos trabalhadores do que no passado –, nem assumiu irremediavelmente a perspectiva da conciliação de classes, a defesa da harmonia e da paz social, como faz a FS. Ainda assim, a opção pelo sindicalismo propositivo e cidadão tem um custo político: os sindicatos cutistas não se tornaram dóceis ao capital ou ao Estado, mas passaram a fazer concessões a ele.

Essas concessões não podem ser atribuídas exclusivamente à conjuntura econômica (neoliberalismo, reestruturação produtiva), que certamente dificulta a ação sindical, mas não explica tudo. A mudança na prática sindical cutista tem também um componente ideológico. Isto é, a CUT resiste, mas também é afetada pelo neoliberalismo. Ocorre que diferentemente da FS, que adere de saída ao neoliberalismo, a CUT trilha um caminho tortuoso, repleto de ambigüidades e contradições.

Essas ambigüidades e contradições estão diretamente ligadas à composição interna da central, cujas correntes se dividem entre diferentes posições, provocando um descompasso entre o discurso – que, apesar da incorporação de um vocabulário que faz apologia à participação da “sociedade civil” e à cidadania, ainda não eliminou o referencial classista – e a prática. Esse discurso híbrido, que mescla referenciais da cidadania e da luta de classes, parece ser uma forma de acomodar as divergências internas, a fim de unificar as diferentes correntes que a compõem. No entanto, é um discurso frágil, pois a prevalência da participação institucional e o predomínio da postura propositiva e “cidadã” acabam por desarmar ideologicamente a central para combater o neoliberalismo, comprometendo sua capacidade de lutar contra o desmonte dos direitos sociais e, especialmente, a desregulamentação das relações de trabalho.

Capítulo 6. A reforma da legislação sindical em segundo plano

Ao longo desta tese, temos procurado demonstrar que a reforma trabalhista promovida pelos governos neoliberais teve como eixo a redução dos direitos trabalhistas. A análise do governo FHC, que começamos a realizar no capítulo anterior, permite-nos corroborar essa hipótese, uma vez que há indícios de que a reforma sindical foi relegada ao segundo plano. Embora haja projetos destinados a alterar aspectos da legislação sindical, estes não tocam no essencial para romper com a estrutura sindical corporativa. Mesmo os projetos que não implicam alterações substantivas na estrutura sindical brasileira enfrentam as mais variadas resistências, não sendo levados adiante, o que indica que a oposição ao desmonte do corporativismo é maior do que inicialmente poderia se supor.

Com efeito, este é um tema polêmico, que divide centrais sindicais e patronais entre a defesa da unicidade ou o apoio ao pluralismo sindical, o fim ou a manutenção das contribuições compulsórias. É claro que essas divergências não impedem a realização de mudanças, pois as experiências recentes indicam que é possível fazer reformas independentemente da resistência de alguns. A questão é que, enquanto no caso da legislação trabalhista a resistência decorre de setores das classes dominadas, enfraquecidas pela hegemonia obtida pela ideologia neoliberal, no caso da legislação sindical a resistência vêm de todos os lados, inclusive das classes dominantes, o que dificulta sua realização. Mas quais as razões dessa resistência? Que interesses os agentes sociais poderiam ter na manutenção da estrutura sindical? Estas são algumas questões que este capítulo se propõe a debater.

Para isso, procuraremos mostrar os objetivos e finalidades divergentes que opõem os defensores de mudanças na legislação sindical. No capítulo 4, analisamos os projetos de mudança na organização sindical elaborados na primeira metade dos anos 90 e as principais polêmicas por eles provocadas. Neste capítulo, pretendemos analisar os projetos concebidos na segunda metade dos anos 90, verificando a posição dos agentes sociais aqui estudados. Para

que a discussão não fique restrita ao aspecto legal, buscaremos também mencionar algumas das iniciativas que visam romper com a estrutura na prática, destacando, igualmente, as dificuldades nelas envolvidas.

1. Um falso consenso

Quando analisamos superficialmente o discurso dos agentes sociais, constatamos, com alguma surpresa, a existência de uma unanimidade relativa à necessidade de se promover mudanças na organização sindical: não há quem defenda abertamente o imposto sindical e poucos são os que se posicionam em favor da unicidade sindical. De fato, com exceção da CGT, todas as outras instituições aqui pesquisadas (CUT, FS e Fiesp) afirmam defender o fim da estrutura sindical.

Mas ainda que diversas vozes se levantem formalmente em defesa do fim da unicidade e do imposto sindical, poucos agem concretamente para promover tais mudanças. Como explicar esse descompasso entre discurso e prática? Por que, afinal, a reforma sindical vai sendo deixada de lado? Vários fatores podem ser aventados na tentativa de responder a essas questões. Em primeiro lugar, é possível supor que as declarações isoladas das lideranças não têm respaldo da base, isto é, é possível questionar a representatividade dessas declarações. Em segundo lugar, é necessário interrogar o próprio discurso dessas lideranças a fim de desvelar seu significado. Em outras palavras, quem diz ser a favor da reforma sindical, talvez não seja tão a favor assim. Convém lembrar, a esse respeito, a conjuntura política em que essas declarações são emitidas: a estrutura sindical é recorrentemente lembrada por sua inspiração fascista e, certamente, as lideranças sindicais e patronais não querem ser acusadas de defender uma forma de organização sindical considerada antidemocrática. Ademais, a ideologia neoliberal se constitui em oposição a algumas formas de intervenção estatal, e poderia parecer incongruente ser, a um só tempo, favorável à livre negociação e a uma forma de organização sindical controlada pelo Estado.

Assim, há várias razões para sustentar um discurso favorável ao fim da estrutura sindical. Esse aparente consenso oculta, entretanto, uma diversidade de posições e de

interesses. Além disso, essas posições se modificam ao longo do tempo e se contradizem: o governo FHC ameaçou por diversas vezes alterar o artigo 8º da Constituição, mas recuou em todas elas. A Fiesp, mesmo manifestando apoio ao governo, nada fez para aprovar as medidas concebidas pelo Executivo, nem exigiu deste um enfrentamento decidido da questão, ao contrário do que fez em relação à desregulamentação dos direitos trabalhistas. As lideranças sindicais, que se diziam favoráveis à extinção da estrutura sindical, mudaram de posição diante da ofensiva governamental sobre a legislação trabalhista, identificando indistintamente qualquer iniciativa legislativa à supressão de direitos. Com efeito, passou-se a disseminar a visão de que o pluralismo sindical enfraquece os trabalhadores e interessa somente à perspectiva neoliberal. A CUT, primeira central a desfraldar a bandeira da liberdade e autonomia sindical, enfrenta resistências internas a essa proposta. A FS, como em outras tantas ocasiões, uniu-se ao governo e ao patronato para denunciar a incompatibilidade entre uma estrutura sindical arcaica e relações de trabalho “modernas”, mas vale-se dessa mesma estrutura sindical para crescer.

Para mensurar melhor essa diversidade de posições, seria preciso levar em conta a proporção de sindicatos não filiados a centrais. Segundo a Pesquisa Sindical IBGE de 2001, apenas 37,9% dos 11.354 sindicatos de trabalhadores existentes são filiados a centrais sindicais. Desses 4.303 sindicatos, 86 pertencem à CAT, 239 à CGT, 2.838 à CUT, 835 à FS, 287 à SDS e 18 a outras³²¹. Ao concentrar nossa pesquisa sobre as centrais sindicais, deixamos de lado a maior parte do universo sindical, o qual não temos condições de analisar. Seriam eles mais resistentes à reforma sindical? Essa é uma questão que só poderá ser explorada por uma pesquisa que tenha os sindicatos não filiados a centrais como objeto de estudo, o que não é o caso do estudo aqui apresentado. Fica, portanto, registrada a indagação.

Voltando à questão inicialmente levantada, parece-nos que os agentes sociais podem sustentar posições contrárias aos seus interesses, seja por ação da ideologia (como no caso dos trabalhadores favoráveis à desregulamentação de direitos), como por conveniência (para não ser taxado de antidemocráticos), ou mesmo em virtude da avaliação que fazem de uma determinada conjuntura e da correlação de força nela prevalecente, o que poderia explicar o descompasso entre

³²¹ Dados disponíveis em www.ibge.gov.br.

discurso e prática, bem como o recuo na posição daqueles que se mostram dispostos a apoiar mudanças. Mas deixemos as suposições em suspenso e passemos à análise dos fatos.

1.1 Unicidade X pluralismo: hesitações, divergências e contradições

Uma das primeiras declarações do presidente Fernando Henrique Cardoso relativa à organização sindical foi a de que pretendia, em seu governo, acabar com a unicidade sindical e implantar o contrato coletivo de trabalho³²². Naquele momento, isto é, logo após as eleições presidenciais e ainda sob o governo Itamar Franco, entidades patronais e sindicais declararam apoio ao discurso presidencial³²³. No entanto, ao longo de todo o governo FHC, houve apenas três propostas de alteração na organização sindical e nenhuma delas eliminava definitivamente a unicidade sindical.

A primeira medida foi encaminhada por um deputado da base de sustentação do governo. Na verdade, o deputado João Mellão Neto nada mais fez do que reapresentar o projeto elaborado pela Comissão de Modernização da Legislação do Trabalho, apresentado dois anos antes pelo deputado Carlos Alberto Campista (PL 3.747/93). O PL 390/95 (ver apêndice 3, quadro 3b) não elimina o preceito constitucional da unicidade pois é um projeto de lei ordinária, mas abre uma brecha para uma mudança mais profunda, uma vez que não estabelece procedimentos para a resolução de conflitos de representação sindical. Apesar de suas limitações, o projeto poderia ser uma medida prévia à mudança constitucional pois, como já indicamos, a adoção do pluralismo demanda uma proposta de emenda constitucional. O ex-ministro do Trabalho do governo Collor justificaria aquele projeto pelo fato da CLT estar “absolutamente defasada”, entendendo que as mudanças nele contidas atendem “em grande parte as demandas e características do atual estágio de amadurecimento das relações trabalhistas” (Câmara dos Deputados, Projeto de Lei nº 390/1995: 12-3). Todavia, esse projeto, em tramitação na Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público, foi enviado a vários relatores mas havia sido devolvido por todos eles sem que

³²² Cruz, Valdo; Wolthers, Gabriela. FHC quer acabar com a unicidade sindical. *Folha de S. Paulo*, 10 out. 1994.

³²³ Fiesp e sindicatos filiados à CUT apóiam fim da unicidade sindical. *Folha de S. Paulo*, 11 out. 1994.

tivessem formulado um parecer. A nosso ver, isso constitui um indício de que as questões por ele abordadas são polêmicas e ferem interesses diversos, de modo que os relatores escolhidos pela Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público têm dificuldade até mesmo para emitir um parecer sobre seu conteúdo.

A segunda medida relativa ao assunto foi enviada pelo então ministro do Trabalho Edward Amadeo ao Congresso e revoga praticamente todos os artigos dos capítulos I e II do título V da CLT, que dizem respeito, respectivamente, à instituição sindical e ao enquadramento sindical. O PL 4.691/98 (ver apêndice 3, quadro 5c) destina-se, segundo Amadeo, a dotar a organização sindical de maior autonomia perante o Estado, adequando o texto da CLT aos princípios consagrados pela Constituição. Os dispositivos da CLT citados pelo texto são considerados pelo ministro incompatíveis com a Carta Magna, devendo, portanto, ser eliminados (Exposição de Motivos nº 37/MTb, de 4 de agosto de 1998, ministro do Trabalho Edward Amadeo).

O projeto foi avaliado entusiasticamente pelo ministro Amadeo, que superestimou tanto sua acolhida junto aos sindicatos quanto seu potencial de mudanças:

O primeiro passo rumo a uma vasta reforma trabalhista no Brasil já foi dado. Em reunião com centrais sindicais, associações patronais e juristas no Rio, em 10 de agosto, houve ampla convergência sobre as bases para uma mudança histórica das relações de trabalho. Chegou-se praticamente a um consenso sobre a necessidade de extinguir o imposto e a unicidade sindicais e sobre a eliminação do chamado 'poder normativo' da Justiça do Trabalho. São avanços que aumentarão a representatividade dos sindicatos de trabalhadores e patronais. Ademais, valorizarão a negociação coletiva como foro privilegiado de formação de compromissos entre capital e trabalho, aproximarão empregados e empregadores em torno da mesa de negociações (elemento básico para a preservação de empregos) e erradicarão, de uma vez por todas, os traços mais corporativistas da legislação trabalhista brasileira³²⁴.

³²⁴ Amadeo, Edward. Para preservar bons empregos. *Folha de S. Paulo*, 16 ago. 1998.

Entretanto, as alterações introduzidas pelo projeto apenas regularizam a CLT frente às mudanças introduzidas pela Constituição que, ao proibir a interferência e a intervenção do poder público na organização sindical, tornou inconstitucional os artigos referentes às eleições, à administração e à gestão financeira do sindicato, às penalidades impostas às entidades sindicais (como a cassação da carta de reconhecimento) e à filiação internacional dos sindicatos. Deste modo, o referido projeto revoga apenas artigos acessórios, que já não tinham aplicação prática na vida cotidiana dos sindicatos (Freitas, 1998), sem tocar nos eixos fundamentais da estrutura sindical brasileira. A unicidade sindical e a contribuição sindical estão fixadas nos artigos 516, 548, 578, 579 e 580³²⁵, *que não poderiam ser eliminados sem que antes houvesse uma mudança na Constituição*. Um projeto que suprimisse esses artigos seria declarado inconstitucional, uma vez que os princípios neles contidos foram constitucionalizados.

Para que a unicidade e a contribuição sindical pudessem ser suprimidas, era necessário revogar o inciso II e alterar o inciso IV do artigo 8º da Constituição. Essas modificações foram buscadas através da PEC 623/98 (ver apêndice 3, quadro 5c), que altera os artigos 8º, 111 e 114 da Constituição. Elaborada por uma comissão de juristas vinculada diretamente à Presidência da República, integrada por advogados da Fiesp, como Luiz Carlos Robortella, Octavio Bueno Magano e Amauri Mascaro Nascimento, entre outros³²⁶, a PEC 623 divide-se em duas partes: uma referente à estrutura sindical, outra ao papel da Justiça do Trabalho. No que se refere a esse último aspecto, a medida buscava facilitar o acesso à arbitragem facultativa; estabelecia a conciliação extrajudicial como condição para que o trabalhador pudesse ingressar com ações individuais na Justiça; reduzia o poder normativo da Justiça do Trabalho, que só poderia julgar dissídios coletivos de natureza econômica a pedido de ambas as partes ou unilateralmente e pelo Ministério Público do Trabalho, em caso de lesão ao interesse público; e limitava a sentença normativa à escolha entre uma das propostas em discussão ou a uma proposta intermediária entre ambas.

³²⁵ Diz o artigo 516 da CLT: “Não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial”. A alínea “a” do art. 548 estabelece que “Constituem o patrimônio das associações sindicais: as contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades sob a denominação de contribuição sindical, pagas e arrecadadas na forma do Capítulo III [isto é, definidas pelos arts. 578, 579 e 580] deste Título”.

³²⁶ *Jornal do Diap*, nº167 - Outubro/2000, disponível em: www.diap.org.br (consultado em 15 fev. 2001).

As mudanças na Justiça do Trabalho estavam ligadas a outras medidas legais que estabeleciam a arbitragem privada e criavam Comissões de Conciliação Prévia, medidas essas analisadas no capítulo 5 em virtude do impacto negativo que provocaram sobre os direitos trabalhistas. Tais mudanças provocaram diversas críticas por parte das organizações sindicais, porque restringem a possibilidade dos sindicatos acionarem a Justiça do Trabalho e, em caso de conflitos individuais, obriga o trabalhador a se submeter à mediação e conciliação extrajudicial antes de acionar o Judiciário (CGT, 1998; Crivelli, 1999). Ao mesmo tempo,

o projeto governamental garante os dissídios coletivos de natureza jurídica – com o objetivo óbvio de que os Tribunais possam declarar a abusividade de greves, possam determinar o imediato retorno dos trabalhadores, possam estabelecer multas aos sindicatos, etc. – mas inviabiliza a decisão judicial dando solução a uma controvérsia econômica [...] [só podendo determinar] o cumprimento de suas próprias sentenças, de laudas arbitrais e de convenções e acordos coletivos³²⁷.

Quanto à estrutura sindical, a PEC 623/98 eliminava o inciso II do artigo 8º, desconstitucionalizando o princípio da unicidade sindical, e alterava a redação do inciso IV, possibilitando a extinção do imposto sindical e da contribuição confederativa, pois o texto elimina qualquer referência à finalidade da contribuição (até então destinada ao custeio do sistema confederativo), bem como a menção à qualquer “contribuição prevista em lei”, isto é, a contribuição sindical, mas também a taxa assistencial³²⁸. Essas medidas foram justificadas pelo ministro do Trabalho Edward Amadeo como uma forma de eliminar os “vícios fundamentais” da Constituição, de modo a adequar o texto constitucional aos princípios de liberdade sindical e estimular a negociação coletiva (Exposição de Motivos nº 57, 30 de outubro de 1998).

Embora o texto ataque de frente os pilares do corporativismo, para que a unicidade e o imposto fossem definitivamente banidos da legislação brasileira seria preciso suprimir, concomitantemente, a legislação ordinária, o que o governo não se propôs a fazer. Para que não

³²⁷ Riedel, Ulisses. Configura-se concretamente o bote mortal contra o sindicalismo brasileiro. Disponível em: www.diap.org.br/diap_99/reformas/sindical/PEC_623_98_an.htm (consultado em 12 mar. 2000).

³²⁸ A PEC 623/98 estabelece que “a assembléia geral, observado o princípio da razoabilidade, fixará a contribuição devida ao sindicato pelos seus representados, a qual será descontada em folha de pagamento”.

houvesse a menor sombra de dúvidas quanto à extinção da unicidade e do imposto, seria preciso elaborar um novo projeto de lei revogando o artigo 516 e o capítulo III da CLT, de modo que esses princípios não subsistissem na legislação ordinária. Sintomaticamente, o PL 4.691/98, elaborado no mesmo período que a PEC 623/98, preserva essa parte da CLT, mantendo, portanto, a unicidade e o imposto sindical no plano da legislação infraconstitucional, o que leva Boito Jr. (2002) a questionar os propósitos do governo. Este autor entende que o governo tratou de maneira diferenciada as duas partes da proposta, reduzindo de maneira inequívoca o poder da Justiça do Trabalho, que “é um obstáculo à política desregulamentadora dos governos neoliberais” (Boito Jr., 2002: 78), mas agindo com ambigüidade em relação à estrutura sindical, uma vez que desconstitucionaliza seus pontos de sustentação mas preserva a legislação ordinária, além de se apoiar nos sindicatos oficiais para a implantação dos contratos precários (conforme vimos no capítulo anterior).

Boito Jr. levanta a hipótese de que o governo teria chantageado os sindicatos com sua proposta de mudança, ameaçando-os de suprimir definitivamente a estrutura sindical caso os sindicalistas não aceitassem as restrições ao judiciário trabalhista. Com efeito, o fato de o governo ter aprovado as medidas referentes à Justiça do Trabalho mas não ter encaminhado posteriormente nenhuma medida destinada a mudar a legislação ordinária referente à organização sindical nos permite desconfiar de suas intenções. Além disso, o arquivamento da PEC 623 pela relatora, deputada Zulaiê Cobra (PSDB/SP), pertencente ao principal partido da base governista, indica as dificuldades relacionadas a essa questão. A proposta desencadeou reações contrárias por parte de diferentes agentes e o governo titubeou. Finalmente, apesar do sucessor de Amadeo no Ministério do Trabalho, Francisco Dornelles, ter anunciado, por diversas vezes, sua intenção de mexer na questão da organização sindical, não enviou nenhum projeto de alteração do artigo 8º ao Congresso, limitando-se a tentar mudar o artigo 7º e a flexibilizar os direitos trabalhistas contidos na legislação infraconstitucional.

A hesitação do governo pode ser melhor compreendida quando se considera a relação que estabeleceu com parte do movimento sindical. O governo FHC contou com o apoio da Força Sindical, que tem como principal base de sustentação o Sindicato dos Metalúrgicos de São

Paulo³²⁹. O que poderia ocorrer se essa central passasse a sofrer a concorrência da CUT em sua base, caso o pluralismo fosse instituído? O que o governo ganharia em colocar em risco as estruturas de poder de uma de seus mais importantes segmentos de apoio popular? Pois o fim da estrutura certamente levaria ao desaparecimento dos sindicatos de carimbo, os sindicatos menores e menos organizados, a quem talvez não interesse desmobilizar. Porém, o mesmo não se pode afirmar em relação aos sindicatos mais fortes – que, do ponto de vista político, são justamente aqueles a quem interessa combater –, pois estes têm condições de sobreviver à estrutura.

Em segundo lugar, pode-se considerar que a estrutura oferece ao governo um importante instrumento de controle sobre a atividade de organização e representação dos interesses dos trabalhadores. Basta lembrar da greve dos petroleiros em 1995, quando o governo conseguiu neutralizar uma das categorias mais críticas e combativas do movimento sindical pelos anos seguintes ao impor o pagamento de pesadas multas ao sindicato.

Em terceiro lugar, é forçoso observar que, num contexto de liberdade sindical, poderia haver divergência entre os sindicatos e, logo, impasses quanto à negociação dos contratos precários, ameaçando o esforço empreendido pelo governo FHC para aprofundar a flexibilização das relações de trabalho.

Por fim, vale lembrar que o governo também perderia recursos com o fim do imposto, já que 20% da arrecadação do imposto sindical é destinada ao FAT.

Apesar dessas incongruências, a PEC 623/98 provocou intensas reações do movimento sindical, sobretudo no que se refere à organização sindical. A resistência sindical foi coordenada pelo Diap, que criou a Frente Parlamentar de Entidades Sindicais em Defesa da Organização Sindical e do Emprego para forçar a retirada do Congresso da PEC 623/98. Um dos assessores daquele órgão, Ulisses Riedel Resende, ardoroso defensor da unicidade sindical, acusou o governo de promover um “bote mortal contra o sindicalismo brasileiro” ao pretender implantar o

³²⁹ Esse apoio só se desfez com as eleições de 2002, quando o presidente da central, Paulo Pereira da Silva (PTB), saiu candidato a vice-presidente da República na chapa de Ciro Gomes (PPS), e seu ex-presidente, deputado federal Luiz Antonio de Medeiros (PL), apoiou a candidatura de Luís Inácio Lula da Silva (PT).

pluralismo sindical³³⁰. Sua análise, porém, contém diversos equívocos. O autor ressalta que os sindicatos passariam a representar exclusivamente seus associados, o que não procede, pois *a PEC estabelece que ao sindicato cabe defender os interesses de seus representados – não definindo quem são os representados, isto é, se apenas os filiados ou toda a base*. Ao mesmo tempo, a proposta mantém a obrigatoriedade da participação dos sindicatos de trabalhadores nas negociações coletivas de trabalho, o que nos permite supor que o resultado dessa negociação deveria incidir sobre toda a categoria. Outro equívoco consiste em afirmar que a contribuição devida ao sindicato diz respeito apenas aos seus filiados, pois o texto novamente usa o termo “representados”. O autor ainda considera que o texto induz à organização sindical por empresa, uma vez que os sindicatos patronais também representariam apenas as empresas sindicalizadas, ficando as não sindicalizadas relegadas à negociação por empresa. Para evitar esses perigos, o autor defende a manutenção de base territorial mínima equivalente ao município.

É verdade que a PEC 623 não fixa limites territoriais à constituição de organizações sindicais, o que permitiria a criação de sindicatos por empresas, nem define os procedimentos de negociação coletiva, no caso de uma categoria ser representada por mais de um sindicato. Porém, ao mesmo tempo em que sinaliza para um cenário de pluralismo sindical, a proposta apresenta uma incongruência: transfere os conflitos de direito sindical (até então julgados pela Justiça Comum) para a Justiça do Trabalho, por entender que esta é melhor aparelhada para realizar tal tarefa. Ora, se o objetivo do governo é assegurar a liberdade sindical, por que manter um mecanismo para julgar as disputas de representação?

A despeito desses aspectos controversos, as lideranças sindicais apressaram-se em encontrar justificativas para sua oposição à proposta. Essas justificativas ressaltam desde os objetivos espúrios do governo, ao pretender implantar o sindicalismo de empresa, até as dificuldades do sindicalismo, que seriam agravadas com a implantação da proposta, condenando também a ausência de um período de transição, necessário para que os sindicatos se adaptassem ao novo cenário, adequando suas finanças ao fim do imposto sindical. Esses argumentos são utilizados até mesmo por dirigentes sindicais que se dizem favoráveis ao pluralismo sindical. O presidente da FS, Paulo Pereira da Silva, por exemplo, apresenta o fortalecimento da negociação

³³⁰ Uma análise similar fala em desmonte dos sindicatos. Ver Petta, 1998.

como pré-requisito para a mudança na estrutura sindical, considerando-o “uma ação preparatória para a mudança da estrutura sindical daqui a três anos”³³¹.

A tese da mudança processual também está presente na análise da CUT. Há tempos a central vinha discutindo a implantação de um “sistema democrático de relações de trabalho” (CUT, 1989, 1993a, 1994b, 1996a), fundado no contrato coletivo de trabalho, na extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho e na ratificação da Convenção 87 da OIT. Vimos, porém, que essa discussão passa por diferentes fases. Dado que as duas primeiras fases já foram abordadas no capítulo 4, passemos às demais, cujas características podem ser sintetizadas da seguinte forma: entre 1994 e 1998, a central intensifica suas críticas à estrutura sindical; entre 1998 e 2002, opera um recuo tático, o que se deve, principalmente, à PEC 623.

No que se refere à mudança por etapas, ao mesmo tempo em que, a partir de 1994, a CUT passa a se posicionar mais claramente contra a unicidade sindical, entendia que essas mudanças não poderiam ser introduzidas de um dia para o outro, sendo necessário um período de transição, a fim de combinar mudanças institucionais com a construção de uma nova cultura de relações de trabalho. Assim, a transição do “sistema corporativo de relações de trabalho” para o novo sistema seria sustentada por uma legislação de apoio, que compreenderia “direitos individuais fundamentais, direitos coletivos e direito processual” (CUT, 1995: 17), em substituição à CLT. Essa legislação preservaria os acordos e convenções coletivas em vigor até sua substituição por novos acordos, as datas-base das categorias, os registros e o patrimônio das entidades sindicais existentes (CUT, 1995, 1996a, 1999). Com isso, a central pretendia evitar a dissolução dos sindicatos e promover a unificação das datas-base, de modo a possibilitar a adoção do contrato coletivo de trabalho. Esse período de transição seria essencial para que os trabalhadores pudessem definir os contornos da nova forma de organização sindical, sem ocasionar prejuízos aos sindicatos (CUT, 1996a; Crivelli, 1997; Freitas, 1998). As mudanças seriam introduzidas a partir de um processo de negociação tripartite, o que pressupõe que possa haver um acordo a esse respeito.

³³¹ Cf. PAULINHO: ‘A flexibilização da CLT ajuda a criar empregos’. Disponível em: <http://globonews.globo.com> (consultado em 03 abr. 2002).

A legislação de transição ou de “sustento” constitui um dos pontos fundamentais do “projeto de reforma da Constituição e transição da estrutura sindical” concebido pela central que propunha, entre outras medidas, a supressão do inciso II e a alteração do inciso IV do artigo 8º nos mesmos moldes da PEC 623/98³³². O projeto também estipula o princípio da entidade ou entidades mais representativas. Seria considerada mais representativa a entidade que representasse 50% mais um dos trabalhadores de uma determinada base territorial ou, na ausência desse requisito, as entidades que detivessem maior número de membros nas comissões de representantes de trabalhadores eleitas nos locais de trabalho. Os sindicatos mais representativos deteriam a prerrogativa de celebrar contrato coletivo de trabalho em qualquer nível (CUT, 1996a, 1998). Nesse modelo, cada sindicato representaria seus associados e o mais representativo dentre eles faria a representação geral.

Esse projeto enfrenta resistências internas. A ASS, por exemplo, é contra o monopólio do sindicato mais representativo, propondo que a negociação coletiva envolva todos os sindicatos existentes, cuja participação na mesa de negociação seria proporcional ao peso de cada entidade no segmento de trabalhadores em questão. Deste modo, acredita que o pluralismo sindical, ao invés de estimular a concorrência entre diferentes organizações, poderia levar à adoção de uma estratégia de mobilização conjunta, promovendo, na prática, sua unificação.

De qualquer forma, a existência desse projeto demonstra, por um lado, o comprometimento da maioria cutista com a superação da estrutura sindical mas, ao mesmo tempo, as ambigüidades da central frente a essa questão. A idéia do período de transição acaba colocando tantas condições para a ruptura que esta é recorrentemente postergada, o que inviabiliza a transformação pretendida. De fato, a transição constitui uma atitude protelatória que, na prática, permite a manutenção de sindicatos dependentes da estrutura sindical. Ao preservar as entidades existentes e seu patrimônio em nome do não enfraquecimento dos sindicatos, a CUT está garantindo a sobrevivência de sindicatos combativos, mas também de sindicatos pelegos, que disputam a hegemonia com dirigentes de esquerda e em nada beneficiam a ação coletiva da

³³² O projeto da CUT diz que “a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de sindicato de trabalhadores, será descontada em folha” (CUT, 1998). A proposta do governo prevê que “a assembléia geral, observado o princípio da razoabilidade, fixará a contribuição devida ao sindicato pelos seus representados, a qual será descontada em folha de pagamento”.

classe, pelo contrário, prejudicam-na na medida em que os trabalhadores não têm a opção de se organizar em outro sindicato.

Entretanto, a iniciativa do governo ao elaborar a PEC 623/98 provocou o recuo da CUT nessa questão. A proposta governamental foi criticada por não contemplar um período de transição, nem prever mecanismos legais a serem utilizados no processo de negociação coletiva, caso a pluralidade sindical seja instaurada. Isto é, a proposta não estabelece critérios para definir que sindicatos poderiam participar da negociação coletiva, nem para dirimir conflitos resultantes, por exemplo, da concordância de um sindicato com o termo de negociação acordado com o patronato e da oposição de outros. Além de silenciar frente a essa questão, os próprios sindicatos não têm uma posição fechada a respeito. A CUT alerta, assim, para a necessidade de definir os contornos da nova estrutura pois, “num ambiente de pluralidade sindical, quem assinará o Contrato Coletivo? Quem representará os trabalhadores, através da chamada substituição processual, na Justiça?” (CUT, 1998: 3).

Essas questões revelam parte dos temores gerados pela PEC 623/98. Mas, para além das dúvidas de ordem operacional, a CUT passou a temer o próprio fim da estrutura sindical, associando qualquer medida no campo da organização sindical ao desmonte dos direitos trabalhistas. A central reproduziu a tese segundo a qual, num contexto em que a correlação de forças é favorável ao capital, qualquer mudança seria prejudicial ao sindicato e, portanto, aos trabalhadores³³³. Esta tese pode ser encontrada no trabalho de Carlos Eduardo Freitas, assessor técnico da bancada do PT, para quem a adoção da pluralidade requer um equilíbrio na correlação de forças entre capital e trabalho, equilíbrio esse inexistente sob os governos neoliberais³³⁴:

a PEC 623/98 produz um cenário em que a proteção ao trabalho e a tutela ao trabalhador desaparecem, em nome de uma falsa idéia de liberdade de negociação (ainda mais falsa, repetimos, na conjuntura de recessão, desemprego e precarização nas normas do trabalho [...]) (Freitas, 1998: 8).

³³³ Esse recuo já havia sido anunciado anteriormente: “pode interessar à Central posicionar-se, momentaneamente, contra as mudanças e aguardar uma conjuntura mais favorável” (Braga, 1994: 5), uma vez que a hegemonia neoliberal impõe riscos sobre o processo de mudança.

O desdobramento dessa análise é que a unicidade não interessa ao neoliberalismo, por isso estaria ameaçada (Valente, 1997). A defesa da unicidade seria, então, um recuo tático, configurando uma resistência ao neoliberalismo, ao qual o pluralismo aparece associado. Assim, apesar do “projeto de reforma da Constituição e transição da estrutura sindical” elaborado pela central ter sido aprovado pela 9ª Plenária Nacional da CUT (1999), que deliberou por sua divulgação junto aos parlamentares aliados da central, *prevaleceu a posição de que o momento não era favorável a nenhuma mudança na estrutura sindical*, de modo que essa deliberação não teve qualquer desdobramento.

Enquanto a CUT afirma sua posição “histórica” contra a estrutura sindical mas aponta a conjuntura inapropriada, a FS parece modificar ligeiramente sua posição. Se na primeira metade dos anos 90 esta central se caracteriza pela defesa tácita da estrutura sindical, posicionando-se contrariamente à concorrência sindical numa mesma base territorial (Força Sindical, 1993), passa posteriormente a assumir a defesa de um modelo baseado no reconhecimento dos sindicatos mais representativos, não definindo uma quantidade máxima de sindicatos a ser permitida. Esse controle seria feito através de uma *regulamentação em lei*, que exigiria que os sindicatos de base comprovassem um mínimo de representatividade para poder se constituir. A limitação à possibilidade de criação de sindicatos se fazia necessária pois, senão, poderiam “existir muitos sindicatos, quando na verdade são poucos os que trabalham, organizam e representam efetivamente os trabalhadores. Só esses deveriam ter o poder de negociar em nome deles”³³⁵.

Tanto a proposta da CUT quanto a posição da FS demandam a intervenção do Estado para definir a representatividade dos sindicatos. A diferença é que no modelo da CUT não há restrições à criação de sindicatos – o princípio do sindicato mais representativo só vale para o momento da negociação. Já a posição da FS impõe limites à própria possibilidade de criação de sindicatos, uma vez que os sindicatos devem comprovar um mínimo de representatividade para poder existir.

³³⁴ Cabe perguntar se esse equilíbrio algum dia existiu ou existirá. A relação capital X trabalho não é sempre assimétrica?

³³⁵ Hélio Herrera Garcia, assessor técnico da FS, entrevistado em 19 jul. 2001.

O princípio do sindicato mais representativo oculta uma intervenção do Estado, pois restringe a liberdade dos trabalhadores criarem novas organizações (caso da FS) ou reduz o papel de organizações minoritárias, que deixam de representar os trabalhadores nas negociações coletivas (caso da CUT)³³⁶.

Diferentemente da CUT, que considera a conjuntura negativa para a introdução do pluralismo, e da FS, que passa a assumir a hipótese de um pluralismo restrito, a CGT mantém-se em defesa da unicidade sindical, apresentada como “a maior conquista da classe trabalhadora do Brasil” (CGT, 1997). A central não apenas assume explicitamente a defesa do artigo 8º da Constituição Federal (CGT, 2001: 41) como entende que outras centrais, como a USI, a CAT e a SDS, “também defendem incondicionalmente a unicidade sindical” (CGT, 1999a: 32), considerando ainda que muitos sindicatos filiados à Força Sindical sustentam a mesma posição.

A CGT entende a unicidade como um direito, criticando tanto a forma quanto o conteúdo da PEC 623/98, considerada um “balão de ensaio do governo”³³⁷ para eliminar os direitos trabalhistas consagrados pela Constituição, atendendo, assim, às exigências do FMI. Para a central, o Executivo “pretende impor a pluralidade sindical, tornar o poder normativo instrumento de pressão do patronato e do Estado para sufocar greves e impedir o acesso dos trabalhadores à Justiça do Trabalho para a defesa de direitos individuais” (CGT, 1999a: 34). De modo coerente com o legalismo que lhe é característico, a CGT considera que a PEC 623/98 possui um problema

³³⁶ Pode-se aqui traçar um paralelo com o sindicalismo francês. O Estado francês reconhece 5 centrais sindicais: a CGT, a CFDT, a CGT-FO, a CGC e a CFTC, a despeito da existência de outras forças sindicais (grupos de sindicatos e federações, principalmente no setor da educação). As centrais ditas representativas dispõem de algumas vantagens asseguradas pelo Estado: têm assento no *Conseil Économique et Social*, obtêm crédito público para a formação de militantes e desfrutam do direito de criar uma seção sindical em cada empresa, o que é negado a sindicatos pertencentes a outras federações ou centrais consideradas “não representativas”. Esses sindicatos podem negociar acordos coletivos, mas estes só têm validade quando assinados por um sindicato representativo. Um acordo assinado por um sindicato representativo, mesmo que minoritário na base, é válido para todos os trabalhadores da empresa ou ramo em que aquele sindicato atua, inclusive para os trabalhadores filiados a sindicatos ligados a outras confederações e para os trabalhadores não filiados a nenhum sindicato (mesmo que os outros sindicatos – representativos ou não – não concordem com o conteúdo do acordo). Para que desfrutem dos direitos dos sindicatos representativos, os sindicatos autônomos devem satisfazer aos seguintes critérios: apresentar um número suficiente de filiados, manter-se independente do empregador, comprovar experiência e antiguidade e um montante significativo de cotizações. Esses critérios são submetidos à verificação do tribunal, que reconhece ou não o direito do sindicato de se organizar dentro da empresa. Caso os critérios sejam preenchidos, o sindicato é considerado representativo naquela empresa em questão.

³³⁷ De acordo com Hugo Perez, secretário de relações sindicais da CGT, em entrevista realizada em 18 jul. 2001.

de ordem legal: a inserção da forma de organização sindical no capítulo referente a direitos e garantias individuais *faz dela uma cláusula pétrea, não podendo ser objeto de emenda constitucional*. Em segundo lugar, entende que a proposta é ilegítima, sendo fruto de um governo autoritário, já que os sindicatos não participaram de seu processo de elaboração. Em terceiro lugar, reitera que a PEC enfraquece os sindicatos e *provoca uma anarquia no processo de negociação coletiva*:

Já não será obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, pois ou todos participarão ou participará apenas o mais representativo, sem se esquecer da possibilidade de negociações com unidades supostamente eleitas nas empresas [...] [Assim,] cabe indagar quem definirá qual o sindicato mais representativo para assumir as negociações coletivas. O Poder Judiciário? [...] ou então o Ministério do Trabalho [...] ou, quem sabe, o empregador?" (CGT, 1999a: 29).

Ao contrário das outras centrais, a defesa doutrinária da unicidade, do sistema confederativo e da representação classista na Justiça do Trabalho constitui, para a CGT, uma forma de preservar o movimento sindical dos ataques sofridos pela mídia e pelo neoliberalismo. A quebra da unicidade é vista como uma forma de enfraquecer o movimento sindical, que seria pulverizado numa série de organizações (CGT, 1998). O pluralismo é *frequentemente associado ao neoliberalismo*, na medida em que institui o princípio da concorrência entre os sindicatos de base, o que levaria ao enfraquecimento do movimento sindical. Esse temor é expresso na fala de um dos dirigentes da central:

Na época em que os sindicatos tinham força, ninguém queria discutir liberdade e autonomia sindical, agora que está fragilizado, sob fogo cruzado, querem negociar o quê? Qual é a intenção do governo? A CGT aceita assinar a Convenção 87 da OIT, mas hoje defende a unicidade. Além disso, discutir e modificar a estrutura sindical é tarefa dos trabalhadores e não do governo. Essa estrutura tem mais de 50 anos, já tem uma cultura consolidada; o dirigente sindical já sabe como ela funciona, o empresariado também. É evidente que se vigorar o pluralismo, vai se montar um sindicato em cada esquina, inclusive o empresário vai querer organizar o seu³³⁸.

³³⁸ Entrevista com Hugo Perez, secretário de relações sindicais da CGT, em 18 jul. 2001.

A relação entre pluralismo, sindicalismo de empresa e neoliberalismo é também reiteradamente apontada pela CSC, igualmente favorável à unicidade e às contribuições compulsórias³³⁹. Para os membros dessa corrente cutista, o pluralismo é condizente com uma perspectiva neoliberal, pois traz a concorrência para o interior das organizações sindicais, atendendo aos interesses patronais de divisão dos trabalhadores: “Já do lado patronal, da sua elite pensante, não há dúvidas. O fim da unicidade é peça chave para o seu projeto de reestruturação produtiva e encaixa-se perfeitamente no ideário do neoliberalismo” (Borges, 1995: 23). Para a CSC, assim como para a CGT, de onde, aliás, esta corrente provém, a adoção do pluralismo possibilita a criação de sindicatos por empresa, sob o controle patronal. A unicidade, por sua vez, teria todas as vantagens. Ela não é considerada nefasta aos trabalhadores pois a história do “novo sindicalismo” demonstra que os sindicatos podem subverter os limites da lei, usando a estrutura sindical de modo diferente daquele que havia sido previsto pelo governo ao instituí-la. A CSC fundamenta, portanto, seu argumento em uma constatação histórica, lembrando-nos de que a unicidade e as contribuições compulsórias não impediram a emergência de um sindicalismo combativo.

Essa avaliação reaparece na análise de um integrante de uma corrente crítica da unicidade sindical:

As formas de organização têm muita importância, mas sempre o decisivo vai ser a política, a orientação que prevalecer para a ação dos trabalhadores representados por aquela organização (seja orientação definida pela sua direção, seja orientação imposta pela base). Dizemos isso não para diminuir a importância e a necessidade de que se promovam mudanças profundas na atual estrutura sindical brasileira. As mudanças são necessárias porque a estrutura atual é adequada a um sindicalismo corporativo, burocrático e de conciliação de classes [...] No entanto nenhuma dessas razões podem nos levar a dizer que a culpa principal dos problemas e do retrocesso das lutas sindicais que vivemos nos últimos anos se deve à estrutura atual. Se abstraímos o problema objetivo das demissões [...], *nossa opinião é que a razão principal para essa situação é a política dos dirigentes, da direção do movimento, e não a estrutura [...] foi por dentro desta estrutura que aconteceram*

³³⁹ No encarte “Subsídios para o Debate”, referente ao 7º Concut, os representantes da CSC argumentam que os trabalhadores não devem abrir mão da contribuição confederativa ou da contribuição assistencial (CUT, 2000b: 14).

alguns dos momentos mais espetaculares da luta sindical da história recente do nosso país, no final da década de 70 e durante quase toda a década de 80. A estrutura era a mesma, aliás era pior, pois a Constituição de 88 trouxe algumas conquistas (absolutamente limitadas, mas conquistas) democráticas nesta área. Porque essa estrutura pôde ser um instrumento importante para essas lutas naquela época e não pode ser hoje? Porque a direção política retrocedeu uma barbaridade! [...] esse problema precisa ser considerado [...]. Senão corremos o risco de fazer uma análise despolitizada e incorreta do papel da estrutura sindical. Que pode nos levar a outro erro igual, pelo outro lado: o de achar que se mudarmos a estrutura de organização, se houver liberdade e autonomia sindical, as lutas voltarão e serão fortes. Não necessariamente as coisas se darão assim. Vai depender da política da direção, ou da política que se consiga impor pela base, nessas organizações³⁴⁰.

Para a CSC – assim como para o MTS que, todavia, afirma ser contra a estrutura sindical – não é, pois, a estrutura que dificulta a ação sindical, mas a conjuntura adversa e a opção política dos dirigentes sindicais:

não é a forma de financiamento que define o carácter das lideranças. Sindicalismo de colaboração de classes é praticado tanto em países onde são descontadas taxas compulsórias [...] quanto naqueles em que essas inexistem. O problema é, antes, de natureza política e ideológica. Aqueles que reduzem a crise do sindicalismo aos problemas de estrutura revelam uma deplorável miopia política [...] Nas atuais condições, defender o fim das chamadas taxas compulsórias é jogar água no moinho de FHC e abrir as portas ao projeto neoliberal (Gomes, 1999: 19).

Enquanto a unicidade é reduzida a uma forma organizativa vazia, desprovida de quaisquer implicações sobre a prática dos agentes, o pluralismo é considerado uma forma organizativa cujo conteúdo é sempre negativo: “Em muitas nações, o pluralismo serviu apenas que a social-democracia, aliada ao patronato, isolasse os revolucionários e trilhasse o caminho do tripartismo” (Borges, 1995: 24). O pluralismo é visto, assim, como uma forma de organização que acarreta a divisão e o enfraquecimento dos sindicatos, ao passo que a unicidade os fortalece, na medida em

³⁴⁰ Entrevista de José Maria de Almeida, dirigente do MTS e membro da Executiva Nacional da CUT, em 15 set. 2002.

que agrega os trabalhadores numa única entidade de representação de interesses, e impede sindicato por empresa:

Por que devem os trabalhadores abrir mão de um mecanismo a mais para impedir o sindicato por empresa? Quanto mais agora, em um período de resistência dos trabalhadores, quando está extremamente desigual a correlação de forças na luta de classes. Os argumentos da origem do instituto, no período getulista, são absolutamente secundários. Primeiro porque foi renovado pela Constituição de 88 (na atualidade duramente golpeada pelos neoliberais) que ampliou consideravelmente a autonomia e a liberdade sindical. Segundo, só com muita deturpação, ou má fé, para confundir a atual estrutura sindical no Brasil com os sindicatos corporativos fascistas da Carta del Lavoro de Mussolini. A rigor, nem na época de Getúlio Vargas houve sindicatos corporativos, que congregam, na mesma entidade, trabalhadores e patrões. Insistimos, a Constituição de 88 alterou profundamente a estrutura antidemocrática anteriormente vigente (CUT, 1997b: 102 – grifos nossos).

Já mencionamos anteriormente os equívocos desse tipo de raciocínio. A unicidade sindical não impede a divisão dos sindicatos, que criam artifícios para desmembrar categorias, nem a disputa política em seu interior. Não protege os trabalhadores contra a existência de sindicatos subordinados ao capital, pelo contrário, o princípio da unicidade impede as correntes combativas, que se opõem à conciliação com a burguesia e com o governo, de representar legalmente os trabalhadores em bases já controladas por pelegos. Essas correntes só têm duas alternativas: desmembrar a categoria e obter na Justiça o reconhecimento desse desmembramento (o que nem sempre é possível, pois as entidades pré-existentes podem impugnar o registro do novo sindicato caso a base deste coincida total ou parcialmente com a sua)³⁴¹ ou disputar eleições nos sindicatos já existentes. Assim, se é verdade que a unicidade não impede a emergência de um sindicalismo combativo, ela obsta a constituição de sindicatos combativos quando os sindicatos oficiais estão controlados por pelegos o que, não obstante as afirmações em contrário, produz sim resultados nefastos para o movimento sindical, já que sustenta sindicatos que auxiliam o governo e o capital a desmontar direitos trabalhistas.

³⁴¹ Cf. Instrução Normativa n° 1/1997, do Ministério do Trabalho.

A associação entre pluralismo e neoliberalismo também pode ser questionada. Do ponto de vista liberal ou neoliberal, o sindicato – seja único ou plural – é uma instituição indesejada, posto que interfere na livre negociação entre patrões e empregados, ferindo os princípios da livre concorrência, do contrato e das liberdades individuais. Conforme esse ideário, a luta pelos interesses coletivos ameaça a liberdade de contratação e a liberdade do trabalho porque interfere na definição de salários e das condições de trabalho. Os neoliberais acusam os sindicatos de exercer pressões excessivas sobre o gasto do Estado e o lucro das empresas, deformando as sagradas leis do “mercado”. Mas se, num regime democrático, não há como impedir a existência de sindicatos, é possível controlá-los através de uma legislação sindical restritiva, como a brasileira, que assegura o monopólio de representação aos sindicatos de base, bem como sua sobrevivência financeira. É possível, ainda, dividir o movimento sindical, auxiliando, por exemplo, a criação de uma nova central, como a Força Sindical. Assim, se no plano teórico o neoliberalismo opõe-se a qualquer tipo de sindicalismo, no plano prático é possível conceber uma forma de organização sindical que não apenas não atrapalhe a desregulamentação das relações de trabalho, como auxilie o desmonte de direitos. Nesse sentido, a estrutura corporativa não é incompatível com o neoliberalismo, pois pode haver unicidade e livre negociação.

Portanto, não há provas de que os patrões prefiram o pluralismo à unicidade: se é plausível que possam ver o pluralismo como forma de cooptar os sindicatos e subordiná-los aos seus ditames por intermédio da constituição e financiamento de sindicatos pelegos, essa é, inegavelmente, uma manobra inútil e arriscada. Inútil porque a unicidade já proporciona os meios para a sobrevivência dos pelegos. Arriscada porque, da mesma forma que o pluralismo lhes possibilitaria criar sindicatos pelegos, também traria condições para a constituição de sindicatos combativos em bases antes controladas por pelegos. A concorrência entre sindicatos pode, ao invés de fortalecer os pelegos, fortalecer os dirigentes combativos, pois não há nenhuma evidência de que, num cenário de pluralidade sindical, os trabalhadores optariam pelos sindicatos pelegos e não por sindicatos atuantes, que procurassem representar efetivamente seus interesses.

Por fim, a importância da estrutura para a própria existência do sistema confederativo patronal também não deve ser menosprezada, mesmo que o patronato tenha outras fontes de financiamento e outros canais de representação de interesses à sua disposição.

Essas percepções podem ser corroboradas quando nos remetemos ao posicionamento da Fiesp frente à PEC 623/98. Ao invés de acolher de modo entusiástico a proposta de alteração da legislação sindical, como esperavam aqueles que vislumbravam uma correlação inequívoca entre pluralismo e neoliberalismo, a Fiesp adota uma posição defensiva e cautelosa diante das possibilidades de mudança na estrutura sindical. Se é possível encontrar declarações favoráveis ao fim da estrutura sindical por parte das lideranças da Fiesp, a federação se cala a propósito da PEC 623/98 e não age de modo conseqüente pela aprovação desta medida. Neste caso, seu comportamento é completamente distinto do adotado em relação às iniciativas legais referentes à desregulamentação das relações de trabalho, quando a federação não só apoiou essas medidas como agiu efetivamente para que o governo as adotasse.

Longe de apontar as vantagens que o advento da pluralidade proporcionaria ao patronato, um documento interno elaborado pela assessoria jurídica da federação para discutir os efeitos da PEC 623/98 identifica os seguintes pontos desfavoráveis para as empresas (Marçal, 2001):

- a) cisão/fragmentação de entidades patronais;
- b) enfraquecimento do poder político e de representação das entidades menores;
- c) enfraquecimento do poder de resistência de muitas empresas, diante de demandas sindicais, pela própria ausência de representação da entidade patronal, uma vez que, pela PEC 623, seria obrigatória apenas a participação da entidade profissional;
- d) provável desaparecimento de entidades profissionais menores, pela supressão automática de contribuições compulsórias, deixando-as sem condições financeiras de sobrevivência;
- e) a empresa não associada à entidade sindical não terá suporte quando das negociações coletivas com o sindicato profissional;
- f) as empresas que operam à base de até 20 empregados (que é a grande maioria), poderão ter todo o seu quadro pessoal com estabilidade pela utilização abusiva de garantia de emprego assegurada pelo exercício do cargo de administração sindical desde a candidatura, já que poderão ser criados sindicatos por empresa;

- g) multiplicidade de entidades profissionais para um mesmo ramo de atividade, bem como no âmbito de uma mesma empresa ou estabelecimento [...];
- h) ampliação do número de dirigentes sindicais com estabilidade no emprego [...];
- i) disseminação dos conflitos individuais e coletivos de trabalho, estimulados pelas entidades sindicais profissionais, em razão da demanda de novas conquistas para os trabalhadores [...];
- j) possibilidade do florescimento de um sindicato profissional de massas em âmbito regional ou nacional;
- k) criação de um sindicato orgânico como instância da central sindical (tal como a CUT propõe);
- l) dificuldade de administração, por parte das empresas, das diferentes normas coletivas para empregados iguais;
- m) dificuldade de organização do processo negocial coletivo, pela ausência de representatividade das categorias econômicas e profissionais. Quem negocia com quem?
- n) como ficam os trabalhadores não filiados a entidade sindical? Eles ficarão sem qualquer representatividade? Eles devem negociar diretamente com as empresas?

Esse documento revela as dúvidas que atormentam a burguesia industrial representada pela Fiesp. Em primeiro lugar, parece claro que o patronato (sobretudo o das pequenas e médias empresas) teme que o fim da unicidade provoque o fortalecimento (e não o enfraquecimento, como muitos supõem) dos sindicatos. Essa é, a nosso ver, a principal razão para explicar o impasse, a ausência de uma posição fechada no interior da federação. Em segundo lugar, o documento revela uma preocupação em relação à própria capacidade de organização patronal, principalmente acerca das entidades menores. Em terceiro lugar, exprime uma preocupação relativa ao processo de negociação coletiva que, segundo o texto, viveria uma situação de *anarquia*, pois as empresas teriam mais sindicatos com quem negociar. Assim, parece-nos evidente que há razões mais do que suficientes para justificar uma postura, no mínimo, hesitante sobre o tema. O pluralismo sindical é uma incógnita, ao passo que o modelo atual é não apenas

previsível como também adequado a uma negociação, a um só tempo, controlada e descentralizada. Supondo que seja verdade que o patronato tenha, por princípio, interesse na criação de sindicatos de empresa, isso poderia resultar em efeitos indesejáveis: as empresas não necessariamente teriam controle sobre os sindicatos criados, trazer a negociação para o interior da empresa poderia aumentar o nível de conflitos etc.

Se essas incertezas existem, como explicar o discurso das lideranças em defesa do pluralismo? Na tentativa de compreender esse paradoxo, algumas hipóteses podem ser levantadas: 1) é possível atribuir esse paradoxo a um descolamento entre lideranças e base. As lideranças patronais representam grandes empresas e sindicatos importantes, que teriam condições de sobreviver ao fim da unicidade e das contribuições compulsórias. Esse não é o caso da maior parte da base patronal, constituída por pequenas e médias empresas e por sindicatos inexpressivos; 2) tal descompasso pode ser, desse modo, consequência da heterogeneidade dos setores industriais representados pela Fiesp: algumas empresas e setores têm tradição de negociar com os sindicatos de trabalhadores, enquanto outros recorrem prioritariamente à Justiça do Trabalho, preferindo instaurar dissídios coletivos a investir num processo de negociação. Em suma, parece-nos que não é possível estender o discurso da liderança para toda a base.

A adoção do pluralismo gera mais dúvidas do que certezas, o que acaba levando a Fiesp a apoiar a manutenção do corporativismo. Apesar de algumas lideranças manifestarem-se em algumas ocasiões em favor do fim da unicidade e do imposto sindical, não existe consenso quanto à necessidade de alterar a forma de organização sindical. Mas, para além das incertezas e da falta de um consenso interno, parece-nos que há razões mais profundas para justificar a adequação da Fiesp à estrutura sindical.

A reforma da legislação sindical não é fundamental para os interesses patronais, nem mesmo para os setores mais dinâmicos da burguesia brasileira, por vários motivos. Em primeiro lugar, a estrutura sindical não constitui um obstáculo à desregulamentação das relações de trabalho, que se processa a despeito da manutenção daquela. Como já afirmamos, a unicidade sindical divide os trabalhadores em diferentes organizações, o que dificulta sua luta contra a supressão de direitos. Além disso, as contribuições compulsórias permitem a sobrevivência de sindicatos pelegos, afinados com o capital, a quem não interessa combater. Em segundo lugar, a reforma da legislação sindical não está diretamente associada à ocupação de novos espaços pelo

capital, ao contrário da privatização e da reforma da previdência, nem permite um corte nos custos de produção, como a reforma tributária e a da legislação trabalhista. Esses dois motivos são, a nosso ver, fundamentais para se compreender a contradição entre o discurso e a prática patronal.

Um indicador do apego da Fiesp à forma de organização sindical vigente desde a década de 30 é que a burguesia industrial paulista jamais enviou ao Congresso um projeto de lei propondo esse tipo de alteração, mesmo tendo representantes diretos no Parlamento. O ex-presidente da federação, Carlos Eduardo Moreira Ferreira, elegeu-se deputado federal pelo PFL em 1998. Em *Produção, emprego, educação: uma luta de todos os dias*, obra que condensa as idéias defendidas ao longo de sua gestão à frente da Fiesp e que serviriam, a partir de então, de referencial para sua atuação no Parlamento, Moreira Ferreira defende

o rompimento da camisa de força da unicidade sindical [...] O Sistema Fiesp/Ciesp tem posição firmada, há anos, em favor da pluralidade sindical, por entender que é a forma adequada para acabar com o dogma da existência de apenas um sindicato por setor de atividade numa mesma base territorial. Isso fere frontalmente os princípios de autonomia e liberdade de organização sindical, fundamentos de uma verdadeira economia de mercado [...] O que se defende é a possibilidade do livre surgimento de novas entidades, se empregados e empregadores do respectivo setor assim acharem conveniente (Moreira Ferreira, 1998: 64).

O autor também se diz contrário “ao imposto sindical e sua cobrança compulsória”, que, “tanto do lado patronal quanto dos trabalhadores [...] prejudica de forma drástica a representatividade dos sindicatos” (Moreira Ferreira, 1998: 64), e defende que os sindicatos se mantenham a partir da adesão espontânea de seus filiados. O deputado utilizou a timidez da reforma trabalhista empreendida pelo governo FHC para justificar sua desistência em disputar a reeleição na Câmara dos Deputados em 2002. Moreira Ferreira classificou como “modesto” o projeto de “modernização parcial da CLT”, afirmando que, à exceção da introdução das Comissões de Conciliação Prévia, a reforma da legislação trabalhista pouco havia avançado, e

reafirmou sua disposição em se dedicar “à *modernização da organização sindical brasileira, cujas estruturas estão ultrapassadas e precisam ser reformadas com urgência*”³⁴².

Apesar desse discurso, o fato é que na única oportunidade em que o governo esboçou uma tentativa de modificar a organização sindical – ainda que se tratasse de uma alternativa obscura, que não assumia claramente um modelo de organização sindical, embora contivesse potencialmente possibilidades de transformações mais profundas – a burguesia industrial paulista não ofereceu seu apoio. Além disso, embora a defesa da reforma trabalhista conste no documento *O Brasil de todos nós*, que reúne as propostas da Fiesp para o governo que seria eleito em 2002, sintomaticamente *não há uma única menção à reforma da organização sindical*.

Muito embora esta pesquisa seja baseada prioritariamente em documentos da Fiesp, não é descabido estender as considerações aqui apresentadas para outras organizações da burguesia industrial. Vale lembrar que o PL 4.691/98, que estabelecia bem menos alterações na estrutura sindical que a PEC 623/98, foi criticado pela CNI, que se opunha à eliminação da exigência de registro e reconhecimento dos sindicatos pelo Ministério do Trabalho, ao fim da base territorial, entre outros fatores. Para a CNI, esse projeto *limitava a intervenção do poder público na organização sindical* e permitia “*a implantação de uma estrutura sindical antidemocrática e ofensiva das demais liberdades políticas*” (CNI, 2001: 65 – grifos nossos). Ressalte-se que esta avaliação contradiz as demandas de liberdade sindical que algumas lideranças patronais afirmam defender, bem como a própria oposição à intervenção estatal nas relações de trabalho.

Além disso, quando se observam outras frações da burguesia nacional, é possível encontrar entidades patronais claramente contrárias ao fim da unicidade. Este é o caso da Confederação Nacional do Comércio e da Federação do Comércio do Estado de São Paulo. Para o presidente da federação,

a adoção do pluralismo “lançaria por terra todo o edifício em forma de pirâmide que até hoje cobre todo o território nacional e todas as atividades econômicas, *deixando em seu lugar um caótico cenário de terra arrasada*, no qual arrivistas e carreiristas tanto do lado patronal como do lado dos trabalhadores tentariam, como estão tentando, fincar suas

³⁴² Moreira Ferreira, Carlos Eduardo. Por que não serei candidato. *Folha de S. Paulo*, 22 abr. 2002 – grifos nossos.

cabeças-de-ponte. *Esses oportunistas, que não escondem seu torpe objetivo de fracionar a tal ponto o sindicalismo brasileiro para dele retirar qualquer força ou representatividade,* estão agindo nas sombras. Tentam de maneira canhestra fazer reconhecer pelo Poder Judiciário as suas ‘novas’ entidades, caso no qual teriam conseguido a proeza de transformar o princípio da unicidade sindical numa espécie de rainha da Inglaterra: ela reina, mas não prevalece³⁴³.

Os aspectos acima abordados permitem-nos sustentar que a reforma trabalhista pretendida pelo patronato reduz-se à desregulamentação de direitos. Embora algumas organizações e lideranças patronais aleguem ser necessário adequar a legislação sindical à legislação trabalhista, associando a alteração da organização sindical à negociação coletiva, o fato é que não agem de modo coerente com esse discurso. O alvo da reforma pretendida pela burguesia é a legislação trabalhista e não a legislação sindical. Pois enquanto a primeira é altamente benéfica ao capital, o mesmo não se pode dizer da segunda: a estrutura sindical possibilita ao capital tanto assegurar a sobrevivência financeira de suas próprias organizações quanto adquirir vantagens na luta política, econômica e ideológica contra os sindicatos de trabalhadores.

1.2 Novas e velhas fontes de custeio

Assim como a unicidade, a única das instituições por nós pesquisadas a defender abertamente as contribuições compulsórias é a CGT, favorável à contribuição confederativa, à taxa assistencial e, ocasionalmente, ao imposto sindical. Todos os demais agentes se dizem a favor do autofinanciamento, mas nenhum deles defende um modelo baseado apenas na mensalidade dos filiados. Tanto a FS quanto a CUT defendem a taxa negocial, a ser cobrada também dos não filiados. A Fiesp, como vimos em outras ocasiões, afirma ser contra o imposto sindical, mas defende que a taxa negocial financie o sistema confederativo.

De fato, é difícil encontrar quem defenda abertamente o velho imposto sindical. Desde a Constituição de 1988, várias foram as tentativas de suprimir o imposto, todas, porém, mal

³⁴³ Szajam, Abram. Golpe de mão no sindicalismo. *Folha de S. Paulo*, 11 jun. 2001 – grifos nossos.

sucedidas. O governo Collor tentou fazê-lo via medida provisória e via projeto de lei e teve, num primeiro momento, até mesmo o apoio da CGT, a grande defensora da estrutura corporativa. Favorável às contribuições compulsórias, a CGT estabelece uma diferença entre a contribuição sindical, que “serviu para manter sindicatos inexpressivos e dirigentes oportunistas e, principalmente, os sindicatos patronais” (CGT, 1999a: 24) e as chamadas contribuições de custeio (como a contribuição confederativa e a taxa assistencial) que, embora também asseguradas pelo Estado, são consideradas legítimas porque definidas em assembléia (CGT, 2001: 41).

Para justificar essas contribuições, a central recorre ao exemplo de outros países onde essa forma de financiamento também existe e argumenta que as normas da OIT prevêm contribuições de caráter retributivo ou de solidariedade, o que não fere, portanto, o princípio de liberdade sindical. Esse argumento também se encontra presente na bibliografia: Cardoso (1999b) defende que a contribuição de solidariedade devida por não associados em contrapartida ao direito de participar dos benefícios da negociação coletiva não é incompatível com a liberdade sindical, mesmo que seja estabelecida em lei. O autor cita, inclusive, países onde isso ocorre: Espanha, Itália, Suíça. Contudo, a OIT reconhece a legitimidade de cláusulas de cotização obrigatória *desde que os trabalhadores não filiados a nenhum sindicato possam escolher livremente a organização para a qual sua cotização será destinada*, o que não é o caso do Brasil: “Tampouco é compatível com o princípio de que os trabalhadores devem ter o direito de filiar-se a organizações de sua escolha *qualquer imposição legal de se pagarem contribuições ou cotizações a um sindicato nacional único*” (OIT, 1993: 42 – grifos nossos). Ou seja, se a contribuição de custeio não é, em princípio, incompatível com a liberdade sindical, ela o é quando associada ao monopólio de representação.

As críticas à contribuição sindical se baseiam em dois elementos: 1) em sua origem autoritária; 2) no fato de que serve para sustentar sindicatos-fantasma. De maneira correlata, as contribuições assistencial e confederativa são, em geral, defendidas porque são definidas democraticamente, com a participação de todos os trabalhadores da base, o que, em tese, garantiria que só seriam aprovadas se os sindicatos se mostrassem efetivamente atuantes. Ora, esses pressupostos estão longe de se confirmar. O que impede que as ditas contribuição de custeio sejam usadas para manter sindicatos de carimbo e lideranças pelegas? Não nos parece que

a exigência de convocação e aprovação da contribuição em assembléia tenha o poder de mudar uma cultura viciada, uma vez que a própria assembléia pode ser fraudada.

A crítica endereçada à contribuição sindical não impede a CGT de defender sua manutenção em seu 6º Congresso, realizado em 2000. Isso porque a central entende que, com a PEC 623/98, o governo pretendia destruir o sindicalismo, acabando com suas fontes de sustentação financeira. Essa manutenção seria temporária, enquanto um “novo projeto de lei que assegure o custeio do sistema sindical brasileiro” (CGT, 2001: 41) não fosse aprovado.

O projeto defendido pela CGT é, na verdade, de autoria da FS que, em seu 3º Congresso, realizado em 1997, aprovava uma resolução para modificar o sistema de custeio dos sindicatos. Apesar do apoio dado pela central a todos governos desde sua criação, as conseqüências das políticas neoliberais sobre o mercado de trabalho reduziram sua base sindical, comprometendo as fontes de financiamento dos sindicatos e, conseqüentemente, sua sobrevivência. Para fazer frente à redução da receita, a FS elaborou um anteprojeto de lei disciplinando o desconto e o rateio da contribuição confederativa.

Valendo-se do mesmo argumento apresentado pela CGT, ou seja, de que a contribuição confederativa é mais democrática porque decidida em assembléia, o anteprojeto da FS funde as três contribuições compulsórias numa só. O imposto e a taxa assistencial seriam suprimidos e a contribuição confederativa continuaria a ser definida pela assembléia geral da categoria, observando-se um vago “princípio da razoabilidade” (sobre o qual não há qualquer indicação do que venha a ser). A assembléia convocada para aprovação da contribuição seria aberta também aos não sindicalizados, sendo considerada representativa mediante a presença de 10% dos associados. Essa contribuição seria a contrapartida da ação sindical em defesa dos interesses coletivos (negociações, acordos, convenções, dissídios) e dos direitos individuais de seus representados (assistência nas ações trabalhistas) sendo, portanto, cobrada de toda a base. Funcionaria, na prática, como uma taxa negocial, descontada de todos aqueles que aderissem ao acordo, convenção ou contrato coletivo de trabalho.

O anteprojeto não prevê nenhum mecanismo através do qual o trabalhador possa se opor ao desconto da contribuição após sua aprovação em assembléia o que, para a central, não lhe confere um caráter compulsório nem configura uma concessão automática do Estado, pois a

assembléia é quem definiria o quanto seria cobrado, determinando também o valor retido pelo sindicato e as porcentagens a serem distribuídas às federações, confederações e, eventualmente, às centrais. Segundo Hélio Herrera Garcia³⁴⁴, “esse modelo evita que os pelegos, que não fazem nada, sejam beneficiados”.

O anteprojeto ainda estabelece que a contribuição só poderia ser cobrada se os sindicatos de base, federações e confederações cumprissem as obrigações que lhes serão atribuídas pela lei, a saber (Força Sindical, s/d1):

- a) sindicato: defender a categoria nas negociações e dissídios, representar os trabalhadores em processos individuais movidos na Justiça do Trabalho, dar assistência ao trabalhador por ocasião da rescisão contratual;
- b) federação: coordenar as negociações coletivas, dar assistência à base junto aos tribunais regionais, defender os interesses coletivos e os direitos individuais dos trabalhadores não representados pelos sindicatos;
- c) confederação: dar assistência à base junto aos tribunais superiores e aos órgãos públicos.

Ao introduzir a cobrança da contribuição confederativa sobre todos os trabalhadores, independentemente de filiação ao sindicato, como retribuição aos serviços prestados na negociação coletiva, o projeto ampliaria os recursos arrecadados pelo sindicato, pois atualmente a Justiça vem questionando a cobrança da contribuição confederativa e da assistencial sobre os não filiados.

O anteprojeto da FS foi discutido com a CGT e levado ao ministro do Trabalho, Paulo Paiva, que o encaminhou ao Congresso. O PL 3.003/97 (ver apêndice 3, quadro 4) foi reelaborado e rediscutido com as centrais, inclusive com a CUT, que propôs a mudança do nome da contribuição para contribuição negocial, o que foi aceito pelo governo. Apesar da mudança do

³⁴⁴ Assessor técnico da FS, entrevistado em 19 jul. 2001.

nome, o governo manteve a essência do projeto da FS. A única diferença significativa entre os projetos é que o texto governamental não suprimia a taxa assistencial.

Ainda que tenha participado da negociação em torno do projeto, a CUT acabou se opondo a ele. Para um dos dirigentes da central, a contribuição negocial, tal como definida nos projetos da FS e do governo,

somente interessa ao atual modelo sindical, pois, entre outras razões, afirma que na assembléia de aprovação da taxa é necessária a presença de 10% da base filiada ao sindicato. Isso, na verdade, é muito bom para o sindicato que possui poucos sócios, pois assim será mais fácil aprovar a sustentação da 'máquina' [...] Novamente a lógica do modelo é a da sustentação daqueles sindicatos totalmente vinculados à atual estrutura sindical, sem compromisso com a sindicalização e a organização dos trabalhadores (Feijóo, 1997: 17 – grifos nossos).

De fato, embora a FS sustente ser favorável ao pluralismo, o PL elaborado pela central e retomado pelo governo não está relacionado a qualquer iniciativa de mudança no princípio da unicidade sindical. Assim, a contribuição negocial nada mais é do que a contribuição confederativa sob nova roupagem, pois se destina ao custeio do sistema confederativo, podendo também ser repassada às centrais sindicais, conforme decisão da assembléia. O projeto elimina as dúvidas atualmente existentes sobre a incidência da contribuição confederativa (ou melhor, negocial) estendendo-a a toda base e elimina o imposto sindical. Ele ainda estabelece as atribuições de cada uma das entidades do sistema confederativo e, para as categorias profissionais, a forma de desconto da contribuição.

Todavia, o PL 3.003/97 enfrentou a oposição patronal, especialmente da CNI, para quem a contribuição deveria ser cobrada apenas dos empregados sindicalizados e não de toda a base. A confederação alega que tal contribuição permitiria a criação desmesurada de recursos aos sindicatos de trabalhadores, cuja receita “é incidente sobre volumosa massa de contribuintes, ao passo que isto não ocorre quando se trata dos sindicatos dos empregadores” (CNI, 2001: 65). Além disso, o projeto que instituiu a contribuição negocial delegava à assembléia a definição do percentual de repasse às federações e confederações, despertando a oposição da Fiesp e de outras

entidades do sistema confederativo, que “querem que a parcela de repasse *seja definida na lei* [...] como] forma de garantir o repasse obrigatório”³⁴⁵.

A oposição da CNI à medida também pode ser atribuída ao fato desta extinguir a contribuição sindical. Apesar de não dispormos de dados confiáveis referentes ao peso da contribuição sindical sobre a receita das entidades patronais (cuja cobrança, neste caso, é proporcional ao capital social da empresa), pode-se supor que as confederações patronais dependem bastante desses recursos, caso contrário, não seria possível entender declarações como a de Antônio Ernesto de Salvo, presidente da CNA, em defesa do imposto sindical: “O sistema sindical no Brasil é bom. Só é preciso acabar com os ‘fantasmas’. Mas não é preciso matar o boi para acabar com o parasita”³⁴⁶.

O PL 3.003/97 foi rejeitado pelo relator da Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público, deputado Paulo Rocha (PT/PA), sob o argumento de que seria necessária “a reforma da organização sindical como um todo” (Arouca, 1997: 2). Diante dessa derrota e a pretexto de enfrentar as “dificuldades de caixa”, a FS implantou uma nova modalidade de financiamento, que vem se somar às demais contribuições já existentes. A “taxa negocial”, instituída por sindicatos ligados à central desde 1999, é cobrada diretamente das empresas e negociada em troca do adiamento da data-base por alguns meses. Com o adiamento, as empresas ficam livres de pagar os encargos trabalhistas sobre o aumento salarial ou sobre direitos como férias, 13º e FGTS. Ao invés de reajuste salarial, o trabalhador recebe um abono, sobre o qual não incide encargo trabalhista algum. Trata-se, assim, de um grande negócio para a empresa, e também para os sindicatos, cujos valores cobrados a título de “negociação” variam entre 12% e 14% da folha de pagamentos da empresa. “Nos casos de acordos com as federações de

³⁴⁵ Emerick, Shirley. CUT quer alterar projeto da taxa sindical. *Folha de S. Paulo*, 5 mar. 1997 – grifos nossos.

³⁴⁶ Fernandes, Fátima; Rolli, Cláudia. Fim de taxa vai atingir entidades patronais. *Folha de S. Paulo*, 17 nov. 2002. Questionamos, portanto, a afirmação de Cardoso (1997), segundo a qual os sindicatos patronais dependem “historicamente” menos do imposto sindical do que os de trabalhadores. A nosso ver, faltam dados para sustentar esse tipo de afirmação. Em primeiro lugar, a Pesquisa Sindical realizada pelo IBGE é incompleta: de 3.273 sindicatos de empregadores urbanos e rurais existentes em 1992, 25% não declararam à pesquisa a participação do imposto sindical em sua receita total; e dos 6.814 sindicatos de empregados urbanos e rurais registrados no mesmo ano, 33% não o fizeram. Em segundo lugar, a declaração não requer comprovação, o que nos leva a duvidar da veracidade dos números informados. O que é possível constatar é que a atuação das federações e confederações patronais, de um lado, e de alguns sindicatos de trabalhadores, de outro, vai no sentido oposto à tese de Cardoso.

trabalhadores da Força, esse percentual chega a 15% - sendo 12% para os sindicatos e 3% para a entidade³⁴⁷. A taxa negocial instituída pela FS é, pois, totalmente diferente da contribuição negocial destinada ao custeio do sistema confederativo. É uma forma da central obter recursos das empresas às custas da venda de direitos dos trabalhadores.

A regulamentação da contribuição confederativa foi objeto de um outro projeto apresentado naquele mesmo ano pelo deputado Nilson Gibson (PSB/PE), membro de um partido de oposição ao governo. A justificativa do PL 3.058/97 defende a idéia de que a referida contribuição foi instituída para substituir o imposto sindical, daí a necessidade de regulamentá-la. Este projeto, elaborado a partir de proposta da CNTI, fixa um prazo para a extinção do imposto sindical alegando ser preciso preparar os sindicatos para a nova situação; estende a contribuição confederativa aos servidores públicos; estabelece os percentuais a serem repassados a cada entidade do sistema confederativo, bem como a aplicação dos recursos; e não prevê mecanismo para demandar o não recolhimento da cobrança.

Esses dois projetos mostram que a oposição ao imposto sindical é crescente, atingindo até mesmo dirigentes ligados ao sistema confederativo, como a proposta da CNTI evidencia. A que se deve essa oposição? Além de ser considerado antidemocrático, o imposto sindical esteve, por diversas vezes, ameaçado de extinção³⁴⁸. Esse dado, de um lado, e o surgimento de uma nova fonte de arrecadação, por outro, com a instituição da contribuição confederativa pela Constituição de 1988, parecem ser igualmente importantes para compreender a redução paulatina da dependência dos sindicatos frente ao imposto sindical. Essa redução é demonstrada por Cardoso (1997), que sustenta que o imposto sindical deixou de ser a principal fonte de renda dos sindicatos, mas discorda da hipótese, já levantada por Comin (1995), de que o menor peso do imposto sindical na receita total dos sindicatos teria como contrapartida o crescimento da

³⁴⁷ Para a CUT, o pagamento desse percentual é condição para que os sindicatos filiados à FS aceitem reajustes inferiores aos reivindicados. A FS se defende dizendo que não cobra taxa assistencial do trabalhador, e sim essa taxa negocial. Ver: FORÇA leva taxa, empresa não paga imposto. *Folha de S. Paulo*, 02 dez. 2001. De acordo com a imprensa, a Fiesp orienta as empresas a ela filiadas a não aceitar esse tipo de acordo, mas essa orientação não tem sido respeitada. Cf. PARA Fiesp, taxa é 'invenção' que deve ser evitada. *Folha de S. Paulo*, 02 dez. 2001.

³⁴⁸ Dentre os projetos por nós analisados, é possível contabilizar 07 que propuseram, ao longo dos anos 90, a extinção do imposto sindical: PL 60/91, PL 830/91, PL 1.231/91, PL 3.743/93, PL 390/95, PL 3.003/97, PL 3.058/97.

participação das demais contribuições compulsórias, como as taxas confederativa e assistencial. Para Cardoso, a principal fonte de sustentação financeira dos sindicatos é a mensalidade. A nosso ver, essa tese não se sustenta por diversos motivos. O próprio autor indica que a mensalidade corresponde a “48% da receita total dos sindicatos (urbanos e rurais)” (Cardoso, 1997: 112), o que significa que a maior parte de suas receitas provêm de outras fontes que não a mensalidade. Embora não nos seja possível mensurar o peso de cada uma das contribuições compulsórias nos 52% da receita restantes, os dados fornecidos pelo autor sugerem que essas contribuições, todas confundidas, continuam representando a maior parte da receita dos sindicatos³⁴⁹. Não fosse isso, certamente não haveria um movimento destinado a regulamentar a contribuição confederativa, de modo a que ela seja descontada de toda a base, eliminando as controvérsias jurídicas que hoje pairam sobre essa questão. Ademais, os dirigentes sindicais tendem a minimizar a dependência de suas entidades frente às contribuições compulsórias, inclusive frente ao imposto sindical.

A CUT, por exemplo, que propõe o fim do imposto sindical desde sua 1ª Plenária, realizada em 1985, estabeleceu, no VI Concut, o prazo de três anos “para que todos os sindicatos da CUT não dependam financeiramente de qualquer contribuição compulsória *dos associados ou não associados*” (CUT, 1997a: 24 – grifos nossos). No entanto, essa é uma resolução distante da realidade, mesmo no que se refere ao imposto sindical. Embora alguns sindicatos ligados à CUT devolvam a seus filiados a parcela do imposto que lhes é devida e os sindicatos do setor público sobrevivam sem essa fonte de arrecadação, “cerca de 30% dos orçamentos de nossos sindicatos ainda dependem deste imposto e de taxas compulsórias, levando os atuais sindicatos à acomodação” (CUT, 1995: 9).

³⁴⁹ É muito difícil obter informações referentes à participação de cada contribuição no total da receita dos sindicatos. A própria CUT não tem controle sobre a contabilidade dos sindicatos a ela filiados, desconhecendo, portanto, a origem dos recursos que seus filiados lhe repassam. É possível colher apenas alguns dados através da imprensa que, embora superficiais, colocam em dúvida a tese de Cardoso, que se utiliza de dados da Pesquisa Sindical IBGE de 1991. Uma matéria publicada pelo *Estado de S. Paulo*, por exemplo, mostra que três dentre os maiores sindicatos de trabalhadores do país (os sindicatos metalúrgicos de São Paulo, metalúrgicos de São Bernardo e bancários de São Paulo) reduziram sua dependência do imposto sindical, mas, ao mesmo tempo, mostra o aumento do peso da contribuição assistencial no orçamento desses sindicatos que, no caso dos metalúrgicos de São Paulo, responde por mais da metade de sua receita. IMPOSTO sindical deixa de ter importância. *O Estado de S. Paulo*, 21 fev. 1993.

Há, portanto, uma distância entre “o que se prega e o que se pratica”. Essa distância é reconhecida pelos próprios sindicalistas, a exemplo de Cláudio Spicciati Barbosa, secretário de finanças do Sindicato dos Metroviários de São Paulo:

Por determinação do nosso congresso, o sindicato é contra a cobrança do imposto sindical. [Mas] há uma diferença entre o que se prega e o que se pratica. Somos a favor da devolução do imposto sindical, mas nunca o devolvemos, porque sempre se cria uma situação para justificar a não devolução do imposto. Por exemplo, somos uma categoria essencial, antes da greve acontecer o tribunal já a julga considerando-a ilegal e fixando uma multa. São multas pesadas, em torno de 100 mil reais por dia de greve, por isso o dinheiro do imposto sindical acaba não sendo devolvido. Nós arrecadamos 150 mil reais de mensalidade, dois dias de greve representam mais do que a arrecadação do sindicato. Nos últimos dois anos, retivemos o imposto sindical e o aplicamos numa conta bancária, porque estamos aguardando um recurso pendente no tribunal sobre um dia de greve [...] (Borges, 1999: 107-8).

Além disso, ainda que muitos sindicatos filiados à CUT devolvam *aos seus associados* os 60% do imposto sindical que lhes são destinados, ou entrem com liminar na Justiça para impedir o seu desconto, a prática da central é contraditória, uma vez que a adequação de sua estrutura interna ao modelo confederativo a habilitou para reivindicar a transferência de parte da arrecadação do imposto sindical, como foi o caso da Confederação Nacional dos Metalúrgicos, já mencionado.

Nosso objetivo, com esses questionamentos, é chamar a atenção do leitor para a complexidade da questão. Muitos criticam o imposto sindical, alguns o devolvem, outros elaboram projetos para extingui-lo, mas ele continua sendo uma espécie de reserva a ser utilizada pelos sindicatos em momentos de dificuldade, o que fazem até mesmo os sindicatos que dizem ser contra sua cobrança. Ao invés de um aumento das contribuições voluntárias, é mais provável que esteja havendo a substituição de uma fonte de contribuição compulsória por outras, sem que a dependência dos sindicatos frente ao Estado esteja de fato sendo eliminada (Boito Jr., 2002).

A discussão sobre a modificação da estrutura sindical corporativa foi suspensa entre 1998 e 2002, em resposta à iniciativa governamental consubstanciada na PEC 623/98. De modo geral, os sindicatos encararam a proposta do governo FHC como uma ofensiva contra os sindicatos e resistiram a ela. O debate foi reaberto em 2002, ao longo da campanha eleitoral. O presidente eleito, Luís Inácio Lula da Silva, anunciou a intenção de alterar a estrutura sindical, abolindo a unicidade e a contribuição sindical, além de reduzir ou suprimir o repasse de verbas do FAT para os cursos de qualificação profissional promovidos pelas centrais sindicais. Com a vitória de Lula, a CUT saiu de sua posição defensiva, voltando a defender abertamente a mudança na legislação sindical. O presidente, João Felício, afirmou ser favorável à “implosão” da estrutura sindical e defendeu especialmente o fim da contribuição sindical: “O que significa implodir a atual estrutura sindical do país? Significa, principalmente, o fim da unicidade e do imposto sindical”³⁵⁰. Mas prevalece, tanto na CUT quanto no governo, a tese de que a transição é necessária para “não inviabilizar os sindicatos”³⁵¹.

A declaração de Felício gerou reações adversas. O presidente da FS, central que havia proposto a extinção do imposto sindical no projeto que institui a contribuição negocial, argumentou que “o fim do imposto acabaria de imediato com as federações e confederações. Em seguida, seria o fim dos sindicatos. Somos a favor de uma saída negociada”³⁵². Diante das controvérsias desencadeadas por essa discussão, Lula passaria a afirmar que a reforma da estrutura sindical era “algo menor” e que a prioridade de seu governo era o combate à fome, a

³⁵⁰ Felício, João. Mexer em vespeiro. *Agora São Paulo*, 22 nov. 2002. Essa declaração foi feita no Seminário Ambiente Institucional e Reformas, promovido pela Fiesp em 19 de novembro de 2002. Na ocasião, Felício afirmou: “não importa que no primeiro momento haja uma certa anarquia. Será uma anarquia positiva. Muita gente irá à falência e é um prazer que vá” (Nuzzi, Vitor. Presidente da CUT quer falência de sindicato sustentado por imposto. *Diário de São Paulo*, 20 nov. 2002). A declaração do presidente da CUT nos remete a outras, há muito enunciadas: “Dizem os adeptos do imposto sindical que, sem ele, poucos sindicatos poderiam subsistir no Brasil. Dizem, mais ainda, que todos os membros da categoria gozam dos benefícios conseguidos pelo sindicato, logo, devem contribuir para a sua manutenção. São argumentos puramente de fato. Que desapareçam os sindicatos que somente possam se manter à custa do imposto sindical. São entidades fictícias, conservadas a balão de oxigênio, com tutelas oficiais [...] Na verdade, se os sindicatos obtêm melhores condições para toda a classe, o fazem no desempenho de sua própria natureza jurídica e econômica, sem que vá nisso algum mérito ou demérito” (Moraes Filho, 1978: 286).

³⁵¹ Cristino, Vânia. Ministério aguarda mudança para agir. *O Estado de S. Paulo*, 30 mar. 2003.

³⁵² Freire, Flávio. Fiesp diz que vai manter pressão por reformas. *O Globo*, 20 nov. 2002. O campo dos opositores ao fim do imposto sindical foi engrossado com a criação da Central Brasileira dos Trabalhadores e Empreendedores em dezembro de 2002, que reúne sindicatos de trabalhadores e micro e pequenos empresários dissidentes da SDS.

criação de emprego e as reformas previdenciária e trabalhista³⁵³. Nota-se, assim, que a reforma previdenciária e da legislação trabalhista permanecem na pauta do novo governo, uma vez que é possível liberalizar ainda mais essas esferas, ao passo que a reforma da legislação sindical continua a ser relegada ao segundo plano. A diferença do governo Lula, em relação ao governo precedente, é que a reforma da legislação sindical passou a ser tratada como algo distinto da reforma da legislação trabalhista, o que nos permitirá avaliar com mais clareza os interesses envolvidos em cada uma delas.

2. Mudanças na prática

Até o momento, procuramos observar as posições divergentes, as contradições no discurso e as hesitações dos agentes sociais diante das propostas de mudança na estrutura sindical. De agora em diante, buscaremos acompanhar as discussões no interior da CUT, bem como as inovações introduzidas por essa central, a despeito da ausência de mudanças legais. A escolha se justifica: a CUT é, dentre os agentes por nós estudados, aquele que mais debateu essa questão. Embora a central tenha, desde seu surgimento, uma posição crítica frente à estrutura sindical, esse não é um ponto pacífico entre as correntes que a compõem. O objetivo dessa parte de nosso estudo é, pois, acompanhar os impasses decorrentes desse debate, a fim de desvendar a complexidade que ele recobre.

Dissemos anteriormente que a CUT vai redefinido sua posição frente à estrutura sindical ao longo do tempo. Na primeira fase, entre 1983 e 1990, a central esboça críticas genéricas à estrutura sindical. A segunda fase, entre 1991 e 1994, constitui um período intermediário, em que a central defende alguns aspectos da estrutura sindical mas, ao mesmo tempo, começa a admitir a hipótese do pluralismo. Na terceira fase, entre 1995 e 1998, a CUT elabora uma proposta concreta de mudança, mediante a adoção do sindicato nacional/orgânico. Por fim, na quarta fase, entre 1998-2002, a central recua em suas críticas, o que constitui uma reação tanto à PEC 623/98

³⁵³ Fernandes, Fátima; Rolli, Cláudia. Lula quer secar verba do FAT para centrais. *Folha de S. Paulo*, 10 nov. 2002; SINDICATOS vão 'encolher' com mudanças. *Folha de S. Paulo*, 10 nov. 2002; Rolli, Cláudia; Fernandes, Fátima. Reformas põem centrais em pé de guerra. *Folha de S. Paulo*, 24 nov. 2002; Rolli, Cláudia; Fernandes, Fátima. Lula dá 'puxão de orelha' em sindicalistas. *Folha de S. Paulo*, 27 nov. 2002.

quanto à polêmica gerada internamente pela proposta de sindicato orgânico. Ao invés da defesa genérica de liberdade e autonomia sindicais, passa-se a defender a manutenção da estrutura corporativa que, de entrave à livre organização sindical, passa a ser considerada uma proteção, uma garantia aos direitos trabalhistas crescentemente ameaçados pelos governos neoliberais.

A terceira fase tem início com a discussão sobre sindicato orgânico, que havia sido proposta em 1994, por ocasião do 5º Concut. Essa discussão se sobrepõe à do “sistema democrático de relações de trabalho” deflagrada à época da intensificação do debate sobre contrato coletivo de trabalho. As duas discussões referem-se a planos distintos, embora estreitamente relacionados: uma destina-se a alterar a organização interna da CUT, preparando-a para um contexto de liberdade sindical; outra a instaurar um modo de organização e negociação coletiva fundado no contrato coletivo de trabalho.

A proposta do sindicato orgânico resulta de uma autocrítica elaborada pela central, que contrapõe seu discurso à prática, reconhecendo as dificuldades de superar o corporativismo (CUT 1991; 1997b). A despeito das mudanças introduzidas pela Constituição de 1988 e das inovações representadas pela prática sindical cutista, a central admite que

não haverá liberdade plena enquanto o Estado continuar definindo regras de funcionamento para os sindicatos e interferindo em sua organização. Mesmo nas questões que dependem exclusivamente da Central e seus sindicatos filiados, não conseguimos avançar significativamente (CUT, 1997b: 29).

Por que a CUT não conseguiria avançar, se as orientações nela dominantes apontavam para o fim do corporativismo? Para além das divergências internas e da preservação de uma cultura sindical “viciada” (CUT, 1991), a central entende que muitas de suas dificuldades para romper com a estrutura sindical corporativa se devem ao modelo de “filiação de sindicatos”, que possibilita

o descompromisso com os princípios e as campanhas promovidas pela CUT e com a sua prática e concepção sindical. Verifica-se que, após a ‘filiação’, muitos sindicatos apenas carregam o logotipo da CUT em seus boletins e jornais. Adotam uma prática distanciada dos princípios da Central [... e] em muitos casos, praticam um sindicalismo sem nenhuma relação com o projeto cutista (CUT, 1997a: 23).

De fato, a CUT é uma central frouxamente articulada: os sindicatos possuem uma grande autonomia frente à direção, o que faz com que muitas entidades filiadas à central discordem da corrente majoritária e não sigam sua plataforma de lutas. Para combater essa situação, a central procura instituir algumas regras com o intuito de disciplinar os sindicatos filiados e padronizar alguns de seus procedimentos, como as formas de sustentação financeira e os estatutos de seus membros. A proposta de sindicato orgânico se insere nessa tentativa da central enquadrar seus filiados, estreitando os vínculos entre as organizações de base e a direção da central, uma vez que as organizações de base deixariam de ser filiadas à central para fazer parte de sua estrutura interna.

Essa proposta, formulada pela Articulação, gerou uma tensão entre a corrente majoritária da CUT e a esquerda cutista, que a encarava como uma forma da direção centralizar e concentrar os poderes na cúpula da organização sindical, posto que o sindicato orgânico pressupunha a unificação dos sindicatos de base pertencentes a um mesmo ramo numa única organização³⁵⁴. As correntes minoritárias (a saber: Articulação de Esquerda, ASS, MTS e CSC), não se opunham à unificação dos sindicatos, mas sim à forma pela qual essa se daria. Do modo como fora concebido, o sindicato orgânico representava uma ameaça à democracia sindical, pois as decisões das bases seriam subordinadas às deliberações da direção da central, restringindo a autonomia dos sindicatos de base e retirando o poder soberano das assembleias. Para essas correntes minoritárias, a unificação dos sindicatos deveria ser decidida pelas respectivas bases e não ser imposta de cima para baixo, por decreto³⁵⁵.

Para os integrantes da Articulação, a transformação dos sindicatos filiados em sindicatos orgânicos satisfazia dois objetivos: possibilitava reformular a estrutura sindical “na prática”, antecipando-se à lei (Berzoini, 1997; Folha Unimetal, 2001), e otimizava o uso da estrutura física dos sindicatos, permitindo-lhe reagir a uma conjuntura adversa. A fusão de sindicatos seria uma

³⁵⁴ A estrutura sindical interna à CUT prevê a divisão da base nos seguintes ramos: financeiro (CNB), metalúrgico (CNM), químico (CNQ), seguridade social (CNTSS), transportes (CNTT), construção civil e madeira (CNTICM), vestuário (CNTV), alimentação (CONTAC), comércio e serviços (CONTRACS), educação (DNTE), telemática (CNTTI), urbanitários (FNU). Em 1999, a formação de outros dois ramos se encontrava em discussão: comunicação e profissionais liberais (CUT, 1999).

³⁵⁵ Ver: CUT, 1997b, seção “Textos em debate”.

forma de aumentar a capacidade de representação política dos sindicatos, de modo a superar “a fragmentação da ação da classe trabalhadora” (Feijóo, 1997: 15) provocada pelo sindicalismo corporativo, dividido em diferentes datas-base e em negociações diferenciadas, de âmbito bastante restrito. A unificação permitiria ao sindicato combater a dispersão de recursos econômicos e políticos, bem como a sobreposição de ações. Mas os defensores da proposta reconhecem que esse é um debate difícil, mesmo no interior da CUT, “pois não há como desmentir que a unificação dos sindicatos implica em uma redução dos cargos na direção sindical” (Feijóo, 1997: 17).

A implantação do sindicalismo orgânico prepararia o sindicalismo cutista para um contexto de pluralismo sindical, pois permitiria a criação de sindicatos-CUT em bases controladas por outras centrais³⁵⁶. Este constitui um outro fator de tensão pois, além de *centralizador*, o sindicato orgânico é considerado *divisionista*, *porque abre a possibilidade de que os trabalhadores na base dividam-se entre diferentes sindicatos, cada qual organizado a partir de posições político-ideológicas e preferências partidárias distintas*³⁵⁷.

Como vimos, essa era a posição da CSC, tradicionalmente contrária à divisão dos trabalhadores em diferentes sindicatos. Para essa corrente, os sindicatos devem ser organizações apartidárias e plurais, de modo a permitir a convivência de uma diversidade de opiniões e até mesmo a existência de divergências em seu interior. Essa pluralidade interna é considerada um fator de democracia e independência sindical: o sindicato deve ser uma organização representativa do conjunto dos trabalhadores, independentemente de seus vínculos políticos e

³⁵⁶ “Se quisermos um modelo de liberdade e autonomia sindical, temos que dar ao trabalhador o direito de decidir onde ele quer estar, se no sindicato da CUT, da Força, da CGT, em nenhum sindicato ou em um outro sindicato que não seja nenhum destes [...] Porque cabe aos trabalhadores decidirem se querem ou não ficar nessa entidade e não a alguns diretores que eventualmente desejam filiar o sindicato à CUT” (Feijóo, 1997: 18). “A CUT defende liberdade e autonomia sindical e até a concorrência entre os sindicatos. Ou seja, a possibilidade de haver dois sindicatos na mesma base. Qual vai sobreviver? O que for mais representativo de verdade. Quando a CUT defende liberdade e autonomia sindical, está falando de concorrência entre os sindicatos [...] significa diminuir drasticamente o número de sindicatos existentes no Brasil” (Granado, s/d: 8).

³⁵⁷ Ver CUT (1997a) e emendas 19, 21, 22, 26, 28, 30, 31 32 e 33 ao texto base apresentado pela direção nacional ao 7º Concut (CUT, 2000a). Para maiores informações sobre o debate em torno do sindicato orgânico, consultar Santos (2002).

religiosos³⁵⁸. A defesa da unicidade, sobretudo num contexto de ataque aos direitos sociais e trabalhistas, é considerada até mesmo algo “justo” (CUT, 2000a: 37). Ademais, para seus integrantes o sindicalismo orgânico favorece a social democratização da CUT, obsta a resistência anticapitalista, devendo, portanto, ser combatido (Barroso, 1996; Borges, 1996).

Todavia, essa crítica passou a ser feita também por correntes em tese contrárias à unicidade, como o Movimento por uma Tendência Socialista (MTS). Assim como a CSC, essa corrente também reforça a necessidade de se manter a unidade dos trabalhadores para fazer frente aos desafios colocados pela política neoliberal, manifestando-se contrariamente à divisão dos trabalhadores em diferentes sindicatos:

Sempre lutamos pela liberdade de organização para aprofundar a unidade, para unificar as entidades e os trabalhadores cada vez mais, e não para dividi-los. *Os Sindicatos são organizações de frente única, que tem como objetivo unir todos os trabalhadores de uma determinada base ou região para lutar em defesa dos seus direitos, independentemente das suas opiniões políticas, credo religioso e etc.* É esse caráter unitário e amplo dos sindicatos que os diferencia dos partidos políticos, que pela sua natureza sempre vão representar uma parte da classe – aquela que concorda com o seu programa. Transformar o Sindicato em parte da estrutura da Central é distanciá-lo da concepção de uma organização ampla, unitária, de frente única, para aproximá-lo de uma concepção partidista, de monolitismo político e, portanto, incapaz de unir toda a classe [...] fortalecer a unidade, unificar sindicatos, e não dividi-los, essa deve ser nossa obsessão” (CUT, 1997b: 111 – grifos nossos).

Para um dos dirigentes do MTS, não dá pra acabar com a unicidade e o imposto sindical sem mexer na lei que garanta os direitos de greve e de estabilidade para os sindicalistas pois, caso contrário, a liberdade se voltará contra os trabalhadores. A linha da corrente é disputar o sindicato, *mesmo na base da FS, e não criar organizações paralelas, para não dividir a categoria*. Mas há casos em que essa possibilidade é admitida: por exemplo, sindicatos como o dos Metalúrgicos de São Paulo não são possíveis de serem conquistados; há que se criar outro:

³⁵⁸ A CGT também critica o projeto de sindicalismo orgânico da CUT, afirmando-o que ele “assemelha-se ao sindicalismo norte-americano, com um sindicato nacional e milhares de sindicatos locais” (CGT, 1999a: 32).

Somos favoráveis àquela formulação da CUT, que defende um Sistema Democrático de Relações de Trabalho, elaborada no início da década de 90. E acreditamos que as mudanças têm que ser realizadas em sua totalidade, pois as mudanças por partes, como pretende o governo (e a Articulação tende também a defender) pode levar a um maior enfraquecimento da organização que temos hoje. Só para te dar um exemplo das preocupações que temos: se acaba apenas a unicidade sindical e não mudam as demais regras das relações de trabalho no país, o que se abre não é só à possibilidade de nós construirmos sindicatos na base da Força Sindical [...] O que vai acontecer é que os patrões vão fazer os seus sindicatos na base dos sindicatos da CUT que se negarem a negociar a flexibilização dos direitos dos trabalhadores. E se não houver regra, vão negociar com estes sindicatos e simplesmente eliminar todos os direitos que os trabalhadores têm hoje [...] O que estou te dizendo é no contexto presente e frente às estratégias atuais dos empresários para a área de relações trabalhistas, mudanças parciais como estas de só acabar a unicidade não ajudam o movimento. Ajudam os empresários³⁵⁹.

A ASS também rejeita a divisão dos sindicatos, considerando que o modelo defendido pela Articulação estimula o “divisionismo burocrático”, isto é, a fragmentação sindical a partir dos interesses das burocracias. Para a ASS, “a CUT deve posicionar-se de forma pública e clara contra o divisionismo, a fragmentação e a pulverização sindical” (CUT, 1997b: 106). Por isso, propõe que, num contexto de liberdade sindical, a central busque formas de unificar os trabalhadores, “mesmo que estejam organizados em diferentes sindicatos/centrais” (CUT, 1997b: 106). A corrente recusa a troca do monopólio da representação assegurado pela unicidade pelo monopólio do sindicato mais representativo, alegando que isso “pode estimular a ‘concorrência’ entre as máquinas sindicais em detrimento de mobilizações unificadas” (CUT, 1997b: 106). Por fim, denuncia o caráter antidemocrático e hegemônico da proposta de sindicato orgânico, que

Ao invés de buscar expressar a pluralidade política que existe no movimento operário, [...] busca enquadrar burocraticamente as diferenças, tentando abafá-las, impedindo-as que se manifestem, através de uma imposição verticalista estranha à tradição cutista. Assim acaba assimilando a cultura burocrática já presente no sindicalismo oficial e introduzindo-a nos estatutos da Central (CUT, 1997b: 107).

³⁵⁹ Entrevista com José Maria de Almeida, em 15 set. 2002.

As medidas adotadas pelo governo FHC levam a ASS, tal como o MTS, a recuar na defesa da liberdade e autonomia sindical. A corrente entende que as leis e os projetos de lei que integram a chamada reforma trabalhista destinam-se a reduzir direitos e enfraquecer os sindicatos. Assim, torna-se “impossível aceitar a negociação dessa reforma com o governo no atual quadro de forças [...] *Nem do fim da unicidade sindical e do imposto sindical, pois nas circunstâncias atuais, em que o governo pretende fazer essas mudanças, elas enfraquecerão mais ainda os sindicatos*” (CUT, 2000b: 38 – grifos nossos).

Para contornar a polêmica criada em torno do sindicato orgânico, a Articulação propõe a substituição da denominação inicialmente escolhida por outra, adotando a expressão “sindicato nacional”. Os sindicatos nacionais teriam poder de negociar em nome de toda a base, permitindo a “filiação e a representação de todos os trabalhadores do ramo, inclusive os de empresas terceirizadas, os sem carteira assinada e de bases não cutistas” (CUT, 1999: 29), de modo a promover a unificação das campanhas salariais e garantir a celebração de um contrato de trabalho nacionalmente articulado. Além dessa alteração terminológica, a Articulação realiza uma flexão tática a fim de minimizar a oposição interna à mudança, admitindo adotar “mecanismos de consulta às bases para definição de pauta de reivindicações, processos de mobilização (greves) e aprovação de acordos” (CUT, 1999: 29).

Essa estratégia, porém, não foi suficiente para vencer as resistências das correntes de esquerda, para quem o sindicato nacional não passa de uma simples mudança de nomenclatura. A oposição das tendências minoritárias ao sindicato orgânico – posteriormente, sindicato nacional – acirra as disputas no interior da central e impõe obstáculos ao processo de fusão dos sindicatos. As correntes de esquerda condicionavam sua adesão ao modelo de sindicato nacional ao estabelecimento de alguns critérios: i) caberia ao sindicato nacional conduzir campanhas nacionais, buscando uma negociação coletiva nacionalmente articulada capaz de estabelecer uma base comum de direitos para todo o país; ii) o sindicato nacional não teria poder de substituir os sindicatos de base que, assim como as federações, negociariam a partir do contrato coletivo nacional para estabelecer novos direitos e condições de trabalho, não podendo rebaixar aqueles estabelecidos nos acordos de nível superior e na lei; iii) os sindicatos de base deveriam ser unitários e buscar representar todos os trabalhadores de sua base territorial (que agruparia vários municípios ou um Estado) inclusive os terceirizados, precarizados e desempregados, embora se

permita a construção de associações cutistas de trabalhadores e, inclusive, a constituição de um novo sindicato numa base já organizada por uma instituição não cutista; iv) a criação de sindicatos por empresa e de base territorial inferior ao município seria proibida; v) o financiamento das organizações seria voluntário e não compulsório, rejeitando-se também o uso de verbas do FAT “ou qualquer outra forma de financiamento estatal” (Sindicato dos Metalúrgicos de Bagé et al., 1999: 9).

Para os críticos do sindicato nacional, por trás de uma questão que se apresenta como organizativa, escondem-se divergências políticas acerca da estratégia adotada pelo sindicalismo cutista frente ao neoliberalismo:

A Organização Nacional dos Metalúrgicos que vamos construir estará a serviço de unificar e nacionalizar a nossa luta contra a ‘flexibilização’ (banco de horas e outras formas) e contra a redução de direitos e salários? Ou atuará com a orientação que tem caracterizado a ação da maioria da atual direção do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, promovendo a parceria com os empresários? (Sindicato dos Metalúrgicos de Bagé et al., 1999: 4).

O debate sobre a forma organizativa recobre, assim, uma discussão sobre o conteúdo da política da central. A questão-chave que se coloca para as tendências envolvidas é: a prática da CUT deve se pautar pela resistência ou pela parceria? Essa disputa pode ser mais facilmente compreendida quando se considera a posição político-ideológica e a correlação de forças entre as correntes internas. Os críticos da Articulação rejeitam a parceria e a conciliação de classe, considerando que a prática da corrente majoritária da CUT torna os sindicatos presas fáceis da chantagem patronal. Entendem que todas as concessões feitas pelos sindicatos sob o argumento da “inevitabilidade” da modernização produtiva não foram capazes de preservar o nível de empregos no setor (a exemplo da câmara setorial, do banco de horas, da defesa da renúncia fiscal). Temem que se o sindicato nacional concentrar o poder de decisão, os sindicatos “teriam que aceitar e fazer acordos de ‘banco de horas’, mesmo contra decisão dos trabalhadores de sua base, pois essa é hoje a posição majoritária na nossa entidade nacional” (Sindicato dos Metalúrgicos de Bagé et al., 1999: 7). Criticam o fato da formação profissional ter se tornado o centro da atividade da CUT, que se dedica mais a disputar recursos do FAT com a FS e se afasta do trabalho de mobilização e de lutas sindicais. Diferentemente da Articulação, as correntes de esquerda entendem que “é a resistência organizada e com identidade de classe, mesmo que em

uma situação política desfavorável, a única que acumula para o período seguinte” (Sindicato dos Metalúrgicos de Bagé et al., 1999: 5).

A tensão entre as duas posições aumentou em junho de 2000, quando o Congresso Extraordinário da Confederação Nacional dos Metalúrgicos decidiu transformar a CNM em sindicato nacional. A constituição do Sindicato Nacional Metalúrgico fora aprovada pelo 4º Congresso Nacional dos Metalúrgicos, em 1998, mas o processo de unificação encontrava-se em suspenso devido à oposição acima apontada. As resoluções aprovadas naquele congresso previam a elaboração de um estatuto único, a ser adotado pelos sindicatos de base, o que não implicava o abandono do registro das entidades sindicais então existentes. As alterações estatutárias seriam parte do processo de implantação do sindicato nacional, implantação essa que só se concretizaria com a conquista de “garantias do reconhecimento político e legal de toda a estrutura organizativa do Sindicato Nacional dos Metalúrgicos da CUT” (Confederação Nacional dos Metalúrgicos, 2000: 18), ou seja, num cenário de liberdade e autonomia sindical. As resoluções também estabeleciam a uniformização do modelo organizativo dos sindicatos e do processo de negociação e contratação coletiva. As federações orgânicas e filiadas à CUT seriam transformadas em regionais do sindicato nacional, encarregadas de ampliar as conquistas estabelecidas no contrato coletivo de trabalho negociado pela instância nacional. Os sindicatos de base seriam incumbidos de negociar com as empresas de sua área de representação melhorias adicionais ao contrato acordado nacionalmente, e de submeter os acordos negociados pelas instâncias superiores aos trabalhadores de sua base. Os comitês sindicais de empresa seriam instâncias organizativas constituídas no interior das fábricas, visando assegurar a organização no local de trabalho, de modo a possibilitar a participação dos trabalhadores de base e a negociação de reivindicações específicas. Decidiu-se ainda que nenhuma instância poderia reduzir direitos negociados nas instâncias superiores e que os acordos não poderiam ser assinados “por qualquer das instâncias” sem aprovação da base (Confederação Nacional dos Metalúrgicos, 2000: 13).

A criação do sindicato nacional e a realização de negociações centralizadas eram defendidas como forma de anular os efeitos da guerra fiscal e da deslocalização de empresas, assegurando-se um patamar de direitos mínimo para todos os metalúrgicos do país. Também seria uma forma de superar os limites da organização sindical por categoria profissional, garantindo-se os mesmos benefícios para todos os trabalhadores de uma empresa do ramo metalúrgico, mesmo

os terceirizados. Essas resoluções exprimem uma tendência oposta à negociação setorial/por empresa que prevaleceu nos anos 90, sobretudo no setor automobilístico.

O Congresso Extraordinário foi realizado sem a presença de delegados das correntes de esquerda que, longe de se sensibilizar com o discurso da Articulação de que a questão da organicidade teria sido superada, consideram que as alterações promovidas pela CNM asseguram a soberania das assembléias de base desde que essas não contrariem as decisões das instâncias superiores. Para essas correntes, a unificação dos sindicatos metalúrgicos deveria preservar a autonomia e a soberania dos sindicatos de base, o que

significa que todo o processo [de negociação], desde a aprovação da pauta, as medidas de mobilização, até a assinatura de acordos, tudo tem que passar por assembléias de base, *sendo legítimo que uma determinada base não aceite para a sua região a vigência de um acordo, mesmo ele tendo sido aprovado pela maioria dos outros Sindicatos* (Confederação Nacional dos Metalúrgicos, 2001: 52).

A oposição à Articulação concorda com a unificação da ação, mas não com a unificação das estruturas administrativas (aceita que ela ocorra no máximo, em nível regional), defendendo a manutenção da filiação dos sindicatos de base à central. Este movimento aceita uma normatização estatutária mínima, que estabeleça princípios democráticos e éticos, mas discorda da direção majoritária quanto à forma de arrecadação e à destinação do patrimônio das entidades sindicais; os critérios eleitorais e a composição da direção. Para as correntes de esquerda, a arrecadação de recursos deve continuar a ser feita pelas entidades de base, que repassará às demais instâncias a parcela que lhes cabe, e a composição da direção deve ser decidida a partir do critério de proporcionalidade qualificada.

O 7º Concut, realizado em 2000, obteve uma trégua no debate interno mediante a formalização de um termo de compromisso em que a central estabelecia que a constituição de sindicatos nacionais não era obrigatória em todos os ramos, devendo-se considerar as peculiaridades de cada caso. Os metalúrgicos, pioneiros no processo de criação de sindicatos nacionais, firmaram um protocolo que estabelecia que a CNM continuaria a filiar tanto o sindicato nacional quanto as organizações que não concordavam com a sua criação, como forma de acomodar os interesses divergentes. Deste modo, a CNM continuaria a existir e o sindicato

nacional já constituído coexistiria com sindicatos de metalúrgicos contrários à adesão àquele (CUT, 2000b).

O protocolo não foi suficiente para superar as divergências no setor metalúrgico³⁶⁰. As teses da Articulação para 5º Congresso da CNM/CUT insistiam em transformar a Confederação em sindicato nacional, contrariando o que havia sido pactuado no 7º Concut, o que acabou por levar as entidades e os dirigentes metalúrgicos não vinculados à corrente majoritária a não participar do Congresso:

Depois de todo o debate já feito na base da nossa categoria, nos fóruns da nossa Confederação e da própria CUT, os companheiros da Artsin metalúrgica insistem em referendar em Congresso marcado para outubro, todo o conteúdo das resoluções do Congresso Extraordinário da Confederação que fundou o Sindicato Nacional [...] Em nossa avaliação, com essa atitude os companheiros atiram por terra o esforço feito pela unidade no 7º CONCUR, consubstanciado no 'Protocolo' assinado pelos dirigentes de todas as correntes sindicais que atuam na CNM e aprovado no Congresso. E comprometem a unidade organizativa do nosso setor, inviabilizando a participação no Congresso de sindicatos filiados à CNM e à CUT que representam, em sua totalidade, cerca de 400 mil metalúrgicos³⁶¹.

Em resposta à iniciativa da CNM, os metalúrgicos de oposição à Articulação decidiram pela criação da Federação Nacional dos Metalúrgicos Democrática e Combativa (Fenam-Metal/CUT), em outubro de 2001. As correntes que se opunham à transformação da CNM em sindicato nacional defendiam a existência de duas organizações (o SN e a Fenam) e a filiação de ambas à CNM, alegando que essa possibilidade condizia com o protocolo firmado no 7º Concut. Mas esse compromisso foi rompido na 10ª Plenária, que rejeitou o pedido de filiação da Fenam à CUT, excluindo os sindicatos metalúrgicos de esquerda da estrutura vertical cutista. Para

³⁶⁰ Em virtude da polêmica gerada com a introdução do sindicato nacional, a CNB, apesar do domínio da Articulação, suspendeu o processo em curso em nome de sua unidade interna. Agradeço a Rafael Freire e Caio Galvão de França pelas informações fornecidas.

³⁶¹ "Sindicato Nacional, da Artsin Metalúrgica, Ameaça a Unidade dos Metalúrgicos da CUT". Documento assinado por Zé Maria, Pascoal Carneiro e Monica Custódio, da Executiva Nacional da CUT, e por dirigentes dos sindicatos metalúrgicos de Campinas, São José dos Campos, Belo Horizonte e Contagem, Rio de Janeiro, Santos e Cubatão, jun. 2001.

justificar o desrespeito ao protocolo aprovado no 7º Concut, a direção majoritária argumentou que não poderia aceitar a filiação da Fenam *para não dividir o setor metalúrgico em duas entidades* (o que, todavia, já ocorre na prática, com a criação da CNM-Sindicato Nacional e da Fenam, que possuem duas posições político-organizativas distintas). A Articulação alega não existirem razões para a constituição de uma nova entidade nacional do ramo metalúrgico (a Fenam), já que teria aperfeiçoado o estatuto do sindicato nacional, eliminando a organicidade e garantindo a autonomia dos sindicatos de base, como as correntes de esquerda demandavam. Assim, haveria espaço para que essas correntes se reintegrassem à CNM. A estratégia da Articulação surtiu algum efeito, na medida em que conseguiu dividir a frente de oposição, atraindo o apoio da CSC. Ressalte-se que a CSC, embora seja contra a unicidade, rende-se ao sindicato nacional – através do qual a Articulação pretende romper a unicidade – *porque é contra a divisão da CUT*.

As demais correntes³⁶² mantiveram sua posição por diversos motivos: i) devido às importantes divergências de ordem político-ideológica que guardam frente à Articulação; ii) devido à disputa por espaços de poder dentro e fora da central: as correntes de esquerda são minoritárias e teriam dificuldades para concorrer com a Articulação, bem como com as demais centrais sindicais, caso deixem a CUT e venham a constituir sindicatos próprios, ao passo que no atual modelo de filiação de sindicatos elas têm como se fazer presentes no interior da CUT; iii) devido à ambigüidade que mantêm frente à estrutura sindical corporativa pois, ao mesmo tempo em que afirmam ser contrários a ela e admitem (não sem alguma dificuldade) a criação de sindicatos-CUT em bases não cutistas, opõem-se às ações do governo por entender que o objetivo deste é dividir ainda mais o movimento sindical. Ao manter sua posição para resistir ao domínio da corrente majoritária e àquilo que julgam ser os efeitos nefastos do projeto do governo, as correntes de esquerda acabam, *no geral*, por barrar qualquer tentativa de mudança à estrutura sindical.

³⁶² Acrescidas da CUT Socialista e Democrática (CSD), que deixou a ASS em dezembro de 2001 e lançou-se oficialmente em 08/04/2002.

Por outro lado, quando se observam algumas situações *específicas*, é possível encontrar experiências concretas de unificação, promovidas, inclusive por sindicatos dirigidos pela esquerda cutista.

A experiência mais relevante nesse sentido é a dos Químicos Unificados, aprovada em 2001. A unificação abrange os sindicatos de Campinas (dirigido pelo Movimento por uma Esquerda Socialista, tendência minoritária do PT que detém poucas posições no interior da CUT), Osasco (CSC, MTS, ASS) e Vinhedo (ASS). Os químicos ligados a esses sindicatos não concordam com a proposta de unificação da Articulação mas diferentemente dos metalúrgicos, não racharam com a CNQ. Para eles, não adianta só criticar a CNQ, tem que dizer qual unificação se quer, motivo pelo qual buscam construir sua unificação na prática. Os químicos entendem que a divisão de poder e a cultura sindical diferenciada constituem entraves à unificação. Ainda assim, consideram possível assumir compromissos de ação sindical que permitam avançar na unificação da estrutura dos sindicatos. É isso o que os três sindicatos envolvidos nesse projeto estão procurando fazer: construir a unificação através da identidade política. Os compromissos acertados entre eles envolvem os seguintes aspectos³⁶³:

- 1) a base é a instância de decisão: a autonomia política da base deve ser assegurada para que ela possa discordar da direção, caso esta tome uma medida com a qual não concorda;
- 2) direções colegiadas, ao invés do modelo presidencialista. Os critérios para composição da direção são: número de trabalhadores, de fábricas e de sindicalizados na base, sendo que os dois primeiros não dependem da ação do sindicato, apenas o terceiro. A direção das secretarias é composta por um representante de cada regional;
- 3) eleições com base no princípio da proporcionalidade qualificada direta na base, isto é, a direção é composta a partir do percentual que a chapa obteve na eleição, alternando a distribuição dos cargos importantes entre as chapas concorrentes (ao contrário do que ocorre na direção da CUT, em que a chapa com maior número de votos preenche automaticamente os cargos mais importantes) ;

³⁶³ Entrevista com Arlei Medeiros, da direção do Sindicato dos Químicos Unificados, base Campinas, em 08 abr. 2003.

- 4) construção solidária dos sindicatos, mediante a distribuição de recursos e rateio das despesas proporcional à receita³⁶⁴.

De acordo com Arlei Medeiros, depois que os químicos de Campinas, Osasco e Vinhedo apresentaram o projeto de unificação que estão empreendendo³⁶⁵, a CNQ recuou e não tentou mais realizá-la.

Uma outra experiência de unificação ocorreu no setor elétrico, em que predomina a Articulação. Em 1997, foi criado o Sinergia, sindicato estadual resultante da fusão dos sindicatos dos gazistas de São Paulo, cuja base já era estadual, e dos eletricitários de Campinas e região (que abrange várias cidades do interior, com exceção do Vale do Ribeira, Vale do Paraíba, Grande São Paulo, Baixada Santista, Ipaussu/Ourinhos, Presidente Prudente, onde os sindicatos são filiados à CGT). A unificação e a ação política do sindicato tem lhe permitido organizar os trabalhadores legalmente representados por outros sindicatos. Para atrair filiados em bases em que não detém o monopólio de representação, o Sinergia tem procurado orientar juridicamente (ainda que não possa fazê-lo legalmente perante a Justiça) e prestar serviços aos trabalhadores. Em Itanhaném, por exemplo, o Sindergel é ligado à CGT, mas 70% da base, constituída por trabalhadores da empresa Elektro, é filiada ao Sinergia, num reconhecimento à maior combatividade deste sindicato³⁶⁶. Todavia, enquanto a unicidade não for legalmente suprimida, não há como representar sindicalmente esses trabalhadores, já que a representação oficial daquela base cabe ao sindicato filiado à CGT. De qualquer modo, os dirigentes do Sinergia entendem que a ação mais ofensiva de seu sindicato acaba beneficiando trabalhadores de outras bases, pois várias empresas de energia elétrica (a exemplo da Elektro e da CPFL, as maiores concessionárias de distribuição de energia no estado, em abrangência territorial) estão presentes em localidades cujos

³⁶⁴ O Sindicato de Campinas devolve o imposto sindical para os associados, não cobra a contribuição confederativa e, desde 1995, não cobra taxa assistencial (cobra apenas uma taxa pela negociação da PLR dos não filiados), mas os sindicatos de Vinhedo e Osasco ainda cobram as taxas compulsórias. A idéia é que, progressivamente, eles também deixem de cobrá-las, mas esse é um processo em construção. A proposta dos Químicos Unificados é que os sindicatos se mantenham apenas com o dinheiro das mensalidades.

³⁶⁵ O sindicato de São José dos Campos também participou das discussões, mas acabou não aderindo à unificação.

³⁶⁶ Cf. Hélio Nigro Marrero, diretor do Sinergia-Campinas, em 02 abr. 2003. De acordo com o entrevistado, o sindicato tem liminar na justiça para não descontar o imposto sindical. Sustenta-se com as mensalidades e uma taxa negocial, cobrada de toda a base mediante direito de oposição.

trabalhadores são representados por sindicatos diferentes, ou seja, a mesa de negociação reúne sindicalistas ligados a centrais distintas.

Embora seja um fenômeno incipiente e ainda restrito a alguns setores, esses exemplos indicam que há tentativas em curso para romper com a estrutura sindical na prática. É claro que para que essa ruptura possa se concretizar, tais experiências terão que ir além de uma mera fusão de sindicatos, rompendo com a unicidade e com as contribuições compulsórias. Em alguns setores e em algumas correntes cutistas parece haver uma disposição nesse sentido, mas essa é uma questão altamente complexa, uma vez que estão em jogo não apenas posições político-ideológicas mas também espaços de poder.

O debate no interior da CUT permanece acirrado. A maneira pela qual a Articulação vem conduzindo o processo de constituição do sindicato nacional e sua tentativa de centralizar o poder de decisão na cúpula – por ela dominada – tem despertado a oposição das correntes de esquerda que, embora concordem quanto aos limites da estrutura organizativa da central e da própria estrutura corporativa, parecem preferir manter a estrutura corporativa a abrir mão da autonomia na base dos sindicatos. Como vimos, a disputa política entre a corrente majoritária e as correntes de esquerda tem arrefecido a disposição destas em mudar. A grande exceção é o caso dos químicos, que decidiram pôr em prática um projeto de unificação alternativo ao da Articulação. Esse projeto, assim como o do setor de energia e até mesmo do setor metalúrgico, por meio da constituição do sindicato nacional, é responsável pela introdução de mudanças importantes na forma de organização sindical.

Depois de uma década e meia de discursos, os dirigentes cutistas estão finalmente se movendo, embora o sentido desse movimento seja diferenciado, conforme as convicções políticas e as conveniências de cada corrente. Se essas experiências não representam uma ruptura definitiva com a estrutura corporativa, parece que constituem uma antecipação para uma possível mudança na lei. Mas para que essa mudança se concretize, será preciso superar ainda muitos obstáculos, como esperamos ter aqui indicado.

Conclusão

Procuramos, ao longo desta tese, mostrar que o processo de reforma trabalhista é marcado pela disputa entre projetos antagônicos, embora esse antagonismo seja ocultado por um discurso mudancista genérico e aparentemente homogêneo. Esse discurso, que evita os detalhes e o aprofundamento e encobre as diferenças de interesses e propostas, tem confundido analistas e observadores que se debruçam sobre a questão da reforma trabalhista. Mas, como acreditamos ter mostrado, os interesses dos agentes sociais engajados nesse debate são distintos e sua posição – *tanto no que diz respeito à legislação sindical quanto à legislação trabalhista* – está longe de ser homogênea.

I

Nesse percurso, verificamos que a reforma trabalhista se concentrou nas leis de proteção ao trabalho, em detrimento da legislação sindical. Atribuímos essa prioridade ao fato de que a reforma da legislação trabalhista atende aos interesses patronais de redução do “custo do trabalho”, sendo apresentada ao conjunto da sociedade como solução para o desemprego e a crise econômica. As medidas propugnadas pelo patronato foram encampadas pelo governo e, graças à mediação da ideologia dominante, conquistaram o apoio de parte do movimento sindical – fundamentalmente aquela congregada na Força Sindical, que passa a recomendar a restrição ou supressão de direitos trabalhistas como forma de combater as desigualdades sociais.

Com efeito, a crise econômica, de um lado, e a ideologia neoliberal, de outro, afetam a capacidade de resistência das organizações sindicais, mesmo daquelas mais combativas, facilitando o trajeto da opção desregulamentadora. As lideranças sindicais passam a discutir num terreno cada vez mais impregnado pela ideologia neoliberal e acabam, por isso mesmo, tornando-se menos refratárias à política nela inspirada.

Essa “capitulação” é mais evidente no caso da Força Sindical – conhecida por sua origem compósita que congregou peleguismo e neoliberalismo. Essa central propôs diversas medidas visando reduzir encargos trabalhistas, associando o desemprego ao “custo Brasil” e à “rigidez” da legislação trabalhista. Ao assumir as teses neoliberais, essa central não questiona o caráter restrito, excludente e precarizado dos direitos sociais e trabalhistas vigentes no país mas, pelo contrário, considera os poucos direitos existentes como “privilégios”, privilégios esses que são atribuídos à intervenção do Estado e são considerados responsáveis pelas desigualdades dos direitos sociais existentes entre o setor rural e urbano, público e privado, o trabalhador com carteira e sem carteira, e entre categorias profissionais.

Vimos, no entanto, que a ideologia neoliberal produziu impactos também no interior da CUT, central que, nos anos 80, ficara marcada por sua combatividade e por uma postura de oposição às políticas governamentais. A despeito das divisões existentes no interior desta central, sua corrente majoritária cedeu em grande medida aos apelos dos que clamam por reformas, aceitando algumas medidas flexibilizadoras, mesmo que mantendo um discurso predominantemente combativo.

A ideologia neoliberal repercutiu junto às classes trabalhadoras e suas organizações representativas. Embora a desregulamentação das normas de proteção ao trabalho traga consequências nefastas aos trabalhadores, estes foram envolvidos pelas promessas de emprego e formalização do mercado de trabalho anunciadas pelos defensores do neoliberalismo. Ainda assim, é possível observar resistências e identificar divergências quanto à abrangência da desregulamentação e da legislação a ser preservada. Essas divergências podem ser notadas na posição dos agentes com relação ao papel do contrato frente à lei, pois a contratação coletiva é defendida tanto na expectativa de acrescentar quanto na de possibilitar a redução de direitos, perspectiva esta que se fortalece com a ascensão do neoliberalismo. Do mesmo modo, há divergências quanto ao patamar de direitos concebidos como “mínimos” e que, portanto, deveriam ser mantidos.

II

No que concerne à mudança da legislação sindical, esta é mais difícil de ser efetuada pois as resistências são maiores e mais pulverizadas (tanto o capital quanto o trabalho são apegados a aspectos da estrutura sindical) e os interesses envolvidos na sua preservação são diversos.

Enquanto a desregulamentação das relações de trabalho interessa a todas as frações do capital, a estrutura sindical corporativa satisfaz aos interesses políticos das classes dominantes, na medida em que divide, limita e modera o movimento sindical. Assim, a despeito das críticas que algumas lideranças patronais, especialmente da Fiesp, endereçam à estrutura sindical, o fato é que estas lideranças em nenhum momento se mobilizaram para modificar a forma de organização sindical, tampouco para obter junto ao governo a aprovação dos projetos de lei que propunham alguma alteração na estrutura sindical corporativa.

Além de não interessar ao patronato, a reforma da legislação sindical desperta muita polêmica junto às organizações sindicais de trabalhadores, o que se deve, fundamentalmente, a dois fatores: em primeiro lugar, a estrutura sindical atende aos interesses materiais dos sindicatos, ao assegurar os meios necessários para sua sobrevivência; em segundo lugar, algumas centrais entendem que a estrutura garante, graças à intervenção do Estado na organização dos trabalhadores, a unidade do movimento sindical e protege os trabalhadores contra o capital, tornando-se ideologicamente dependentes frente a ela. Esse é o caso da CGT, que defende abertamente a permanência da unicidade sindical e das contribuições compulsórias, mas também de setores no interior da CUT, o que torna o quadro bastante complexo.

Esses elementos fazem com que a manutenção da estrutura sindical corporativa seja conveniente tanto para o patronato quanto para certas organizações de trabalhadores, apesar do incômodo manifestado por uns e outros. É por essas razões que buscamos apresentar os diferentes conceitos de corporativismo, optando por utilizar esse conceito não apenas como um arranjo institucional, mas também como um método de dominação de classe, o que nos permitiu discutir os distintos interesses relacionados à preservação da estrutura sindical.

Além desses interesses e disposições ideológicas, a mudança na conjuntura também constitui um importante fator explicativo para se compreender a perenidade da estrutura sindical

brasileira. Observamos que a CUT opera um recuo tático no governo FHC: ao invés da defesa genérica de liberdade e autonomia sindicais – bandeira que marcou grande parte de sua trajetória – importantes setores da CUT passaram a defender a manutenção da estrutura corporativa que, de entrave à livre organização sindical, torna-se uma proteção, uma garantia aos direitos trabalhistas crescentemente ameaçados pelos governos neoliberais. Os projetos concebidos para alterar a estrutura sindical – como o sistema democrático de relações de trabalho, o sindicato orgânico e o sindicato nacional – foram parcialmente suspensos, o que se deve tanto à reação contrária das correntes minoritárias quanto ao que se considera uma “ofensiva” governamental *no plano trabalhista e sindical*.

III

Os dados apresentados neste trabalho evidenciam, a nosso ver, que a legislação sindical e a legislação trabalhista são esferas articuladas, porém independentes. Essa independência não nos permite entendê-las como parte de um mesmo sistema pois, enquanto a legislação trabalhista passa por uma reforma de cunho “neoliberalizante”, a legislação sindical permanece baseada em fundamentos corporativos de Estado, *podendo ou não vir a ser alterada no futuro próximo*.

Esse foi um dos motivos que nos levaram a criticar o conceito de sistema de relações de trabalho, substituindo-o pela análise das contradições entre discurso e prática, dos diferentes interesses e posições em jogo, do movimento dialético entre permanência e mudança, na tentativa de escapar da análise circular colocada pela perspectiva sistêmica. Acreditamos que nossa opção teórica nos permitiu destacar que, embora a reforma da legislação sindical seja considerada uma forma de incentivar a negociação coletiva e, deste modo, romper com alguns dos limites colocados pela legislação trabalhista, a estrutura sindical corporativa não constitui um obstáculo à desregulamentação de direitos e, portanto, não é incompatível com o neoliberalismo.

Antes de concluir, gostaríamos de tecer um comentário sobre o governo Lula, apesar deste não ter sido alvo de nossa pesquisa. A vitória do PT inaugurou uma nova conjuntura para as relações de trabalho, recolocando a questão da reforma da legislação sindical em cena. Ainda que esta seja tratada pelo próprio presidente como secundária, tem sido considerada como algo

distinto da reforma trabalhista, o que constitui um importante aspecto a ser destacado. Nesse novo contexto, os argumentos utilizados pelos sindicatos para resistir às medidas elaboradas pelo governo FHC podem vir a se modificar. Assim, podem surgir novidades no plano da reforma sindical.

De fato, há uma grande sintonia entre a proposta governamental e a proposta cutista de estrutura sindical, até porque muitos membros do Ministério do Trabalho são egressos daquela central. O governo decidiu criar organismos tripartites (o Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social, o Fórum Nacional do Trabalho) para discutir essas e outras reformas, na esperança de construir consensos em torno das questões mais polêmicas. Todavia, diante do que expusemos nesta tese, o consenso esperado pelo governo, principalmente no que se refere à reforma sindical, parece-nos bastante difícil de ser obtido, mesmo se se considera apenas as centrais sindicais.

Referências bibliográficas

Livros e artigos

ALBARRACIN, Jesus. "La política de empleo del neoliberalismo", 1998 (mimeo).

ALMEIDA, Maria Hermínia Tavares de. "O sindicato no Brasil: novos problemas, velhas estruturas". *Debate e Crítica*, nº 6, jul. 1975.

_____. *Estado e classes trabalhadoras no Brasil (1930-1945)*. Tese de doutorado. São Paulo: Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas/USP, 1978.

_____. "Direitos sociais, organização de interesses e corporativismo no Brasil". *Novos Estudos CEBRAP*, São Paulo, nº 25, p. 50-60, out. 1989.

_____. "O corporativismo em declínio?". In: DAGNINO, Evelina (org.) *Anos 90: Política e Sociedade no Brasil*. São Paulo: Brasiliense, 1994.

_____. *Crise econômica & interesses organizados: o sindicalismo no Brasil dos anos 80*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1996.

_____. "Sindicatos em tempos de reforma". *São Paulo em Perspectiva*, vol. 12, nº 1, jan.-mar. 1998.

ALTHUSSER, Louis. "A filosofia como arma da revolução". *Posições 2*. Rio de Janeiro: Graal, 1980.

_____. "Prefacio: de 'El Capital' a al filosofía de Marx" e "Proposiciones epistemológicas de *El Capital* (Marx, Engels)". Althusser, Louis e Balibar, Étienne *Para leer El Capital*. México, Siglo Veintiuno: 1988.

ÁLVARES DA SILVA, Antônio. "Contratação coletiva" In: *Questões polêmicas de direito do trabalho* vol. IV. São Paulo: LTr, 1994.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho?* Ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995.

_____. "Trabalho, reestruturação produtiva e algumas repercussões no sindicalismo brasileiro". In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Neoliberalismo, trabalho e sindicatos*. São Paulo: Boitempo, 1997.

_____. "Lutas sociais e desenho societal socialista no Brasil dos anos 90". *Crítica Marxista*, pp. 89-110, nº 7, 1998.

- _____. *Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 1999.
- ARAÚJO, Angela. *A construção do consentimento: corporativismo e trabalhadores nos anos 30*. São Paulo: Scritta, 1998.
- ARBIX, Glauco A. T. *Uma aposta no futuro: os três primeiros anos da câmara setorial da indústria automobilística e a emergência do meso-corporativismo no Brasil*. Tese de Doutorado. São Paulo: Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas/USP, 1995.
- _____. “A dinastia corporatista”. *Tempo Social*, Revista de Sociologia da USP, vol. 8, n° 1, 1996.
- AZEREDO, Beatriz. “Políticas públicas de emprego no Brasil: limites e possibilidades”. In: Oliveira, M. A. *Reforma do Estado e políticas de emprego no Brasil*. Campinas, Unicamp/Instituto de Economia, 1998
- BATISTA JR., Paulo Nogueira. “O círculo de giz da ‘globalização’”. In : *A economia como ela é*. São Paulo: Boitempo, 2000.
- BEIGUELMAN, Paula. “Os companheiros de São Paulo – flashes contemporâneos”. In: *Os companheiros de São Paulo: ontem e hoje*. São Paulo: Cortez, 2002(a).
- _____. “A nova investida da Volks”. *Debate Sindical* n° 41, dez./jan./fev. 2002(b).
- BERGER, Suzanne (Ed.). *Organizing interests in Western Europe – pluralism, corporatism, and the transformation of politics*. Cambridge: Cambridge University Press, 1981.
- BEROUD, Sophie; CAPDEVIELLE, Jacques. “En finir avec une approche culpabilisée et culpabilisante du corporatisme”. In: LEVENEU, Claude; VAKALOULIS, Michel (dir) *Faire mouvement. Novembre-décembre 1995*. Paris: Presses Universitaires de France, 1998.
- BETTELHEIM, Charles. “Lettre à Paul Sweezy”. In: SWEEZY, Paul; BETTELHEIM, Charles. *Lettres sur quelques problèmes actuels du socialisme*. Paris: Maspero, 1972.
- BOITO JR., Armando. *O sindicalismo de Estado no Brasil: uma análise crítica da estrutura sindical*. São Paulo/Campinas: Hucitec/Unicamp, 1991(a).
- _____. “Reforma e persistência da estrutura sindical”. In: BOITO JR., Armando (org.), *O Sindicalismo brasileiro nos anos 80*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991(b).
- _____. Intervenção no seminário *Contrato coletivo e organização sindical*. Centro de Estudos Sindicais. Brasília, DF: Publicação do gabinete do deputado federal Aldo Rebelo (PCdoB/SP), 1991(c).
- _____. *Estado e sindicalismo no Brasil*. Primeira Versão, n° 47. IFCH/Unicamp, 1992.
- _____. “De volta para o novo corporativismo: a trajetória política recente do novo sindicalismo brasileiro”. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, 8 (3), p. 23-28, 1994.

- _____. *Política neoliberal e sindicalismo no Brasil*. São Paulo, Xamã, 1999.
- _____. “Neoliberalismo e corporativismo de Estado no Brasil”. In: ARAÚJO, Angela (org.). *Do corporativismo ao neoliberalismo: Estado e trabalhadores no Brasil e na Inglaterra*. São Paulo: Boitempo, 2002.
- BOUQUIN, Stéphen. *Transformations du travail et action collective – une confrontation des paradigmes avec quelques cas dans le secteur automobile*. Tese de Doutorado, Saint-Denis: Département de Sciences Politiques, Université Paris VIII, sept. 1999.
- BOURDIEU, Pierre. *Contre-feux*. Paris: Liber/Raisons d’Agir, 1998.
- BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos. *Crise econômica e reforma do Estado no Brasil: para uma nova interpretação da América Latina*. São Paulo: Editora 34, 1996.
- BUONICORE, Augusto. “Sindicalismo vermelho: a política sindical do PCB entre 1948 e 1952”. *Cadernos AEL* n° 12/13 (*Sindicalismo e protesto social*). Campinas, 2000.
- BURGI, Noëlle. *L’État britannique contre les syndicats*. Paris: Éditions Kimé, 1992.
- CAIRE, Guy. “Des relations industrielles comme objet théorique”, *Sociologie du Travail*, n° 3, 1991.
- CANO, Wilson. “O ajuste da década de 90: neoliberalismo e crise”. In: *Soberania e política econômica na América Latina*. São Paulo: Editora da Unesp, 2000.
- CAPPA, Josmar Gilberto. *Sistema de relações de trabalho no Brasil: um estudo sobre problemas e dilemas entre estado, empresários e trabalhadores a partir das transformações econômicas e políticas introduzidas no final do século XX*. Tese de Doutorado. Campinas/Unicamp: Instituto de Economia, 1999.
- CARDOSO, Adalberto. “O sindicalismo corporativo não é mais o mesmo”. *Novos Estudos CEBRAP*. São Paulo, n° 48, p. 97-119, jul. 1997.
- _____. *Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal. A era Vargas acabou?*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999(a).
- _____. “Os cativos: o financiamento sindical no Brasil”. In: BORGES, Altamiro (org.). *Administração sindical em tempos de crise*. São Paulo: Centro de Estudos Sindicais, 1999b.
- _____. “Direito do trabalho e relações de classe no Brasil contemporâneo”. XXV Encontro Anual da Anpocs, Caxambu, 2001.
- CARDOSO, Adalberto; COMIN, Álvaro. “Caminhos cruzados: o ‘Acordo das Montadoras’ e as relações de classe no Brasil contemporâneo”. Rio de Janeiro: mimeo, 1993.
- CARDOSO, Fernando Henrique. *Mãos à obra, Brasil: proposta de governo*. Brasília, 1994.

- CARDOSO JR., José Celso. "Reforma do Estado e desregulamentação do trabalho no Brasil, nos anos 90". *Ensaio FEE*, Porto Alegre, vol. 23, nº 2, 2002.
- CARVALHO NETO, Antonio. *Relações de trabalho e negociação coletiva na virada do milênio*. Petrópolis: Vozes, 2001.
- CAWSON, Alan. "Varieties of corporatism: the importance of the meso-level of interest intermediation". In: CAWSON, A. (ed.) *Organized Interest and the State: Studies in Meso-Corporatism*. London: Sage Publications, 1985.
- CHESNAIS, François. *A mundialização do capital*. São Paulo: Xamã, 1996.
- _____. "La 'nouvelle économie': une conjoncture propre à la puissance hégémonique américaine". In: CHESNAIS et al. *Une nouvelle phase du capitalisme?* Paris: Syllepse, 2001.
- CODATO, Adriano N. "A burguesia contra o Estado? Crise política e rumos da transição". *Revista de Sociologia e Política*, Curitiba, nº 4/5, p. 55-87, 1995
- COLETTI, Claudinei. (2002). "Ascensão e refluxo do MST e da luta pela terra na década neoliberal". *Idéias*, vol. 9, nº 1. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas/Unicamp.
- _____. *A estrutura sindical no campo*. Campinas: Ed. Unicamp, 1998.
- COMIN, Álvaro. *A estrutura sindical corporativa: um obstáculo à consolidação das centrais sindicais no Brasil*. Dissertação de Mestrado, São Paulo, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas/USP, 1995.
- CORCUFF, Philippe "Le catégoriel, le professionnel et la classe : usages contemporains de formes historiques". *Genesis*, nº 3, mars 1991
- _____. "La France est malade des corporatismes", in Club Merleau-Ponty, *La Pensée Confinée*. Paris : La Découverte, 1997
- COSTA, Vanda M. R. "Origens do corporativismo brasileiro". In: BOSCHI, Renato (org.). *Corporativismo e desigualdade: a construção do espaço público no Brasil*. Rio de Janeiro: Rio Fundo Ed./Iuperj, 1991.
- _____. "Corporativismo societal: interesse de classe versus interesse setorial". In: DAGNINO, Evelina (org.) *Anos 90: Política e Sociedade no Brasil*. São Paulo: Brasiliense, 1994.
- _____. "Ação patronal e corporativismo". *Revista de Sociologia e Política*. Curitiba, UFPR, nº 10/11, 1998.
- COX, Robert. "Pour une étude prospective des relations de production". *Sociologie du Travail*, nº 2, 1977.
- CROUCH, Colin. "The state: economic management and incomes policy". In: EDWARDS, Paul (ed.) *Industrial relations: theory and practice in Britain*. Oxford: Blackwell, 1995.

- CRUZ, Sebastião Velasco e. "Empresários, economistas e perspectivas da democratização no Brasil". In: REIS, Fábio Wanderley & O'DONNELL, Guillermo (orgs.). *A democracia no Brasil: dilemas e perspectivas*. São Paulo: Vértice, 1988.
- _____. "Alguns argumentos sobre reformas para o mercado". *Lua Nova*, Revista de Cultura e Política, n° 45, p. 5-27, 1998.
- DA COSTA, Isabel. "La théorie des relations industrielles aux États-Unis". In: REYNAUD, Jean-Daniel (dir.) *Systèmes des relations professionnelles: un examen théorique*. Lyon: Éditions du CNRS, 1991.
- DAIN, Sulamis; SOARES, Laura Tavares. "Reforma do Estado e políticas públicas: relações intergovernamentais e descentralização desde 1988". In: OLIVEIRA, Marco Antonio de (org.). *Reforma do Estado e políticas de emprego no Brasil*. Campinas: Unicamp/Instituto de Economia, 1998.
- DEDECCA, Claudio S. *Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado*. Campinas/São Paulo: Unicamp/Instituto de Economia, 1997.
- DESMAREZ, Pierre. *La sociologie industrielle aux Etats-Unis*. Paris: Armand Collin, 1986.
- DINIZ, Eli. *Empresário, Estado e capitalismo no Brasil: 1930-1945*. Rio de Janeiro : Paz e Terra, 1978.
- _____. "Neoliberalismo e corporativismo: as duas faces do capitalismo industrial no Brasil". *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. São Paulo, n° 20, p. 31-46, 1992.
- _____. "Brasil anos 1990: globalização, reestruturação produtiva e elites empresariais". *Globalização, reformas econômicas e elites empresariais*. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2000.
- DINIZ, Eli; BOSCHI, Renato. "O corporativismo na construção do espaço público". In: BOSCHI, Renato (org.). *Corporativismo e desigualdade: a construção do espaço público no Brasil*. Rio de Janeiro: Rio Fundo Ed./Iuperj, 1991.
- DIXON, Keith. *Les évangélistes du marché*. Paris: Raisons d'Agir, 1998.
- DUNLOP, John. *Industrial Relations Systems*. Boston, Massachussetts: Harvard Business Scholl Press, 1993.
- EASTON, David. "The political system besieged by the state". *Polical theory*, vol 9, n° 3, august 1981.
- EBBINGHAUS, Bernard; VISSER, Jelle. *Trade unions in Western Europe since 1945*. London: Macmillan, 2000.
- FERREIRA, Jorge. "O nome e a coisa: o populismo na política brasileira". In: FERREIRA, Jorge (org.) *O populismo e sua história: debate e crítica*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

- FIGUEIREDO, Argelina; LIMONGI, Fernando (2001). “Reforma da previdência e instituições políticas”. In: *Executivo e Legislativo na nova ordem constitucional*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2001.
- FLANDERS, Allan. “Elements pour une théorie de une négociation collective”. *Sociologie du Travail*, n° 1, 1968.
- FOX, Alan; FLANDERS, Allan. “La réforme de la négociation collective: de Donovan à Durkheim”. *Sociologie du Travail*, n° 3, 1969.
- FRANÇA, Caio Galvão de. *Sindicalismo e negociação coletiva na contracorrente dos anos 90: a experiência dos metalúrgicos de Minas Gerais*. Dissertação de mestrado, Belo Horizonte: UFMG, 2001.
- FREITAS JR., Antônio Rodrigues de. “Perspectivas de mudança no sistema sindical brasileiro: ‘contrato coletivo’ e vazio programático”. *Caderno da Associação dos Docentes da Universidade Federal do Piauí*, n° 1, out. 1995.
- FRENCH, John. *Afogados em leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2001.
- GALVÃO, Andréia. *Participação e fragmentação: a prática sindical dos metalúrgicos do ABC nos anos 90*. Dissertação de mestrado, IFCH/Unicamp, 1996.
- _____. “Os metalúrgicos do ABC e a câmara setorial da indústria automobilística”. *Revista de Sociologia e Política*. Curitiba, UFPR, n° 10/11, 1998.
- _____. “Do coletivo ao setor, do setor à empresa: a trajetória do ‘novo sindicalismo’ metalúrgico nos anos 90”. In: RODRIGUES, Iram Jácome (org.) *O novo sindicalismo vinte anos depois*. Petrópolis: Vozes/Educ/Unitrabalho, 1999.
- GALVÃO, Andréia; TRINDADE, Edi. “Sistemas de relações de trabalho nos países avançados: características e mudanças recentes”. In: DIEESE-CESIT (Org.) *Emprego e desenvolvimento tecnológico: artigos dos pesquisadores*. São Paulo/Campinas: Dieese/Cesit, 1999.
- GALVÃO, Andréia et al. “Lutas sociais no Brasil em 2001”. *Observatorio Social de América Latina*. Buenos Aires: Clacso, ano II, n° 6, jan. 2002.
- GIANOTTI, Vito; NETO, Sebastião L. *CUT Ontem e Hoje*, Petrópolis, Vozes, 1991.
- GIANOTTI, Vito. *Força Sindical, a central neoliberal: de Medeiros a Paulinho*. Rio de Janeiro: MAUAD EDITORA, 2002.
- GILES, Anthony; MURRAY, Gregor. “Trajectoires et paradigmes dans l’étude des relations industrielles en Amérique du Nord”. In: MURRAY, Gregor et al. (org.) *L’état des relations professionnelles: traditions et perspectives de recherche*. Toulouse: Octares Editions, 1996.

- GOLLAC, Michel; VOLKOFF, Serge. "Citius, Altius, Fortius: l'intensification du travail", *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 114, sept. 1996.
- GOMES, Ângela de Castro. *Burguesia e trabalho: política e legislação social no Brasil 1917-1937*. Rio de Janeiro: Campus, 1979.
- _____. *A Invenção do Trabalhismo*. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 1994.
- _____. "O populismo e as Ciências Sociais no Brasil: notas sobre a trajetória de um conceito". In: FERREIRA, Jorge (org.) *O populismo e sua história: debate e crítica*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.
- GOMES, Angela de Castro; D'ARAÚJO, M. Celina. "A extinção do imposto sindical: demandas e contradições", *Dados – Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, IUPERJ, 36 (2), p. 317-351, 1993.
- GONÇALVES, Reinaldo. "Distribuição de riqueza e renda: alternativa para a crise brasileira". In: LESBAUPIN, Ivo. *O desmonte da nação: balanço do governo FHC*. Petrópolis: Vozes, 1999(a).
- _____. *Globalização e desnacionalização*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999(b).
- GRACIOLLI, Edilson José. *Um laboratório chamado CSN – greves privatização e sindicalismo de parceria: a trajetória do Sindicato dos Metalúrgicos de Volta Redonda*. Tese de Doutorado em Ciências Sociais. Unicamp/Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, 1999.
- GRAMSCI, Antonio. *Cahiers de Prison 3*, cahier 13. Paris: Gallimard, 1978.
- GUIMARÃES, Ivan G. R. "A experiência das câmaras setoriais: democratizando a política". São Paulo: mimeo, 1994.
- HATTAM, Victoria. *Labour visions and state power: the origins of business unionism in the United States*. New Jersey: Princeton University Press, 1993.
- HUSSON, Michel. "Les fausses promesses de l'épargne salariale". *Le Monde Diplomatique*, fev. 2000.
- HYMAN, Richard. *Industrial relations: a marxist introduction*. London: The Macmillan Press, 1975.
- _____. "La théorie des relations industrielles: une analyse matérialiste". *Sociologie du Travail* n° 4, 1979.
- _____. "Trade unions and the disaggregation of the working class". In: REGINI, Mario (ed.) *The future of labour movements*. London: Sage, 1992.
- _____. "Les relations industrielles en Europe: crise ou reconstruction". *Syndicalisme et Société*, I, n° 1, p. 129-47, sept. 1998.

- JÁCOME RODRIGUES, Iram. *Sindicalismo e política: a trajetória da CUT*. São Paulo: Scritta, 1997.
- _____. “A trajetória do novo sindicalismo”. In: *O novo sindicalismo: vinte anos depois*. Petrópolis: Vozes, 1999.
- _____. “Um laboratório das relações de trabalho no Brasil: o ABC paulista nos anos 90”. XXV Encontro Anual da Anpocs, Caxambu, 2001.
- JARD DA SILVA, Sidney. “Companheiros servidores: o avanço do sindicalismo do setor público na CUT”. *Revista Brasileira de Ciências Sociais* vol. 16, n° 46, jun. 2001.
- JESSOP, Bob. “Corporatism, parliamentarism and social democracy”. In: SCHMITTER, Philippe; LEHMBRUCH, Gerhard (eds.) *Trends toward corporatist intermediation*. London: Sage, 1979.
- KAUFMAN, Bruce. *The origins and evolution of the field of industrial relations in United States*. Ithaca: ILR Press/Cornell University, 1993.
- KELLY, John. *Rethinking industrial relations: mobilization, collectivism and long waves*. Routledge: London School of Economics, 1998.
- KOUVELAKIS, Eustache; VAKALOULIS, Michel. “Le retour d’un affaire classé”. *L’Homme et la Société*, n° 117-8, 1995.
- KREIN, José Dari. *O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90*. Dissertação de mestrado. Campinas, Unicamp/Instituto de Economia, 2001.
- _____. “Principais medidas do governo FHC na área das relações de trabalho”. Campinas: s/d, mimeo.
- KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Marco Antonio de. “Mudanças institucionais e relações de trabalho: as iniciativas do governo FHC no período 1995-1998”. XXIII Encontro Anual da Anpocs, Caxambu, 1999.
- LALLEMENT, Michel. *Histoire des idées sociologiques (tome 2): de Parsons aux contemporains*. Paris: Nathan, 2000.
- _____. *Sociologie des relations professionnelles*. Paris: La Découverte, 1996.
- LAZZARATO, Maurizio. “La lutte de classes dans le capitalisme post-moderne”, *Futur Antérieur* n° 33-34 (1-2), 1996.
- LEHMBRUCH, Gerhard. “Consociational democracy, class conflict and the new corporatism”. In: SCHMITTER, Philippe; LEHMBRUCH, Gerhard (eds.) *Trends toward corporatist intermediation*. London: Sage, 1979(a).

- _____. “Liberal corporatism and party government”. In: SCHMITTER, Philippe; LEHMBRUCH, Gerhard (eds.) *Trends toward corporatist intermediation*. London: Sage, 1979(b).
- LÊNIN, Vladimir Ilitch. *Que fazer?*. São Paulo: Hucitec, 1988.
- LESBAUPIN, Ivo; MINEIRO, Adhemar. *O desmonte da nação em dados*. Petrópolis: Vozes, 2002.
- LINHART, Danièle; LINHART, Robert. “L’évolution de l’organisation du travail”. In: KERGOAT, Jacques et al. (dir.) *Le monde du travail*. Paris: La Découverte, 1998.
- LOCKE, Richard; KOCHAN, Thomas; PIORE, Michael. “Repenser l’étude comparée des relations professionnelles: les enseignements d’une recherche internationale”. *Revue Internationale du Travail*, vol. 134, n° 2, 1995.
- LORDON, Frédéric. *Fonds de pension, piège à cons? Mirage de la démocratie actionnariale*. Paris: Raisons d’Agir, 2000.
- LYON-CAEN, Gérard. “Corporation, corporatisme, néo-corporatisme”. *Droit Social* n° 11, novembre 1986.
- MACIEL, Marco Cícero N. de Paulo. *Metamorfoses do Estado brasileiro: do II PND ao governo FHC*. Tese de doutorado. Campinas: UNICAMP/Instituto de Economia, 1999.
- MAGNIADAS, Jean. “L’actionariat des salariés: rendre le capitalisme populaire”. *La Pensée*, n° 317, 1999.
- MALLET, Estêvão. “Regulamentação das relações trabalhistas: modelo autônomo ou heterônomo?”. In: BOGUS, L.; PAULINO, A. Y (org.) *Políticas de emprego, políticas de população e direitos sociais*. São Paulo, Educ, 1997.
- MARSHALL, T. H. *Cidadania, classe social e status*. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.
- MARTINS, Heloísa de Souza; JÁCOME RODRIGUES, Iram. “O sindicalismo brasileiro na segunda metade dos anos 90”. *Tempo Social*, Revista de Sociologia da USP, vol. 11, n° 2, fevereiro, p. 155-82, 2000.
- MARX, Karl. *Miseria de la Filosofía*. Moscou: Editorial Progreso, 1979.
- _____. *Salário, preço e lucro*. São Paulo: Global, 1987.
- MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *Manifesto do Partido Comunista*. São Paulo: Global, 1988.
- MATTOSO, Jorge. “Produção e emprego: renascer das cinzas”. In: LESBAUPIN, Ivo (org.) *O desmonte da nação: balanço do governo FHC*. Petrópolis: Vozes, 1999.

- _____. “Transformações econômicas recentes e mudanças no mundo do trabalho”. In: OLIVEIRA, Marco Antonio de (org.). *Economia & Trabalho: textos básicos*. Campinas: Unicamp/Instituto de Economia, 1998.
- MELO, Marcus André. “As reformas constitucionais e a previdência social 1993-1996”. In: DINIZ, Eli; AZEVEDO, Sérgio de (Orgs.) *Reforma do Estado e democracia no Brasil*. Brasília: Editora da UnB/Enap, 1997.
- _____. *Reformas constitucionais no Brasil: instituições políticas e processo decisório*. Rio de Janeiro: Revan, 2002.
- MELLO SILVA, Leonardo. *A generalização difícil: a vida breve da câmara setorial do complexo químico seguida do estudo de seus impactos em duas empresas do ramo*. São Paulo: Annablume/Fapesp, 1999.
- MORAES FILHO, Evaristo de. *O problema do sindicato único no Brasil: seus fundamentos sociológicos*. São Paulo: Alfa-Omega, 1978.
- MORAES, Reginaldo. *Neoliberalismo: de onde vem, para onde vai ?*. São Paulo: Editora Senac, 2001.
- MORIN, Marie-Laure; MURRAY, Gregor. “Regards croisés sur la recherche en relations professionnelles”. In: Murray, Gregor et al. (org.) *L'état des relations professionnelles – traditions et perspectives de recherche*. Toulouse: Octares Editions, 1996.
- MOURIAUX, René. *Crises du syndicalisme français*. Paris: Montchrestien, 1998(a).
- _____. “Outils et questions de la ‘syndicatologie’ à la fin du XXe siècle”, *Regards sur l'actualité*, sep-out 1998(b).
- MÜLLER-JENTSCH, Walther. “Les théories des relations industrielles: une mise en perspective”. *Sociologie du travail* n° 2, 1998.
- MURRAY, Gregor et al. *L'état des relations professionnelles – traditions et perspectives de recherche*. Toulouse: Octares Editions, 1996.
- NORONHA, Eduardo. *Entre a lei e a arbitrariedade: mercados e relações de trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 1999.
- NOVELLI, José Marcos Nayme. *Instituições, política e idéias econômicas: o caso do Banco Central do Brasil*. São Paulo: Anablume, 2002.
- O'DONNELL, Guillermo. “Acerca del ‘Corporativismo’ y la Questión del Estado”, Buenos Aires, Documento CEDES/G.E.CLACSO, 2, set. 1975.
- OFFE, Claus. “A atribuição de *status* público aos grupos de interesse”. In: *Capitalismo Desorganizado*. São Paulo: Brasiliense, 1989.

- OFFE, Claus; WIESENTHAL, Helmut. "Duas lógicas da ação coletiva: anotações teóricas sobre classe social e Forma Organizacional". In: OFFE, Claus *Problemas Estruturais do Estado Capitalista*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1984.
- OLIVEIRA, Francisco et al. "Quanto melhor, melhor: o acordo das montadoras", *Novos Estudos CEBRAP*. São Paulo, n° 36, p. 3-7, jul.1993.
- OLIVEIRA, Marco Antonio de. "Notas sobre a crise do novo sindicalismo brasileiro". *São Paulo em Perspectiva*, vol. 12, n° 1, jan./mar. 1998.
- _____. *Política trabalhista e relações de trabalho no Brasil: da era Vargas ao governo FHC*. Tese de Doutorado. Unicamp/Instituto de Economia, 2002.
- PANICH, Leo. "The development of corporatism in liberal democracies". In: SCHMITTER, Philippe; LEHMBRUCH, Gerhard (eds.) *Trends toward corporatist intermediation*. London: Sage, 1979.
- PARANHOS, Adalberto. *O roubo da fala: origens da ideologia do trabalhismo no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 1999.
- PARSONS, Talcott. *The social system*. London: Routledge & Kegan Paul, 1951.
- PASTORE, José. *Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva*. São Paulo, LTr, 1994.
- _____. "Estado e sindicatos". *Novos Estudos Cebrap* n° 41, mar. 1995.
- PIO, Carlos. *A construção política da economia de mercado no Brasil: estabilização e abertura comercial (1985-1995)*. Tese de doutorado. Rio de Janeiro, Iuperj, 2001.
- PIORE, Michael. "Critiques sur le système de relations professionnelles de Dunlop". In: REYNAUD, Jean-Daniel (dir.) *Systèmes des relations professionnelles: un examen théorique*. Lyon: Éditions du CNRS, 1991.
- POCHMANN, Márcio. "Sindicalismo patronal brasileiro: auge e declínio". *São Paulo em Perspectiva*, vol. 12, n° 1, jan./mar., p. 104-117, 1998(a).
- _____. "Adeus à CLT? O 'eterno' sistema corporativo de relações de trabalho no Brasil", *Novos Estudos CEBRAP*. São Paulo, n° 50, p. 149-166, mar. 1998(b).
- _____. *O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. Boitempo: São Paulo, 2001.
- POCHMANN et al. (1998). "Ação sindical no Brasil: transformações e perspectivas". *São Paulo em Perspectiva*, vol. 12, n° 1, jan-mar., pp. 10-23.
- POULANTZAS, Nicos. *Poder político e classes sociais*, São Paulo, Martins Fontes, 1986.

- REBELO, Aldo (org.). *Contrato coletivo e organização sindical*. Seminário promovido pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara Federal; Comissão de Relações de Trabalho da Assembléia Legislativa de São Paulo; Área de Trabalho e Sindicalismo dos Departamentos de Ciência Política e Sociologia do IFCH/Unicamp; Centro de Estudos Sindicais. Brasília, DF: Publicação do gabinete do deputado federal Aldo Rebelo (PCdoB/SP), 1991.
- REYNAUD, Jean-Daniel (dir.). *Systèmes des relations professionnelles: un examen théorique*. Lyon: Éditions du CNRS, 1991.
- RIZEK, Cibele. "A greve dos petroleiros". *Revista Praga*, nº 6. São Paulo: Editora Hucitec, p. 97-105, 1998.
- ROCHER, Guy. *Talcott Parsons e a Sociologia Americana*. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1976.
- RODRIGUES, Alberto Tosi. *O Brasil de Fernando a Fernando: neoliberalismo, corrupção e protesto na política brasileira de 1989 a 1994*. Ijuí (RS): Ed. Ijuí, 2000.
- RODRIGUES, Leôncio M. "O sindicalismo corporativo no Brasil". In: *Paridos e Sindicatos*. São Paulo: Ática, 1990(a).
- _____. *CUT: os militantes e a ideologia*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1990(b).
- _____. "As tendências políticas na formação das centrais sindicais". In: BOITO JR., A. (org.) *o sindicalismo brasileiro nos anos 80*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.
- _____. "O declínio do sindicalismo corporativo". In: GOMES, Angela de Castro (org.) *Trabalho e previdência: sessenta anos em debate*. Rio de Janeiro, CPDOC, 1992.
- _____. *Destino do sindicalismo*. São Paulo: Edusp, 1999.
- RODRIGUES, Leôncio; CARDOSO, Adalberto M. *Força Sindical: uma análise sócio-política*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.
- ROSANVALLON, Pierre. *La question syndicale*. Paris: Hachette, 1989.
- SAES, Décio. *República do capital*. São Paulo: Boitempo, 2001.
- SALLUM JR., Brasília (2000). "O Brasil sob Cardoso : neoliberalismo e desenvolvimentismo". *Tempo Social*, Revista de Sociologia da USP, vol. 11, nº 2, fevereiro, p. 23-47.
- SANTANA, Marco Aurélio. "As centrais sindicais brasileiras e a reestruturação produtiva: análises e propostas". *Sociologias* nº 4, jul./dez. 2000.
- _____. "Entre a ruptura e a continuidade: visões da história do movimento sindical brasileiro", *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, vol. 14, nº 41, 1999.

- _____. “O ‘novo’ e o ‘velho’ sindicalismo: análise de um debate”. *Revista de Sociologia e Política* n° 10/11, 1998.
- SANTOS, Anselmo Luis dos. “Encargos sociais e custo do trabalho no Brasil”. In: Oliveira Carlos A.; Mattoso, Jorge (orgs.) *Crise e Trabalho no Brasil*. São Paulo: Scritta, 1996.
- SANTOS, Sérgio Tadeu Rodrigues dos. *O “novo” no novo sindicalismo? O (atual) debate sobre organização sindical no sindicalismo-CUT*. Dissertação de mestrado em Ciências Sociais. Rio de Janeiro: UERJ, 2002.
- SANTOS, Wanderley Guilherme dos. *Cidadania e Justiça: a política social na ordem brasileira*. Rio de Janeiro: Campus, 1987.
- SCHMITTER, Philippe. “Still the century of corporatism?”. *Review of Politics*, n° 36, p. 85-131, 1974.
- _____. “Interest intermediation and regime governability in contemporary Western Europe and North America”. In: BERGER, S. (ed.) *Organizing Interests in Western Europe: Pluralism, Corporatism and Transformation of Politics*. Cambridge: Cambridge University Press, 1981.
- _____. “Neo-corporatism and the State”. In: GRANT W. P. (ed.) *The Political Economy of Corporatism*. London: Macmillan, 1985.
- _____. “Intermediación corporativa y economía globalizada: ¿tendremos un ganador o un perdedor?” In: Lanzaro, Jorge (comp.) *El fin del siglo del corporativismo*. Caracas: Nueva Sociedad, 1998.
- SCHMITTER, Philippe; LEHMBRUCH, Gerhard. *Trends toward corporatist intermediation*. London: Sage, 1979.
- SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 1999.
- SILVA, José Carlos Pedro da. *Advocacia trabalhista e prática sindical: um estudo de caso*. Relatório de Pesquisa apresentado ao CNPq, mimeo, ago. 1988.
- SILVA, Pedro Luiz Barros et al. *Reforma da seguridade social no Brasil*. Nepp/Unicamp, 2000.
- SIMÃO, Azis. *Sindicato e Estado: suas relações na formação do proletariado de São Paulo*. São Paulo: Ática, 1981.
- SINGER, Paul. “A raiz do desastre social: a política econômica de FHC”. In: LESBAUPIN, Ivo (org). *O desmonte da nação: balanço do governo FHC*. Petrópolis: Vozes, 1999.
- _____. “Um imenso equívoco”. *Praga – estudos marxistas*, n° 6, São Paulo: Hucitec, 1998.

- SIQUEIRA NETO, José Francisco. "O Estado de fora: contrato coletivo, instrumento fundamental na luta pela liberdade e autonomia sindical". *Caderno da CUT – Reflexões jurídicas sobre relações e direito do trabalho*. São Paulo, jan. 1989.
- _____. *Contrato coletivo de trabalho: perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva*. São Paulo: LTr, 1991.
- _____. "A modernidade necessária". In: MINISTÉRIO DO TRABALHO. *Fórum nacional sobre contrato coletivo e relações de trabalho no Brasil*. Brasília: MTb, 1994.
- _____. *Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho*. São Paulo: LTr, 1999.
- SIQUEIRA NETO, José Francisco; OLIVEIRA, Marco Antonio de. "Contrato coletivo de trabalho: possibilidades e obstáculos à democratização das relações de trabalho no Brasil". In: OLIVEIRA, Carlos Alonso; MATTOSO, Jorge (orgs.) *Crise e Trabalho no Brasil*. São Paulo: Scritta, 1996.
- _____. *As negociações coletivas no Brasil no contexto do Plano Real*. Brasília: OIT, 1999.
- SOUZA, Amaury. "Do corporativismo ao (neo)corporativismo: dilemas da reforma sindical no Brasil". In: VELLOSO, João Paulo dos Reis (coord.) *Modernização política e desenvolvimento*. Rio de Janeiro: José Olympio, 1990.
- STEPAN, Alfred. "O 'corporativismo' e o Estado" e "A instauração dos regimes corporativistas: estrutura analítica e análise comparativa". In: *Estado, Corporativismo e Autoritarismo*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1980.
- STREECK, Wolfgang. "National diversity, regime competition and institutional deadlock: problems in forming a European Industrial Relations System". *Journal of Public Policy*, vol. 12 (4), 1992.
- SUPIOT, Alain. *Critique du droit du travail*. Paris: Presses Universitaires de France, 1994.
- TAPIA, Jorge R. B. "Corporativismo societal no Brasil: uma transição incompleta?". In: DAGNINO, Evelina (org.) *Anos 90: Política e Sociedade no Brasil*, São Paulo, Brasiliense, 1994.
- TAPIA, Jorge R. B.; ARAÚJO, Angela M. C. "Corporativismo e neocorporativismo: o exame de duas trajetórias", *Boletim Informativo e Bibliográfico de Ciências Sociais (BIB/ANPOCS)*. São Paulo, nº 32, p. 3-30, 1991.
- _____. "Representação de interesses e reestruturação produtiva: para onde vai o corporativismo?", *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, 8 (2), p. 71-83, 1994.
- TEIXEIRA DA SILVA, Fernando; COSTA, Hélio da. "Trabalhadores urbanos e populismo: um balanço dos estudos recentes". In: FERREIRA, Jorge (org.) *O populismo e sua história: debate e crítica*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

- TOURAINÉ, Alain et al. *Le mouvement ouvrier*. Paris: Fayard, 1984.
- TRÓPIA, Patrícia. “A adesão da Força Sindical ao neoliberalismo”. *Idéias*, vol. 9, n° 1. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas/Unicamp, 2002.
- _____. “Sindicalismo comerciário: retaguarda e conservadorismo político”. *Cadernos AEL – Sindicalismo e protesto social*, vol. 7, n° 12/13. Unicamp/IFCH, 2000.
- TUMOLO, Paulo Sergio. *Da contestação à conformação: a formação sindical da CUT e a reestruturação capitalista*. Campinas: Editora da Unicamp, 2002.
- VALLE, Beatrice. “Políticas de mercado de trabalho no Brasil: a experiência do Proger”. In: OLIVEIRA, Marco Antonio de. *Reforma do Estado e políticas de emprego no Brasil*. Campinas, Unicamp/Instituto de Economia, 1998.
- VERAS, Roberto. *Sindicalismo e democracia no Brasil: atualizações do novo sindicalismo ao sindicato cidadão*. Tese de Doutorado em Sociologia. USP, 2002.
- _____. “Perspectivas do sindicalismo CUT: rupturas ou continuidades? O caso do setor metalúrgico na CUT”. XXIV Encontro Anual da Anpocs, GT Sindicalismo e Política, 2000.
- WEFFORT, Francisco C. “Origens do sindicalismo populista no Brasil”. *Estudos Cebrap*, São Paulo, n° 4, p. 65-105, abr./jun. 1973.
- WERNECK VIANNA, Luiz. *Liberalismo e sindicato no Brasil*. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999.
- WILLIAMSON, John. *Latin American adjustment. How much has happened?* Washington: Institute for International Economics, 1990.
- WOOD, Ellen Meiksins. “Trabalho, classe e Estado no capitalismo global”. In : SEONE, José ; TADDEI, Emilio (orgs.) *Resistências mundiais: de Seattle a Porto Alegre*. Petrópolis: Vozes, 2001.
- ZARPELON, Sandra Regina. “ONGs, movimento sindical e o novo socialismo utópico”. *Idéias*, vol. 9, n° 1. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas/Unicamp, 2002.
- ZYLBERSTAJN, Hélio. “Contrato coletivo e aprimoramento das relações de trabalho: para onde vamos?” *Estudos Econômicos*. São Paulo: IPE/FEA/USP, vol. 22, n° especial, p. 91-113, 1992.

Documentos, artigos de dirigentes e assessores sindicais, estatísticas

ANFAVEA. *Anuário Estatístico*. São Paulo, 2002.

AROUCA, José Carlos. “Contribuição Confederativa – uma nova proposta para o movimento sindical”. In: FORÇA SINDICAL, *3º Congresso Nacional da Força Sindical*. São Paulo, 1997.

BARROSO, Sérgio. “Retrato do 5º Concut e as perspectivas diante das tramas neoliberais”. *Debate Sindical*, nº 17, set/out/nov. 1994.

_____. “CUT define plano de luta contra o neoliberalismo”. *Debate Sindical*, nº 23, out./nov./dez. 1996.

BERZOINI, Ricardo. “Rumo ao sindicato nacional dos trabalhadores do sistema financeiro”. In: ESCOLA SINDICAL SÃO PAULO (org.). *Sindicato orgânico*. São Paulo: CUT, 1997.

BORGES, Altamiro. “Como atuam e quais as propostas das principais correntes internas da CUT”. *Debate Sindical*, nº 9, set/out/nov 1991.

_____. “Unicidade como contraponto”. *Debate Sindical*, nº 18, abr./maio/jun. 1995.

_____. “‘Sindicato orgânico’ e as perspectivas da CUT”. *Debate Sindical*, nº 20, dez./jan./fev. 1996.

_____. *Administração sindical em tempos de crise*. São Paulo: Centro de Estudos Sindicais, 1999.

_____. “FAT: formação ou atrelamento ao Estado?”. *Debate Sindical*, nº 32, dez/jan/fev 2000.

_____. “As Armadilhas da Convenção 87 da OIT”. *Debate Sindical*, nº 40, nov. 2001.

BRAGA, Douglas Gerson. “Proposta de projeto de lei sobre contratação coletiva de trabalho”. *Cadernos da CUT – Jurídico e Relações Sindicais*, nº 4, jul./ago./set. 1990.

_____. *Atentado à Constituição da República, à liberdade de organização sindical e ao direito à negociação coletiva de trabalho*. CUT, 10 maio 1991.

_____. “Proposta de legislação sindical do governo: inconstitucionalidade e retrocessos”. In: *Cadernos da CUT – Jurídico e Relações Sindicais*, nº 7, jan./jun. 1992.

_____. “Relações de trabalho: mudanças e transição nas mãos dos trabalhadores”. In: CUT. *Contrato coletivo e liberdade de organização sindical*. São Paulo: Secretaria Geral da CUT, 1994.

CGT. *Teses aprovadas no 5º Congresso Nacional da CGT*. São Paulo, jun. 1997.

_____. *Jornal da CGT*, ano I, edição especial, set. 1998.

- _____. *Um projeto de organização sindical para o Brasil*. São Paulo, maio 1999(a).
- _____. *Projeto político sindical da CGT*. São Paulo, maio 1999(b).
- _____. *Revista da CGT*. São Paulo, 2001.
- CNI. *Comissões de conciliação prévia*. Brasília: CNI, 2000.
- _____. *Agenda legislativa da indústria*. Brasília: CNI, 2001.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS METALÚRGICOS. *Resoluções do Congresso Extraordinário dos Metalúrgicos da CUT*. São Paulo, mar. 2000.
- _____. *5º Congresso Nacional dos Metalúrgicos da CUT – Caderno de Textos*. São Paulo, out. 2001.
- CONSEIL SCIENTIFIQUE DE L'ATTAC. "La finance contre les retraites". Paris, abr. 1999.
- CRIVELLI, Ericson. "Modelo corporativo no Brasil: ensaio para uma teoria da transição". *São Paulo em Perspectiva*, 11 (3), 1997.
- _____. Ainda a adoção da Convenção 87 da OIT. Uma breve análise da proposta governamental de extinção da unicidade sindical. Mimeo, São Paulo, 1999.
- CUT. *Jornal da CUT*, nº 1. Resoluções do 1º Concut, 1984.
- _____. *Resoluções do 2º Congresso*. Caderno especial, ago. 1986.
- _____. *Boletim Nacional*, nº 21. Edição especial sobre as Resoluções do 3º Concut. São Paulo, 21 set. 1988.
- _____. *Estrutura sindical* (uma contribuição para o debate). São Paulo: Secretaria Nacional de Formação/Secretaria Nacional de Política Sindical, 1989.
- _____. *Contrato coletivo de trabalho e contratação coletiva articulada*. Centro de Assessoria Jurídico-Social, 1990(a).
- _____. *Informacut especial*. Resoluções da 4ª Plenária. São Paulo, 1990(b).
- _____. *Resoluções do 4º Concut*. São Paulo, 4 a 8 set. 1991.
- _____. *Resoluções da 5ª Plenária*. São Paulo, jul. 1992(a).
- _____. *Cadernos da CUT – Jurídico e Relações Sindicais*, nº 7, jan./jun. 1992(b).
- _____. *Informacut*, nº 205. 17 dez. 1992 a 7 jan. 1993(a).
- _____. *Informacut*, nº 206. Edição especial, 8 a 15 jan. 1993(b).

- _____. *Informacut*, n° 215, 29 abr. a 6 maio 1993(c)
- _____. *Resoluções do 5° Concut*. São Paulo, 19 a 22 maio 1994(a).
- _____. *Contrato coletivo e liberdade de organização sindical*. São Paulo, 1994(b).
- _____. *Informacut* n° 257. Resoluções da 7ª Plenária. São Paulo, set. 1995.
- _____. *O que mudar na estrutura sindical e nas relações de trabalho?* São Paulo, ago. 1996(a).
- _____. *Informacut* n° 262. Resoluções da 8ª Plenária. São Paulo, out. 1996(b).
- _____. *Textos da direção nacional ao 6° Concut*. São Paulo, 1997(a).
- _____. *Resoluções e registros do 6° Concut*. São Paulo, ago. 1997(b).
- _____. *Projeto de reforma da Constituição e transição da estrutura sindical – 7ª versão*. São Paulo, ago. 1998, mimeo.
- _____. *Resoluções da 9ª Plenária Nacional da CUT*. São Paulo, ago. 1999.
- _____. *7° Congresso Nacional da CUT*. Encarte Subsídios para o Debate. São Paulo, maio 2000(a).
- _____. *7° Congresso Nacional da CUT*. Texto base da Direção Nacional. São Paulo, maio 2000(b).
- _____. *10ª Plenária Nacional*. Caderno de teses. São Paulo, maio 2002(a).
- _____. *10ª Plenária Nacional*. Caderno de emendas. São Paulo, maio 2002(b).
- _____. *Comissões de conciliação prévia – contribuições para o debate*. São Paulo, (s/d).
- DIEESE. *Boletim do Dieese*. 1990-2000.
- _____. *Anuário dos Trabalhadores 2000/2001*. São Paulo, 2001(a).
- _____. *A situação do trabalho no Brasil*. São Paulo: Dieese, 2001(b).
- FEIJÓO, José Lopes. “Um novo modelo de organização sindical”. In: ESCOLA SINDICAL SÃO PAULO. *Sindicato orgânico*. São Paulo: CUT, 1997.
- FERRAIUOLO, Roberto. “Liberdade para negociar é a condição”. *Revista da Indústria*, n° 5. São Paulo: Fiesp, jan/mar. 1993.
- FIESP. *Livre para crescer – proposta para um Brasil moderno*. São Paulo: Cultura Editores Associados, 1990(a).

_____. *Proposta para um Brasil moderno*. Anais do Seminário realizado em 1990 para discutir o livro *Livre para crescer*, 1990(b).

_____. *Reforma Tributária: pela produção e pelo emprego*. São Paulo: Fiesp/Ciesp, 1999.

_____. *O Brasil de todos nós*. São Paulo: Fiesp/Ciesp, 2002.

_____. *Proposta Fipe: reforma fiscal*. São Paulo: Fiesp/Ciesp, s/d.

_____. *Notícias*. Informativo Semanal, jan. 1990 a abr. 1996.

_____. *Notícias*. Revista quinzenal, jan. 1999 a jul. 2000.

_____. *Revista da Indústria*, abr. 1996 a set. 1998.

FOLHA UNIMETAL. Boletim informativo dos Metalúrgicos das regiões de Sorocaba, Salto e Cajamar, jul. 2001.

FORÇA SINDICAL. *Um projeto para o Brasil: a proposta da Força Sindical*. São Paulo: Geração Editorial, 1993.

_____. *Revista da Força*. São Paulo, jul. 2001.

_____. *Revista da Força*, n° 5. São Paulo, 2002.

_____. Projeto de lei para regulamentação do inciso IV do art. 8° da Constituição, mimeo, s/d(1).

_____. *Conciliação prévia* : um novo modo de entendimento entre empresas e trabalhadores. São Paulo, s/d(2).

_____. *Revista da Força Sindical*. Ano I, n° 1. Edição histórica. Congresso Nacional de Fundação, jun. 1991.

FREITAS, Carlos Eduardo. "Os pacotes nas áreas trabalhista e sindical". Documento produzido pela assessoria técnica da bancada do PT na Câmara dos Deputados. Brasília, 09 nov. 1998.

_____. "Análise dos projetos sobre organização sindical". Assessoria técnica da liderança do PT na Câmara dos Deputados. Brasília, 14 jan. 2000.

GOMES, Wagner. "Não façamos coro ao canto de sereia de FHC". *Debate Sindical* n° 32, dez./jan./fev. 1999-2000.

GRANADO, Antonio Carlos. "Planejamento e gestão". In: CUT. *Finanças e gestão sindical*. São Paulo, s/d.

IBGE. *Pesquisa Sindical 2001*.

- LEMOS, João Batista. "As causas da atual crise da CUT e os desafios colocados para superá-la". *Debate Sindical*, nº 14, jul./ago./set. 1994.
- _____. "Crise de identidade ofusca as perspectivas". *Debate Sindical*, nº 34, jun./jul./ago. 2000.
- MAGANO, Octavio Bueno. "Desregulamentação, o primeiro passo". *Revista da Indústria*, nº 5. São Paulo: Fiesp, jan./mar. 1993.
- MARÇAL, Eduardo José. "Reforma da legislação sobre organização sindical e pluralidade sindical". Parecer da Assessoria Jurídica e Sindical da Fiesp/Ciesp. São Paulo, 2001.
- MARINHO, Luiz. "A luta pela liberdade e autonomia sindical". *Debate Sindical* nº 44, set./out./nov. 2002
- MARTINS, Jorge Luís. "Questões centrais sobre os recursos do FAT". *Debate Sindical*, nº 39, set./out./nov. 2001
- MINISTÉRIO DO TRABALHO. *Fórum nacional sobre contrato coletivo e relações de trabalho no Brasil*. Brasília: MTb, 1994.
- MOREIRA FERREIRA, Carlos Eduardo. "O que vem antes do contrato coletivo". *Revista da Indústria*, nº 5. São Paulo: Fiesp, jan./mar. 1993(a).
- _____. "Exercício de democracia". *Revista da Indústria*, nº 7. São Paulo: Fiesp, jul./set. 1993(b).
- _____. *Produção, emprego, educação: uma luta de todos os dias*. São Paulo: Ed. Lisa, 1998.
- PETTA, Augusto. "Proposta do governo golpeia os sindicatos". *Debate Sindical* nº 29, nov./dez./jan. 1998-9.
- REDE ESTADUAL DE FORMAÇÃO DA CUT; ESCOLA SINDICAL SÃO PAULO. *Cadernos de Formação I: Sindicalismo Cut – 20 Anos*. São Paulo, abr. 2001.
- REIS, Gilson. "As distorções na aplicação do dinheiro público". *Debate Sindical*, nº 39, set./out./nov. 2001.
- RIEDEL, Ulisses. "Configura-se concretamente o bote mortal contra o sindicalismo brasileiro". In: www.diap.org.br/diap_99/reformas/sindical/PEC_623_98_an.htm
- SILVA, Vicente Paulo da. "O futuro do sindicalismo" (parte I a IV). In: www.cut.org.br, s/d.
- SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE BAGÉ et al. *Por uma organização nacional dos metalúrgicos que se estruture como uma confederação e que mobilize como um sindicato*. São Paulo, nov. 1999.
- VALENTE, Mônica. "Sindicato orgânico e projeto sindical". In: ESCOLA SINDICAL SÃO PAULO. *Sindicato orgânico*. São Paulo: CUT, 1997.

Entrevistas

Arlei Medeiros, direção do Sindicato dos Químicos Unificados (Campinas/SP)

Fernando Lopes, Secretário de Relações Internacionais da CNM-CUT

José Maria de Almeida, Executiva Nacional da CUT

Hélio Nigro Marrero, diretor do Sinergia (Campinas/SP)

Hélio Herrera Garcia, assessor técnico da Força Sindical

Henrique Hinz, doutorando em Economia Social e do Trabalho e juiz do trabalho/Campinas (SP)

Hugo Perez, secretário de relações sindicais da CGT

Apêndices

APÊNDICE 1 – Legislação trabalhista pós-constituição de 1988 e no governo Collor

Quadro 1a. Projetos de lei apresentados no período 1989-1992

PL	PL 1.528/89	PL 3.408/89	PL 4.911/90	PL 38/91
Autor	Jones Santos Neves (PMDB/ES), baseado em projeto da CNTI	Paulo Paim (PT/RS)	Augusto Carvalho (PPS/DF)	Antônio Carlos Mendes Thame (PSDB)
Tema	Organização e financiamento sindical	Organização e financiamento sindical	Organização e financiamento sindical	Organização e financiamento sindical
Conteúdo	<p>mantém a unidade e o sistema confederativo, o imposto sindical e a contribuição confederativa; institui limites para a criação de sindicatos (reunir 10% dos integrantes da categoria), federações e confederações, assim como à ação sindical; estabelece que os sindicatos, federações, confederações e centrais não poderão receber doações, financiamentos ou empréstimos de entidades estrangeiras; cria a Comissão de Assuntos Sindicais, de composição tripartite, para decidir sobre o registro das entidades sindicais e dirimir os conflitos de representação.</p>	<p>estabelece o Cartório de Registro Civil de Pessoas Jurídicas como órgão competente para o registro de sindicatos; propõe o reconhecimento das centrais como entidades civis de grau máximo de representação sindical; dispõe que “as dúvidas, controvérsias e regulamentações relativas à criação, desmembramento, fusão ou extinção de uma categoria profissional serão dirimidas pelas entidades de grau máximo de representação sindical [...] a qual o sindicato representativo dos interessados esteja filiado” (Diário do Congresso Nacional, 23 agosto 1989, p. 8334); mantém as contribuições compulsórias, a serem estabelecidas pela assembléia</p>	<p>regulamenta o direito de organização sindical do servidor público civil, estendendo-lhe a unidade sindical, a contribuição confederativa e outras normas constantes na CLT.</p>	<p>cria o Conselho de Assuntos Sindicais, de composição bipartite, para substituir o Ministério do Trabalho no tocante ao registro de sindicatos, definição de área de representação e base territorial, bem como expedição de carta sindical. O Conselho também atuaria para dirimir as disputas entre os sindicatos, relativas à representação dos mesmos.</p>

		geral da categoria.		
Situação	encaminhado à Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público em 5/4/2001, tendo recebido parecer da Comissão de Constituição, Justiça e de Redação.	anexado ao PL 1.528/89 pela mesa diretora da Câmara dos Deputados em 28/2/1991	arquivado pela mesa da Câmara em 2/2/1991	anexado ao PL 1.528/89, em 9/3/2001

Fonte: legislação citada, elaboração própria.

Quadro 1b. Projetos de lei apresentados no período 1989-1992

PL	PL 60/91	PL 264/91	PL 646/91	PL 830/91
Autor	Nilson Gibson (PSB/PE)	Nilson Gibson (PSB/PE)	Paulo Rocha (PT/PA) - projeto elaborado pela CUT	Amaury Müller (PDT/RS)
Tema	Financiamento sindical	Financiamento sindical	Organização e financiamento sindical	Organização e financiamento sindical
Conteúdo	extingue o imposto sindical, sem estabelecer a forma nem definir o prazo em que a medida deveria ser efetuada.	regulamenta a contribuição confederativa, estabelecendo quorum de participantes para sua aprovação em assembleia e restringindo sua incidência aos sócios do sindicato.	define como prerrogativa das entidades sindicais a contratação coletiva de trabalho; estabelece que a delimitação das categorias profissionais é de competência dos trabalhadores; acrescenta que as contribuições e mensalidade sindical serão definidas em assembleia, sendo as primeiras (o projeto não especifica de que contribuição se trata) descontadas independentemente de autorização individual do trabalhador; define que as disputas de representação serão resolvidas pela entidade de grau máximo à qual o sindicato representativo dos interessados é filiado e, na persistência de conflito, pela Justiça Civil.	determina que a contribuição confederativa será definida em assembleia, com possibilidade de recurso da decisão (a ser julgado em nova assembleia com, pelo menos, igual número de participantes); estabelece o Cartório de Registro Civil de Pessoas Jurídicas como órgão competente para o registro de sindicatos; revoga o capítulo V da CLT, inclusive o imposto sindical, considerado responsável pelas “milhares de disputas por representação sindical surgidas nos últimos dois anos” (Justificação do PL, In: Diário do Congresso Nacional, 18 maio 1991, p. 6655).
Situação	anexado ao PL 1.528/89, em 9/3/2001	anexado ao PL 1.528/89, em 9/3/2001	anexado ao PL 1528/89, em 14/5/1991	anexado ao PL 246/91, em 17/5/1991

Fonte: legislação citada, elaboração própria.

Quadro 1c. Projetos de lei apresentados no período 1989-1992

PL	PL 821/91	PL 1.231/91	PL 1.232/91
Autor	Poder Executivo	Poder Executivo	Poder Executivo
Tema	Organização sindical e negociação coletiva	Organização e financiamento sindical	Negociação coletiva
Conteúdo	<p>O conteúdo do projeto (que foi desmembrado) está descrito nas colunas ao lado.</p>	<p>determina que a definição do âmbito de representação profissional ou econômica e a correspondente base territorial compete à assembléia dos interessados; estabelece o Cartório de Registro Civil de Pessoas Jurídicas como órgão competente para o registro de sindicatos; estabelece a necessidade da entidade sindical – já registrada em cartório – credenciar-se junto à Secretaria Nacional do Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência Social; define que as controvérsias relativas “à representação profissional ou econômica, em uma mesma base territorial, podem ser dirimidas: I - por acordo entre as entidades envolvidas; II - por assembléia dos membros representados, convocados para esse fim; III - por decisão administrativa do órgão competente; IV - por decisão judicial” (Diário do Congresso Nacional, 26 outubro de 1991, p. 20983); determina que a representatividade será mensurada a partir do número de associados e do número de convenções ou acordos coletivos celebrados; faculta ao sindicato a cobrança de contribuição assistencial sobre toda sua base, a título de participação na negociação coletiva; assegura a representação dos trabalhadores na empresa; extingue o imposto sindical a partir de 1/1/1993 e estabelece que a contribuição referente ao ano de 1992 será recolhida pela metade de seu valor. Substitutivo aprovado pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, com as seguintes modificações: o imposto sindical seria extinto apenas em 1/1/1995.</p>	<p>estabelece a obrigatoriedade de participação de entidades sindicais na negociação coletiva; admite a flexibilização de direitos; fixa condições para a negociação coletiva (“razoabilidade das reivindicações”, “responsabilidade social”, manutenção da paz “durante a vigência do instrumento normativo”) e estabelece multas à “conduta obstata à negociação coletiva”; determina a convenção (de abrangência nacional) e o acordo (de abrangência categorial ou por empresa) como instrumentos normativos; estabelece procedimentos de mediação e arbitragem; impõe condições para a instauração de dissídios coletivos; reconhece o instituto da substituição processual (isto é, a possibilidade dos sindicatos representarem o conjunto da categoria em caso de ação judicial).</p>
Situação	desmembrado nos PLs 1.231/91 e 1.232/91	projeto retirado pelo autor em 8/12/2000	

Fonte: legislação citada, elaboração própria.

Quadro 1d. Projetos de lei apresentados no período 1989-1992

PL	2.585/92	3.267/92
Autor	Aloizio Mercadante (PT/SP) e Paulo Rocha (PT/PA)	Carlos Alberto Campista (PFL/RJ)
Tema	Organização sindical	Organização sindical
Conteúdo	<p>acaba com o enquadramento sindical compulsório definido pelo art. 577 da CLT, estabelecendo que a organização dos trabalhadores será definida pelos próprios interessados. Na justificativa do projeto, seus autores afirmam que a finalidade da medida é “instituir critério legal objetivo para a solução de conflitos de representação sindical, especialmente aqueles relacionados a atuação de sindicato representativo de categoria diferenciada no âmbito da base territorial abrangida por outro sindicato, organizado por ramo de atividade econômica” (íntegra da projeto, Centro Gráfico do Senado Federal, p. 2). Nesse sentido, o art. 2º estabelece que “havendo qualquer conflito de representação sindical em uma mesma base territorial, prevalecerá sempre o enquadramento fundado no critério da atividade econômica preponderante da empresa”, em detrimento da existência de categorias diferenciadas.</p>	<p>estabelece o Cartório de Registro Civil de Pessoas Jurídicas como órgão competente para o registro de sindicatos; proíbe o Ministério do Trabalho de definir o enquadramento sindical. No entanto, não permite a concorrência entre duas ou mais organizações sindicais pela representação de uma mesma base territorial, estabelecendo que as controvérsias serão dirimidas pela Comissão Paritária Sindical (que indicará a entidade mais representativa ou deliberará pela divisão territorial e manutenção da representatividade das entidades existentes).</p>
Situação	anexado ao PL 1.528/89, em 9/3/2001	anexado ao PL 1.528/89, em 9/3/2001

Fonte: legislação citada, elaboração própria.

APÊNDICE 2 – Legislação trabalhista no governo Itamar

Quadro 2. Legislação trabalhista no governo Itamar

Instrumento	PL 3.747/93	Lei 8.949/94	MP 794/94
Autor	Carlos Alberto Campista (PFL/RF) – com base em projeto da Comissão de Modernização da Legislação do Trabalho	(fruto de PL de deputados do PT)	Poder Executivo
Tema	Organização sindical e negociação coletiva	Reconhecimento de direito (que, não obstante, permite a flexibilização de outros direitos)	Reconhecimento de direito (que, não obstante, permite a flexibilização de outros direitos)
Conteúdo	estabelece o Cartório de Registro Civil de Pessoas Jurídicas como órgão competente para o registro de sindicatos; assegura a livre organização sindical (para criar sindicatos, federações, confederações e centrais), vedando a interferência do Ministério do Trabalho na mesma (não menciona a concorrência de mais de um sindicato pela representação de uma categoria nem prevê mecanismos para disputa de representação); extingue o imposto sindical e restringe a contribuição confederativa (definida em assembléia), ao associado; introduz a possibilidade de cobrança pelos serviços prestados aos não associados; introduz o contrato coletivo de trabalho como instrumento normativo de abrangência nacional (celebrado por centrais, federações ou confederações), articulado às convenções e acordos coletivos; mantém a obrigatoriedade de participação sindical na negociação coletiva; prevê a participação das centrais sindicais no processo de negociação coletiva; prevê mecanismos de mediação e arbitragem para a solução negociada dos conflitos, como condição para o ajuizamento de dissídio coletivo.	Estabelece a inexistência de vínculo empregatício entre cooperativas de qualquer ramo de atividade e seus associados, o mesmo valendo para as cooperativas e as empresas que contratam seus serviços.	Dispõe sobre a PLR. A PLR deve ser decidida por negociação coletiva e, em caso de conflito, prevê-se a possibilidade de recorrer a mecanismos de mediação e arbitragem. Sua periodicidade não pode ser inferior a um semestre.
Situação	Reapresentado pelo deputado João Mellão Neto, como PL 390/95		Reeditada mensalmente, até ser convertida na Lei 10.101/2000

Fonte: legislação citada, elaboração própria.

APÊNDICE 3 – Legislação trabalhista no governo FHC

Quadro 3a. Legislação trabalhista no período 1995-1996

Instrumento	Portaria 865/95	MP 1.079/95	Dec. 1.572/95	PL 1.116/95
Autor	Ministério do Trabalho	Poder Executivo	Poder Executivo	Bonifácio Andrada
Tema	Redução de direitos trabalhistas	Redução de direitos trabalhistas	Mudança no papel do Judiciário	Organização sindical
Conteúdo	Impede que os fiscais do Ministério do Trabalho autuem as empresas que descumpram cláusulas de acordos ou convenções coletivas; permite que os acordos e convenções reduzam direitos fixados em acordos anteriores. Estabelece que “a incompatibilidade entre as cláusulas referentes às condições de trabalho pactuadas em convenção ou acordo coletivo ensejará apenas a comunicação [pelo fiscal] do fato à chefia imediata”**.	A MP complementa o plano Real, estabelecendo a livre negociação (art. 10) e a desindexação salarial, vedando “a estipulação ou fixação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática vinculada a índice de preços” (art. 13). Introduz a mediação (a ser designada em comum acordo pelas partes ou, pelo Ministério do Trabalho), em caso de discordância no processo de negociação.	Estabelece que, em caso de ausência de acordo ao término do processo de negociação, as partes podem escolher, de comum acordo, um mediador para a composição do conflito. Caso não haja acordo quanto à escolha do mediador (dentro de uma lista de profissionais credenciados junto à Delegacia Regional do Trabalho), este pode ser designado pelo MTb ou pela DRT.	introduz a consulta sindical para resolver conflitos de representação entre entidades sindicais constituídas numa mesma base territorial. A eleição deve abranger, no mínimo, 30% dos membros da categoria, sob coordenação da autoridade regional do Ministério do Trabalho.
Situação				em 8/05/2001 ainda se encontrava em tramitação na Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público, tendo recebido parecer contrário do relator: Dep. Luiz Antônio de Medeiros.

Fonte: legislação citada, elaboração própria.

* Documento disponível em: www.mtb.gov.br/Temas/FiscalTrab/Legislacao/Portarias/conteudo/port_865.asp

Quadro 3b – Legislação Trabalhista no período 1995-1996

PL 390/95	Dec. 2.100/96	Lei 9.307/96
João Mellão Neto (PFL/SP) – com base em projeto da Comissão de Modernização da Legislação do Trabalho	Poder Executivo	Poder Executivo
Organização sindical, financiamento e arbitragem	Redução de direitos trabalhistas	Mudança no papel do Judiciário
estabelece o Cartório de Registro Civil de Pessoas Jurídicas como órgão competente para o registro de sindicatos; assegura a livre organização sindical (para criar sindicatos, federações, confederações e centrais), vedando a interferência do Ministério do Trabalho na mesma (não menciona a concorrência de mais de um sindicato pela representação de uma categoria nem prevê mecanismos para disputa de representação); extingue o imposto sindical e restringe a contribuição confederativa (definida em assembléia), ao associado; introduz a possibilidade de cobrança pelos serviços prestados aos não associados; introduz o contrato coletivo de trabalho como instrumento normativo de abrangência nacional (celebrado por centrais, federações ou confederações), articulado às convenções e acordos coletivos; mantém a obrigatoriedade de participação sindical na negociação coletiva; prevê a participação das centrais sindicais no processo de negociação coletiva; prevê mecanismos de mediação e arbitragem para a solução negociada dos conflitos, como condição para o ajuizamento de dissídio coletivo.	Denúncia da Convenção 158 da OIT, tornando nula a necessidade do empregador obedecer a normas estabelecidas pela referida organização para efetuar demissão individual e coletiva (normas essas que restringem a possibilidade de demissão imotivada)	Introduz a arbitragem como forma de dirimir litígios entre contratantes. O recurso à arbitragem deve estar estipulado no próprio contrato, bem como a definição do(s) árbitro(s) ou dos procedimentos para escolhê-lo. O art. 18 estabelece que a sentença proferida pelo árbitro (que pode ser uma entidade especializada) “não fica sujeita a recurso ou a homologação pelo Poder Judiciário”.
o projeto, em tramitação na Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público, foi enviado a vários relatores mas havia sido devolvido por todos eles sem parecer. Em 30/04/2001, foi redistribuído para o novo relator, dep. Jair Meneghelli.		

Fonte: legislação citada, elaboração própria.

Quadro 4. Legislação trabalhista do período 1996-1997

Instrumento	PL 1.802/96	Dec. 2.066/96	MP 1.906/97	PL 3.003/97	PL 3.058/97
Autor	Poder Executivo	Poder Executivo	Poder Executivo	Poder Executivo (Projeto inspirado em proposta da Força Sindical)	Nilson Gibson (PSB/PE) (a partir de proposta da CNTI, através de seu presidente, José Calixto Ramos)
Tema	Redução de direitos sindicais	Redução de direitos sindicais	Redução de direitos trabalhistas	Financiamento sindical	Financiamento sindical
Conteúdo	regula o exercício do direito de greve, estabelecendo um serviço mínimo nas áreas consideradas essenciais e multa em caso de não atendimento das condições estabelecidas.	Limita o número de dirigentes sindicais nas associações de servidores públicos	Desvincula o reajuste do salário mínimo dos índices de inflação	estabelece a contribuição por negocial, “devida por todo integrante da categoria, ainda que não filiado, como retribuição por sua representação em negociação coletiva” (Diário do Congresso Nacional, 10 maio 1997, p. 12094). Contribuição substitui a confederativa, será fixada em assembléia, que definirá os montantes a serem repassados às entidades de grau superior, inclusive à central sindical. Extingue o imposto sindical.	define as condições para a cobrança da contribuição confederativa, cujo valor será fixado por assembléia geral do sindicato e devido por todos os integrantes da base, inclusive os não associados; estende a contribuição aos servidores públicos; estabelece os percentuais a serem repassados a cada entidade do sistema confederativo, bem como a aplicação dos recursos. Não prevê mecanismo para demandar o não recolhimento da cobrança. Extingue o imposto sindical a partir de 2000. Exclui a participação das centrais do sistema confederativo e, portanto, do acesso aos recursos

					arrecadados pela contribuição confederativa.
Situação	anexado ao PL 401/91, em 17/5/1996	transformado na lei 9.958/00		anexado ao PL 5.169/90 em 6/6/1997	anexado ao PL 5.169/90, em 28/5/1997

Fonte: legislação citada, elaboração própria.

Quadro 5a. Legislação trabalhista do ano de 1998¹

Instrumento	Lei 9.601/98	Dec. 2.490/98	MP 1.620/98
Autor	Poder Executivo (PL 1.724/96)	Poder Executivo	Poder Executivo
Tema	Redução de direitos trabalhistas	Redução de direitos trabalhistas	Negociação coletiva
Conteúdo	Estende o contrato de trabalho por prazo determinado, previsto pelo art. 443 da CLT, para qualquer setor ou ramo de atividade. O CDD tem como contrapartida a redução de 50% das contribuições para o sistema S, de 8% para 2% a contribuição para o FGTS. A lei fixa limites para a utilização dessa modalidade de contrato: 50% dos trabalhadores, para empresas com menos de 50 empregados; 35% dos trabalhadores, para empresas entre 50 e 199 empregados; 20% dos trabalhadores, para empresas acima de 200 empregados. <i>A adoção do contrato deverá ser negociada em convenção ou acordo coletivo</i> e seu instrumento normativo depositado no MTb. Introduz o banco de horas, estabelecendo a compensação no prazo de 120 dias.	Regulamenta a Lei nº 9.601/98, que dispõe sobre o contrato por prazo determinado, fixando a duração máxima de 2 anos para a contratação, possibilitando sucessivas prorrogações.	Revogou os parágrafos 1º e 2º da lei 8.534/92, que previam o princípio da ultratividade dos acordos e convenções coletivas, isto é, estabeleciam que as cláusulas de um acordo ou convenção continuariam em vigor até que fossem alteradas ou suprimidas por negociação coletiva. Com a revogação desses parágrafos, os acordos deixam de vigorar se não forem renovados na data-base anual da categoria.
Situação			

¹ A elaboração deste e dos próximos quadros teve como base, além da legislação citada, os seguintes textos: Freitas (1998; 2000); Krein (s/d); Krein; Oliveira (1999).

Quadro 5b. Legislação trabalhista no ano de 1998

Instrumento	MP 1.726/98	MP 1.709-4/98	PL 4.302/98
Autor	Poder Executivo	Poder Executivo	Poder Executivo
Tema	Redução de direitos trabalhistas	Redução de direitos trabalhistas	Redução de direitos trabalhistas
Conteúdo	<p>acrescenta artigos à CLT referentes à suspensão do contrato de trabalho, <i>que deverá ser autorizada por convenção ou acordo coletivo</i>. A suspensão do contrato pode ser feita por um período de 2 a 5 meses, para participação em programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, tendo como contrapartida bolsa de qualificação profissional, correspondente ao benefício do seguro-desemprego (portanto, financiada pelo FAT). As parcelas recebidas a título de bolsa de qualificação profissional serão descontadas das parcelas do seguro-desemprego a que o empregado tiver direito, sendo garantido apenas o recebimento de uma parcela do mesmo.</p>	<p>acrescenta artigos à CLT, referentes ao regime de trabalho em tempo parcial e à suspensão do contrato de trabalho. O trabalho em tempo parcial tem duração máxima de 25 horas semanais, com salário e férias proporcionais, não sendo cabível o recurso a horas extras.</p> <p>No que se refere à suspensão do contrato de trabalho, retoma os artigos da MP anterior e estabelece que a demissão do empregado durante a suspensão do contrato ou nos 3 meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho acarretará, além da indenização prevista pela legislação, multa de, no mínimo, 100% de sua remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.</p> <p>Não estabelece limites à adoção da jornada parcial nem dispõe sobre a participação dos sindicatos no processo de negociação.</p>	<p>estende ao meio rural a atuação da empresa de trabalho temporário; permite a terceirização para todas as atividades da empresa (tanto as atividades-meio quanto as atividades-fim), autoriza a contratação de mão-de-obra terceirizada proveniente de empresas que integrem o mesmo grupo econômico da tomadora de serviços; suprime a isonomia entre os empregados da empresa contratante e os da contratada; amplia o período de duração do trabalho temporário e as possibilidades de prorrogação do contrato; suprime o dispositivo da lei de greve que impede a contratação temporária para a substituição de trabalhadores que participem de paralisações.</p>
Situação	Revogada pela MP 1709-4/98.	Reeditada mensalmente.	Aprovado pela Câmara dos Deputados e alterado pelo Senado, voltou em regime de urgência à Câmara, mas teve sua tramitação suspensa em 2003 a pedido do Executivo.

Quadro 5c. Legislação trabalhista no ano de 1998

Instrumento	PL 4.691/98	PL 4.694-B/98	PEC 623/98
Autor	Poder Executivo	Poder Executivo	Poder Executivo
Tema	Organização sindical	Judiciário	Organização sindical, financiamento e papel da Justiça do Trabalho
Conteúdo	revoга praticamente todos os artigos dos capítulos I e II do título V da CLT, referente à organização sindical, de modo a limitar a intervenção do poder público. Os artigos eliminados dizem respeito à exigência de registro e reconhecimento dos sindicatos pelo Ministério do Trabalho; ao estabelecimento de base territorial; à concessão e cassação de carta sindical pelo Ministério do Trabalho; ao estabelecimento de condições para o funcionamento interno dos sindicatos, compreendendo administração, eleições, assembleias, aplicação de receita, atividades proibidas, etc; à Comissão de Enquadramento Sindical; às penalidades aplicadas pelo Ministério do Trabalho sobre os sindicatos; à sindicalização de funcionários públicos.	institui as comissões de conciliação prévia nas empresas com mais de 50 empregados. As CCPs terão composição bipartite e paritária, sendo destinadas a resolver conflitos individuais de trabalho envolvendo empregador e empregado, consistindo em condição para o ajuizamento de ação trabalhista.	Possibilita o fim do monopólio de representação e das categorias econômicas e profissionais existentes, ao impedir que o poder público interfira na criação de sindicatos; extingue a contribuição confederativa, a ser substituída por contribuição definida por assembleia geral; reduz o poder normativo da Justiça do Trabalho, mantendo sua competência para a arbitragem de conflitos de natureza jurídica, mas restringindo sua competência para julgar conflitos coletivos de natureza econômica; institui mecanismos extrajudiciais para mediar e conciliar os conflitos individuais.
Situação	Distribuído à Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público. Recebeu parecer favorável do relator, deputado Herculano Anghinetti, que acatou parcialmente duas emendas apresentadas na Comissão e rejeitou outras cinco. Em 05/12/2000, ainda se encontrava em tramitação na Comissão.	convertido na lei 9.958/2000, sancionada em 12/1/2000	arquivada pela relatora, deputada Zulaia Cobre (PSDB/SP), em outubro de 2000.

Quadro 6. Legislação trabalhista no ano de 1999

Instrumento	Lei 9.801/99	MP 1.799/99	MP 1.906-6/99	EC nº 24/99	PL 822/99
Autor	Poder Executivo	Poder Executivo	Poder Executivo	Poder Executivo	Ricardo Barros (PPB/PR)
Tema	Redução de direitos trabalhistas	Redução de direitos trabalhistas	Redução de direitos sindicais	Judiciário	Judiciário
Conteúdo	Estabelece a possibilidade de demissão de servidores públicos estáveis por excesso de despesa.	Permite a prorrogação de suspensão do contrato de trabalho.	Impõe restrições para a substituição processual, limitando-a aos associados que residam no mesmo domicílio do sindicato que os representa. Para tanto, estabelece a exigência de uma relação nominal dos associados ao sindicato e de seus respectivos endereços.	extinguiu a representação classista em todos os órgãos da Justiça do Trabalho	introduz as Comissões Paritárias de Conciliação nos dissídios individuais de trabalho nas empresas com mais de 60 empregados. Composição paritária e bipartite. Detalha o funcionamento da comissão.
Situação		Reeditada mensalmente			anexado ao PL 4.694-B/98

Quadro 7. Legislação trabalhista nos anos 2000-2001

Instrumento	Lei 9.957/2000	Lei 9.958/2000	Lei 10.101/2000
Autor	Poder Executivo (projeto apresentado pelo ministro Edward Amadeo)	Poder Executivo (PL 4.694-B/98)	Poder Executivo
Tema	Mudança no papel do Judiciário	Mudança no papel do Judiciário	Reconhecimento de direito (que, não obstante, permite a flexibilização de outros direitos)
Conteúdo	Introduz o rito sumário para dissídios individuais de trabalho no valor de até 40 salários mínimos.	instaura as comissões de conciliação prévia, introduzindo na CLT a tentativa de conciliação extrajudicial como condição para ajuizamento de ação trabalhista. Compostas paritariamente por representantes de empregados e empregadores, as comissões objetivam resolver conflitos individuais. São 3 as modalidades de comissão: podem ser constituídas no âmbito da empresa, entre sindicatos da categoria profissional e da categoria econômica (intersindical), ou ainda entre sindicato e empresa ou grupos de empresa. Existindo na mesma localidade e para a mesma categoria mais de uma comissão (por exemplo, no âmbito da empresa e intersindical), o demandante deve optar por uma delas. O termo de conciliação não precisa ser homologado pela Justiça do Trabalho.	converte as MPs referentes à PLR; mantém a autorização, vigente desde 1997, do funcionamento do comércio aos domingos
Situação			

Quadro 8. Legislação trabalhista nos anos 2001-2002

Instrumento	PL 5.483/01	Dec. 4.010/01	MP 10/01	PL 6.032/02
Autor	Poder Executivo	Poder Executivo	Poder Executivo	Poder Executivo
Tema	Redução de direitos trabalhistas	Redução de direitos trabalhistas	Redução de direitos trabalhistas	Redução de direitos sindicais
Conteúdo	<p>revoga o art. 618 da CLT, instituindo a prevalência do negociado sobre o legislado. Art. 618 diz que “As empresas e instituições que não estiverem incluídas no enquadramento sindical a que se refere o art. 577 desta Consolidação poderão celebrar Acordos Coletivos de Trabalho com os Sindicatos representativos dos respectivos empregados, nos termos deste título”. Com a revogação, o artigo passaria a ter a seguinte redação: “As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho”.</p>	<p>transfere ao ministro Planejamento, Orçamento e Gestão a responsabilidade pelo processamento da folha de pagamento, a ser autorizada pelo Presidente.</p>	<p>permite a contratação por tempo determinado para substituir servidores em greve por mais de 10 dias.</p>	<p>suspende o pagamento dos dias parados ao servidor em greve; estabelece regras para a aprovação de greve pela assembléia geral (exigindo a presença de 2/3 do total da categoria); impõe a necessidade de comunicar o indicativo de greve ao poder público, que terá o prazo de 30 dias para se manifestar; introduz a necessidade de comunicar a greve ao poder público com 10 dias de antecedência; estabelece que a declaração da ilegalidade da greve possibilita a demissão do servidor em virtude de falta não justificada; impõe o pagamento de multa ao sindicato, caso a greve seja declarada ilegal (valor não superior a R\$ 50.000,00 por dia de paralisação).</p>
Situação	Aprovado pela Câmara dos Deputados em 04/12/2001		Rejeitado pela Câmara dos Deputados em 20/02/02	

APÊNDICE 4

Quadro 9. Repasse de recursos para as centrais sindicais para a execução do Planfor, em R\$

ANO	Força Sindical	CUT	CGT
2002*	27.000.000 (36.000.000)	22.500.000 (30.000.000)	7.500.000 (10.000.000)
2001	40.000.000	35.000.000	10.400.000
2000	25.000.000	35.000.000	10.000.000
1999**	18.000.000	16.500.000	5.000.000

* até 05/12/2002

** Cf. Revista Época, 19/03/1999 *apud* Borges, 2000

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego – Secretaria de Políticas Públicas de Emprego/Departamento de Qualificação Profissional

Quadro 10: Contrapartida exigida das instituições para a liberação de recursos para a execução do Planfor, em R\$

ANO	Força Sindical	CUT	CGT
2002	7.200.000	6.000.000	2.000.000
2001	7.600.000	7.000.000	2.000.000
2000	25.000.000	35.000.000	10.000.000

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego – Secretaria de Políticas Públicas de Emprego/Departamento de Qualificação Profissional

Anexos

Anexo 1

Constituição de 1988 – artigos 7º, 8º e 114

Art. 7º – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família para os seus dependentes;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

- XV** - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVI** - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- XVII** - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII** - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX** - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- XX** - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XXI** - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XXII** - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- XXIII** - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
- XXIV** - aposentadoria;
- XXV** - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;
- XXVI** - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- XXVII** - proteção em face da automação, na forma da lei;
- XXVIII** - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- XXIX** - ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:
- a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;
 - b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural;
- XXX** - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- XXXI** - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Art. 8º – É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da

União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

§ 1º – Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º – Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.

Anexo 2

Convenção 87 da OIT

3. Convenção nº 87, de 1948, sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em São Francisco pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho e reunida na dita cidade, em 17 de junho de 1948, em sua trigésima primeira reunião,

Depois de haver decidido adotar, na forma de convenção, diversas proposições relativas à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, questão que constitui o sétimo item da ordem do dia da reunião;

Considerando que o Preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho enuncia, entre os meios susceptíveis de melhorar as condições de trabalho e de garantir a paz, "a afirmação do princípio da liberdade de associação sindical";

Considerando que a Declaração de Filadélfia reiterou que "a liberdade de expressão e de associação são essenciais para a continuidade do progresso";

Considerando que a Conferência Internacional do Trabalho, em sua trigésima reunião, adotou por unanimidade os princípios que devem servir de base para a regulamentação internacional;

Considerando que a Assembleia Geral das Nações Unidas, em sua segunda reunião, tornou seus esses princípios e solicitou à Organização Internacional do Trabalho a continuação de todos os seus esforços no sentido de tornar possível a adoção de uma ou várias convenções internacionais,

adota, na data de nove de julho de mil novecentos e quarenta e oito, a seguinte Convenção que poderá ser citada como a Convenção sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical, de 1948:

PARTE I. LIBERDADE SINDICAL

Artigo 1º

Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho, para o qual esteja em vigor a presente Convenção, obriga-se a pôr em prática as disposições seguintes.

Artigo 2º

Trabalhadores e empregadores, sem nenhuma distinção e sem prévia autorização, têm o direito de constituir as organizações que acharem convenientes, assim como de a elas se filiarem, sob a única condição de observar seus estatutos.

Artigo 3º

1. As organizações de trabalhadores e de empregadores têm o direito de elaborar seus estatutos e regimentos administrativos; de eleger livremente seus representantes; de organizar sua administração e suas atividades e de formular seu programa de ação.

2. As autoridades públicas deverão abster-se de toda intervenção que tenda a limitar esse direito ou dificultar seu exercício legal.

Artigo 4º

As organizações de trabalhadores e de empregadores não estão sujeitas a dissolução ou suspensão por via administrativa.

Artigo 5º

As organizações de trabalhadores e de empregadores têm o direito de constituir federações e confederações, assim como o de a elas se filiarem, e toda organização, federação ou confederação tem o direito de filiar-se a organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

Artigo 6º

As disposições dos Artigos 2º, 3º e 4º desta Convenção aplicam-se às federações e confederações de organizações de trabalhadores e de empregadores.

Artigo 7º

A aquisição da personalidade jurídica pelas organizações de trabalhadores e de empregadores, suas federações e confederações, não pode estar sujeita a condições cuja natureza limite a aplicação das disposições dos Artigos 2º, 3º e 4º desta Convenção.

Artigo 8º

1. Ao exercer os direitos que lhe são reconhecidos na presente Convenção, os trabalhadores, os empregadores e suas respectivas organizações estão obrigados, do mesmo modo que as demais pessoas ou as coletividades organizadas, a respeitar a lei.

2. A legislação nacional não reduzirá nem será aplicada de modo a reduzir as garantias previstas pela presente Convenção.

Artigo 9º

1. A legislação nacional deverá determinar até que ponto serão aplicadas às forças armadas e à polícia as garantias previstas pela presente Convenção.

2. De conformidade com os princípios estabelecidos no Parágrafo 8 do Artigo 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a ratificação desta Convenção por um País-membro não deverá, de modo algum, ser entendida como derogatória de leis, sentenças, costumes e acordos já existentes que concedam aos membros das forças armadas e da polícia garantias prescritas por esta Convenção.

Artigo 10º

Na presente Convenção, o termo "organização" significa toda organização de trabalhadores ou de empregadores que tenha por objetivo fomentar e defender os interesses dos trabalhadores ou dos empregadores.

PARTE II. PROTEÇÃO DO DIREITO SINDICAL

Artigo 11

Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho, para o qual esteja em vigor a presente Convenção, obriga-se a adotar todas as medidas necessárias e apropriadas para garantir aos trabalhadores e empregadores o livre exercício do direito sindical.

Anexo 3

Resolução do Fórum Nacional sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho no Brasil

Fórum Nacional



Documento final

Documento final do Fórum Nacional sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho no Brasil

Os integrantes do Fórum Nacional sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho no Brasil, reunidos no Rio de Janeiro entre os meses de outubro e dezembro de 1993, afirmam a seguir suas convicções livremente debatidas, consensualmente adotadas e pautadas pelo respeito à ética e à democracia.

1º. O atual sistema de relações de trabalho no Brasil caracteriza-se pela tradição corporativista, por uma legislação extensa e desatualizada, pela tutela do Estado e pela negação do conflito entre empregados e empregadores.

2º. Essa característica resulta em enormes dificuldades no sentido de se encontrar soluções conjuntas para os conflitos entre capital e trabalho e entre o Estado e seus servidores, por meio de processos democráticos.

3º. É necessário que tal sistema sofra transformações que possam torná-lo participativo e transparente e que tenham como objetivo maior a cidadania.

4º. Essas transformações devem balizar-se especialmente pela valorização do emprego, melhoria nas condições de trabalho, remuneração e salário, pela formação e qualificação

profissionais, pela proteção contra as demissões imotivadas e pelo respeito às especificidades do setor público.

5º. Essas transformações apontam para:

- a necessidade da negociação entre as partes sem a interferência compulsória de terceiros, inclusive no setor público;
 - a necessidade de espaços para o exercício da negociação de formas alternativas e aplicação das normas sem a desregulamentação do Direito;
 - a necessidade da manutenção da competência da Justiça do Trabalho para julgamento dos dissídios coletivos de natureza jurídica;
 - a necessidade de que os conflitos de interesses e dissídios coletivos de natureza econômica somente sejam examinados pela Justiça do Trabalho mediante provocação das partes de comum acordo, sendo a decisão proferida de natureza irrecorrível;
 - a necessidade de que as normas coletivas permaneçam em vigor até que normas posteriores as renovem, alterem ou suprimam;
 - a necessidade de que a competência da Justiça do Trabalho no julgamento de conflitos de natureza jurídica também se estenda ao setor público;
 - a necessidade de adoção dos princípios de plena liberdade sindical e direito de representação dos trabalhadores no local de trabalho;
 - a necessidade de adoção de normas eficazes de cumprimento das regras acordadas entre as partes com o necessário aparelhamento do Ministério do Trabalho, no sentido de estimular e sustentar o efeito da livre negociação e o consequente compromisso com a aplicação do objetivo negociado.
- 6º. A necessidade de um período de transição entre o sistema atual e o modelo moderno e democrático de relações de trabalho que se pretende construir.

Rio de Janeiro, 10 de dezembro de 1993.

Fórum Nacional



Documento final

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

