

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS**  
**INSTITUTO DE ECONOMIA**  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA SOCIAL E DO  
TRABALHO

**O APROFUNDAMENTO DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS  
RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL NOS  
ANOS 90**

DISSERTAÇÃO ORIENTADA PELO **PROFESSOR**  
**DOUTOR CARLOS ALONSO BARBOSA DE**  
**OLIVEIRA** E APRESENTADA À BANCA  
EXAMINADORA COMO REQUISITO PARCIAL À  
OBTENÇÃO DO TÍTULO DE MESTRE

**JOSE DARI KREIN**

Campinas, fevereiro de 2001.

## Ficha catalográfica

“Por trás da conversa mole de flexibilização e racionalização das relações de trabalho está outro capítulo, versão periferia dependente, da volta triunfante do capital ao seu paraíso perdido do deixa-fazer total, pisando, no caminho, em todos os direitos conquistados pelo trabalhador em cem anos”.

Luis Fernando Veríssimo, 1999: 18 (O novo começo).



Para  
Lúcia, Ana Maria e André

Para  
meu pai e minha mãe

Para  
os que lutam pela transformação social



## AGRADECIMENTOS

A elaboração desta dissertação foi possível graças ao incentivo e apoio efetivo de muitas pessoas. Várias questões aqui abordadas são fruto de discussões coletivas, principalmente com colegas e amigos do Cesit e da Escola Sindical São Paulo-CUT. Discussões que não ocorreram apenas nos espaços formais, mas especialmente durante a convivência cotidiana, pois, neste período, mais do que colegas, tornamo-nos amigos.

Começo agradecendo aos amigos Alex Sgreccia, Ivan Junkers, Inácio, César e Moema que foram fundamentais no apoio antes e/ou durante o Mestrado e com os quais tive o prazer de realizar inúmeros trabalhos conjuntos e de partilhar momentos ricos de reflexão, convivência e amizade.

Ao prof. Carlos Alonso Oliveira, orientador e amigo, pela indicação de caminhos que facilitaram o trabalho e pela compreensão e incentivo durante todo o percurso.

Aos que ajudaram a desbravar caminhos de pesquisa e reflexão sobre o tema: Marco Antônio de Oliveira, pela grande contribuição e sinergia na estruturação da pesquisa sobre as mudanças recentes nas relações de trabalho (muitas das reflexões aqui expostas são fruto da partilha deste trabalho); Prof. Cláudio Dedecca, pelas inúmeras dicas, que foram fundamentais na estruturação desta dissertação; Prof. Márcio Pochmann e Prof. Jorge Mattoso, que deram importantes contribuições, especialmente no exame de qualificação; Prof. Paulo Baltar e Prof. Waldir Quadros, pelo incentivo e atenção; Prof. Jorge Tapia, pela ajuda na discussão da questão internacional. E a todos os membros do Cesit, pela amizade e pela viabilização de inúmeras atividades de formação sindical.

Aos amigos da Escola Sindical São Paulo, com quem partilho não só um trabalho profissional, mas uma perspectiva de contribuição para a transformação social. Muito do que escrevi devo ao convívio com os educadores e dirigentes sindicais. Em consideração ao leitor, citarei somente as pessoas que se envolveram de alguma forma na elaboração da dissertação: Alex Sgreccia, Selma, Vera, Marilane, Arilson, Veras, Hélio, Ká, especialmente pela ajuda na organização da bibliografia.

À turma do mestrado, que se constituiu, de fato, em um grupo no sentido pleno da palavra: partilhando momentos de reflexão, de alegria e tristeza, de solidariedade, de incentivo e de estímulo mútuo: Amilton, Denis, Ricardo, Josiane, Elisaine e Isis.

Aos colegas pesquisadores do Cesit, pelos momentos de reflexão, estímulo e amizade: André, Alessandro, Andréia, Eliane, Edi, Anselmo, Marcelo, Elci, Denis e Amilton. Gratidão, também, ao apoio desprendido do Licério e da Ana.

Finalmente, a Lúcia, a quem qualquer tentativa de agradecimento sempre será incompleta, pois sem seu apoio, incentivo e cumplicidade não teria sido possível realizar esta dissertação. Ao André e à Ana, pela compreensão, tolerância e carinho. E por tudo que vocês três representam na minha vida.



## INDICE

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I .....</b>	<b>5</b>
<b>A TENDÊNCIA DE FORTALECIMENTO DA REGULAÇÃO PRIVADA .....</b>	<b>5</b>
1. INTRODUÇÃO .....	5
2. A ATUAL TENDÊNCIA DE FLEXIBILIZAÇÃO COMO CONTRAPOSIÇÃO AO PROCESSO HISTÓRICO DE REGULAÇÃO SOCIAL E PÚBLICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO .....	7
3. A REORGANIZAÇÃO ECONÔMICA E PRODUTIVA E SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO .....	15
3.1. <i>Flexibilidade e desregulação econômica</i> .....	15
3.2. <i>A reorganização produtiva</i> .....	19
3.3. <i>Flexibilidade e mercado de trabalho</i> .....	22
4. A TENDÊNCIA DE FORTALECIMENTO DA REGULAÇÃO PRIVADA NOS ANOS 80 E 90 .....	27
4.1. <i>Discutindo os conceitos de flexibilização e desregulamentação:</i> .....	28
4.1.1. desregulamentação e flexibilização .....	28
4.1.2. As diferentes formas de flexibilidade .....	30
4.2. <i>As tendências de flexibilização e os espaços normativos</i> .....	31
4.3- <i>Mudanças institucionais (na legislação)</i> .....	32
4.5. <i>As principais mudanças via negociação/contratação coletiva</i> .....	35
4.5.1- Flexibilização da remuneração .....	36
4.5.2. A modulação da jornada de trabalho .....	38
4.5.3- A classificação de ocupações .....	40
4.5- O processo de descentralização .....	40
5. CONSIDERAÇÕES GERAIS .....	42
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>47</b>
<b>O CARÁTER PRIVADO E FLEXÍVEL DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL E AS MUDANÇAS ESTRUTURAIS NOS ANOS 90 .....</b>	<b>47</b>
1. INTRODUÇÃO .....	47
2. O SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO BRASIL É RÍGIDO OU FLEXÍVEL? .....	49
3. ELEMENTOS CARACTERÍSTICOS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL.....	55
3.1. <i>Pequena expressão do mercado de trabalho</i> .....	56
3.2. <i>Um sistema de relações ambíguo</i> .....	59
3.3. <i>Ambigüidade institucional do sistema de negociação coletiva</i> .....	66
3.4. <i>Anos 80: a negociação coletiva ganha expressão</i> .....	71
4. A FLEXIBILIDADE DOS ELEMENTOS CENTRAIS DA RELAÇÃO DE EMPREGO .....	73
4.1- <i>Alocação e contratação do trabalho</i> .....	74
4.2. <i>Flexibilidade Salarial</i> .....	78

4.3- <i>Flexibilidade no tempo de trabalho</i> .....	82
5. OS ANOS 90: MUDANÇAS ESTRUTURAIS E RELAÇÕES DE TRABALHO .....	83
5.1. <i>As transformações na forma de organização da produção e do trabalho</i> .....	87
5.2. <i>A desestruturação do mercado de trabalho</i> .....	94
<b>CAPÍTULO III</b> .....	<b>98</b>
<b>A REFORMA NO SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL</b> .....	<b>98</b>
1. INTRODUÇÃO .....	98
2. AS MUDANÇAS INSTITUCIONAIS: FLEXIBILIZAÇÃO E DESCENTRALIZAÇÃO E SEUS REFLEXOS NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA .....	101
2.1- <i>A alocação e gestão da mão-de-obra (flexibilidade quantitativa)</i> .....	103
2.1.1- <i>A efetividade do aprofundamento da flexibilidade na alocação do trabalho</i> .....	108
2.1.2- <i>As razões que ajudam a explicar a pequena efetividade destas medidas</i> .....	110
2.2- <i>Flexibilização na determinação do tempo de trabalho (jornada)</i> .....	111
2.2.1- <i>Pequenas considerações sobre sua efetividade no processo de negociação coletiva</i> .....	113
2.3- <i>Flexibilização da remuneração</i> .....	115
2.3.1- <i>A tendência da flexibilização da remuneração e seu impacto na negociação</i> .....	119
2.4- <i>Flexibilização nas formas de solução dos conflitos</i> .....	125
2.5- <i>Outras propostas do Poder Executivo</i> .....	130
2.5.1- <i>A proposta de flexibilização do artigo 7º da CF/88</i> .....	131
3. UMA PEQUENA ANÁLISE DO CONJUNTO DAS MEDIDAS, NA PERSPECTIVA DE FORTALECER UMA REGULAÇÃO PRIVADA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	136
3.1- <i>Desregulamentação de direitos e flexibilidade quantitativa do trabalho</i> .....	136
3. 2. <i>A tendência de fortalecimento do espaço da empresa como fórum de negociação</i> .....	137
3.3. <i>As restrições para o exercício da negociação coletiva e a tentativa de fragilização dos sindicatos</i> ..	145
4.4- <i>A percepção dos atores sociais sobre o resultado das negociações nos anos 90</i> .....	148
3.5- <i>Mudanças no papel do Estado</i> .....	149
4. CONSIDERAÇÕES: O APROFUNDAMENTO DA DESREGULAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO E O AUMENTO DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NOS ANOS 90 .....	151
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>153</b>
<b>REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA</b> .....	<b>162</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>174</b>
QUADROS .....	175
GRÁFICOS .....	184
TABELAS .....	187

## QUADROS, GRÁFICOS E TABELAS

### Quadros (\*)

Quadro 01: Relação de direitos sociais/trabalhistas e ano de sua introdução.....	175
Quadro 02: Os principais Direitos Trabalhistas em vigor.....	176
Quadro 03: Síntese das principais medidas efetuadas no período da ditadura militar.....	77
Quadro 04: Síntese dos estudos recentes sobre reestruturação produtiva no Brasil.....	178
Quadro 05: Síntese das propostas de alteração do Sistema de Relações de Trabalho apresentadas no fórum nacional.....	179
Quadro 06: Propostas e Projetos de Lei em debate no Congresso Nacional, apresentadas pelo Poder executivo (1994/2000) .....	180
Quadro 07: Flexibilização da alocação do trabalho (1994/2000) .....	181
Quadro 08: Flexibilização do tempo de trabalho (1994/2000) .....	181
Quadro 09: Flexibilização da remuneração (1994/2000) .....	182
Quadro 10: Formas de solução de conflitos (1994/2000) .....	183
Quadro 11: Outras medidas governamentais: de fortalecimento do capital perante o trabalho: 1994/2000.....	183
Quadro 12: tendências dos conteúdos negociados nos anos 90.....	142

### Gráficos (\*\*)

Gráfico 01: Taxas de crescimento econômico e de desemprego em países capitalistas avançados em períodos selecionados (em %)......	184
Gráfico 02: Variação anual e tendência do PIB Brasil 1950/1998	22
Gráfico 03: PIB, Rotatividade e Desemprego.....	77
Gráfico 04: Evolução do Salário Mínimo no Brasil – 1940/1998 .....	184
Gráfico 05: Brasil: evolução do índice de desemprego, 1980/99 (1980 = 100).....	185
Gráfico 06: Distribuição por posição na ocupação total Regiões Metropolitanas Junho/1999 .....	185
Gráfico 07: Evolução do número de instrumentos coletivos depositados no Ministério do Trabalho: comparativo 1997 a 1999. ....	186

### **Tabelas (\*\*\*)**

Tabela 01: Taxas médias anuais de crescimento do PIB, Emprego, Produtividade, Demanda e Acumulação EUA e União Européia - 1960/73 e 1980/1999.....	18
Tabela 02: Indicadores de distribuição das populações total e economicamente ativa Brasil 1940/89.....	57
Tabela 03 – Evolução do número de sindicatos, das greves e da taxa de sindicalização em anos selecionados. ....	187
Tabela 04: Índice do Nível de emprego formal 1989 a 1998 .....	187
Tabela 05: Contrato por prazo determinado .....	188
Tabela 06: quadro geral dos acordos da FEM – 2000 .....	189
Tabela 07: Temas acordados entre sindicato e empresas a partir de 1993, considerados o mais importante segundo empresários. ....	189
Tabela 08: Retrocessos e Avanços identificados pelos representantes dos trabalhadores....	190
Tabela 09: Avanços identificados pelos representantes dos empresários .....	190
Tabela 10: A flexibilização dos direitos trabalhistas, Segundo Zylberstjan.....	135

---

(\*) Os quadros 1 a 9 estão no final da dissertação em ordem numérica, nos anexos.

(\*\*) Os gráficos 2 e 4 a 7 encontram-se no final da dissertação nos anexos.

(\*\*\*) As tabelas 3 a 9 estão, também, no final do texto, nos anexos.

## INTRODUÇÃO

O capitalismo no Brasil passa por importantes mudanças na década de 90, constituindo-se sob novas bases a partir da inflexão política da eleição de 1989. Neste processo de mudanças estruturais na economia, no papel do Estado, na estratégia de desenvolvimento, na política e mesmo na cultura, sob a hegemonia de uma ideologia liberal, introduzem-se várias iniciativas e proposições com a finalidade de ajustar o sistema de relações de trabalho à nova realidade.

A hipótese sobre a qual foi organizada esta dissertação indica que, na década de 90, as reformas pontuais implementadas pelo Governo FHC seguem a tendência de aprofundar a flexibilização das relações de trabalho – na perspectiva de fortalecer uma regulação privada – em um sistema que já apresentava grande flexibilidade. Uma flexibilização que se viabiliza não só pelas iniciativas institucionais, mas também pela dinâmica das negociações coletivas, dentro de um contexto de desregulação comercial e financeira, de desestruturação do mercado de trabalho e de um projeto cuja lógica de funcionamento visa à consecução de condições de competitividade para as empresas. Assim, mesmo não sendo este o ponto central do presente trabalho, procura-se contrapor a tese, de alguns pesquisadores e do próprio governo FHC, de que o sistema de relações de trabalho é rígido e, portanto, um empecilho à competitividade e um problema para o país. O termo flexibilização, neste texto, está sendo utilizado para indicar o movimento de desregulamentação ou re-regulação das relações de trabalho no sentido de facilitar os ajustes das empresas à instabilidade econômica, ao novo padrão tecnológico ou às estratégias de negócios, em um ambiente de aumento da competitividade.

O Brasil, de forma tardia em relação aos países centrais, passa a trilhar o caminho do fortalecimento da regulação privada em contraposição à tendência – que começou a ser desenhada nos anos 80, com o processo de redemocratização – de ampliação da regulação social do mercado de trabalho e fortalecimento do processo de negociação coletiva. A peculiaridade em relação aos países centrais está no fato de que, aqui, a **regulação social** das relações de trabalho não chegou a se consolidar, mas construiu-se um sistema de **caráter ambíguo**: apesar de apresentar uma extensa legislação, as empresas sempre tiveram liberdade para fazer os seus ajustes aos diferentes momentos do processo de industrialização brasileira e

às diversas conjunturas econômicas. Esta contradição, embutida no atual sistema de relações de trabalho, talvez seja uma das razões – não a única – da não implementação de uma reformulação global do SRT, uma vez que a flexibilidade já existente parece suprir muita das necessidades das empresas. Mesmo não havendo uma reformulação geral, as iniciativas tomadas apontam, entretanto, um caminho sobre o qual o governo FHC tentou conduzir o sistema de relações de trabalho.

Na identificação do caráter das reformas pontuais na dinâmica dos atores, este estudo revela, mesmo que de forma incipiente, os desdobramentos destas nas negociações e no mercado de trabalho. A partir da pergunta “qual a efetividade destas reformas pontuais?”, efetua-se uma observação da dinâmica das negociações dentro do contexto de reorganização econômica e produtiva, procurando-se extrair algumas considerações sobre o significado deste processo desencadeado na década de 90. Esses elementos possibilitam a indicação de que há, no Brasil, um processo de fortalecimento da regulação privada das relações de trabalho, com resultados prejudiciais ao crescimento econômico, à estrutura produtiva, à formalização dos contratos de trabalho e ao emprego, pois se desdobra em políticas que tendem a aprofundar a precarização do trabalho e a desigualdade social.

Nesta discussão, são utilizadas como categorias de análise três aspectos centrais na determinação da contratação e do *uso do trabalho*: a **alocação** (admissão/demissão e definição das tarefas na empresas), o **uso do tempo** (jornada e distribuição do tempo de trabalho) e a **remuneração do trabalho** (valor pago ao fator trabalho). A partir destes elementos-chave, verifica-se em quais espaços normativos (ou em que níveis) estes aspectos estavam e estão sendo determinados – considerando que há, no país, três espaços (ou níveis) de normatização das relações de trabalho: o poder público (legislação + intervenção do Executivo + poder normativo da Justiça do Trabalho), a negociação direta entre os atores sociais e o poder discricionário da empresa em estabelecer de forma unilateral as regras e normas (Noronha, 1998).

Assim, a construção deste trabalho seguiu um caminho que inclui, em primeiro lugar, a discussão de como é montado, a partir da construção histórica, um sistema de **regulação social** do trabalho através da intervenção do poder público e do desenvolvimento da contratação coletiva em vários países centrais, retirando do mercado a determinação do uso do

trabalho. O contrato de trabalho deixa, então, de ser privado, à exceção de pontos subordinados e acessórios: “As condições fabris, as horas de trabalho e as modalidades, o próprio salário básico passa a ser determinado fora do mercado” (Polanyi; 1980: 245). O sistema de relações, tendo por base o padrão de industrialização americano hegemônico no pós-guerra e o pleno emprego, constitui-se em um elemento importante para viabilizar uma repartição dos ganhos de produtividade e a incorporação dos trabalhadores no consumo nos países centrais. Esse processo de regulação do trabalho também contribui para diminuir a relação assimétrica, característica do sistema capitalista, entre capital e trabalho. A partir da crise dos anos 70, mudam-se as bases de acumulação do capitalismo, e a regulação social passa a ser acusada, entre outras causas, pelas recorrentes crises. O processo de globalização financeira, a reorganização econômica e produtiva e as políticas sob hegemonia liberal procuram desregulamentar e forçar uma flexibilização com a finalidade de fortalecer uma regulação privada das relações de trabalho. Assim, o primeiro capítulo deste estudo indica os principais movimentos (e elementos) no sentido de alterar a alocação, a remuneração e o tempo de trabalho. Mas esta lógica de flexibilização, como elemento dinamizador do mercado de trabalho, perde força nos anos recentes, pois o problema do emprego não está na suposta rigidez do mercado de trabalho e sim nos fundamentos políticos e econômicos da atual fase de acumulação do capitalismo. A rápida caracterização deste processo tem a finalidade de extrair elementos para ajudar a compreender o processo vivenciado pelo Brasil nos anos 90 no campo das relações de trabalho.

No capítulo II, procura-se identificar as bases sobre as quais é defendida a flexibilização: 1) a suposta rigidez do SRT brasileiro, responsabilizado pela segmentação, baixo investimento em qualificação profissional e alta informalidade; e 2) o imperativo da “nova era” globalizada, orientada pela competitividade. Na primeira parte deste capítulo, discute-se o caráter **ambíguo do SRT**, ressaltando que, apesar da extensa legislação, as empresas sempre tiveram muita liberdade na determinação do uso e da remuneração do trabalho. A liberdade da empresa se deve não só ao arcabouço institucional construído, mas também à estruturação de um mercado de trabalho extremamente desfavorável aos trabalhadores (com excedente estrutural de mão-de-obra e grande heterogeneidade da estrutura ocupacional) e às opções políticas adotadas na história recente do país, em que os trabalhadores tiveram pouco espaço de intervenção. Assim, ao mesmo tempo em que é

imposta a seletividade no acesso aos direitos sociais/trabalhistas, por meio da sua vinculação ao registro em carteira de trabalho, as empresas (quase) sempre conseguiram determinar a alocação do trabalho, a remuneração e a jornada de trabalho, liberdade que evidencia a flexibilidade do SRT. Na segunda parte deste capítulo, são analisadas as reformas estruturais ocorridas na década de 90 e seus efeitos sobre as relações de trabalho, localizando-as na contracorrente do crescimento econômico e do emprego e ressaltando que, neste contexto de fragilização do trabalho e do sindicalismo, aprofunda-se a assimetria entre capital e trabalho.

No terceiro capítulo, discute-se o processo de aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho como desdobramento das opções políticas feitas por FHC e concretizadas em uma série de medidas pontuais. Trata-se de um processo que tem efeitos na dinâmica das negociações, baseando-se no contexto econômico, produtivo e do mercado de trabalho. A análise do aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho é feita a partir de quatro categorias: alocação, remuneração, tempo de trabalho e solução de conflitos. Procura-se, também, sondar de que forma tais medidas rebatem no processo de negociação coletiva, assim como a sua efetividade. Por último, arrisca-se uma leitura, ainda preliminar, do resultado deste processo, na tentativa de identificar tendências das mudanças ocorridas nos anos 90. E, nas considerações finais, aponta-se ligeiramente algumas implicações para uma estratégia sindical que procure resgatar a regulação social.

As reflexões aqui apresentadas são feitas a partir do lugar social ocupado pelo autor; não havendo a pretensão da neutralidade na argumentação, mas de afirmar um ponto de vista que tem a ver com valores e concepção de mundo. Portanto, o presente estudo não visa apenas cumprir exigências acadêmicas, tendo sido desenvolvido igualmente como forma de aprimorar a intervenção e a reflexão tanto no espaço de trabalho profissional como de inserção social do autor. A dissertação deve, assim, ser considerada não como um trabalho acabado, mas como uma tentativa de abertura de pistas de investigação que ajudem na compreensão das relações de trabalho no Brasil e de seus efeitos sobre o sindicalismo, tendo como perspectiva a busca de caminhos para uma transformação social.



## CAPÍTULO I

### A TENDÊNCIA DE FORTALECIMENTO DA REGULAÇÃO PRIVADA

#### 1. INTRODUÇÃO

Nos anos 90, especialmente após 1994 (Plano Real), tornam-se evidentes os indícios de um aprofundamento da desregulação das normas do trabalho e uma flexibilização das relações de trabalho no Brasil, o que se expressa tanto pelas mudanças institucionais como pela dinâmica dos atores sociais em um contexto marcado pela desregulação comercial e financeira, pelo medíocre e instável desempenho da economia, pela crescente elevação do desemprego e pelo crescimento da precarização do trabalho.

As propostas de desregulamentação e flexibilização já aparecem com força no mundo capitalista, inclusive nos países centrais, a partir dos anos 70, como uma das respostas dos *liberais conservadores* à crise do padrão de acumulação conhecido como ‘keynesiano’ ou ‘fordista’<sup>1</sup> e como forma de possibilitar um maior poder ao capital na determinação da forma de *uso do trabalho*<sup>2</sup>. A pressão para desregulamentar ou flexibilizar é maior sobre os sistemas em que a proteção social é mais ampla (caso da Europa Ocidental) do que nos países em que a regulação é pouco significativa, como, por exemplo, nos Estados Unidos e Japão. A pressão e a efetividade deste processo dependem da história, das características e das forças sociais de cada nação.

Neste sentido, apesar da diferença de tempo, a hegemonia flexibilizadora, predominante no mundo capitalista a partir dos anos 70, ganha expressão no Brasil tardiamente, num momento em que já se evidenciam sérias críticas a essa opção em alguns

---

<sup>1</sup> A expressão "fordismo" tem dois significados diferentes: a) um significado mais restrito, designando um princípio geral de organização da produção, abrangendo o paradigma tecnológico, formas de organização do trabalho e estilo de gestão; b) outro mais geral, referindo-se ao modelo de desenvolvimento predominante nos países capitalistas do Norte, no pós-guerra, que compreende um padrão de organização do trabalho, um regime de acumulação e um modo de regulação das relações na economia e na sociedade. Os “anos dourados” do capitalismo no pós-guerra foram explicados pelo chamado círculo virtuoso do fordismo, ao associar a produção de massa com um mercado de consumo de massa, onde a relação entre capital e trabalho teve um papel central. (Ferreira *et al*;1991: 3-7). Os dois significados do conceito indicam a relação existente entre o mundo do trabalho – ou seja, a forma de organizar a produção na fábrica – e o conjunto de normas, regras e instituições que regulam as relações dos principais agentes econômicos de uma determinada sociedade.

países e organismos internacionais. Nos anos 80, o Brasil vivia outro momento histórico, devido: 1) à atmosfera política de redemocratização do país – que conferia aos “sindicatos legitimidade institucional e aos respectivos conflitos grandeza de luta democrática”; e 2) ao desempenho econômico do período, com alta inflação e “seus conhecidos efeitos sobre a visibilidade da riqueza”, mas com um índice de desemprego aberto (após recessão de 81-83) relativamente estabilizado. (Rodrigues; 1997: 153).

A “proposição” de aprofundar a flexibilização das relações de trabalho está relacionada com a atual fase de acumulação capitalista, caracterizada pela globalização e a desregulação comercial e financeira e pela adoção de novas formas de produção com as inovações tecnológicas e organizacionais, em um contexto de elevado desemprego. Portanto, as transformações no sistema de relações de trabalho fazem parte de um movimento mais amplo de reestruturação capitalista (Bernardo, 1995), em contraposição ao padrão de desenvolvimento sócio-econômico hegemônico no pós-guerra e ao sistema de regulação das relações de trabalho, tanto do ponto de vista institucional como da dinâmica das negociações coletivas, como nos chamam atenção, entre outros, Harvey (1992), Dedecca (1999a), Dedecca e Menezes (1995), Mattoso (1995), Castel (1998), Streeck (1992), Baglioni (1994), Vatta (1998), Cardoso (1999) e Tuma (1999)<sup>3</sup>.

De acordo com Noronha (1998), apesar de a pauta desregulacionista dominar tanto na economia como nas relações de trabalho, as respostas nacionais são bastante distintas, sendo que as origens dos sistemas e a composição política dos países parecem fortes o bastante para manter e explicar a sua diversidade. Mesmo considerando esta diversidade, optar-se-á, neste trabalho, por uma leitura das características mais gerais das mudanças no sistema de regulação via negociação coletiva e via alteração da legislação e do papel do Estado. A partir dos elementos gerais relacionados com a explicação deste movimento, espera-se a consecução de uma melhor compreensão das tendências recentes das relações de trabalho no Brasil<sup>4</sup>. É com tal intuito que se desenvolve, a seguir, o texto desse primeiro capítulo.

---

<sup>2</sup>. A expressão uso do trabalho indica as questões centrais da relação de emprego: o que o trabalhador vai fazer, qual é sua jornada e quanto irá receber pelo trabalho. Refere-se à alocação, ao tempo e à remuneração do trabalho.

<sup>3</sup>. Entre os diferentes atores há discordâncias sobre o nível de alteração dos sistemas de relações de trabalho. Para alguns, tais como Vatta (1998), os sistemas de representação não apresentam grandes mudanças.

## 2. A ATUAL TENDÊNCIA DE FLEXIBILIZAÇÃO COMO CONTRAPOSIÇÃO AO PROCESSO HISTÓRICO DE REGULAÇÃO SOCIAL E PÚBLICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O atual processo de flexibilização é um contra-movimento na história do século XX, como mostra Castel (1998), uma vez que os direitos do trabalho e a contratação coletiva, tal como hoje são concebidos, “estão na raiz do pacto social que sustentou a contratualidade da sociedade moderna, dando legitimidade à esfera pública aqui constituída” (Abramo, 2000: 2). A lógica atual coloca em xeque duas idéias centrais do sistema de regulação social<sup>5</sup> construído no pós-guerra: a) os mercados de trabalho não podem receber o mesmo tratamento dos outros mercados devido à sua função social de gerar renda para a manutenção da grande maioria dos lares – a noção de que o trabalho não é uma mercadoria constituiu-se em um dos princípios básicos e fundadores da OIT; b) os mercados de trabalho são marcados por desequilíbrios estruturais (entre capital e trabalho), onde o lado mais débil desta relação (os que vendem a sua força de trabalho) necessita de uma proteção especial (Abramo, 2000).

*“Na relação entre capital e trabalho, a regulação permitiu reduzir o desequilíbrio nela presente, oriundo da conformação básica das relações sociais. Como afirmou Marx, no capitalismo existem alguns que possuem o capital dinheiro, o qual lhes dá a possibilidade de comprar ou não força de trabalho necessária ao processo de acumulação. Por outro lado, existem muitos que, por não deterem o capital dinheiro, são obrigados a vender recorrentemente sua força de trabalho. Esta situação de desigualdade torna a relação de trabalho via mercado uma relação claramente assimétrica. A regulação social permitiu reduzir essa assimetria, retirando dos capitalistas e das empresas o poder irrestrito na contratação de força de trabalho. Foram a política social e a negociação coletiva as bases do processo de regulação” (Dedecca, 1999b:3).*

A regulação é fruto de uma construção social, pois, na origem do capitalismo, os trabalhadores estavam expostos a uma total insegurança. A expressão desta insegurança (flexibilidade), no século XIX, era o pauperismo, inclusive de quem estava no cerne do novo processo industrial: os operários. Nesta época, a visão liberal do contrato individual e da prevalência do livre jogo do mercado limitou-se a propor alternativas baseadas na filantropia, na patronagem, numa política social sem Estado, onde o mundo do trabalho seria reconstituído a partir de um sistema de obrigações morais baseado no contrato. Assim, os trabalhadores

---

<sup>4</sup>. Cf. Baglioni (1994); Lehmanbruch (1995); Dunlop, (1978); Vatta (1998).

<sup>5</sup>. Por regulação social, entende-se o conjunto de normas e instituições que foram criadas num determinado país no sentido de reduzir o desequilíbrio presente na relação capital-trabalho.

ficaram extremamente vulneráveis e sem garantias: acampam na sociedade, mas não se integram nela. A partir da contestação dessas iniciativas e do fortalecimento do movimento operário e político, foram sendo introduzidas novas formas de proteção social e se institucionalizando um sistema de relações de trabalho (Castel, 1998).

O processo de institucionalização do mercado de trabalho e de um sistema de proteção social amplia-se após a Segunda Guerra Mundial, quando se consolida um Estado de Bem Estar Social e se difunde o padrão de industrialização americano, dentro de um contexto de bipolaridade entre Estados Unidos e União Soviética (ameaça do avanço do comunismo, inclusive nos países centrais) e de reconstrução das nações destroçadas pelas guerras. Ou seja, por um lado, as opções políticas foram influenciadas pela experiência da sociedade europeia com o desastre da crise dos anos 30 e das duas guerras mundiais e pela ameaça que passou a representar o avanço do socialismo real, depois da consolidação do regime comunista implantado no leste europeu. Essas opções políticas foram viabilizadas pela força conquistada pelo movimento sindical e pelos partidos de esquerda em cada sociedade particular. Por outro lado e ao mesmo tempo, tornou-se hegemônico o padrão de industrialização americano, que possibilitou combinar a ampliação da norma social de consumo com a acumulação capitalista. As diferenças nacionais na montagem do Estado de Bem Estar Social ou do sistema de proteção devem-se à composição política e histórica de cada nação<sup>6</sup>.

O arranjo econômico keynesiano ou social-democrata, construído no pós-guerra, possibilitou um crescimento econômico ímpar na história do capitalismo, tendo como um dos objetivos centrais a promoção do pleno emprego. “A capacidade do Estado de controlar as taxas de juros e os gastos públicos permitia que retrações nas atividades pudessem ser logo superadas, levando a economia ao pleno emprego” (Oliveira C. A, 1998b:13). O pleno emprego não foi só fruto das políticas monetárias e fiscais, mas, através da ampliação das políticas sociais (saúde, educação, transporte, habitação etc), o Estado tornou-se um grande empregador<sup>7</sup>. A ampliação das políticas sociais foi possível através da apropriação, por parte do Estado (tributação), de parte dos ganhos de produtividade. A base que impulsionou e

---

<sup>6</sup>. Cf. Draibe e Aureliano (1989) e Esping Andersen (1991).

<sup>7</sup>. Segundo Fajnzylber, o principal gerador de emprego no pós-guerra foi o Estado, através da ampliação das políticas públicas de bem estar social. Como exemplo, pode-se citar que a participação dos serviços sociais no total de empregos cresceu de 12,4%, em 1950, para 21,9% em 1970, enquanto no setor da indústria de

viabilizou um processo de regulação das relações de trabalho, no pós-guerra até meados dos anos 70, portanto, foi o pleno emprego e o arranjo institucional e político construído em seu entorno.

*“O rápido crescimento econômico, as políticas de pleno emprego e a intervenção estatal e sindical (via negociação coletiva) garantiam que a renda do trabalhador se tornasse estável e crescente. Isso foi condição para a homogeneização de certo padrão de consumo, denominado como fordista, no qual as grandes massas passaram a ter acesso ao automóvel, à casa própria e aos bens de consumo duráveis em geral” (Oliveira C. A, 1998b: 14).*

Combina-se, assim, um padrão de produção em massa com um padrão de consumo em massa, assegurado, por um lado, pela elevação dos gastos sociais do Estado (garantindo um salário indireto) e criação de um sistema de proteção social e, por outro, pela incorporação, no salário, de parte dos ganhos de produtividade, através do processo de contratação coletiva.

A organização do mercado e das relações de trabalho também está relacionada *“a um padrão particular de organização produtiva, denominada por muitos de taylorista/fordista, que se apoiava em quatro princípios básicos: alta mecanização; forte separação entre concepção e produção, com decisões altamente concentradas; fragmentação do trabalho produtivo, em que a produtividade advinha fundamentalmente da especialização do trabalho, sem grandes requerimentos de formação de mão-de-obra; e produção em série, com grandes estoques, que devia atender a uma demanda com crescimento estável” (Dedecca e Menezes, 1995: 49).*

Essa estrutura produtiva e o processo de negociação e regulação possibilitaram um mercado de trabalho dominado pelo assalariamento, proporcionando uma estrutura social mais homogênea, que facilitou a criação de uma identidade comum e uma articulação de interesses entre os trabalhadores como uma das primeiras condições para o desenvolvimento de organizações coletivas.

A constituição deste sistema de relações sociais, baseado nas negociações coletivas e na regulação social, apesar das diferenças institucionais nos distintos países, configurou-se como um elemento importante da organização econômica e social dos países industrializados, particularmente da Europa no pós-guerra.

*“O desenvolvimento desses sistemas em uma conjuntura de relativa estabilidade econômica, institucional e tecnológica retroalimentou e garantiu a eficiência econômica, a elevação*

---

transformação houve, neste mesmo período, um pequeno recuo, passando de 33,9 em 50 para 33,1, em 1970, nos Estados Unidos (Fajnzyblber, 1983: 28).

*sistemática da produtividade do trabalho e a tendência de crescimento sustentado durante o período” (Dedecca e Menezes, 1995: 48).*

Foi, assim, um processo de construção de instituições, que passaram a retirar o poder das empresas de controlar o uso do trabalho e transferir esse poder para o espaço social, particularmente na Europa Setentrional. Esse processo se consubstanciou, basicamente, pela:

1. **Ampliação da ação do Estado**, através de: a) criação de leis que regulam o mercado de trabalho, tais como a proibição do trabalho infantil, a restrição do trabalho das mulheres em certas situações, o sistema de aposentadoria, a garantia de renda em situações de desemprego, as restrições ao uso do trabalho em certas situações de periculosidade e insalubridade, o seguro desemprego, o direito de representação coletiva dos trabalhadores no local de trabalho, o direito de greve, o direito de organização sindical e negociação coletiva etc; b) introdução de políticas sociais, que ampliam a renda e o bem estar do conjunto da sociedade (saúde, educação, transporte coletivo etc) e que garantem a sobrevivência das pessoas em situações de doença, desemprego, invalidez e velhice, sem estarem necessariamente vendendo a sua força de trabalho. Cria-se um sistema de proteção social, possibilitando que o trabalhador não se submeta a “qualquer” condição de trabalho para prover a sobrevivência de sua família. Assim, a instituição da previdência social, do seguro-desemprego, das políticas sociais e de uma legislação de proteção ao trabalhador e suas entidades de classe tiveram peso decisivo na conformação de um mercado de trabalho mais homogêneo e de uma relação capital e trabalho menos assimétrica.

As políticas sociais são resultado de lutas importantes dos trabalhadores, através de seus sindicatos e/ou de partidos de esquerda – apesar de algumas delas serem funcionais à acumulação capitalista e ao funcionamento da cidade e das fábricas. As conquistas e as formas de regulação estão, também, relacionadas com a tradição organizativa e política da classe trabalhadora, em cada país.

O Estado, então, assumiu em muitos países um papel central na conformação dos sistemas de relações de trabalho, como disseminador das conquistas alcançadas pelas categorias mais organizadas para os demais trabalhadores, como definidor dos instrumentos de regulação das relações de trabalho e como agente estruturador de um sistema de proteção social.

2. **Ampliação da negociação coletiva**<sup>8</sup>, que atuou sobre a base dos direitos sociais existentes – criando novas normas e mecanismos de regulação – e, ao mesmo tempo, proporcionou condições para que os resultados das negociações fossem transformados em leis, pela ação do Estado, fazendo com que essas conquistas se estendessem ao conjunto do mercado de trabalho. A contratação coletiva teve uma função importante no sentido de garantir que os ganhos de produtividade se traduzissem em elevação dos salários reais – elemento importante para a viabilização do consumo em massa –, assim como se constituiu em instrumento de normatização das condições e das relações de trabalho, especialmente em três aspectos centrais da relação de emprego: alocação, tempo e remuneração do trabalho. Tornando-se crescentemente setorial e nacional em boa parte dos países, a negociação coletiva entre os atores sociais possibilitou a implementação de contratos de trabalho que

*“passaram a estabelecer critérios referentes à alocação, remuneração e duração da jornada de trabalho (ou seja, as regras de contratação e demissão; a classificação ocupacional básica, que incluía as exigências de qualificação para cada posto de trabalho; a relação entre postos de trabalho e faixas salariais correspondentes; e a remuneração fixa e variável)” (Galvão e Trindade, 1999: 228).*

Os processos de negociação coletiva e de regulação das relações de trabalho, consolidados sob a égide do aparelho de Estado, fizeram com que os mercados de trabalho fossem se institucionalizando progressivamente, representando um crescente controle social das decisões tomadas pelas empresas relativas à contratação e demissão de mão-de-obra, à remuneração do trabalho e à utilização do tempo de trabalho (Dedecca, 1999a).

Esse processo foi possibilitando a retirada do trabalho do imperativo das leis do mercado: “o contrato salarial deixou de ser privado” (Polanyi, 1980: 245). Deste modo, não só os salários, mas o conjunto das condições de emprego passou a sofrer uma maior regulação social, via legislação e/ou contratação coletiva<sup>9</sup>. Isto é, cada vez mais, as relações de trabalho passaram a ser determinadas no espaço social, pelas negociações coletivas e pelo Estado; com isso, reduziu-se o espaço de construção destas relações no interior das empresas (Dedecca, 1999a).

---

<sup>8</sup>. Negociação coletiva pressupõe a substituição da fragilidade individual de cada trabalhador pela força sempre maior de um grupo. “Qualquer que seja a sua espécie, a convenção coletiva expressa um ajuste entre capital e trabalho. É o fiel da balança, o ponto de equilíbrio entre o interesse do empresário em manter ou aumentar a mais-valia e a luta dos trabalhadores para conservar ou resgatar porções de dignidade” (Viana, 1999a: 02).

As negociações tiveram como eixo as seguintes questões referentes ao uso do trabalho:

#### **Alocação**

- Ao contratar critérios para a estabilidade, a negociação coletiva ampliou as restrições à demissão e à contratação impostas pela legislação social.
- Além disso, ao estabelecer estruturas ocupacionais, definindo as ocupações básicas, as tarefas e funções associadas a cada uma delas e os critérios de promoção (mobilidade), a negociação coletiva tirou das mãos da empresa o poder absoluto de ditar essas normas e de fazê-lo de forma individualizada para cada trabalhador. Essas regras, ao passarem a valer para o conjunto dos trabalhadores da empresa, eliminaram as disputas, criando entre eles laços de solidariedade.

#### **Tempo de trabalho**

- As negociações coletivas sobre o tempo de trabalho foram estabelecendo um padrão de jornada de trabalho semanal fixa e restrições para seu uso em regime de turnos e nos fins de semana e feriados.

#### **Remuneração**

- Ao estabelecer um padrão de remuneração comum para o conjunto dos trabalhadores, a negociação coletiva retirou das empresas a capacidade de utilizar o desempenho individual como critério de remuneração. Esse processo permitiu, mais uma vez, que se eliminassem os mecanismos de competição individual, estabelecendo a produtividade do trabalho como resultado do esforço coletivo dos trabalhadores, estimulando entre eles a cooperação.
- A contínua transferência dos ganhos de produtividade para os salários representou uma efetiva redistribuição de renda, assegurando uma elevação crescente do padrão de vida e do consumo dos trabalhadores sindicalizados.
- Através desses processos, as empresas ficaram impedidas de usar as diferenças salariais como instrumento de concorrência. Em outras palavras, os salários, assim como as demais condições de trabalho reguladas pelo contrato coletivo, ficaram de fora da livre concorrência. As empresas tiveram de buscar em outros fatores, como na introdução de inovações tecnológicas e organizacionais, novas bases de concorrência.

Elaboração: Sgreccia e Krein (1999), baseado em Dedecca (1999b).

De acordo com Streeck (1992), além de avançar na regulação das relações de trabalho, trata-se de um processo que conduz do “status diferenciado”, baseado na associação de classe, na função e na família, para um “status uniforme”, baseado na cidadania, onde se procurou construir uma maior igualdade sobre uma estrutura de desigualdade. Este novo status institucionalizado de um cidadão com capacidade contratual foi, subseqüentemente, o ponto inicial da emergência de duas ordens de status moderno, nos termos de Marshall: os direitos políticos e os direitos sociais, o que o diferencia dos direitos civis típicos do século XVIII e XIX. Um aspecto fundamental desta nova dinâmica foi o reconhecimento do direito da negociação coletiva como uma consequência do exercício dos direitos políticos pelo

---

<sup>9</sup>. Cf. Galvão e Trindade, 1999.



movimento trabalhista. Esses novos direitos foram exercitados não individualmente, mas coletivamente, e foram, antes de tudo, não uma simples extensão natural de direitos civis, mas representaram uma transferência de um importante processo proveniente da política para a esfera civil. O movimento sindical, assim, criou um segundo sistema de “cidadania industrial”, paralelo e complementar ao sistema de cidadania política. As instituições da “*cidadania industrial*” tornaram-se um mecanismo de redistribuição social, que funcionou como um veículo importante da secular tentativa de maior igualdade como conteúdo do verdadeiro desenvolvimento democrático moderno (Streeck, 1992: 53-54).

A expressão da força política dos sindicatos, articulada com partidos políticos afins, fez com que as demandas trabalhistas fossem para além da relação capital e trabalho, alcançando a esfera da política institucional, com intervenção na economia e nas políticas públicas<sup>10</sup>.

Apesar destas tendências gerais, a experiência histórica evidencia que os sistemas de relações de trabalho adquiriram características singulares em cada país, que espelham as especificidades da estrutura econômica, as tradições políticas e culturais e as práticas sociais dos atores constituídos. Como não é nosso objeto fazer uma análise comparativa dos sistemas de relações de trabalho nos diversos países, indicar-se-á algumas características comuns que foram sendo forjadas nos diversos países do capitalismo (especialmente na Europa ocidental) no decorrer do século XX, particularmente após a II Guerra Mundial. Entre elas, destacam-se: a) a crescente regulação social do mercado de trabalho; b) a negociação coletiva como um mecanismo importante para “dar voz” aos trabalhadores e como instrumento de fixação de regras da relação capital e trabalho; c) o reconhecimento dos organismos de representação coletiva (sindicatos e associações de empregados) como instituições legítimas, dotadas de *status* público; d) a construção de um sistema de proteção social; e e) o pequeno investimento das empresas em ‘políticas de envolvimento’ dos trabalhadores com os seus objetivos. (Däubler, 1994; Baglioni, 1994; Hyman, 1999).

Entre as características diferenciadas dos sistemas de relações de trabalho nos diversos países, podem ser indicadas: a) a extensão da regulação legal das condições de trabalho e da negociação coletiva; b) a existência ou ausência de estruturas de representação nos locais de trabalho, independentes ou não dos sindicatos; c) o peso relativo das relações antagônicas ou

---

<sup>10</sup>. Cf. sobre as práticas de concertação social tripartite Baglioni, 1994; e Schutte, 2000.

de “parceria social”, d) a abrangência do sistema de proteção social; e) a abrangência e o nível de articulação das negociações e dos contratos coletivos de trabalho; f) a modalidade e o funcionamento da concertação tripartite; g) a frequência e o grau de autonomia da negociação descentralizada; e j) a difusão de estratégias para reduzir a regulamentação das relações de trabalho (que, em alguns países, já aparece no final da década de 70)<sup>11</sup>. Além disso, a configuração do SRT varia conforme as formas de relacionamento entre os atores sociais, as características de suas entidades representativas, o peso de cada um no processo de negociação e o grau de envolvimento do Estado (Galvão e Trindade, 1999). Portanto, como pode ser observado acima, há imensas diferenças entre os vários sistemas de relações de trabalho e as formas de regulação do mercado de trabalho no que diz respeito aos países centrais, sendo estas disparidades ainda mais acentuadas se incluídos os periféricos.

Enfim, durante os chamados “anos dourados” do capitalismo, o mundo parecia bem mais previsível: em massa eram a produção, o consumo, e a própria norma trabalhista (Viana, 1999b: 02)<sup>12</sup>. Mas, como se trata do sistema capitalista, este deve ser considerado um período excepcional e único na sua trajetória histórica, inclusive porque estava pressionado por um contexto bem particular, como explicitado acima. Único, pois se conseguiu avançar na sua regulação e atenuar a sua característica intrínseca de produzir desigualdades. Mesmo assim, por um lado, os ganhos foram distribuídos de forma desigual entre as classes sociais internas em cada país e entre as nações centrais e os países periféricos. Por outro lado, boa parte das políticas sociais e até do sistema de regulação, tais como a norma social de consumo e o processo de negociação coletiva, foi funcional para a acumulação capitalista e o funcionamento do padrão de industrialização americano. Por exemplo, a regulação social possibilitou a disciplina de certos elementos de concorrência entre as empresas.

*“Essa institucionalização deu origem a uma particular forma de segmentação dos mercados de trabalho, relacionada às condições de concorrência entre firmas nesses mesmos mercados e nos mercados de bens e serviços em que elas estavam inseridas” (Dedecca e Menezes, 1995: 49).*

---

<sup>11</sup>. Cf. Däubler, 1994; Baglioni, 1994; e Hyman, 1999.

<sup>12</sup>. “Até as contradições inerentes ao capitalismo pareciam, se não resolvidas, pelo menos esquecidas: os salários crescentes, por exemplo, serviam a um só tempo ao empresário (pois permitiam o consumo), ao Estado (que arrecadava mais), ao sindicato (que se fortalecia) e, naturalmente, aos próprios trabalhadores” (Viana, 1999b:02)

### **3. A REORGANIZAÇÃO ECONÔMICA E PRODUTIVA E SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

O capitalismo, no último quartel do século XX, está passando por importantes mudanças no seu regime de acumulação e no seu padrão regulação. As novas bases de acumulação refletem-se nas relações e nos mercados de trabalho.

#### **3.1. Flexibilidade e desregulação econômica**

A partir do final dos anos 60, começa a erosão das bases de sustentação do padrão de desenvolvimento da economia capitalista mundial construído no pós-guerra, que soldavam os diferentes sistemas nacionais de produção e asseguravam a estabilidade e um intenso crescimento econômico, afetando não só o processo produtivo e o padrão da concorrência como também o papel do Estado e o padrão de regulação social das relações de trabalho. “Nos anos 80 e 90, este processo acentuou-se com a intensificação e desregulamentação da concorrência e dos mercados financeiros” (Mattoso e Pochmann; 1999: 05).

Depois de 79, a prioridade dos governos do G7, liderados pelos EUA e Inglaterra, passa a ser o combate à inflação e não mais o pleno emprego como se deu nos chamados “anos dourados”. A partir de então, sob a hegemonia dos liberais conservadores<sup>13</sup>, houve, no plano internacional, uma reorientação na forma de acumulação do capitalismo, pressionando os Estados nacionais para: a) a desregulamentação dos “mercados domésticos e eliminação das barreiras à entrada e saída do capital-dinheiro, de modo que a taxa de juros possa exprimir, sem distorções, a oferta e a demanda de “poupança nos espaços integrados da finança global” (Belluzzo, 1996:12); b) a abertura comercial, com a finalidade de submeter as empresas à concorrência global, eliminando os resquícios do protecionismo ou quaisquer políticas deliberadas de fomento; e c) a elevação da poupança pública e privada como condição para a alta das taxas de investimento. Todo esse receituário deveria ser levado a “cabo num ambiente macroeconômico em que a política fiscal esteja encaminhada para uma situação de equilíbrio intertemporal sustentável e a política monetária controlada por um Banco Central independente” (Belluzzo, 1996:12), pois assim criariam as condições macro para que as duas dimensões públicas da economia de mercado – a moeda e as finanças do Estado – fossem

“administradas de forma a não perturbar o funcionamento das forças que sempre reconduzem a economia privada ao equilíbrio de longo prazo” (Belluzzo, 1996:12).

As novidades atuais estão no funcionamento do capitalismo, no nível internacional, de forma mais desregulada e sob a dominância da lógica financeira. A *globalização* carrega, cada vez mais nitidamente, a marca de um capitalismo predominantemente financeiro e rentista, cujo funcionamento subordina-se, crescentemente, às necessidades próprias das novas formas de centralização do capital-dinheiro – em particular os fundos mútuos de investimento e os fundos de pensão (os investidores institucionais) – e das grandes corporações capitalistas. Enormes quantidades de capital passam, hoje, de um lugar para outro, bastando para isso pressionar uma tecla. Instaura-se um sistema internacional que permite a deslocação imediata de ativos financeiros para onde se obtêm maiores lucros. Cria-se uma

*“ordem econômica mundial dominada pela lógica financeira, fortemente instável e que tem sua articulação mais baseada no mercado e suas leis, sem a plena constituição de um novo padrão de desenvolvimento hegemônico, com seus mecanismos institucionais internacionais” (Mattoso e Pochmann, 1999:05).*

A manifestação deste fenômeno – financeirização como padrão de riqueza contemporânea – está na crescente defasagem entre os valores dos papéis representativos da riqueza e o valor dos bens, serviços e bases técnico-produtivas em que se funda a reprodução da vida e da sociedade. Segundo Braga (1998), a evidência desse fenômeno está no maior crescimento das operações cambiais do que do comércio internacional e na maior taxa de crescimento da riqueza do que do produto e do estoque de capital. É cada vez mais expressiva a participação dos ganhos financeiros nos rendimentos totais das corporações. A repartição e a destinação social da riqueza no mundo, hoje, é comandada pela esfera financeira. Ela cresce, nos últimos vinte anos, em ritmos qualitativamente superiores aos dos índices de crescimento do investimento, do PIB (inclusive nos países da OCDE), ou do comércio exterior.

Assim, vai se construindo uma ordem globalizada onde cresce a importância dos fluxos financeiros em detrimento dos fluxos de bens e serviços. Os operadores do mercado do dinheiro fogem do investimento de longo prazo, da inflação e do déficit fiscal, terminando por influenciar indivíduos, empresas e governos. As autoridades públicas privilegiam o controle e

---

<sup>13</sup> . “Este bloco ideológico abriga desde os austríacos hayekianos até a escola das expectativas racionais, passando pela economia política da estirpe de Mancur Olson ou pela vertente dos teóricos da escolha pública de James

a estabilidade monetária em detrimento das políticas de longo prazo e do crescimento econômico, a dinâmica das bolsas de valores à geração de empregos, o consumismo cosmopolita ao mercado e à produção interna, as finanças e a especulação à esfera produtiva. A esfera financeira, pelo seu poder de avaliar e antecipar permanentemente as decisões dos poderes públicos influencia as empresas e os governos no sentido de favorecerem, no curto prazo, uma maior liquidez e rentabilidade, sendo a aplicação financeira privilegiada em detrimento do investimento. Isto é, com a dominância da lógica financeira, cria-se um ambiente desfavorável à difusão do investimento produtivo (Mattoso e Pochmann, 1999).

Além do processo de financeirização (como padrão sistêmico de riqueza), há uma globalização dos negócios, onde os ‘agentes’ econômicos assumem um novo papel (Estado, grandes corporações, fundos de pensão e de investimento, sistema financeiro,...) a partir da introdução de um novo padrão tecnológico baseado na microeletrônica e do estabelecimento de novas prioridades de políticas econômicas. O conjunto das mudanças políticas, possibilitadas pelas mudanças na base técnica, altera a relação de poder entre capital, Estado e trabalho característica do modelo de desenvolvimento capitalista do pós-guerra e também a relação entre centro e periferia, onde se acentua uma brutal assimetria entre os países dominantes e dominados. De acordo com Chesnais (1994), trata-se de uma etapa distinta do processo de internacionalização do capital, pois o atual conjunto de relações internacionais e internas forma “um sistema” e modela a vida social não apenas no plano econômico, mas em todas as suas dimensões. Em outros termos, é um fenômeno de natureza política e econômica nova determinado a partir do **dinheiro e do poder** configurado pela retomada da hegemonia americana (Tavares, 1998).

A globalização financeira, apesar de deslocar o poder econômico real das autoridades públicas e democráticas para os mercados financeiros anônimos e incontrolados, não elimina a existência dos estados nacionais. Ela acentua os fatores de hierarquização entre os países e, ao mesmo tempo, redesenha sua configuração. Esse processo está alargando a distância entre os países dominantes economicamente e aqueles que sofrem a dominação. O peso dos EUA aumentou também em função de sua posição no plano do capital financeiro. A sua força faz com que tenha condições de impor – através de regras ditadas no comércio e nas finanças, a

---

Buchanan” (Belluzzo, 1996: 10).

partir de seus posicionamentos no FMI, Banco Mundial e OMC – políticas desregulamentadoras e de liberalização aos países mais fracos.

Na visão dos *liberais conservadores*, o processo de globalização contribuiria para a promoção de uma convergência da renda, da riqueza, do crescimento econômico, da difusão tecnológica e da estabilidade monetária. Além dessa convergência, a economia teria um período de grande estabilidade e de crescimento sustentável, já que o processo de globalização teria a função de eliminar os grandes responsáveis pela crise dos anos 70: o excesso de Estado, o excesso de regulação e o excesso de força dos organismos sindicais. No entanto, depois de 20 anos de hegemonia destas políticas, se, por um lado, a maioria dos países alcançou uma relativa estabilidade da moeda; por outro lado, o crescimento econômico e da produtividade é medíocre em praticamente todo o mundo desenvolvido (cf. tabela 01) quando comparado com os índices do pós-guerra; a instabilidade parece ter se tornado a regra na economia da globalização financeira; o aumento dos gastos públicos vincula-se, principalmente, aos compromissos com uma crescente dívida financeira; os sindicatos perderam força na sociedade; os salários reduziram a sua participação na riqueza nacional; e o desemprego manteve-se em níveis bastante altos em praticamente todos os países da OCDE.

Tabela 01: Taxas médias anuais de crescimento do PIB, Emprego, Produtividade, Demanda e Acumulação					
EUA e União Européia - 1960/73 e 1980/1999					
	Emprego	PIB	Produtividade (2)	Demanda	Formação Bruta de Capital Fixo
1960-1973	2,2	5,4	3,7	5,2	6,3
1980-1999(1)	1	2,6	0,9	2,5	2,9

Apud: Mattoso e Pochmann, 1999:06. Fonte: OECD Economic Outlook

1) Dados estimados e projetados para 1998 e 1999.

2) (Business sector) ref. Período 1979-1997.

A globalização também vem acompanhada pela crescente desigualdade social, que se expressa, particularmente, no crescimento da pobreza e aumento das inseguranças no mundo do trabalho (Mattoso, 1995). Além disso,

*“o rompimento de formas socialmente reguladas da concorrência tem favorecido o surgimento de uma nova era, onde a concorrência não descreveria mais o modo de funcionamento de um dado mercado ou de suas estruturas e padrões de concorrência, mas um modo de vida, um credo universal e ideológico dominante. A concorrência e a competitividade então geradas privilegiam*

*seus atributos exclusivamente privados e, portanto, menosprezam as formas de regulação pública. Em contrapartida, esta concorrência desregulada tem favorecido um comportamento crescentemente predatório ou espúrio, cujos resultados têm sido nocivos às sociedades contemporâneas. Este comportamento crescentemente predatório não parte exclusivamente das empresas, como poder-se-ia imaginar, mas também dos indivíduos e dos Estados nacionais. A celebração do individualismo e da diferenciação da riqueza, da renda e do consumo efetuados através do mercado auto-regulável tem substituído cada vez mais a ética da solidariedade pela ética da eficiência, tolhendo assim as alternativas democráticas e coletivas” (Mattoso, 1996: 31-32).*

A transformação sócio-econômica, com o processo de globalização, também se caracteriza pela reestruturação do mundo do trabalho. Diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, as empresas procuram enfraquecer o poder sindical e, com uma grande quantidade de mão-de-obra excedente (desempregados ou subempregados), impõem regimes e contratos de trabalho mais flexíveis.

### **3.2. A reorganização produtiva<sup>14</sup>.**

As atuais condições da economia internacional e as novas possibilidades tecnológicas favoreceram a constituição de formas de produção mais flexíveis e adaptadas às oscilações do mercado e à diversificação da demanda (Mattoso e Pochmann, 1998). Apesar de ser próprio da lógica do capitalismo, o movimento de inovação tecnológica e organizacional no contexto atual, que Schumpeter denominou de *destruição criadora* – ou seja, de destruir e recriar novas formas de produzir pelo progresso técnico<sup>15</sup> –, traz novidades, pois foi e está sendo ao mesmo tempo sustentáculo e conseqüência das mudanças mais gerais que estão ocorrendo na forma de acumulação do capitalismo neste final de século XX. Por exemplo, o novo padrão tecnológico baseado na micro-eletrônica possibilitou a globalização financeira e dos negócios. Assim como os novos métodos organizacionais foram importantes para uma maior *racionalização da produção* (máxima redução de custos, da ociosidade dos fatores produtivos e dos riscos impostos pela instabilidade e mutação dos mercados) e uma mudança na correlação de forças entre capital e trabalho (Dedecca, 1999a)<sup>16</sup>.

---

<sup>14</sup>. Os elementos da reestruturação produtiva serão retomados no capítulo II.

<sup>15</sup>. “O progresso técnico na tradição marxista e schumpeteriana seria capaz de contraditoriamente ser fonte de crescimento e, portanto, de criação de emprego, assim como impulsionador da produtividade e, portanto, de redução da demanda por trabalho vivo diretamente incorporado à produção” (Mattoso e Pochmann, 1998:01).

<sup>16</sup>. A tecnologia não é neutra, mas fruto de relações sociais (Bresciani, 1994).

A reorganização produtiva impõe conseqüências econômicas e sociais, que irão se diferenciar nos diversos espaços nacionais. Mas, como tendência geral, induziu as empresas (as grandes corporações) a adotarem mudanças organizacionais, tornando-se mais enxutas (“downsizing”), flexíveis e descentralizadas (“outsourcing”), tanto nos processos de produção como de distribuição. Em outras palavras, as grandes e médias empresas repassam atividades e funções para outras, através da terceirização, da sub-contratação, da organização dos condomínios industriais e do consórcio modular. Assim, em termos gerais, ocorre uma concentração e centralização de capital com desconcentração da produção e aumento da flexibilidade organizacional (Standing, 1999). As grandes corporações tornam-se mais complexas e, segundo Chesnais (1994), além de um processo de fusões e incorporações, tornaram-se **multinacionais** (seu espaço de realização dos lucros encampa vários países, mas sua capacidade global está ancorada em países onde há consistência macroeconômica e sólidos fundamentos industriais e tecnológicos) e **multifuncionais**, assumindo, ao mesmo tempo, funções produtivas, comerciais e financeiras e promovendo uma **organização em rede**, com estratégias globais e não só nacionais. Somando-se a isto, as grandes corporações, além de buscarem a racionalização produtiva, procuram aproveitar as oportunidades de valorização do capital nos mercados financeiros (Chesnais, 1994).

Algumas grandes empresas conseguem, onde rompem com o padrão regulatório, integrar suas diversas plantas, espalhadas em diferentes países, numa única estratégia de concorrência, processo que levou a uma especialização e integração das unidades produtivas, aproveitando, assim, ao máximo, as vantagens fiscais, o custo do trabalho, o desenvolvimento tecnológico e o acesso a matérias-primas nos diversos continentes e países ou em regiões de um único país. Isto é, a desregulamentação possibilita que as empresas multinacionais organizem a produção a partir de sua estratégia mundial.

*“Quanto mais desregulada e predatória esta concorrência e maior a capacidade dos mercados financeiros fixarem uma norma geral de performance econômica baseada em suas taxas de rentabilidade, mais as empresas voltam-se ao curto prazo, indo, desta forma, contra a própria natureza do processo produtivo e atentando contra as taxas de investimento” (Mattoso e Pochmann, 1999: 07).*

Construiu-se, assim, uma nova ordem econômica e política favorável às grandes empresas transnacionais, que procuraram pressionar para ter maior liberdade de ajustar o



mercado e as relações de trabalho a um contexto de crescente incerteza econômica. Para as grandes corporações, “a racionalização produtiva exigia novas relações de trabalho. As empresas necessitavam transformar o padrão de relações de trabalho estabelecido, objetivando a flexibilidade do uso do trabalho” (Dedecca; 1996: 59).

A lógica das empresas tende a, cada vez mais, internalizar as inovações tecnológicas e organizacionais e a externalizar os custos e as parcelas de produção conjuntamente com alguns de seus efeitos deletérios (Mattoso, 1996). Distinguem-se, então, as relações de trabalho entre os trabalhadores considerados estratégicos – que permanecem na empresa principal – e os terceirizados e sub-contratados. Nesta perspectiva, as empresas procuraram criar novas normas ordenadoras das relações de trabalho, especialmente para os trabalhadores considerados do núcleo estratégico, em que um dos componentes é o envolvimento pessoal com a lógica e os objetivos da empresa, o que leva muitas negociações a nem serem intermediadas pelo sindicato. Busca-se construir uma relação cooperada, onde o Estado e o Sindicato são considerados, em grande medida, indesejáveis. (Dedecca, 1996).

O discurso para o núcleo estratégico de trabalhadores vai no sentido de superar o caráter conflitivo do sistema anterior e construir uma relação de cooperação (parceria), com a finalidade de garantir a competitividade e a boa saúde financeira da empresa e, conseqüentemente, o emprego e melhores condições de vida e de trabalho a seus trabalhadores. Ou seja, restabelece-se a flexibilidade através de uma renovada ligação entre o emprego, as condições de trabalho e a remuneração do trabalhador com a “sorte” (destino) da economia da empresa (Streeck, 1992). As empresas – expostas a uma concorrência mais intensa e a um quadro de pífio crescimento econômico – conseguem mobilizar as competências dos trabalhadores de forma cooperativa, oferecendo, em contrapartida, condições de trabalho até mesmo piores do que aquelas anteriormente praticadas. Essa *cooperação forçada* dá-se pela consciência do trabalhador de que uma performance inferior à exigida lhe custaria o emprego.

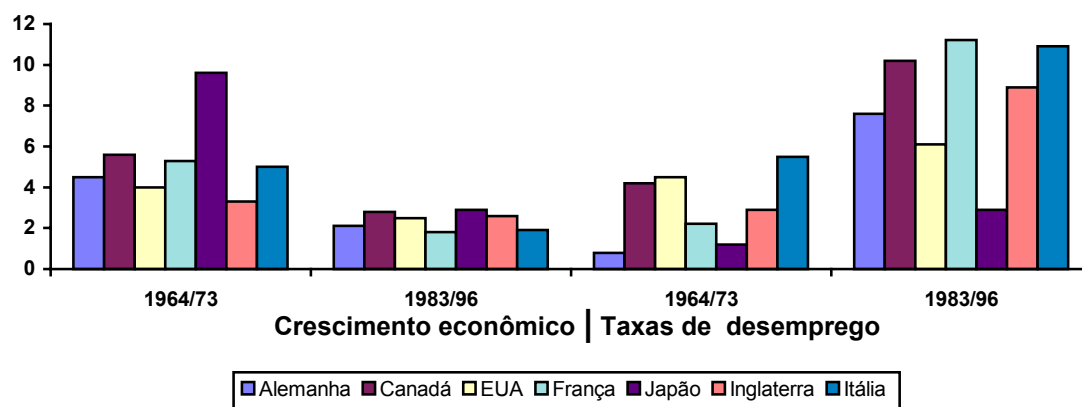
Tal processo, dadas as elevadas taxas de desemprego e a queda na participação do *standard employment relationship* (emprego padrão de oito horas, com relativa estabilidade), acompanhadas pelo crescimento dos empregos precários, por *tempo parcial e atípico*, vai contribuindo para configurar uma grande heterogeneidade nas relações de trabalho. Na

realidade, “o mundo do trabalho sofre acentuadamente os efeitos da extraordinária mobilidade do capital, do cluster de inovações tecnológicas, da ampliação e desregulação da concorrência, do poder das finanças internacionais e do medíocre crescimento econômico” (Mattoso e Pochmann, 1999:7).

Diante dessa maior liberdade de circulação do capital, os trabalhadores e seus sindicatos se vêem constantemente ameaçados pelas empresas, com a possibilidade destas migrarem para outras regiões onde os salários e as exigências trabalhistas são menores (por exemplo, os *greenfields* nos EUA). São mudanças que estão indicando uma maior heterogeneidade no perfil das ocupações e das relações de trabalho. É uma forma de colocar o sindicato na defensiva ou mesmo de excluí-lo do processo de negociação coletiva ou forçá-lo a negociar a desregulamentação ou uma flexibilização.

Enfim, as mudanças no entorno social e econômico e o processo de reestruturação produtiva tendem a impulsionar um deslocamento da determinação do trabalho para o interior das empresas.

**Gráfico 1: Taxas de crescimento econômico e de desemprego em países capitalistas avançados em períodos selecionados (em %)**



Apud: Mattoso e Pochmann, 1999:03 (Fonte: Eatwell, 1996 e atualização dos autores).

### 3.3. Flexibilidade e mercado de trabalho

O aumento do desemprego – pós-crise de 73 (cf. gráfico 01) –, para os liberais conservadores, também está relacionado, entre outros fatores<sup>17</sup>, com a rigidez do mercado de

<sup>17</sup>. A crítica é mais ampla, incluindo: o papel do Estado, o excessivo gasto público, a falta de concorrência, o fechamento das economias mundiais etc.

trabalho. Com isso, uma de suas principais “receitas” para enfrentar o problema do emprego é a flexibilização da legislação laboral, que possibilitaria ao mercado encontrar um ponto de equilíbrio entre a demanda e a oferta de força de trabalho. Assim, ganhou força, particularmente nos anos 80 e 90, na maioria dos governos nacionais, uma visão de que o problema do desemprego tinha relação com a estrutura institucional e a organização do mercado de trabalho.

Para a OCDE, o Banco Mundial e o FMI, as causas conjunturais do desemprego se combatem com políticas macroeconômicas ajustadas, e as estruturais estão relacionadas com a pouca flexibilidade do mercado de trabalho, que impede o seu funcionamento satisfatório (Weller, 1999). Muitos governos, após a ascensão de Reagan e Thatcher e em acordo com as orientações dos organismos multilaterais, assumiram a idéia de que a excessiva regulamentação é cara e inibe o processo de contratação, pois provoca distorções no mercado, impedindo o equilíbrio entre a demanda e a oferta de emprego. No mercado auto-regulado, dentro da perspectiva neoclássica, o desemprego tenderia a ser ficcional ou voluntário. Portanto, para parte expressiva dos organismos multilaterais, há uma vinculação entre os mecanismos institucionais do mercado de trabalho e o emprego, sendo a proteção social e do trabalho considerada um obstáculo para o desenvolvimento econômico.

A perspectiva de desregulamentação do mercado e das relações de trabalho ainda hoje está presente entre as recomendações do FMI para os países que buscam sua ajuda, como pode ser observado recentemente no acordo assinado entre a Argentina e essa instituição financeira<sup>18</sup>. Para exemplificar essa lógica, basta verificar alguns elementos das propostas do chamado “Consenso de Washington”, que, em síntese, recomendava uma receita de flexibilização e desregulamentação para reduzir a presença do Estado na economia e na sociedade, incluindo a adoção de uma política monetária restrita e uma política fiscal austera, com a diminuição da carga fiscal sobre o capital e, também, a flexibilização do mercado de trabalho para aumentar a competitividade da empresa (Stiglitz, 1998).

Neste contexto, o sistema americano de relações de trabalho é apontado, pelos economistas do “*mainstream*”, como exitosa na geração de empregos (o desemprego, neste

---

<sup>18</sup>. Cf. Folha S. Paulo 27/01/00. Empréstimo do FMI para a Argentina é aprovado com rapidez porque este país está empenhado nas reformas estruturais, nas quais inclui a legislação trabalhista.

país, está em torno de 3,9%)<sup>19</sup>, em contraste com a encontrada na maioria dos países europeus, argumentando-se que a flexibilidade do mercado de trabalho dos EUA e do Reino Unido – aprofundada durante os governos de Reagan e Thatcher – explica as suas atuais baixas taxas de desemprego, enquanto que a lentidão em promovê-la determina o agravamento do problema nos países da Europa. Expressão desta posição dominante está nas palavras de Renato Ruggiero, diretor da OMC, quando afirma que “é muito mais social criar em quatro anos de 12 a 13 milhões de empregos do que ter o seu contingente de desempregados aumentado de 12 a 19 milhões”, ao saudar o que acontece nos Estados Unidos<sup>20</sup>. Trata-se, portanto, de uma visão que relaciona o nível de emprego a problemas microeconômicos, de produtividade e das instituições que regulam o funcionamento do mercado do trabalho e dá pouca importância às questões mais diretamente relacionadas com a dinâmica da economia, à lógica da *globalização financeira* que impede o crescimento econômico e às formas regressivas de redistribuição dos ganhos de produtividade.

Essa tese perdeu força nos anos recentes, dados os frágeis resultados alcançados pelas políticas de flexibilização e desregulação. Alguns dos organismos internacionais, tais como a OCDE (Perspectiva sobre o Emprego, 1998), a OIT<sup>21</sup> (1995, 82ª Conferência Internacional do Trabalho) e o Encontro Europeu sobre o Emprego (em Luxemburgo, 1997), fazem uma importante inflexão neste debate ao reconhecerem que a flexibilização e a desregulação não têm sido eficazes na solução dos problemas do desemprego e da precarização do trabalho enfrentados pelos países centrais. Segundo a OIT, os mecanismos e as normas de proteção do trabalho não parecem ser um obstáculo ao crescimento econômico e tampouco estarem entre as causas principais da deterioração da situação do mercado de trabalho verificada nos últimos 20 anos; em particular não parecem constituir o obstáculo principal para a criação de postos de trabalho. O Encontro da Comunidade Européia sobre o Emprego, apesar de reafirmar a necessidade dos contratos atípicos e a flexibilização do tempo de trabalho, destacou, como forma de geração de emprego, a defesa da redução da jornada de trabalho (como está ocorrendo na França), a limitação das horas extraordinárias e a recuperação de atividades altamente empregadoras de mão-de-obra – que atendem necessidades coletivas, tais como:

---

<sup>19</sup>. Mas, ao mesmo tempo e apesar da prosperidade econômica atual, segundo Kapstein (1996), há uma queda na renda do trabalhador: no período de 1973 a 1993, o salário real do trabalhador americano sem curso secundário completo caiu de US\$ 11,85 por hora para apenas US\$ 8,64.

<sup>20</sup>. A afirmação consta de artigo de Carlos, 1997.

saúde, seguridade, educação, cultura e meio ambiente. A OCDE (1998) afirma que “o salário mínimo já não é o principal causador do desemprego, a redução da jornada não é necessariamente ruínosa e as prestações sociais não incitam o absenteísmo”. Reconhece, assim, pela primeira vez, que a redução da jornada de trabalho pode criar empregos e que o salário mínimo pode ser uma medida desejável, por duas razões: em primeiro lugar, porque “nem a teoria econômica nem os estudos econométricos permitem dizer de maneira definitiva qual é seu efeito sobre o emprego; em segundo lugar, porque pode contribuir a que os salários não caiam mais baixo do que é socialmente aceitável”<sup>22</sup> (Apud, Abramo, 2000: 11/12/13<sup>23</sup>). Apesar deste debate,

*“o mundo do trabalho (mercado, condições e relações de trabalho) passa por um movimento contraditório. Por um lado, permanece expressando-se nacionalmente (o desemprego, as condições e as relações de trabalho, por exemplo, continuam considerados como problemas nacionais) e mantém-se ancorado em normas, acordos e instituições nacionais, além de apresentar uma menor mobilidade relativamente ao passado, devido às crescentes limitações ao fluxo migratório internacional. Por outro lado, o mundo do trabalho sofre acentuadamente os efeitos da extraordinária desregulação da concorrência, do poder das finanças internacionais e do medíocre crescimento econômico”*(Mattoso e Pochmann, 1999: 07).

Em linhas gerais e sinteticamente, podem ser citadas importantes mudanças no mercado de trabalho nos últimos anos que afetaram o sindicalismo e as relações de trabalho. As principais mudanças foram de dois tipos, durante a década de 80 e a primeira metade da década de 90, em boa parte dos países europeus:

A) as que proporcionam um desequilíbrio contra os trabalhadores (os que ofertam a força de trabalho), com o aumento do desemprego, a diminuição dos trabalhadores do setor industrial, o aumento dos trabalhadores do setor de serviços e a perda de dinâmica do setor público em gerar novos empregos;

B) as que introduzem novas formas de uso do trabalho, tais como o aumento das ocupações precárias nas pequenas empresas e na economia informal, principalmente através

---

<sup>21</sup> Cf. OIT, 1996.

<sup>22</sup> Essa posição crítica não é compartilhada por outros organismos internacionais, tais como o FMI, que continua a recomendar uma flexibilização das relações de trabalho, vide o caso da Argentina. “A pedido do FMI, o governo do ex-presidente Carlos Menem elaborou uma lei que eliminava quase todas as conquistas dos sindicatos nas últimas cinco décadas. O argumento era o de que a redução do alto custo trabalhista favoreceria os investimentos”. Cf. OESP, 07/09/2000: A-11.

<sup>23</sup> Cf, também, Carlos, 1998 e Uriarte, 2000.

da descentralização produtiva (terceirização); o aumento do trabalho clandestino não registrado (estrangeiro e trabalho em casa) e o crescimento do trabalho atípico (trabalho em tempo parcial, contratos por prazo definido, contratos de formação profissional ...). Essas formas diferentes do uso do trabalho foram justificadas pela necessidade de flexibilizar e reduzir o custo do trabalho; pelas inovações culturais e “orientação do trabalho” e por opções de “solidariedade” (os contratos de solidariedade).

O resultado das políticas econômicas adotadas após a crise dos anos 70 aumentou a heterogeneidade do mercado de trabalho e fez crescer a insegurança e a precarização do trabalho, como chama a atenção Mattoso (1995) ao indicar o aparecimento da insegurança, em vários países capitalistas avançados, em relação ao emprego, ao posto de trabalho, à renda, à contratação coletiva, à representação sindical e ao sistema de proteção social. Castel (1998) também mostra que está em curso um processo de desarticulação do padrão de organização da sociedade em torno do trabalho assalariado.

Dada a crise e a reorganização econômica e produtiva, o que se evidencia é a deterioração dos indicadores do mercado de trabalho, com aumento da insegurança, da precarização e do desemprego<sup>24</sup>. Além disso, de acordo com Streeck, trata-se de um processo que tem produzido uma crescente polarização ou dualização da sociedade, formando um mercado de trabalho para os pobres (um segundo mercado), marginal e com relações de emprego incertas. Esse tipo de segmentação parece ter aumentado em todas as sociedades. O exemplo japonês é paradigmático, ao separar os trabalhadores que estão no coração do processo produtivo e os outros que estão nas pequenas empresas, com contratos de curto prazo e economicamente inseguros. É uma segmentação que atinge, inclusive, os países de tradição neocorporativista. A polarização evidencia-se entre os trabalhadores considerados estratégicos das empresas expostas à competitividade – que recriam relações de trabalho mais duráveis (com uma certa estabilidade) – e os demais trabalhadores, que estão em uma situação de trabalho extremamente precária ou excluída do mercado<sup>25</sup>. O aprofundamento do dualismo, na visão de Streeck (1992), significa a decadência do sistema de relações de trabalho construído

---

<sup>24</sup> Em 1999, houve uma pequena queda no nível de desemprego na Europa, devido a uma certa recuperação da atividade econômica.

<sup>25</sup> O desemprego se expressa de forma mais complexa: inatividade, longa duração, desalento e sub-utilização da força de trabalho.

no pós-guerra nos países da democracia ocidental em resposta a um mercado de trabalho desigual.

Essa lógica, em certo sentido, revela um processo de volta ao passado, onde o avanço das forças produtivas, ao invés de significar uma redução na jornada de trabalho e uma melhoria nas condições de vida do conjunto da humanidade, está trilhando um caminho inverso, de aprofundamento da exclusão social e de polarização da sociedade entre os integrados e os “desfiliados”.

#### **4. A TENDÊNCIA DE FORTALECIMENTO DA REGULAÇÃO PRIVADA NOS ANOS 80 E 90**

A reorganização econômica e produtiva e as mudanças no mercado de trabalho têm respostas e conseqüências distintas nos espaços nacionais. Mas, como analisado na primeira parte deste capítulo, há um movimento mais geral que caracteriza a atual fase de acumulação do capitalismo, com implicações na economia, na estrutura produtiva, na sociedade e, também, nas relações de trabalho. Via de regra, coerente com o processo de desregulação econômica e reestruturação produtiva, ganha expressão um movimento de desregulamentação de benefícios e normas existentes e uma flexibilização das relações e do mercado de trabalho, o que favorece uma tendência de fortalecimento da regulação privada em detrimento da regulação social construída no pós-guerra.

Além do processo formal de desregulamentação e flexibilização, é necessário fazer uma distinção entre o direito existente e a sua real efetividade no contexto adverso ao trabalho, como descrito acima. Por exemplo, Schutte (2000) conclui que, nos anos 90, há uma maior pressão para assinatura de acordos por empresa na França, o que, apesar de ser ilegal, rebaixa direitos. Entre o inscrito e o real, portanto, pode haver muita diferença, que pode indicar que há uma flexibilidade pelo descumprimento ou reinterpretação do direito. A menor observância dos direitos existentes também é conseqüência da fragilização sindical e do ataque ao direito de greve.

Hoje, no geral, há uma releitura dos conceitos e princípios do Direito. Historicamente, o Direito do Trabalho tem, essencialmente, uma função protetora do trabalho, por entender que o trabalhador individualmente é mais frágil do que seu empregador, dada a assimetria de poder característica do sistema capitalista. A lei, teoricamente, tem a função de garantir

condições para o exercício da vontade coletiva. Mas, nos últimos anos, o Direito do Trabalho, dada a hegemonia flexibilizadora e liberalizante, passa a ter um novo significado, em que a preservação do emprego e dos direitos está subordinada à lógica de competitividade da empresa (do capital) e não tem como elemento fundamental a defesa dos trabalhadores contra o poder do capital.

#### **4.1. Discutindo os conceitos de flexibilização e desregulamentação**

##### **4.1.1. desregulamentação e flexibilização**

A **desregulamentação** compreende as iniciativas de eliminação de leis ou outras formas de direitos instituídos (nos contratos coletivos, por exemplo) que regulam o mercado, as condições e as relações de trabalho. É derrogar ou diminuir benefícios existentes. Ou seja, é a “supressão das normas que regulam as relações de trabalho, deixando que o mercado se encarregue de estabelecer livremente o tratamento dos assuntos “desregulamentados” (Menezes, 2000:05).

Já a **flexibilização**, teoricamente, pode ser entendida como a possibilidade de alteração da norma como forma de ajustar as condições contratuais, por exemplo, a uma nova realidade, a partir da introdução de inovações tecnológicas, ou de processos que podem ser negociados legitimamente entre os atores sociais ou impostos pelo poder discricionário da empresa, ou ainda através da atuação do Estado. Assim, em princípio, a flexibilidade pode significar a depressão dos direitos com a finalidade de redução dos custos. Por outro lado, ela pode ser uma forma de adaptar as equipes e os processos produtivos às inovações tecnológicas ou à mudança de estratégia da empresa, investindo e capacitando os recursos humanos ou até melhorando as condições de trabalho<sup>26</sup> (flexibilidade qualitativa), o que implica melhorar de forma geral as condições competitivas da empresa sem atacar, necessariamente, os direitos trabalhistas. Em outros termos, a flexibilidade, em si, pode não significar necessariamente prejuízos para os trabalhadores. Inclusive, historicamente, na maioria dos países, não houve empecilhos para uma ‘*flexibilidade para cima*’, ou seja, de agregar ou ampliar direitos, via negociação coletiva, ao patamar mínimo de direitos já estabelecidos. Então, a flexibilização pode comportar uma outra forma de regulação, através da criação de novas regras.

---

<sup>26</sup> É comum o trabalhador preferir trabalhar em empresas mais flexíveis, em que têm melhores condições de trabalho do que em empresas organizadas no sistema fordista-taylorista tradicional (cf. Salerno, 1993).



No entanto, o conceito de flexibilização prevalecente durante a década de 80 e 90 está associado à possibilidade de a empresa contar com mecanismos que permitem ajustar sua produção, emprego, salário e condições de trabalho ante as flutuações da economia, das inovações tecnológicas e a outros fatores (tais como a sua estratégia de mercado) (Siqueira Neto, 1998). A sua defesa foi feita na perspectiva de as empresas (o capital) contraporem-se ao peso dos sindicatos e da regulação social vigente. Trata-se de um movimento para dar “liberdade” às empresas na determinação do *uso do trabalho*, o que significa desregular (eliminar ou afrouxar direitos) ou adaptar a proteção trabalhista clássica às condições de produção das empresas ou à realidade do mercado de trabalho. Assim, no contexto atual de reorganização econômica e produtiva, o conceito de flexibilidade, segundo Forrester (1996), que poderia soar como algo agradável, na verdade, para os trabalhadores, se torna qualquer coisa feroz, inflexível, sinônimo de livre demissão<sup>27</sup>. Em outros termos, a “flexibilização”, na prática, tem se constituído em sinônimo de aumento da precarização do trabalho (Uriarte, 2000)<sup>28</sup>. Portanto, no decorrer desta dissertação, apesar da dubiedade do conceito, a flexibilização será compreendida como o processo de regular de outra forma as relações de trabalho na perspectiva de fortalecer uma regulação privada (no âmbito da empresa) em detrimento da regulação social do trabalho. Enquanto que por desregulação será compreendido o processo de eliminação ou diminuição de direitos já instituídos.

Neste sentido, o que prevaleceu como hegemônico no mundo capitalista desenvolvido, nos últimos 25 anos, no contexto da “modernização conservadora” (Tavares, 1992), foi uma tentativa do capital de buscar eliminar, ao máximo, as restrições para a livre alocação do trabalho pelo mercado, como condição básica para a melhoria da eficiência e da competitividade das empresas<sup>29</sup>.

---

<sup>27</sup>. - Forrester, 1996;

<sup>28</sup>. Cf. também Siqueira Neto, 1998; Menezes, 2000; e Abramo, 2000.

<sup>29</sup>. O receituário liberal – desejável para as empresas –, em matéria laboral, indica a individualização das relações de trabalho até o limite do possível politicamente. Ou seja, que cada trabalhador, sem a intervenção do Estado, negocie livremente e individualmente com o empregador a venda de sua força de trabalho. Nesta concepção, para que a individualização das relações de trabalho fosse completa, seria necessário evitar a ação sindical e a negociação coletiva, assim como, no limite, seria desejável a substituição de uma legislação do trabalho por uma legislação do direito civil. A ação sindical, a negociação coletiva e a greve são consideradas práticas monopolistas, através das quais os trabalhadores elevam “artificialmente” o preço da mão-de-obra, distorcendo o livre jogo da oferta e demanda entre cada trabalhador individualmente e o empregador. Mas, como isso não é possível politicamente, adota-se a posição de tensionar para desregular e flexibilizar (Uriarte, 2000).

“Nesta visão, o Estado deveria retirar-se ao máximo da relação entre os principais agentes da produção (empresários e trabalhadores) e promover a eliminação de instituições e regulações protetoras que estariam distorcendo a livre circulação desse fator”(Abramo, 2000:7).

#### **4.1.2. As diferentes formas de flexibilidade**

Em síntese, podem ser enumerados os seguintes tipos de flexibilidade<sup>30</sup>, construídos neste período de desregulação econômica sob o domínio do capital financeiro:

- a) **Flexibilidade produtiva ou organizacional:** quando as empresas, dada a crescente instabilidade e insegurança com a globalização financeira, reestruturam-se para se tornarem mais integradas e flexíveis, através da adoção de uma série de novos métodos organizacionais (tais como *kanban*, *just in time*, trabalho em grupo, células de produção, condomínio industrial, consórcio modular etc.), ou há implementação de novas estratégias por parte das empresas (tais como descentralização, focalização na atividade fim, terceirização etc). Trata-se, em síntese, da flexibilidade introduzida pela reestruturação da empresa<sup>31</sup>, de forma a possibilitar o ajuste do uso da força de trabalho, o que pode ocorrer de forma paralela e independente da alteração via negociação coletiva ou lei. Todo esse processo redefine a forma da relação capital e trabalho e do envolvimento do trabalhador na empresa. Com as pessoas que sobrevivem ao processo de reestruturação, as empresas procuram ajustar a organização do trabalho, mexendo na forma de estruturar as funções (adoção da polivalência) dos trabalhadores e em disposições que permitem uma maior mobilidade interna. Enfim, buscam internalizar a determinação do uso do trabalho.
- b) **Flexibilidade da jornada e das funções:** permite sincronizar o nível de produção com a demanda de trabalho e fazer ajustes para uma administração dos horários, da modalidade das tarefas e evolução das responsabilidades, tendo presente os objetivos da empresa. Com isso, a empresa procurar livrar-se das horas extraordinárias e racionalizar a utilização do tempo de trabalho durante uma jornada anualizada.
- c) **Flexibilidade salarial:** permite a flutuação do salário em função da produtividade do trabalho e de outros mecanismos (prêmios, sugestões etc), com tendência de

---

<sup>30</sup>. Os conceitos de flexibilidade foram construídos a partir de Standing, 1999; Uriarte, 2000; Abramo, 2000; e Siqueira Neto, 1998.

<sup>31</sup> Cf. Uma análise das mudanças na organização do trabalho e produção pode ser encontrada em Bresciani, 1994 e Salerno, 1993. Cf. discussão sobre reestruturação produtiva no Brasil, no capítulo II.

descentralização e individualização de sua determinação. Geralmente procura-se estabelecer uma remuneração fixa mais baixa, ficando uma parte importante dos vencimentos na dependência do cumprimento de metas pré-estabelecidas.

d) **Flexibilidade quantitativa ou numérica:** amplia a liberdade das empresas para empregar e demitir de acordo com as necessidades da produção, através de uma estratégia de diminuição de custos. Ela pode acontecer tanto para trabalhadores já empregados, com a terceirização e sub-contratação, como para trabalhadores novos, através de contratos “atípicos” (trabalho temporário, parcial, auto-emprego, consultoria, a domicilio, tele-trabalho) e ilegais (sem registro em carteira), ou pelo aumento do trabalho clandestino não registrado (trabalho estrangeiro, escravo e em casa). Consiste, então, nas iniciativas que facilitam o ajuste da força de trabalho à demanda da empresa, podendo ser implementada como:

- **Flexibilidade de demissão** dos trabalhadores, quando se ampliam as causas que justificam a demissão ou diminuem o montante da indenização na rescisão do contrato. São as iniciativas de redução de custos da rescisão e/ou a eliminação de mecanismos de inibição da dispensa imotivada;
- **Flexibilidade na contratação,** quando se flexibilizam as formas de ingresso dos trabalhadores na empresa, adotando incentivos de entrada, tais como a contratação por tempo determinado, jornada parcial, contratos de experiência, contratos temporários, estágios etc.

#### **4.2. As tendências de flexibilização e os espaços normativos**

As diferentes formas de flexibilização, indicadas acima, relacionam-se com uma possibilidade maior de a empresa determinar o uso do trabalho, através da alteração de normas vigentes nos instrumentos normativos coletivos ou na lei, ou ainda por um novo poder que adquire com o processo de reestruturação produtiva. Assim, a flexibilização das relações de trabalho pode acontecer sob quatro formas: a) a partir do poder discricionário da empresa ao impor de forma unilateral uma nova regulamentação; b) pelas mudanças institucionais via ação do Estado; c) pela negociação direta entre os atores sociais (contrato coletivo ou pacto social); ou d) pela re-interpretação do direito existente, através do Poder Judiciário.

Com o crescimento do desemprego e com os novos métodos organizacionais, no contexto da globalização financeira e da ideologia neoliberal dominante, como já analisado acima, houve um fortalecimento do poder das empresas, que alteraram os processos de trabalho e suas conseqüentes relações com os trabalhadores, em muitas situações de forma unilateral, a partir de seu poder discricionário. Por exemplo, em muitos casos, a flexibilidade produtiva ou funcional pode ocorrer, inclusive à revelia da norma legal: a) a multifuncionalidade (polivalência) das funções pode ocorrer sem que a lei ou a norma preveja esta situação; b) a intensificação do ritmo de trabalho com os novos métodos nem sempre acaba sendo negociada<sup>32</sup>; c) a “colaboração forçada”, da mesma forma, não constitui objeto de norma coletiva. Além disso, com o processo de reestruturação, algumas empresas privilegiam um núcleo duro ou estratégico de trabalhadores, que pode, apesar de trabalhar de forma mais flexível, ter rendimentos e benefícios maiores do que normatiza a lei ou o contrato coletivo de trabalho, enquanto outro contingente de trabalhadores pode estar em empresas mais precárias ou terceirizadas, não pertencendo à categoria profissional e, portanto, ficando sem a cobertura dos contratos coletivos, ou até mesmo o cumprimento da lei.

Nestes casos, tem-se, a partir da empresa, uma flexibilização real da organização do trabalho, em que a mudança legal ou contratual é secundária. Outro exemplo de flexibilização se dá por desligamento de trabalhadores já existentes e contratação de novos sob outras condições contratuais. É obvio que ela (a mudança na norma) pode criar facilidades ou ser um apoio normativo para a viabilização do que está sendo chamando aqui de *flexibilidade organizacional ou produtiva*. O que se quer destacar, no entanto, é o fato de que ela pode ocorrer sem mudança na norma coletiva e legal, mas pela não regulação da nova situação de trabalho. Assim, dada a situação de desequilíbrio em favor do poder patronal, produz-se uma desregulação ou flexibilização pelo descumprimento ou pela imposição unilateral da empresa.

#### **4.3- Mudanças institucionais (na legislação)**

As mudanças institucionais significam mexer na legislação e no papel do Estado no sistema de proteção social e de fiscalização da norma trabalhista. O Estado pode ter um papel ativo tanto no sentido de desregulamentar direitos como no de impulsionar o processo de descentralização da determinação do uso do trabalho. Neste caso, a experiência internacional,

---

<sup>32</sup> A intensificação do ritmo de trabalho não tem sido objeto de regulação legal,

com várias exceções<sup>33</sup>, mostra que as mudanças se concentram mais sobre as normas e institutos que regulam o tempo de trabalho, a remuneração, a mobilidade interna e as formas de admissão e demissão (Uriarte, 2000) e pouco sobre a legislação que normatiza o sistema de representação, apesar de as mudanças nesses direitos afetarem os direitos coletivos. Por outro lado, a mudança pode vir da omissão do Estado em fiscalizar e da sinalização para a flexibilidade, com isso estimulando o descumprimento de normas existentes. A flexibilização pode se dar, ainda, pela mudança da interpretação jurisprudencial das normas vigentes.

Apesar das diferenças nacionais, via de regra, as medidas de flexibilização e desregulamentação foram no sentido da revisão da legislação (retirada de direitos, introdução de contratos atípicos, restrições para a ação sindical e a negociação coletiva) e de ações anti-sindicais (repressão à greve, pressões sobre sindicatos). Um primeiro elemento, bastante comum na maioria dos países, foi a flexibilização nas formas de admissão e demissão, com a introdução das contratações *atípicas* (contrato por tempo determinado, *part-time*, temporários, tempo parcial etc). Esses tipos de contrato variam nos diferentes países e, em geral, preservam um patamar mínimo de direitos trabalhistas clássicos e garantem o acesso ao sistema de proteção social. Em algumas situações foi fruto também de negociações, tais como na Itália (*contratos de solidariedade*), Bélgica e Holanda.

Para exemplificar as questões acima, vale apresentar, mesmo que rapidamente, a experiência de um dos países que mais flexibilizaram as relações de trabalho neste período: a Espanha. A flexibilização começou com a reforma do Estatuto do Trabalhador, em 1984, a partir do momento em que foram colocados à disposição dos empresários 16 diferentes tipos de contratos precários, sendo que os mais comuns foram os contratos eventuais por necessidade de mercado, fomento ao emprego e formação profissional. Em 1994, novamente o governo modificou o Estatuto do Trabalhador com a finalidade de aumentar a produtividade e de impor reduções salariais, a fim de cumprir as condições de convergência estabelecidas pelo Tratado de Maastrich". Assim, ampliou o leque de contratos temporários (por exemplo, contratos de aprendizagem, assegurando um pagamento inferior a 75% do salário mínimo profissional aos jovens com até 28 anos de idade e exclusão dos benefícios da seguridade) e de contratos por tempo parcial, assim como as razões para as empresas efetuarem as demissões.

---

<sup>33</sup> O caso mais notório é da Inglaterra, como descreveremos adiante.

Além disso, dispôs que alguns direitos pudessem ser alterados via negociação coletiva (como, por exemplo, férias, jornada máxima). Em 1997, uma nova reforma facilitou e desonerou as demissões nos casos de ‘situações econômicas negativas’ e ‘dificuldades que impedem o bom funcionamento da empresa’. O resultado foi um brutal aumento da precarização do trabalho, fazendo com que o emprego temporário atingisse, em 1998, 33,33% da força de trabalho empregada no país (Galvão e Trindade, 1999: 242/243).. Diante do aumento da precarização e até do prejuízo à economia, pois tornavam-se cada vez mais instáveis os mecanismos de crédito pessoal e de financiamento da seguridade social, houve um processo de negociação entre as centrais e o governo, que procurou incentivar contratos mais permanentes e garantir alguns direitos aos trabalhadores temporários e parciais (Real Decreto nº 15 e 489/98)

Outra mudança foi na relação do Estado com os sindicatos. Em boa parte dos países da Europa Central, nos anos 80, os sindicatos passaram a ser vistos pelos empresários, governos e, inclusive, por boa parte da opinião pública como parte do problema, e não mais como solução, como demandava o ‘pacto’ instaurado no pós-guerra<sup>34</sup>. As medidas institucionais anti-sindicais foram mais significativas na Inglaterra do que nos outros países, destacando-se as seguintes iniciativas: a) Employment Act de 1980 e 1982, que reduz o campo de conflito trabalhista ao interior da empresa, proíbe a greve de solidariedade e minimiza o direito de contestar no tribunal as demissões consideradas injustas; b) Trade Union Act de 1984, que acaba com a imunidade dos sindicatos em caso de conflitos e revoga a lei sobre jornada de trabalho para mulheres e jovens (a jornada fica dependendo da negociação coletiva); c) abolição de várias agências tripartites; d) Employment Act de 1990, que possibilita maior liberdade para os patrões demitirem grevistas e remove a estabilidade de sindicalistas; e e) Trade Union Reform and Employment Act de 93: aviso prévio de 7 dias para greve, votações de greve por correio e em escrutínio independente e direito de os usuários processarem grevistas (ilegais) do setor público. Em outros países europeus, as mudanças institucionais nos mecanismos de representação foram bastante tímidas (cf. Watta, 1998; Baglioni, 1994; Schutte, 2000). Ao mesmo tempo, o ambiente econômico (do mercado de trabalho), político e cultural foi desfavorável aos sindicatos, colocando o movimento sindical na defensiva.

---

<sup>34</sup>. Na Europa, dois símbolos do movimento anti-sindical foram o ataque do Governo de Thatcher ao poderoso sindicato dos Mineiros e a disputa da FIAT com o Sindicato Unificado dos Metalúrgicos, 1980 (Cf. Schutte, 2000).

De forma geral, as ações legais do Estado podem se dar: a) através da adoção de uma legislação restritiva, visando prejudicar deliberadamente o sindicalismo, como foi o caso da Inglaterra nos anos 80 e início da década de 90; b) de forma indireta, “evitando intervir nas relações de trabalho, promovendo a desregulamentação das normas trabalhistas existentes e relegando a definição das condições de trabalho à esfera do poder privado” (Galvão e Trindade, 2000: 247), como foi o caso dos Estados Unidos e da Espanha a partir da segunda metade dos anos 70; c) pela manutenção do papel regulador, mas facilitando a negociação descentralizada.

Outro processo que contribuiu indiretamente para uma maior privatização da regulação social do trabalho foi a pressão dos organismos internacionais para a focalização das políticas sociais. Muitos países mexeram no sistema de seguridade social. E, particularmente na Europa Ocidental, vários países adotaram políticas restritivas para ajustar as contas nacionais às metas de contingenciamento fiscal do Tratado de Maastrich, tendo em vista a criação de uma moeda única no âmbito da União Européia. Isto significou induzir os países a realizarem políticas de contenção de gastos e de controle dos salários. Mas, apesar de tudo, os gastos sociais continuaram aumentando nos últimos anos na maioria dos países (Mattoso e Gimenez, 2000).

Enfim, muitas das reformas demandadas e pressionadas pelos empresários só se viabilizaram através do papel assumido pelo Estado neste processo. Dentro de um contexto de crítica ao papel regulador do Estado, muitas ações institucionais e políticas contribuem para uma desregulação do mercado de trabalho, possibilitando maior espaço ao setor empresarial na determinação do *uso do trabalho*.

#### **4.5. As principais mudanças via negociação/contratação coletiva**

Introduzidas a partir da autonomia coletiva das partes, estas mudanças podem ser **condicionadas**, quando os trabalhadores aceitam a alteração da norma (renunciando a direitos, por exemplo), tendo alguma contrapartida do Estado ou dos empregadores – exemplos: a modulação da jornada de trabalho, em que há uma pequena redução da jornada em troca de sua anualização; e os contratos de solidariedade da Bélgica e Itália, que prevêm redução da jornada e salário em troca de manutenção da planta ou da contratação de novos trabalhadores. Ou podem ser **incondicionadas**, quando os trabalhadores são obrigados a aceitarem ceder

direitos ou mudar normas, frente a uma simples expectativa de coisas melhores ou de manutenção do emprego (Uriarte, 2000)<sup>35</sup>.

O processo de mudanças econômicas, produtivas e do mercado de trabalho gerou ou reforçou uma situação de debilidade das instituições de dois atores do sistema de representação (Estado e trabalhadores), contribuindo também para a desarticulação dos padrões de concorrência nos diversos mercados (bens, serviços e trabalho). “O conjunto de regras, normas e leis que estruturava os sistemas nacionais de relações industriais e que, também, cumpria função importante na organização das relações econômicas foi sendo sistematicamente contestado nos diversos níveis de negociação mantidos pelos atores” nos anos 80 (Dedecca, 1999a: 191).

Esse processo veio acompanhado de importantes mudanças nos conteúdos das regras e normas dos contratos coletivos, em questões básicas da relação entre capital e trabalho, tais como, na definição da remuneração, do tempo de trabalho e da alocação das ocupações e do processo de demissão e contratação. Assim como contribuiu para a descentralização da regulação das relações de trabalho<sup>36</sup>.

#### ***4.5.1- Flexibilização da remuneração***

Até os anos 70, como tendência geral, a determinação dos salários ocorria em três níveis, através da: a) política da empresa (o salário básico de um determinado setor, característico da força de trabalho deste setor – lei da oferta e procura); b) negociação coletiva (um salário profissional); e c) política salarial (salário mínimo e regras de reajuste de salários)<sup>37</sup>. No pós-guerra, na maioria dos países europeus (ocidentais), prevaleceu uma regulação pública que reduzia a autonomia das empresas na determinação dos seus níveis salariais, o que, pela força dos sindicatos e pela estrutura social e política construída no período, promoveu a estruturação de uma determinação social dos salários e do emprego, particularmente nos países europeus, que concretizaram um “círculo virtuoso” entre o sistema

---

<sup>35</sup>. Nesta última situação está o caso de praticamente toda a América Latina, em que os trabalhadores cederam direitos em troca de nada.

<sup>36</sup>. Dado o objeto deste estudo, opta-se, aqui, por concentrar-se nas questões novas que apareceram em relação a esses temas, sem entrar nas especificidades dos diversos países. Pretende-se, com isso, observar como essas questões aparecem no Brasil.



de relações de trabalho e a norma social de consumo, retroalimentando o desenvolvimento sócio-econômico destas sociedades.

A partir de então, outras duas formas ganham espaço em diversos países<sup>38</sup>:

- Um processo de individualização da remuneração, que relaciona o salário ao rendimento efetivo do trabalhador (prêmio, desempenho, tempo de serviço, sugestões de melhora no produto ou no processo, qualificação etc.);
- A composição variável de uma parte considerável da remuneração básica<sup>39</sup>. Há uma flexibilização da remuneração, ao vinculá-la à performance da produtividade individual ou do grupo, aos resultados da empresa e ao desempenho das vendas.

A introdução da remuneração variável, tal como PLR<sup>40</sup> e prêmios (sugestão, qualidade), internaliza o processo de determinação dos salários na empresa. Além disso, torna a determinação salarial mais complexa,

*“impedindo que procedimentos ex-ante sejam acordados de maneira a possibilitar aos sindicatos o conhecimento da estrutura salarial efetiva da empresa. Danifica-se, pois, o processo de determinação institucional dos salários, proliferando-se as formas de determinação local (empresa)” (Dedecca, 1997: 178).*

As razões para a adoção destas novas formas mais flexíveis de remuneração ligam-se a três motivos básicos:

- a) reforço da perspectiva de estímulo ao desempenho do trabalhador. São instrumentos que podem representar um ganho extra por um esforço extra. Além disso, também contribuem para o desenvolvimento de uma identidade entre o trabalhador e a empresa, uma vez que, segundo os argumentos, é do “interesse” do trabalhador o aumento da competitividade, da qualidade, da satisfação do cliente etc. Trata-se de um expediente extremamente utilizado pelas empresas, em um contexto de forte concorrência, para convencer os trabalhadores e

---

<sup>37</sup>. Na determinação salarial, o Estado pode atuar de três modos: fixando diretamente os salários, influenciando o comportamento do mercado (condução da política econômica, publicação de orientações indicativas e como empregador) ou definindo regras para negociação e evolução dos salários (Tuma, 1999).

<sup>38</sup>. Conferir as diferenças nacionais *in* Tuma, 1999; Dedecca, 1999a; e Schutte, 2000.

<sup>39</sup>. No caso da Renault, em Curitiba: atualmente, pelo acordo coletivo de novembro de 1999, 16% da remuneração é composta de salário variável. A meta da empresa é atingir 20% da remuneração a ser composta de forma variável (Dieese, 1999).

<sup>40</sup>. As características básicas da PLR, que a diferenciam das demais formas de remuneração, são: não integra a parte fixa da remuneração, varia conforme a performance da empresa, e seu valor ou critério de pagamento não é previamente conhecido (Tuma, 1999).

suas organizações a contribuírem com uma relação de trabalho mais colaborativa ou de parceria e não conflitiva;

- b) possibilidade de a empresa ter agilidade para enfrentar um contexto de forte instabilidade econômica, ou seja, de facilmente ajustar a remuneração às oscilações da economia;
- c) compatibilidade com a lógica de racionalização das empresas.

Portanto,

*“a individualização e o incentivo salarial implicaram a negação de uma forma particular de determinação dos salários fundada nas negociações realizadas em diversos níveis entre os três atores. As novas formas de determinação salarial também representam a transferência da formação da remuneração do trabalho para a esfera privada, deslocando o debate sobre a questão da repartição dos ganhos de produtividade para as negociações locais e desconectando o tema da problemática do desenvolvimento nacional. Migrou-se, deste modo, de um processo de regulação social da remuneração do trabalho e da repartição dos ganhos de produtividade para um outro, de regulação cada vez mais descentralizada e, crescentemente, voltado aos interesses predominantemente locais – a empresa e seus trabalhadores” (Dedecca, 1999a: 192).*

#### **4.5.2. A modulação da jornada de trabalho**

No decorrer do século XX, há uma progressiva redução da jornada de trabalho<sup>41</sup>. Na Europa, em muitos países, o volume médio de horas trabalhadas passou de aproximadamente 3.000 (três mil), no final do século passado, para pouco mais de 1.500 (mil e quinhentas) horas, na década de 70<sup>42</sup>. Assim, parte dos ganhos de produtividade alcançados pela constante inovação tecnológica foi conquistada através das lutas sociais para uma melhor condição de vida dos trabalhadores e do conjunto da sociedade, o que também foi uma forma de redistribuir o trabalho útil na sociedade. A redução da jornada era entendida como um instrumento de repartição dos ganhos de produtividade sem uma correspondente flexibilização do uso do tempo da força de trabalho. As normas e leis criadas foram, progressivamente, reduzindo a jornada e, também, diminuindo a flexibilidade no uso da jornada de trabalho (ao estabelecer um número máximo de horas por dia, descanso semanal, regulação do trabalho em

---

<sup>41</sup>. A redução da jornada de trabalho ocorreu com a redução do tamanho da jornada semanal de trabalho, com a ampliação do período de férias e dos dias de descanso remunerado, com o retardamento da entrada das pessoas no mercado de trabalho e com a constituição de um sistema de previdência pública, que assegurou proventos a pessoas depois de uma certa idade.

<sup>42</sup>. No começo do século, um emprego integral significava mais de três mil horas de trabalho por ano. Em 1960, duas mil e oitocentas horas. Em 1985, eram mil e seiscentas horas, criando um produto interno bruto 2,5 vezes maior do que o de vinte e cinco anos antes (Krein e Neutzling, 1997).

turnos, limites para as horas extraordinárias, férias, ampliação do sistema de previdência etc). Atualmente, pós anos 70, esse movimento de redução da jornada de trabalho estagnou em praticamente todos os países e, em alguns, houve um crescimento do número médio de horas trabalhadas no ano. Por exemplo, segundo dados da OCDE (1994), a jornada de trabalho da Suécia no total do emprego pulou de 1451, em 1979, para 1507, em 1993 (Dedecca, 1999a: 182).

O debate atual tem se tornado mais complexo. As empresas aceitaram discutir uma redução da jornada, condicionando-a a uma flexibilização na sua distribuição durante o ano, o que se convencionou chamar de modulação da jornada<sup>43</sup>. A jornada varia, no decorrer do ano, conforme a dinâmica produtiva da empresa, pois se passa a compreender que a sua redução pode permitir a eliminação de certos desperdícios no processo de produção. Implica uma reorganização na forma de apropriação do tempo de trabalho pelas empresas, ou seja, trata-se de “viabilizar uma sincronização entre a jornada e o nível de atividade produtiva, eliminando-se assim os tempos mortos de trabalho e de equipamento” (Dedecca, 1999a: 181).

A modulação da jornada também intensifica o ritmo de trabalho, portanto, mesmo que haja uma pequena redução da jornada semanal – em um contexto de ganhos de produtividade –, isso não significa uma efetiva redistribuição do trabalho, pois a empresa racionaliza o uso do tempo de trabalho.

Neste final de século, a redução da jornada de trabalho é, mais uma vez, uma “forma política importante no processo de reorganização de uma sociedade capitalista em crise”, ao permitir “uma recomposição rápida e importante do poder das empresas na gestão do uso do tempo de trabalho” (Dedecca, 1999a: 180 e 190).

Por outro lado, apesar da prevalência desta tendência de modulação da jornada, a França, através do Estado, está promovendo uma redução da jornada semanal de trabalho de 39 para 35 horas, que – apesar de ser uma iniciativa isolada deste país – pode suscitar, dependendo do seu resultado, uma discussão que recupere o debate sobre a redução da jornada de trabalho sob novas bases. O importante da experiência francesa, que está acontecendo em um contexto de retomada da atividade econômica, é que os argumentos fatalistas da perda de

competitividade e de que a redução da jornada provocaria mais desemprego não estão se confirmando.

#### **4.5.3- A classificação de ocupações**

A classificação das ocupações, no pós-guerra, foi objeto de negociação coletiva e de regulação pública em diversos países da Europa Ocidental, possibilitando um conhecimento dos riscos inerentes a cada função, uma definição dos requisitos de formação profissional para as ocupações (inclusive, orientando as políticas de qualificação profissional) e da remuneração correspondente (plano de cargos e salários) a cada ocupação, o que proporcionou uma visibilidade profissional no tempo ao trabalhador. Com o movimento de reestruturação produtiva, baseado em novas tecnologias automatizadas e flexíveis e em novos métodos de organização do trabalho, assim como com a terceirização, a empresa colocou a necessidade de ter trabalhadores polivalentes e multifuncionais, que sejam capazes de se adaptarem a novas demandas, novos equipamentos e novas funções criadas.

*“A flexibilidade funcional decorrente da polivalência e da exclusão de cargos e criação de novas funções exigia a rediscussão da classificação de ocupações, que consiste numa grade de equivalência entre cargos, funções e remunerações periodicamente revisadas nas negociações”*  
(Tuma, 1999: 15).

Num contexto em que as entidades sindicais foram fragilizadas, as empresas readquiriram poder para internalizar a definição da estrutura ocupacional. Assim,

*“o caráter genérico dado às classificações de ocupações acordadas nas negociações coletivas recentes se traduziu em negociações altamente descentralizadas, o que, em termos concretos, acarretou ao Estado e aos trabalhadores a perda de controle sobre diferenças salariais entre setores, entre qualificações e entre sexos. A internalização das classificações pelas empresas transferiu para a esfera privada a gestão do uso do trabalho e da desigualdade na sociedade capitalista avançada, negando uma conquista importante que os trabalhadores daquelas sociedades haviam conseguido no pós-guerra”* (Dedecca, 1999a: 191).

#### **4.5- O processo de descentralização**

A questão da descentralização das negociações coletivas apresenta controvérsias na literatura internacional. Vários autores mostram, como já citado anteriormente, que não houve

---

<sup>43</sup>. Modulação da jornada significa que o trabalhador precisa cumprir uma determinada jornada anual de trabalho, e esta pode ser distribuída pela empresa conforme as suas necessidades. Assim, em momentos de pico de

uma desarticulação formal dos sistemas setoriais (nacionais e regionais) de negociação coletiva. Mesmo assim, é possível verificar o fortalecimento da tendência, em vários países, de um deslocamento das negociações mais gerais por setor para as negociações locais (por empresa)<sup>44</sup>. Por um lado, o processo de descentralização fez parte da estratégia sindical, a partir dos anos 60 em praticamente todos países, de **complementar** os contratos gerais (nacionais ou regionais por setor). Por outro lado, nos anos 80, num contexto em que o capital adquire maior poder sobre o trabalho, a descentralização aparece como forma de a empresa adquirir maior liberdade para ajustar as relações de trabalho às suas necessidades competitivas, portanto, **desvinculada** da negociação geral. Assim, a descentralização tem acontecido através da crescente dominância das negociações coletivas pela lógica dos interesses locais (empresa e trabalhadores) e pela ação do Estado ao introduzir mudanças institucionais que facilitam contratos de admissão e demissão e flexibilizam os tempos de trabalho e a utilização da força de trabalho.

A prevalência da lógica dos interesses locais foi favorecida pelo processo de desregulação da economia e introdução de inovações tecnológicas e organizacionais, assim como pelas medidas de flexibilização do mercado de trabalho. Pressão que muitas vezes vem dos próprios trabalhadores como forma de tentar manter o emprego. Portanto, o desafio de uma fragmentação maior das negociações está colocado para as entidades sindicais. O conteúdo básico das negociações descentralizadas refere-se principalmente ao uso do tempo de trabalho, à reestruturação das tarefas, à introdução de novas tecnologias e à remuneração flexível.

“A importância crescente de um nível de negociação (a empresa), não implica, necessariamente, o desaparecimento dos outros” (Galvão e Trindade, 1999: 244). Ou seja, continuam sendo entabuladas negociações setoriais em âmbito nacional e regional. A questão que ainda não está clara é: qual o peso dos diferentes espaços normativos na determinação dos salários, das condições de trabalho e do uso do tempo de trabalho, considerando o contexto prevalecente dos anos 80 e 90, em cada país? Não basta, portanto, verificar os níveis de

---

produção, trabalha-se mais e, em outros momentos de menor atividade econômica, trabalha-se menos.

<sup>44</sup> Em alguns países, tais como Estados Unidos e Japão, o sistema de relações de trabalho já é, historicamente, descentralizado.

negociação entabulados pelos atores sociais, é preciso medir o peso de cada um destes níveis na determinação real e não só formal do uso do trabalho.

Outro fenômeno novo, associado ao processo de descentralização, é a redução da taxa de cobertura da contratação coletiva. Nos países com características de negociações descentralizadas (Estados Unidos, Reino Unido e Japão), a taxa de cobertura caiu mais intensamente nos anos recentes. Por exemplo, na Inglaterra,

*“a proporção de trabalhadores amparados por acordo coletivo em 1978 era de 70%, em 1985 esse número caiu para 64% e, em 1990, para 47%. Nos EUA, a queda também foi considerável, pois caiu de 26%, em 1980, para 18%, em 1990. Em outros países, onde ainda se preservaram contratos multipatronais e gerais, apesar da tendência de descentralização, conseguiu-se manter estável o grau de cobertura. Por exemplo, na Alemanha<sup>45</sup>, a porcentagem em 1980 era de 91% e, em 1992, ficou em 90%”*(OCDE, 1994: apud Galvão e Trindade, 1999)<sup>46</sup>.

Enfim, a rápida desregulamentação do SRT, como sugere a experiência inglesa, não tem se traduzido em um novo formato para o sistema, e sim em uma ampliação desproporcional de trabalhadores não cobertos pela negociação coletiva, independente de seu grau de centralização”(Dedecca, 1999a: 167).

## 5. CONSIDERAÇÕES GERAIS

As mudanças nas relações de trabalho, tanto através da esfera institucional como da esfera da contratação coletiva, mostraram-se significativas nos anos 80 e início dos 90 em relação ao padrão construído, especialmente, no período do pós-guerra até os anos 70. Ou seja, apesar de ter sido mantido o arcabouço institucional do sistema de representação e de negociação vigente na maioria dos países desenvolvidos (Vatta; 1998), produziu-se um rompimento da regulação social construída nas sociedades capitalistas industrializadas ao longo desse século.

*“De fato, os anos 80 representaram a ruptura de um padrão de regulação social do mercado e das relações de trabalho, restabelecendo a autonomia das empresas na contratação e na determinação das regras de uso da mão-de-obra. A formação desse caleidoscópio deu-se, indiscutivelmente, sob a égide da desregulamentação econômica e social e sob o império da lógica do mercado”* (Dedecca, 1999a: 193 e 237).

---

<sup>45</sup>. Na Alemanha, há uma inversão da tendência de centralização, através da aplicação da redução do horário de trabalho (Baglioni, 1994).

<sup>46</sup>. Cf. também Schutte, 2000 e Dedecca, 1999.

Enfim, trata-se de um desdobramento da hegemonia neoliberal, que “forneceu o instrumental teórico adequado para promover e justificar o combate aos direitos trabalhistas e à regulação estatal, sob o imperativo da competitividade e do livre mercado” (Galvão e Trindade, 1999: 250). As políticas conservadoras, entretanto,

*“estão imprensadas entre duas ideologias: enquanto os neoliberais elogiam a competitividade e a desregulamentação, os conservadores tradicionais deploram o declínio dos valores da família estável, que é responsabilizado pelo crime, drogas e desintegração social. Contudo trata-se de duas faces da mesma moeda: o dinamismo industrial foi conseguido à custa da estabilidade social. Estamos de volta ao século XIX, mas com muito menos apoio das Igrejas e das famílias<sup>47</sup>, que proporcionavam alguma espécie de rede de segurança social nos tempos vitorianos... O downsizing e o “achatamento” infundáveis das empresas promovem uma insegurança ubíqua e tornam a lealdade à empresa uma piada cruel (1996: 363)” (Dedecca, 1999a: 240).*

Mas os efeitos – embora incontestáveis do ponto de vista microeconômico – não foram os esperados em termos de crescimento da produtividade, da queda do nível do desemprego e de um dinamismo virtuoso da economia. Assim como as “evidências não permitem associar menor grau de sindicalização, negociação descentralizada e melhor rendimento da empresa” (Dedecca, 1999a: 193) e muito menos um melhor desempenho no nível de emprego e no crescimento do produto dos diversos países.

Os frágeis resultados alcançados pelas políticas de flexibilização do mercado de trabalho estão trazendo uma nova discussão à tona. Os próprios organismos internacionais estão indicando em seus estudos que a flexibilização e desregulamentação do mercado e das relações de trabalho não estão tendo os efeitos esperados sobre o nível de emprego na economia.

*“Estudo da OCDE, clube dos 29 países mais ricos, não encontrou ‘qualquer evidência’ de que ações sindicais com base em poder de negociação assentado em leis resultem em menos empregos. Sem essas ações, por outro lado, aumentam a pobreza e as desigualdades” (Carlos, 1998: 97)<sup>48</sup>.*

Nesta mesma perspectiva, aparece no relatório do Banco Mundial de 1997 uma importante guinada na sua concepção sobre o papel do Estado, ao indicar que, “num mundo

---

<sup>47</sup>. A própria filantropia está sendo mercantilizada: as empresas desenvolvem “ações sociais”, a partir de incentivos fiscais, como forma eficaz de fazer marketing e de envolver os trabalhadores na sua lógica. (cf. Seidl, 1999). A cidadania é confundida com assistencialismo, o que é uma volta ao século passado.

<sup>48</sup> Carlos, 1998: 97-98.

em transformações”, precisa ser repensada a questão de governos mínimos e ao defender “o fortalecimento das instituições públicas”, que tornem o Estado

*“efetivo, forte e vigoroso”, pois “o potencial do Estado como facilitador, promotor e mediador nas mudanças (reformas indicadas) e na busca do bem comum é inigualável. (...) O Estado exerce enorme influência sobre o desenvolvimento econômico e social de um país e a sustentabilidade desse desenvolvimento” (Relatório do Banco Mundial, 1997: 164).*

Nesta mesma perspectiva, os países europeus, especialmente na segunda metade da década de 90, não avançaram no processo de desestruturação dos direitos sociais e trabalhistas. Segundo Schutte (2000), nos anos recentes, não foram introduzidas leis anti-sindicais nos países da Europa Ocidental. De acordo com Daubler (2000), há na Europa inclusive um processo de “re-regulação” das relações de trabalho, identificado, por exemplo, a partir da introdução do salário mínimo na Inglaterra e da redução da jornada de trabalho na França para 35 horas. Os fatos também indicam que a teoria *liberal conservadora* sobre o emprego encontra dificuldades na sua afirmação; do contrário, como explicar, na concepção acima, a coincidência entre a redução da jornada de trabalho, o crescimento econômico e a redução do desemprego na França recentemente? Como explicar que a Espanha, coincidentemente, após celebrar um “Acordo Interconfederal de Estabilidade no Emprego” em 1998, para incentivar o contrato de longa duração, o desemprego, curiosamente, abaixa e o crescimento econômico se eleva a patamares consideráveis (3,5%, em 1999)?

Em relação aos atores sociais, via de regra, há uma ampliação da influência política dos empresários. “O declínio das práticas de articulação, as necessidades competitivas, a crescente popularidade dos apelos ideológicos e culturais pela ‘reconquista’ do mercado elevaram, sem dúvida, o grau de legitimação das reivindicações e das exigências formuladas pelos operadores econômicos” (Baglioni, 1994: 62). Neste sentido, em um contexto de crise e reorganização, os empresários tomaram a ofensiva na redefinição dos critérios de uso do trabalho, buscando a flexibilidade e demonstrando uma preferência pela descentralização.

Desde os anos 70 até início dos 90, houve uma tentativa de fragilizar a legitimidade e a representação dos sindicatos na sociedade. Por um lado, há evidências da queda do poder político das entidades sindicais, expressada na diminuição do número de greves<sup>49</sup> e em uma

---

<sup>49</sup>. Nos anos 80, há um considerável declínio do número e volume de greves em praticamente todos os países. De forma mais acentuada na Itália, Espanha, Inglaterra e Dinamarca.



queda relativa da taxa de sindicalização em alguns países em relação à PEA (cf. Schutte, 2000). Além do que, para Baglioni, na experiência da Europa, cresce o distanciamento dos sindicatos em relação aos partidos “afins”. Por outro lado, nos anos recentes, após a segunda metade da década 90, houve

*“várias grandes mobilizações que demonstram claramente a capacidade e vontade dos trabalhadores de agir coletivamente em defesa de seus direitos. Sem dúvida nenhuma, destaca-se a surpreendente greve nacional na França no final de 1995, que foi durante semanas a grande notícia na Europa. Os trabalhadores do setor público reagiram exatamente às políticas governamentais de cortar os seus direitos. Houve forte solidariedade do setor privado e todas as pesquisas mostraram que a maioria da opinião pública estava apoiando as suas reivindicações. No ano seguinte, ocorreram grandes mobilizações do setor privado e público na Alemanha, em defesa de políticas públicas para o emprego e contra cortes de direitos nos contratos coletivos. Também em outros países se verificou o fenômeno. Pode-se dizer que faltou coordenação entre essas mobilizações e que se trata de lutas defensivas” (Schutte, 2000: 34-35).*

Fora do âmbito das relações capital e trabalho também temos assistido o crescimento de um movimento de resistência ao processo de globalização financeira, tais como de Seattle, em 1999 (EUA), Praga (República Tcheca, 2000) e o Fórum Social Mundial (Porto Alegre, 2001). Crescem as pressões populares contra os organismos multilaterais que comandam a globalização, colocando-os, depois de muitos anos, na defensiva e levando-os inclusive a responder questões que até então não estavam na estirpe do cenário da mundialização do capital. Resistência que aglutina uma infinidade de movimentos sociais, organizações não-governamentais e organizações sindicais.

Apesar de prevalecer, portanto, no plano internacional, uma tendência de flexibilização, desregulamentação e descentralização (fortalecimento da perspectiva privada da regulação das relações de trabalho), dentro do contexto político, econômico, social e cultural, há sinais de que essa perspectiva pode perder força, o que não permite concluir que a tendência descrita no cenário internacional esteja forçando um novo sistema de relações de trabalho, nem que o sindicalismo, apesar de todas as suas dificuldades e crises, esteja com os dias contados.

A análise acima pode oferecer parâmetros para a verificação do que está ocorrendo no Brasil, pois apesar de uma trajetória histórica distinta, as proposições para enfrentar o problema da competitividade e do emprego são no sentido de flexibilizar as relações e o

mercado de trabalho. As propostas brasileiras não são endógenas, pegam carona nas discussões internacionais e nas “orientações dos organismos multilaterais”. Ou seja, ao mesmo tempo em que são apresentadas para solução de problemas locais (desemprego, estabilidade do Real, competitividade da indústria nacional,...), elas seguem modelos e receitas que vão na perspectiva de aprofundar a flexibilização e a desregulamentação de um mercado de trabalho já flexível.

## CAPÍTULO II

### O CARÁTER PRIVADO E FLEXÍVEL DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL E AS MUDANÇAS ESTRUTURAIS NOS ANOS 90

#### 1. INTRODUÇÃO

As medidas adotadas no campo das relações de trabalho, nos anos 90, foram justificadas como uma forma de criação de um sistema de relações mais flexível, que se coadunasse com o atual processo de globalização. Com o objetivo de discutir essas justificativas sobre as quais se fundamentam as proposições recentes, a primeira parte deste capítulo se propõe a contrapor a leitura hegemônica existente no governo com a demonstração do quão flexível e ambíguo já é o sistema brasileiro de relações de trabalho. Na segunda parte, são discutidas as mudanças estruturais ocorridas no Brasil nos anos 90 e suas implicações para as relações de trabalho. Sobre esta base, será realizada a contextualização necessária à análise – desenvolvida no capítulo 3 – das diversas iniciativas implementadas.

No primeiro capítulo, foi analisado rapidamente o processo de constituição de um sistema de regulação social das relações entre capital e trabalho – que retirou o trabalho da órbita do mercado – efetivado através de legislação e/ou de contratação coletiva, particularmente, nos países da Europa Ocidental. Procurou-se demonstrar que o sistema de relações de trabalho, tendo por base o padrão de desenvolvimento construído no pós-guerra, desempenhou um papel virtuoso, ao contribuir para a incorporação das pessoas na sociedade. Essa construção histórica, além de promover o desenvolvimento de um processo de institucionalização do mercado de trabalho – com a constituição de um sistema de crescente proteção social –, possibilitou uma redução da assimetria do poder do capital sobre o trabalho ao colocar limites às empresas na definição das formas de *uso do trabalho*. A partir da crise dos anos 70, o sistema de relações de trabalho vem sofrendo um processo de questionamento, que faz avançar, via de regra, uma contra reação à regulação social em favor de uma “regulação competitiva” do trabalho.

No caso brasileiro, o processo de conformação do sistema de relações de trabalho, com suas características e seu papel no desenvolvimento socioeconômico do capitalismo, foi

bastante distinto. Apesar de o país incorporar o mesmo padrão de industrialização americano e ter um extraordinário dinamismo econômico (cresceu entre os anos 50 e 80 em torno de 7% ao ano, uma média acima dos países industriais desenvolvidos<sup>50</sup>), não

*“completou a constituição do padrão de desenvolvimento que, no pós-guerra, se generalizou a partir dos EUA. Embora com diferentes timings e, conseqüentemente, com resultados diferentes vis-à-vis a homogeneidade social, distribuição da renda e características do Welfare State, os EUA e os países capitalistas avançados da Europa articularam o conjunto de normas e regras salariais e de consumo com as características tecnológicas e produtivas da Segunda Revolução Industrial, conformando um determinado padrão de desenvolvimento” (Mattoso, 1995: 125).*

Conforme é fartamente conhecido na literatura de análise da sociedade brasileira, neste período, o país passou por uma “modernização conservadora”, ao transformar a sociedade pelo processo de industrialização com alto dinamismo econômico (cf. gráfico 02, p.184) e, ao mesmo tempo, produzir uma sociedade extremamente desigual em todos os seus aspectos: em relação à renda, à escolaridade, à dependência dos serviços públicos, ao transporte, ao saneamento etc. Esse retrato do processo de modernização não é um simples reflexo da industrialização brasileira, mas está relacionado a fatores políticos, por exemplo, à maneira como se enfrentou a questão social e como se conformou o mercado de trabalho (Henrique, 1999; Mello e Novais, 1998; Pochmann, 1995; Mattoso, 1995).

Não é possível explicar a desigualdade social no Brasil somente pelo padrão de regulação do trabalho, pois a questão social é um problema bastante complexo<sup>51</sup>. Mas o SRT existente no Brasil tem relação com a estrutura social construída. Aqui, diferentemente da experiência dos países centrais, a regulação do trabalho não se constituiu em um mecanismo de apropriação dos ganhos de produtividade pelos trabalhadores, pouco interferindo, portanto, no sentido de uma distribuição da riqueza via elevação do poder de compra dos salários ou de redução da jornada, ou, ainda, de forma indireta, na implementação de um sistema de proteção social. O fato objetivo, como demonstra Mattoso (1995), Henrique (1999) e Pochmann (1995), é a não efetivação da norma social de consumo no padrão de industrialização desenvolvido no Brasil, através de mecanismos que redistribuíssem de forma mais equitativa os ganhos de produtividade. Também não se estruturou um sistema de proteção social mais universalizante, tal como ocorreu, particularmente, na experiência Européia.

---

<sup>50</sup> . Cf. Mattoso, 1995, Mattoso e Pochmann, 1998.

<sup>51</sup> . Cf. Henrique, 1999.

Nesta perspectiva, para a compreensão do sistema de regulação, é preciso considerar as suas características fundantes, tanto em relação aos direitos sociais (conhecidos como direitos trabalhistas individuais) como do ponto de vista dos direitos coletivos (regulados pelo sistema de representação, de exercício da atividade sindical, de negociação coletiva, de forma de solução dos conflitos) e, ainda, do papel desempenhado pelos atores sociais (entidades empresariais, entidades de trabalhadores e Estado) nos processos de contratação coletiva<sup>52</sup>. O padrão de regulação, que tem origem no sistema corporativista, permanece em vigor até os dias atuais, sob diferentes momentos políticos, sociais, econômicos e ideológicos nestes últimos 60 anos, mostrando uma grande capacidade de adaptação, que, em grande medida, está relacionada com o seu caráter flexível. Apesar disto, nos anos 90, prevaleceu a tese da necessidade de flexibilizar o mercado e as relações de trabalho, como será analisado a seguir.

## **2. O SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO BRASIL É RÍGIDO OU FLEXÍVEL?**

As propostas encampadas pelo governo FHC no campo das relações de trabalho, como poderá ser visto no capítulo III, convergem no sentido da desregulamentação de direitos e flexibilização das relações de trabalho. Elas foram apresentadas como forma de ajustar o Brasil à nova realidade da economia e como forma de enfrentar o problema do desemprego e diminuir a alta informalidade da estrutura ocupacional brasileira. Estas proposições estão assentadas basicamente em duas interpretações sobre o caráter do sistema de relações de trabalho construído no país a partir dos anos 30.

Por um lado, destacam-se, entre outros, Pastore (1994), Zylberstajn (1998, 1999) e Jatobá (1998), que caracterizam o sistema de relações de trabalho (SRT) como excessivamente rígido – tese assumida por boa parte das entidades empresariais. Assim, por depender muito da legislação, o SRT “não permite uma rápida adaptação das empresas às novas condições de competição e inovação que o Brasil enfrenta nos mercados internos e externos” (Pastore, 1994: 15). E, estando a regra legal fora da realidade, o mercado encontrou uma saída na informalidade. Ou seja, a alta informalidade, na opinião de Pastore, é fruto da excessiva regulação do mercado de trabalho.

---

<sup>52</sup>. Mas, dado o recorte desta dissertação, serão discutidos apenas os aspectos que ajudam a compreender o enfoque aqui desenvolvido. Considerando a dimensão do presente debate no meio acadêmico, somente a caracterização do sistema de relações de trabalho no Brasil exigiria uma tese própria.

Pastore defende a sua posição mostrando que o contrato coletivo de trabalho, da forma como foi instituído no pós-guerra,

*“veio colocar limites à autonomia privada de empresários e trabalhadores. Os empresários passaram a ter restrições para despedir, passando a obedecer a regras de remuneração, enquanto que os trabalhadores ficaram limitados no seu direito de greve” (Pastore, 1994: 192).*

Esses contratos se sustentaram em um cenário de estabilidade e crescimento econômico. A sua rigidez ignorava os problemas econômicos dos tempos de crise ou de rápida mudança tecnológica.

Assim, hoje, na sua visão, devido às mudanças, a regra do jogo é tornar-se e manter-se competitivo. Segundo Pastore, a competitividade resulta da combinação de inovações, qualidade, preço, diferenciação de produtos, assistência técnica e facilidade de manutenção depois da venda. Tudo isso depende intensamente dos recursos humanos e da flexibilidade de contratação e remuneração das pessoas. Por isso, a tendência atual é de que os contratos de trabalho se flexibilizem para atender as novas necessidades de competitividade das empresas, que exigem parceria e participação.

*“A referida parceria orienta-se basicamente para dentro da empresa e não para os macro-setores da economia ou para o nível nacional. As pesquisas mostram que, cada vez mais, a competição ocorre no nível das empresas e não no nível das nações. É isso que exige agilidade, flexibilidade e criatividade na manutenção das empresas em estado de permanente competitividade” (Pastore, 1994: 195).*

Nas condições atuais de competição, dada a globalização e as inovações tecnológicas, “as negociações se reorientam em direção à empresa<sup>53</sup> com base na *consulta* (diálogo)” (Pastore: 1992: 53). Assim, rejeita a idéia de fortalecer negociações mais centralizadas, pois “o máximo da *cartelização* é alcançado na negociação nacional e intersetorial”. O impedimento da negociação direta e o monopólio do sindicato colocam o SRT brasileiro dentro dos modelos das corporações e dos cartéis. Afinal, os “dois visam o mesmo objetivo: o impedimento da competição direta entre as partes” (Pastore: 1994: 202-203).

De acordo com essa posição, a excessiva regulação ocorre porque os direitos assegurados em lei são muito amplos e não podem ser alterados através da negociação

---

<sup>53</sup>. “As negociações descentralizadas, no nível da empresa, são difíceis de ser acompanhadas pelos sindicatos. Os círculos de controle de qualidade, os comitês de produtividade e várias outras formas de trabalho participativo

coletiva. Na verdade, como o custo do trabalho no Brasil é baixo<sup>54</sup> em relação aos demais países industrializados e há uma dificuldade objetiva de a sociedade aceitar uma crítica direta aos direitos, a crítica concentrou-se nos “encargos sociais”. Pastore procura demonstrar que, para cada salário pago diretamente ao trabalhador, a empresa paga outros 102% em encargos sociais. São considerados como “encargos” as contribuições sociais (seguridade, salário educação, contribuição ao Inca, contribuição para o sistema S etc.) e diversos direitos trabalhistas, tais como: FGTS, 13º Salário, Férias (+ 1/3) e Descanso Semanal Remunerado. Assim, argumenta que o alto valor dos encargos faz com que as empresas prefiram não contratar ou contratar à margem da lei. Com a crítica aos “altos encargos sociais”, pretende-se eliminar direitos trabalhistas<sup>55</sup>. Para o discurso público, como mostra Zylberstajn (1998), a proposta é incorporar os “encargos” no salário direto do trabalhador, (cf. tabela 10, p:135). Mas, além da incorporação no salário, propõem, que os valores possam ser negociados diretamente entre o trabalhador e seu empregador no mercado de trabalho. O funcionamento do mercado de trabalho, segundo Zylberstajn, se daria da seguinte maneira:

*“no mercado, ‘quando há excesso de produção de um bem em relação à demanda, o preço cai. Caindo o preço, alguns produtores deixam de produzi-lo, diminuindo a oferta. Com menor produção, o preço volta a subir, atraindo novos produtores e assim por diante. O mercado de trabalho, em princípio, também funciona segundo essas leis. Preço, nesse mercado, é o salário e quantidade é o nível de emprego. Quando o salário é muito alto, a demanda cai e surge o desemprego. Com desemprego, o salário tende a cair, a demanda por trabalho cresce e os desempregados encontram vagas” (Zylberstajn; 1998: 3).*

A segunda crítica refere-se à intervenção do Estado, particularmente ao fato de este assegurar o monopólio da representação aos sindicatos de categoria e estabelecer a possibilidade de a Justiça do Trabalho resolver conflitos de natureza econômica. A crítica, portanto, incide sobre a presença do poder público na determinação do uso do trabalho: o Estado deve cumprir o papel de simplesmente assegurar o funcionamento do mercado. Na visão de Pastore, existem dois modelos de sistema de relações de trabalho. O primeiro é estatutário, em que a definição da maioria das cláusulas contratuais acontece na Lei e a solução dos conflitos é determinada pela Justiça. As regras do jogo são estabelecidas, no caso

---

são vistos como substitutos da ação sindical. As próprias comissões de fábrica, mesmo quando atreladas ao sindicato, com o tempo tendem a assumir vida própria e a se desprezar da luta sindical” (Pastore: 1992: 53).

<sup>54</sup>. Cf. Estudo do Dieese, 1999; ou Santos e Pochmann, 1996.

<sup>55</sup>. Cf. uma crítica ao debate sobre os encargos sociais em Santos (1996).

do Brasil, pela CLT e Constituição Federal. O segundo é negocial, o que significa privilegiar o contrato direto entre empresas e empregados (ou através de seus representantes). A lei, no máximo, estabelece as regras do jogo a ser jogado pelas partes. A ênfase recai sobre a definição das regras com pouca interferência da Justiça do Trabalho. A solução dos conflitos é feita com a ajuda de um terceiro agente (conciliação, mediação ou arbitragem privada) (Pastore, 1994: 191).

Uma outra posição, apesar de apresentar diferenças em relação à interpretação do sistema de relações de trabalho existente no Brasil, acaba sugerindo propostas muito parecidas com as indicadas acima. Expressando esta posição encontram-se Amadeo e Camargo (1996), Amadeo (1998), Camargo (1996b), Urani (1996), Barros e Mendonça (1996) e Barros et al, (1999), que classificam o atual sistema como flexível, mas de uma flexibilidade inadequada para o aumento da produtividade e da competitividade na atual ordem econômica. Barros e Mendonça (1996) procuram, inclusive, desenvolver modelos empíricos para encontrar a *flexibilidade ótima*.

Segundo essa visão, apesar de uma ampla legislação trabalhista sindical, o mercado de trabalho brasileiro é flexível particularmente no tocante a salário real, demissão e admissão de empregados. Ou seja, os salários reais variam bastante e a rotatividade é muito alta; enquanto o desemprego é relativamente baixo e se ajusta rapidamente às mudanças nas condições econômicas, além de a taxa de criação de empregos ser elevada<sup>56</sup>. Ao mesmo tempo, indicam que o mercado de trabalho no Brasil é segmentado, devido ao alto índice de pessoas que trabalham sem registro em carteira ou de forma autônoma. “Isto significa que há um certo grau de rigidez no mercado de trabalho formal que impede esses trabalhadores de se empregarem neste segmento” (Camargo, 1996a: 35). Assim, concluem que o problema do mercado de trabalho não está na geração de ocupações, mas nas instituições que o regulam, ao incentivarem contratos de trabalho de curto prazo e com pouquíssimos vínculos entre empregados e empregadores.

*“Duas instituições são particularmente indutoras de relações de trabalho de curtíssimo prazo: o recebimento da multa do FGTS em caso de demissão e o modo de funcionamento da Justiça do Trabalho. O recebimento do FGTS está vinculado à demissão do trabalhador. A Justiça do Trabalho, ao permitir que os direitos dos trabalhadores sejam “negociados”, incentiva as*



*empresas a não cumprirem a legislação durante a relação de trabalho. O trabalhador, por sua vez, para receber parte de seus direitos, precisa ser demitido” (Amadeo e Camargo, 1996: 92).*

As conseqüências são o baixo nível de investimento em treinamento e, portanto, o baixo nível de qualificação da mão-de-obra, além da tendência a uma relação capital/trabalho não cooperativa e um incentivo ao descumprimento da lei, pois se torna difícil e bastante onerosa a sua observância.

*“Com tudo isso somado, temos um mercado de trabalho que gera um grande número de empregos, mas de baixa qualidade e produtividade, e uma mão-de-obra pouco qualificada. (...) Como a qualificação dos trabalhadores deixa a desejar e é muito específica, **há pouquíssima flexibilidade** no que diz respeito a mudanças ocupacionais para adaptar a força de trabalho às novas condições econômicas, sobretudo tecnológicas e de demanda” (Camargo, 1996b: 13).*

Da mesma forma, “além de criar incentivos à baixa qualificação, as instituições também criam incentivos à informalidade. Esses incentivos decorrem do elevado nível de impostos sobre os salários e da forma pela qual está desenhado o programa de seguro desemprego” (Camargo, 1996: 42). Ou seja, utilizam o mesmo argumento sobre a alta informalidade, que são os elevados “encargos sociais”. Além disso, o único parâmetro para a avaliação do sistema é sua eficiência em relação à competitividade das empresas. A alternativa, então, seria desregular para eliminar os incentivos (como propuseram Camargo, Zylberstajn, Barros et al e Chahad, 1999<sup>57</sup>) e criar um mercado de trabalho mais “competitivo”, ou seja, com menor regulação social.

Edward J. Amadeo, quando ministro do Trabalho, defendeu que a negociação coletiva seja reforçada como instância de regulação das relações entre capital e trabalho. Como as negociações coletivas, na sua compreensão, não são exaustivas no Brasil, as relações de trabalho são instáveis, sem compromissos sustentáveis.

*“As causas para um sistema tão insípido de auto-composição nas relações de trabalho são as seguintes: 1) ausência de liberdade sindical, que impede os sindicatos de se organizarem segundo a base de representação que melhor lhes convém; 2) contribuição sindical compulsória, que reduz o compromisso dos sindicatos com suas bases; e 3) existência do poder normativo da Justiça do Trabalho, que inibe o esforço de auto-composição. O contrato coletivo é o instrumento utilizado para que os objetivos comuns e conflitivos entre as partes sejam negociados. Cabe às partes usarem exaustivamente desse expediente para chegarem a um denominador comum. Do acordo*

---

<sup>56</sup>. Cf. dados que fundamentam essa posição em Camargo, 1996b.

*nasce o compromisso, base para o crescimento da produtividade e, por extensão, da competitividade e dos salários. Enfim, seria o caminho para a preservação e a expansão do emprego, bem como para a melhoria da qualidade dos empregos” (Amadeo, 1998).*

Amadeo, assim, expressa a necessidade de articular diferentes reformas, que fortaleçam um padrão de relações de trabalho estimulador da produtividade e competitividade das empresas.

Nesta perspectiva, a proposta é de que a negociação coletiva seja reforçada como instância de regulação das relações entre capital e trabalho (Amadeo, 1998) em detrimento da lei (MTE, 1999, CNI, 1999), tratando-se, porém, de uma “negociação coletiva circunscrita ao nível da empresa”, pois os novos parâmetros de competitividade exigem parceria e participação (Pastore, 1994: 199)<sup>58</sup>.

A conseqüência prática destas análises é mexer no arcabouço institucional das relações sindicais e trabalhistas. Por isso, esse grupo de pesquisadores, que participa do círculo de poder do governo FHC, propôs mexer nos artigos 7º (direitos sociais), 8º (sistema de representação sindical), 9º (direito de greve) e 114º (poder normativo da Justiça do Trabalho) da Constituição Federal de 1988. A argumentação comum foi a de possibilitar maiores poderes para a negociação direta entre os atores sociais e, para isso, seria necessário ampliar o escopo das negociações, inclusive dos direitos sociais. Como será visto no capítulo III, essas reformas constitucionais não se viabilizam, por enquanto, apesar de o governo ter apresentado proposições neste sentido. O que se viabilizou foram reformas pontuais em diversos aspectos centrais da relação de emprego, indicando claramente uma tendência de aprofundamento da flexibilização das relações e do mercado de trabalho.

O problema é que a análise acima e suas proposições, além de não demonstrarem na prática a eficiência esperada do ponto de vista econômico, são equivocadas: 1º) porque o sistema de relações de trabalho no Brasil pode ser caracterizado pelo seu caráter privado e flexível, pois as empresas sempre tiveram ampla liberdade para se ajustarem aos diferentes contextos econômicos e tecnológicos; 2º) porque as causas da informalidade não podem ser atribuídas ao arcabouço institucional, mas estão relacionadas, fundamentalmente, à forma como foram estruturados o mercado de trabalho (caracterizado pelo excedente de mão-de-

---

<sup>57</sup>. Cf. Moretto, Krein e Pochmann, 2000.

obra) e o parque produtivo no Brasil (extremamente heterogêneo) – esses elementos, junto com as construções políticas e institucionais, ajudam a explicar a informalidade; 3<sup>o</sup>) porque não se pode atribuir às instituições do mercado de trabalho a responsabilidade pelo desemprego, baixos salários e baixo índice de qualificação da mão-de-obra brasileira – que são características das opções políticas e da estrutura social e econômica construída no país; 4<sup>o</sup>) porque não é possível propor o ajuste dos custos do trabalho através da retirada de direitos sociais dos trabalhadores, pois, como visto no capítulo I, estudos recentes concluem que flexibilização e desregulamentação não trazem os resultados esperados para a dinamização do mercado de trabalho, da produtividade e da economia.

Assim, no ponto a seguir, tentar-se-á demonstrar que, ao invés de os problemas do mercado de trabalho estarem relacionados com a falta de liberdade ou excessiva rigidez da lei, o atual arcabouço institucional é ambíguo e, apesar de incluir uma ampla legislação nas questões centrais da determinação do emprego, historicamente vem apresentando flexibilidade e proporcionando ampla liberdade às empresas na determinação da forma de *uso do trabalho*.

### **3. ELEMENTOS CARACTERÍSTICOS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL<sup>59</sup>**

O sistema de proteção social e a forma de regulação do mercado de trabalho vão se conformando a partir da República Velha, tanto por meio da introdução das primeiras leis sociais e trabalhistas (quadro 1, p. 175) quanto da definição do contrato de trabalho como um contrato privado<sup>60</sup>. A conformação do atual sistema de relações de trabalho, no entanto, é desencadeada pelas mudanças políticas advindas da Revolução de Trinta, quando se instaura um projeto de desenvolvimento nacional que impulsiona a industrialização (preparando as bases para a internalização do padrão americano) e redefine o papel do Estado na sociedade. É neste momento também que se inicia a integração nacional do mercado de trabalho. A partir de então, o Estado assume o papel de coordenação e sustentação de um modelo de

---

<sup>58</sup>. Pastore (1994: 198). “A referida parceria orienta-se basicamente para dentro da empresa e não para os setores da economia ou para o nível nacional. As pesquisas mostram que, cada vez mais, a competição ocorre no nível das empresas e não no nível das nações”.

<sup>59</sup>. Em função do recorte trabalhado nesta dissertação, não é intenção fazer aqui uma caracterização do sistema de relações de trabalho vigente no país, mas somente levantar alguns elementos que revelam a flexibilidade nas questões centrais que regulam a relação de emprego.

<sup>60</sup>. “As reivindicações do movimento operário, apresentadas entre 1917 e 1919, trouxeram para a cena política a questão social, até então relegada ao Código Civil de 1916. Isto permitiu que, na década de 1920, mesmo sob os

desenvolvimento – chamado de nacional desenvolvimentista – e “dá início ao processo de centralização e concentração do Estado brasileiro, que abarcou desde o sistema político aos direitos sociais e do trabalho” (Noronha, 1998: 47).

Dentro deste contexto de orientação de um novo modelo de desenvolvimento sócio-econômico<sup>61</sup>, sob inspiração da ideologia corporativista<sup>62</sup>, desenha-se um sistema de relações de trabalho que passa a regular o mercado de trabalho formal, numa realidade em que este é pouco expressivo e a estrutura industrial é, ainda, bastante frágil.

### **3.1. Pequena expressão do mercado de trabalho**

A regulação construída nos anos 30 e 40 (CLT, 1943) destina-se basicamente aos trabalhadores urbanos<sup>63</sup>, com a finalidade de estabelecer parâmetros para o projeto de industrialização que estava sendo desenvolvido. Foi, portanto, elaborada num momento em que a grande maioria da PEA estava no campo (em 1940, a participação da PEA agrícola na PEA geral era de 67,7% – cf. tabela 2, abaixo). A industrialização estava na fase restringida, baseada principalmente em bens de consumos não duráveis (pequenos negócios). A sua participação na PEA total era de somente 11%. A regulação introduzida neste período visava dar bases para o processo de industrialização, sem ter, no entanto, um mercado de trabalho urbano e industrial constituído.

A partir da década de 50, com a industrialização pesada, começa a se consolidar o mercado de trabalho urbano. Um mercado que vai apresentar grande dinamismo, nos anos 60 e 70, provocado pelo processo da industrialização e urbanização. A dinâmica de geração de postos de trabalho é dada pelo processo de industrialização e pela construção civil, que nos

---

preceitos liberais da Constituição de 1891, fossem alcançadas algumas conquistas”. (Barbosa e Moretto, 1998: 62).

<sup>61</sup>. Neste período – entre guerras –, o contexto mundial é marcado pela forte crítica ao modelo neoclássico do capitalismo desregulado, devido às freqüentes crises econômicas e políticas.

<sup>62</sup>. Para uma melhor compreensão das origens e correntes que sustentaram a expansão do corporativismo no Brasil, ver Rodrigues, 1989. Neste trabalho, Rodrigues mostra que o corporativismo tem uma origem que vai muito além de uma cópia do fascismo, pois encontra eco em diversos setores nacionais que o defendem, entre os quais destacam-se membros consideráveis da *intelligentsia* brasileira da época (Evaristo Moraes Filho, Joaquim Pimenta, Deodato Maia, ). Segundo Bosi (1992), os ideais corporativistas – que, no caso brasileiro, tiveram uma forte influência do positivismo –, expressavam um inconformismo com o liberalismo e uma resistência ao socialismo.

<sup>63</sup>. Basta lembrar que os trabalhadores rurais foram excluídos de qualquer cobertura dos direitos trabalhistas e sindicais até 1962. Vivenciaram, ao longo desse período, relações de trabalho onde era quase absoluto o poder dos proprietários da terra, subordinando-se a várias formas de coerção (castigos corporais, prisões nas fazendas, ameaças) e de prestação de trabalho não remunerado (cambão, condição).

anos 60 e 70 respondem por 39,4 e 42,4%, respectivamente (Baltar e Dedecca, 1991) dos empregos. Criam-se empregos também na educação, administração pública, recreação, saúde, transporte e comunicações, bancos e outras atividades financeiras. O rápido processo de urbanização e inversão, entre 40 e 80, da participação da PEA agrícola na PEA total deve-se ao intenso êxodo rural<sup>64</sup>, disponibilizando uma oferta ilimitada de mão-de-obra.

Tabela 02: Indicadores de distribuição das populações total e economicamente ativa Brasil - 1940/89

	Em porcentagem				
	1940	1960	1970	1980	1989
Participação da população rural na população total	68,8	55.3	44.1	32.4	25.7
Participação da PEA agrícola na PEA total	66.7	54.5	44.6	30.2	23.2
Participação da PEA feminina na PEA total	19.2	16.1	18.5	26.6	39.2
Participação do total dos empregados na PEA total	44.8	47.9	55.2	66.4	66.0
Participação dos empregados agrícolas na PEA agrícola	33.34	25.9	25.4	38.0	37.5
Participação dos empregados não-agrícolas na PEA não-agrícola	67.9	74.2	79.2	78.7	74.6

Apud: Dedecca e Brandão, 1993. Fonte: Estatísticas históricas do Brasil, vol. 3, IBGE, RJ; e PNAD, IBGE, 1989.

O forte dinamismo fez com que se chegasse, em 1980, com aproximadamente 2/3 do total da PEA assalariada (Medeiros, 1992) – revelando um processo de crescente assalariamento entre os anos 30 e 80 –, sendo que em torno de 1/3 dos empregados estavam em grandes estabelecimentos (10%) ou em grandes organizações (25%), tais como administração pública, educação, saúde e outros. Mesmo chegando a ter 2/3 PEA assalariada, o Brasil apresenta peculiaridades, como a criação de uma grande quantidade de empregos em estabelecimentos médios, pequenos e unidades familiares. Além disso, o dinamismo da economia proporcionou, ao mesmo tempo, a expansão de um grande setor de autônomos e trabalhadores por conta própria. Este setor respondia, no final da década de 70, por 1/4 das oportunidades de trabalho existentes (Baltar e Dedecca, 1991), o que traz alguns constrangimentos para uma estruturação ocupacional mais homogênea.

<sup>64</sup>. Segundo Mello e Novais (1998), são 39 milhões, em 3 décadas, em busca de novas oportunidades.

Este processo, contudo, induziu uma redução do setor informal, criando-se a perspectiva de acesso de todos os trabalhadores ao emprego com registro em carteira no setor formal. Entre 1940 e 80, houve um crescente processo de assalariamento com carteira assinada, chegando a ter 2/3 da PEA formalizada com registro. (Baltar, Dedecca, 1991).

É a conformação deste mercado de trabalho, baseado na industrialização<sup>65</sup> e nos serviços urbanos, que oferecerá as bases para a constituição do sindicalismo cuja denominação de “novo” não se deve somente à defesa de novas idéias, mas também ao fato de ter por base a classe trabalhadora que emerge da industrialização. Por exemplo, as principais categorias que irão dar origem à CUT são: metalúrgicos, trabalhadores das estatais, bancários, rurais e, um pouco mais tarde, o setor público.

Nos anos 80, há uma interrupção deste processo de estruturação do mercado de trabalho através do avanço do assalariamento. Apesar de o nível de emprego não ter caído abruptamente na década, começa a evidenciar-se uma inversão no processo de estruturação do mercado de trabalho, com crescimento do trabalho sem registro e outras ocupações precárias. Além disso, há uma mudança na composição das ocupações. O setor industrial e a construção civil perdem espaço para o setor do comércio, serviços sociais e setor público<sup>66</sup>. Também cresce o trabalho por conta própria e o número de empregadores (Baltar, 1996). Nos anos 90, a tendência é de aprofundamento da desestruturação do mercado de trabalho, com a perda de importância do trabalho assalariado, o crescente desemprego e a criação de postos de trabalho mais precários.

O dinamismo industrial, além de resultar em crescimento econômico, ampliou a capacidade de criação de novos empregos e permitiu expressiva mobilidade na estrutura ocupacional brasileira. Mas essa “expansão da produção, embora intensa, não evoluiu de modo a favorecer a estrutura do emprego, a distribuição de renda e o consumo de bens e serviços pelo conjunto da população” (Baltar, Dedecca, Henrique, 1996). Como consequência deste processo pode-se identificar, pelos menos, 04 tipos de estruturas contratuais distintas: a grande empresa e seu mercado interno (o grau de diferenciação e as possibilidades de

---

<sup>65</sup>. A indústria de transformação cresceu a 8,5% a.a entre 50 e 80.

<sup>66</sup>. Nos anos 80, cresceram as ocupações no comércio de mercadorias, nos serviços de alojamento e alimentação e nos serviços públicos e sociais. Enquanto isso, o setor industrial continuou crescendo, mas a um ritmo menor do que o verificado nos anos 60 e 70 e a construção civil caiu em termos absolutos (Baltar e Henrique, 1994).

progressão profissional); as pequenas e médias empresas e o mercado de trabalho em geral; o Estado e suas relações de trabalho; e os mercados “desestruturados”. Esses elementos indicam relações de trabalho bastante diferenciadas quanto ao nível de formalização, dinâmica do emprego, formação dos salários e mobilidade ocupacional. Segundo Medeiros (1992), na década de 80, somente 12 milhões (56%), dos 27 milhões empregados, correspondem a empresas capitalistas e à administração pública. Nestes setores prospera mais facilmente também a organização sindical e a possibilidade da negociação coletiva. Os dados revelam um alto grau de segmentação e heterogeneidade estrutural do mercado de trabalho, o que, aliado ao excedente de mão-de-obra, constitui um quadro desfavorável para os trabalhadores. Trata-se, portanto, de um aspecto essencial para o entendimento da dinâmica social e política do sindicalismo e da sociedade.

A forma de estruturação do mercado de trabalho esteve vinculada ao dinamismo econômico e ao intenso processo de urbanização, mas, do ponto de vista político, não foram tomadas as opções que pudessem, além de gerar empregos, construir estruturas mais homogêneas. Neste sentido, o sistema de relações de trabalho tem um caráter dúbio, pois o Estado – impulsionador da industrialização – avança na constituição de direitos sociais (de forma seletiva) e, ao mesmo tempo, garante uma absoluta liberdade às empresas na forma de estruturação do trabalho, inibindo a contratação coletiva.

Assim, o processo de estruturação (entre 1930 e 1980) e desestruturação (anos 90) do mercado de trabalho tem forte impacto sobre o sistema de proteção social. No decorrer da História, de forma tardia, vai se conformando um sistema de direitos sociais mais universalizante, expressado fundamentalmente na Constituição Federal de 1988, que, nos anos 90, especialmente de sua segunda metade em diante, está sendo questionado e apresentado por setores empresariais e pelo governo federal como um empecilho à competitividade.

### **3.2. Um sistema de relações ambíguo**

O sistema brasileiro de relações de trabalho está estruturado basicamente sobre os contratos individuais de trabalho, e é permeado pela interferência do poder público. A especificidade está em que, apesar da previsão do acordo e da convenção coletiva na legislação, não se desenvolveu o instituto da contratação coletiva tal como ocorreu nos países centrais, mesmo depois de o país se constituir em uma das economias mais dinâmicas do

capitalismo periférico (no final dos anos 70, chegou a ser considerada a 8ª economia industrial capitalista). Em outros termos, ao mesmo tempo em que se ampliaram os direitos sociais/trabalhistas com a introdução da CLT – num mercado de trabalho pouco estruturado –, ao introduzir a tutela das entidades de classe e prevalecer um mercado de trabalho desfavorável aos trabalhadores, não foram possibilitadas as condições para o desenvolvimento de um sindicalismo mais autônomo e um processo amplo de contratação coletiva.

Olhando a trajetória do sistema de relações de trabalho brasileiro, duas características chamam a atenção: a) a sua sobrevivência durante décadas, mostrando alta capacidade de adaptar-se a diferentes momentos políticos e econômicos (estrutura industrial e do mercado de trabalho) dos últimos 60 anos; e b) a liberdade de as empresas determinarem o *uso do trabalho*, apesar de uma extensa legislação, o que pode ser observado em relação à variação da remuneração, à flexibilidade na alocação (funções e organização do trabalho), às formas de demissão e à definição do tempo de trabalho. Silva (1992) mostra que a reação do patronato visou não tanto a forma como estava sendo regulamentada a relação entre capital e trabalho, mas a introdução de direitos, pois significam custos e qualquer empresa em um sistema capitalista visa pagar o mínimo e ganhar o máximo. Do ponto de vista do sistema, o patronato acabou sendo o seu beneficiário, uma vez que este permite “definir e fazer cumprir unilateralmente algumas das principais questões relativas às condições de realização do trabalho, além de desfrutar de ampla liberdade de demissão dos empregados” (Silva, 1992: 89).

Esses elementos revelam a **ambigüidade** como uma marca do sistema de relações de trabalho, relacionando-se tanto com a forma como foram estruturados os direitos sociais/trabalhistas quanto com o papel dos atores sociais na determinação do *uso do trabalho*.

O conjunto de direitos e o sistema de regulação da relação capital e trabalho foram condensados na CLT. Segundo Bosi, a CLT expressa o caráter do sistema introduzido, que é, ao mesmo tempo, autoritário e progressista. Na estrutura da CLT,

*“promulgada em 1943, e que com poucas mudanças ainda rege as relações legais entre capital e trabalho, constatamos a vigência desse duplo registro, progressista e autoritário, que punge como uma contradição mal resolvida. (...) A lei, aberta aos direitos dos operários, enquanto trabalhador, fecha-se aos seus direitos, enquanto cidadão”* (Bosi, 1992: 295 e 297).



### **3.2.1- Direitos sociais e trabalhistas: ampliação e seletividade**

A ambigüidade do sistema de direitos sociais – que se confundem com os direitos trabalhistas – está no caráter seletivo, pois este é estruturado a partir de uma concepção de incorporação “regulada”<sup>67</sup> das pessoas na vida nacional e não baseado em uma concepção de direitos universais dos membros de uma sociedade. Teoricamente, o acesso aos direitos é para todos os assalariados, mas, na prática, muitos deles são negados. Por exemplo, parcela significativa dos trabalhadores não tem registro em carteira de trabalho, o que significa muita dificuldade de acesso aos benefícios, assim como compromete as fontes de financiamento das políticas sociais. Portanto, historicamente, há uma grande distinção entre o formal e o real, dependendo do poder sindical ou de outros fatores políticos o cumprimento do contrato ou da lei. Tanto o acesso como a ampliação dos gastos sociais – leia-se sistema de proteção social – ficam, assim, fortemente dependentes do desempenho dos níveis de emprego com registro em carteira de trabalho e dos salários formalizados.

O sistema de direitos sociais/trabalhistas, criado a partir de então, vai sendo ampliado no decorrer do tempo e, com isso, conformando um sistema particular de proteção social no país, que, através do avanço da formalização do assalariamento (registro em carteira) até a década de 80, incorpora parcelas crescentes da população.

Ao mesmo tempo, exatamente porque o acesso à maioria dos direitos está vinculado ao registro em carteira de trabalho, há uma seletividade e uma focalização nas pessoas protegidas pelo incipiente e tardio sistema de proteção social. Assim, no período da industrialização restringida, a legislação trabalhista (direitos sociais) estava circunscrita, praticamente, aos trabalhadores assalariados do setor privado urbano. Em 1940, somente 3 em cada 10 trabalhadores eram assalariados com registro (Pochmann, 1995 ou Barbosa e Moretto, 1998: 71). Os trabalhadores rurais (majoritários na estrutura de ocupação até a década de 60 – em

---

<sup>67</sup>. Santos, 1987: 68: “Por cidadania regulada entendo o conceito de cidadania cujas raízes encontram-se, não em um código de valores políticos, mas em um sistema de estratificação ocupacional, e que, ademais, tal sistema de estratificação ocupacional é definido por norma legal. Em outras palavras, são cidadãos todos aqueles membros da comunidade que se encontram localizados em qualquer uma das ocupações ‘reconhecidas e definidas em lei’. A extensão da cidadania se faz via regulamentação de novas profissões e/ou ocupações, em primeiro lugar, e mediante ampliação do escopo dos direitos associados a estas profissões, antes que por expansão dos valores inerentes ao conceito de membro da comunidade. A cidadania está embutida na profissão e os direitos do cidadão restringem-se aos direitos do lugar que ocupa no processo produtivo, tal como reconhecido por lei”.

1956, significavam 56% da PEA<sup>68</sup>), os informais, os por conta própria, os trabalhadores em serviços pessoais e os de pequenos negócios foram incorporados tardiamente em muitos direitos trabalhistas e previdenciários. Apesar do avanço na construção dos direitos sociais, neste primeiro período, então,

*“o compromisso das elites dominantes com o acesso universal ao direito de cidadania foi restrito. Os conceitos de cidadania regulada e de cidadania de incorporação controlada não deixam de caracterizar, com fidelidade, a primeira fase de um desenvolvimento capitalista retardatário... Fase essa que combinou o limitado mercado de trabalho urbano e o baixo índice de assalariamento com as formas sociais e políticas pretéritas” (Pochmann, 1995: 181-2).*

O período situado entre os anos 50 e 64 – em um outro contexto político, marcado pelo revigoramento do movimento sindical – é de luta pela efetivação de diversos direitos trabalhistas, desenvolvendo-se um processo de “incorporação social de parcelas da força de trabalho urbana, principalmente no que diz respeito à legislação trabalhista, previdenciária e do salário mínimo tipo *salário suficiência*”<sup>69</sup>. Mesmo assim, é importante ressaltar que o “acesso aos ganhos de natureza política e social era subordinado ao vínculo legal de trabalho” (Pochmann, 1995:182). Neste período, em que são construídas as bases para a industrialização pesada e o movimento sindical adquire maior dinamismo, são também introduzidos alguns novos direitos sociais, bastante significativos e prevaletentes até os dias atuais, tais como o 13º terceiro salário, o aviso prévio, o salário família e a elevação do poder de compra do salário mínimo (Cf. quadro I e II, p. 175-176).

O sistema desencadeado a partir da Revolução de 30 ganha legitimidade, portanto, nos anos 50 e 60, pois os sindicatos (a classe trabalhadora) constituem-se em força política na disputa de projetos para a sociedade. Em função das características do sistema, as principais demandas (reivindicações) dirigem-se ao Estado – Poder Executivo (salário mínimo, leis de proteção) e Justiça do Trabalho –, para avançar a efetivação da legislação em vigor, fortalecendo o seu papel como árbitro compulsório das disputas trabalhistas (Silva, 1992).

A ditadura militar, ao mesmo tempo em que ampliou o grau de cobertura do sistema de proteção social, subordinou os direitos sociais e o sistema de relações de trabalho à lógica da política de desenvolvimento econômico do período – ou seja, “de fazer o bolo crescer para

---

<sup>68</sup>. Cf. Noronha, 1998: 48.

<sup>69</sup>. Pochmann define “salário suficiência” como um salário que tem por parâmetro suprir as necessidades básicas do trabalhador e de sua família.

depois distribuí-lo”. O movimento sindical foi desmantelado pela repressão, o salário mínimo e a política salarial (então introduzida) serviram para rebaixar os salários de base, impedindo, assim, que os trabalhadores – principalmente os de base – tivessem acesso aos frutos do desenvolvimento econômico e permitindo uma ampla liberdade para as empresas estruturarem suas políticas de remuneração, o que contribuiu para a abertura do leque salarial. O acréscimo no nível dos rendimentos das famílias pobres deu-se pela expansão do emprego, que permitiu o ingresso de mais pessoas (mulheres e jovens). O consumo ampliou-se, também, por outros dois fatores: os novos mecanismos de crédito e a queda dos preços relativos de bens de consumo duráveis.

O re-ordenamento da política social, promovido pelo regime militar a partir das reformas sociais da década de 60, aprofunda uma estrutura de financiamento da área social fortemente assentada em contribuições sobre a folha de salários. O regime militar cria novos fundos sociais compulsórios, vinculados à folha de salários, tais como: o FGTS (1966)<sup>70</sup>, o salário educação<sup>71</sup>, a contribuição ao Inca<sup>72</sup>, as taxas sobre acidentes de trabalho (1967) e o Pis/Pasep (1970). Promove, também, incentivos fiscais para ampliar a remuneração indireta, tais como os incentivos fiscais ao PAT – Plano de Alimentação do Trabalhador (1976 – Lei 6321). O dinamismo econômico, com o bom desempenho do emprego assalariado com registro em carteira e do nível real dos salários, torna-se uma condição básica para a expansão dos gastos sociais (Henrique, 1999: 93), pois “o acesso aos principais serviços e benefícios manteve-se seletivo para aqueles com capacidade contributiva e inserção formal no mercado de trabalho” (Pochmann, 1995: 238). A maior abrangência dos serviços públicos, então, acaba coincidindo com uma queda na sua qualidade, levando os setores com maior renda (classe

---

<sup>70</sup> O FGTS possibilita canalizar recursos ao poder público, para financiamento do Sistema Financeiro de Habitação (habitação e saneamento), sendo, juntamente com o Contrato Temporário, para Oliveira (C.A., 1994) e Uriate, (1996), a primeira reforma na perspectiva neoliberal ocorrida na América Latina.

<sup>71</sup> Salário educação, criado em 1964, para viabilizar uma maneira alternativa de “cumprimento da obrigação prevista pela Constituição de 1946, que determinava às empresas o oferecimento do ensino primário gratuito a seus empregados e dependentes entre 7 e 14 anos.

<sup>72</sup> Lei 2613, de 1965, que institui uma contribuição compulsória de todas as empresas urbanas, para sustentação do Inca, no valor de 0,2% do salário. As empresas agro-industriais, em vez de contribuírem para o sistema S, repassavam a mesma quantia (2,5% do salário) para o Inca.

média e alta) a abandonarem, progressivamente, os serviços públicos e apostarem nos serviços privados (escola particular, plano de saúde, transporte em carro próprio etc)<sup>73</sup>.

Nos anos 80 – momento de redemocratização da sociedade brasileira e de grande expressão dos movimentos sociais –, os chamados direitos trabalhistas são ampliados. Os principais estão inscritos no capítulo VII (“dos direitos sociais”) da Constituição Federal/1998 (Cf. quadro II, p. 176). Este capítulo faz parte do título dedicado aos direitos e garantias fundamentais, ao lado dos direitos individuais e coletivos. A garantia dos direitos na Constituição dificulta a sua alteração e desregulamentação. Uma boa parte dos 24 incisos deste capítulo VII, no entanto, segundo Lobato (1998), ainda não foi regulamentada pelo Congresso Nacional<sup>74</sup>.

A Constituição de 1988 também ampliou as fontes de financiamento das políticas sociais, inclusive consolidando e aumentando boa parte daquelas vinculadas à folha de salários. A necessidade de aportes complementares de recursos veio em função da ampliação dos serviços sociais, tais como o acesso universal à seguridade social<sup>75</sup>.

Os anos 90, com as mudanças estruturais ocorridas na sociedade brasileira a partir da adoção de um projeto conservador de desenvolvimento, são caracterizados, não pela regulamentação dos direitos aprovados na Constituição de 88, mas pelas tentativas de desregulamentação destes. O ponto culminante desta visão é consubstanciado na proposição de flexibilizar o artigo 7º da CF/88. O ataque aos direitos trabalhistas consagrados significa que a força de trabalho é encarada como custo e não como agente fundamental no processo de produção e os direitos não como um elemento de diminuição das desigualdades sociais e de

---

<sup>73</sup>. O próprio processo de concentração de renda favoreceu que os de “cima” fossem assumindo uma perspectiva cada mais individualista e particular, contribuindo para a deterioração do serviço público, pois quem depende dele é somente a massa pobre da sociedade (Mello e Novais, 1998).

<sup>74</sup>. Sem regulamentação, vários direitos não se efetivaram na prática. Alguns exemplos de direitos que não estão em vigor por falta de regulamentação: relação de emprego protegida contra despedida arbitrária; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço; e proteção em face da automação. Do ponto de vista dos direitos coletivos, também há vários aspectos não efetivados. Por exemplo: o direito de eleição de um representante sindical nas empresas com mais de 200 trabalhadores e o direito de greve para servidores públicos.

<sup>75</sup>. A CF/88 previu e/ou ratificou novas fontes de financiamento, através de contribuições calculadas sobre as receitas operacionais, ou sobre o faturamento, ou ainda sobre o lucro líquido das empresas (PIS-Pasep, Cofins e Contribuição sobre o Lucro Líquido - CSLL). Neste caso, estão o seguro-desemprego, financiado pelo FAT (recursos que vêm do PIS-Pasep) e a saúde pública (em parte custeada pelo Cofins). Há ainda outras atividades que são dotadas no orçamento geral da União (impostos) (Dieese, 1997:14-15).

incorporação nos ganhos de produção e produtividade para aumentar a qualidade de vida do conjunto da sociedade.

Sader (1997: 244) sintetiza bem essa nova situação: antes havia *“uma cidadania insuficiente, ligada à carteira do trabalho, mas, pelo menos, para parte crescente da classe trabalhadora, havia reconhecimento formal de seus direitos. Hoje vivemos o processo inverso, incentivado pelo governo, que não garante o direito ao trabalho, incentiva o trabalho informal, o trabalho precário”*.

Enfim, a particularidade do caso brasileiro é a junção dos direitos sociais e trabalhistas, ou dito de outra maneira: os direitos sociais – que garantem um mínimo de civilidade ao projeto de industrialização – são confundidos com os direitos trabalhistas e, portanto, vinculado o seu acesso ao registro de carteira de trabalho.

*“O que é particular do Brasil em relação aos países europeus é o fato disso estar aliado à centralidade dos direitos do trabalho, à transferência de direitos sociais não previdenciários para a relação de trabalho, à pouca importância relativa dos acordos de grandes quantidades de contratos informais ou do poder de decisão das gerências em temas centrais das relações de trabalho nas empresas do setor formal” (Noronha, 1998:51).*

Nesta perspectiva o ataque aos direitos trabalhistas (artigo 7º) afeta todo o sistema de proteção social construído no Brasil.

### **3.2.2 - Negociação coletiva controlada e com pequena expressão**

No Brasil, diferentemente da experiência dos países centrais, a regulação via negociação coletiva, analisada no capítulo I, é mais limitada e pouco expressiva. Não se chega a constituir um processo de contratação coletiva que desempenhe a mesma função de criação de uma norma social do salário e do consumo. Em resumo, a limitação da negociação se deve a três razões básicas:

1. A ambigüidade do arcabouço institucional das relações construído no país, em que, por um lado, o Estado – na grande parte do período de sua vigência – tem um papel de tutelar e reprimir a organização dos trabalhadores, canalizando a solução dos conflitos trabalhistas para dentro de suas instituições (Justiça do Trabalho e Poder Executivo). Por outro lado, as empresas, na prática, sempre tiveram muita liberdade no manejo das questões centrais da relação de emprego, e em poucos momentos foram obrigadas a sentarem-se para negociar efetivamente;

2. No momento em que há melhores condições materiais (estrutura industrial e uma classe operária mais expressiva, além de um extraordinário dinamismo econômico), o país é submetido a uma brutal ditadura, quando se reprime e sufoca qualquer perspectiva de organização dos trabalhadores e do desenvolvimento da negociação coletiva;
3. Não é criada uma cultura realmente democrática neste país, de efetiva incorporação das pessoas na sociedade. Os setores dominantes procuram diminuir o nível de conflito e apostam na não ampliação da cidadania, mas do favor, apelando para a velha “cordialidade” brasileira como contraponto à elaboração cidadã. Assim como, dada a constituição de um mercado de trabalho desfavorável aos trabalhadores com o grande excedente de mão-de-obra, a extrema pobreza e uma estrutura social muito heterogênea, estabelece-se uma concorrência desregulada entre “os de baixo” para encontrar um lugar ao sol no processo de constituição do mercado de trabalho. A concorrência entre “os de baixo” é alimentada pelo grande dinamismo econômico, que promove uma mobilidade social ascendente, fazendo com que as pessoas acreditem na possibilidade de “progredir na vida” se preencherem alguns requisitos profissionais. Ou seja, não se consegue construir uma cultura democrática de incorporação das pessoas não só através do direito ao voto, mas de formas de distribuição mais eqüitativa da renda, riqueza e poder.

Não é sem razão, portanto, que, somente nos anos 80, a negociação coletiva adquira alguma expressão na sociedade brasileira, como será analisado na seqüência.

### **3.3. Ambigüidade institucional do sistema de negociação coletiva**

Apesar de compreender o modelo de organização sindical como determinante na conformação da abrangência e dos níveis da negociação coletiva, sua análise não constitui objeto desta dissertação. Mesmo assim, vale a pena registrar que a ambigüidade do sistema de organização sindical em relação ao processo de negociação está, por um lado, no imenso grau de pulverização da estrutura sindical brasileira, que impede a consolidação de instituições centralizadas capazes de operar de fato uma representação, seja de cunho macro-regulatório (incidente sobre todo o mercado de trabalho), seja de alcance meso-regulatório (abrangendo setores ou complexos produtivos por inteiro, a única exceção ficando por conta da breve experiência da Câmara Setorial do Complexo Automotivo); além do fato de a frágil penetração sindical no local de trabalho não permitir a constituição de mecanismos micro-

regulatórios (Comin e Castro, 1998: 45). Por outro lado, essa mesma estrutura possibilita a sobrevivência dos sindicatos e oferece a base para o novo sindicalismo.

Em relação à negociação e contratação coletiva<sup>76</sup>, também prevalece uma dubiedade. Por um lado, ela torna-se prática um pouco mais comum após a promulgação da CLT:

*“Os relatos sobre a vida nas fábricas indicam a inexistência de negociações coletivas periódicas e regulares até a década de 40. Foi somente após a obrigatoriedade das convenções coletivas em 1932 (decreto 21.761), a promulgação da CLT e, além disso, a consolidação de alguma tradição urbana industrial da mão-de-obra, rompendo com práticas patrimonialistas de migrantes rurais recém chegados, que começou a existir um sistema de negociação. Mas ele só se completou na década de 80; nas décadas anteriores sempre lhe faltava algo para ser efetivamente assim denominado” (Noronha, 1998: 123).*

No começo do processo de industrialização, quando não há, ainda, um mercado de trabalho assalariado estruturado, a obrigatoriedade da negociação faz com que se inicie um processo formal de contratação coletiva nos sindicatos oficiais.

Por outro lado, a forma de regulação estatal da negociação e contratação coletiva apresenta elementos que dificultam a sua efetivação, destacando-se, entre eles: a definição dos procedimentos de negociação, a abrangência da negociação, a forma de solução dos conflitos (canalizando para a Justiça do Trabalho) e a subordinação excessiva da negociação à política econômica do governo.

a) Restrição na abrangência da negociação – a CLT determina que a negociação fique restrita ao âmbito de cada categoria e limitada à data-base<sup>77</sup>, consagrando-se, assim, o princípio da anualidade contratual. Isto é, do ponto de vista formal, a negociação acontece uma vez por ano e, se não houver acordo entre as partes até o vencimento do acordo anual, a entidade sindical obriga-se a ajuizar o dissídio coletivo, sob pena de perder a data-base e ficarem sem efeito os direitos assegurados na convenção coletiva. O fato de a data-base não ser

---

<sup>76</sup>. Principais instrumentos normativos da negociação: acordo coletivo de trabalho (contrato entre sindicato de trabalhadores e uma ou mais empresas de uma categoria), convenção coletiva de trabalho (contrato entre dois ou mais sindicatos de trabalhadores e empresários) e sentença normativa (contrato estipulado por processo de Dissídio Coletivo de Trabalho).

<sup>77</sup>. Data-base é uma data de referência, estipulada por categoria, para a efetuação da negociação. É a data em que termina a validade da convenção coletiva.

única em uma mesma categoria também contribui para a dispersão da negociação<sup>78</sup>. Algumas categorias têm, então, negociações divididas em diferentes meses do ano.

- b) Restrição nos procedimentos – com a adoção do princípio da data-base, há uma previsão legal de todos os passos da negociação, que começa com a entrega da pauta de reivindicação 60 dias antes do vencimento da data-base e termina com um acordo dentro deste prazo, ou, em caso contrário, com o ajuizamento do dissídio no Tribunal Regional do Trabalho, para não se perder a data-base.
- c) Restrição nos conteúdos – a lógica de subordinação excessiva da negociação coletiva à política econômica pode ser verificada na forma como os governantes têm articulado os planos de estabilização ou mesmo de desenvolvimento econômico do país com as questões salariais e trabalhistas. Por exemplo: diversos planos governamentais, nos últimos anos, subordinaram os reajustes salariais e outras cláusulas trabalhistas à sua política de combate à inflação. Na maioria absoluta das vezes, contém elementos de arrocho salarial ou coloca limites às reivindicações trabalhistas.
- d) Restrição das negociações ao âmbito da categoria – outro aspecto que contribui para a pulverização é a localização do poder de contratação no sindicato de base, ficando as negociações limitadas ao âmbito da categoria. Mesmo quando estas são patrocinadas por instâncias superiores (federações, confederações e centrais), o processo de negociação só pode ser conduzido a partir de procuração formal do sindicato de base. Então, os encaminhamentos e as negociações não perdem suas características fragmentárias, já que tal processo pode ser definido como um ajuntamento de sindicatos (Siqueira Neto e Oliveira, M.A, 1999).
- e) Poder Normativo da Justiça do Trabalho<sup>79</sup> – os conflitos trabalhistas podem ser solucionados, segundo o arcabouço institucional vigente, através da mediação sob a responsabilidade da Delegacia Regional do Trabalho (órgão do Ministério do Trabalho) e da arbitragem sob a responsabilidade da Justiça do Trabalho, que detém o poder normativo (isto é, regula as regras dos contratos individuais de trabalho de uma determinada

---

<sup>78</sup> Um exemplo: em sindicatos de rodoviários (tais como transporte urbano, de carga, de valores, interestadual de passageiros, escolar etc.), geralmente podem ser encontradas diversas datas-base durante o ano.



categoria)<sup>80</sup>. Portanto, a Justiça do Trabalho é uma instância elementar, no direito do trabalho, como espaço de solução dos conflitos de direito e de interesse. Isto é, ela não somente homologa os acordos e julga fatos previstos na legislação existente, como pode criar normas, que deverão ser seguidas pelas partes em conflito. Pela estrutura vigente, se uma das partes não instaurar o dissídio até o vencimento da data-base, o acordo normativo anterior perde a validade. Em função do papel central ocupado pelo poder normativo da Justiça do Trabalho na solução do conflito, ela constitui-se em uma referência para os acordos e convenções coletivas negociadas no âmbito das categorias e empresas, principalmente para as de menor poder de organização e mobilização.

*“O objetivo dessa estruturação é evitar negociações de maior abrangência. Por esse motivo, os sindicatos, nos anos 80, desenvolvem grandes lutas, muitas delas vitoriosas, para unificar as datas-base das categorias, ou seja, unificar a negociação. (...) As negociações coletivas no Brasil estão estruturadas de forma a contemplar apenas a negociação anual e por categoria”. Fora do período da data-base, “as negociações apenas acontecem nas realidades sindicais mais avançadas – poucas, frise-se – e naquelas em que haja greves ou mobilizações extraordinárias – hipótese igualmente rara. Não existe a chamada negociação permanente (tratativas sucessivas a partir do mínimo nacionalmente estabelecido), pois não há um patamar mínimo nacional a ser especificado pela negociação descentralizada. A valorização das negociações anuais, por si só, já limita o conteúdo das tratativas e praticamente concentra as atenções dos atores sociais nas questões de cunho salarial” (Siqueira Neto e Oliveira M.A, 1999: 9).*

Em síntese, no sistema corporativo, pela própria filosofia que orienta essa concepção de sociedade, o conflito é considerado uma anomalia, criando-se, portanto, uma estrutura sindical e uma forma de solução em que ele não seja explicitado, mas canalizado para dentro da estrutura do Estado, particularmente através da Justiça do Trabalho<sup>81</sup>. Como visto acima, nas questões que dizem respeito às relações coletivas de trabalho, a legislação limita o pleno exercício da atividade sindical e da negociação coletiva, pois a atividade sindical, a negociação

---

<sup>79</sup>. A função dos Tribunais do Trabalho é dirimir as controvérsias da legislação e das disputas que envolvam o cumprimento dos contratos individuais e coletivos de trabalho. Eles são responsáveis pela conciliação, arbitragem e julgamento das negociações coletivas.

<sup>80</sup>. Na impossibilidade de realização de contratos e arbitragem privada, qualquer das partes pode recorrer à Justiça do Trabalho, por força do que dispõe o § 2º do art. 114 da CF/88 (Siqueira Neto, 1998).

<sup>81</sup>. Um dissídio coletivo normal demora, em média, um ano, mas, quando o conflito é explicitado via greve, a Justiça do Trabalho, por pedido de uma das partes ou pelo Ministério Público do Trabalho, posiciona-se em 48 horas. Assim que o dissídio é julgado, aplicam-se as resoluções e, em caso de greve, os trabalhadores devem voltar imediatamente ao trabalho, sem contestação da norma, pois, do contrário, pode haver demissão por justa causa dos grevistas e dos dirigentes (vide greve dos petroleiros).

coletiva e a greve são consideradas aspectos que precisam estar subordinados à política econômica e ao desenvolvimento do país.

A negociação coletiva adquire alguma expressão somente na década de 80<sup>82</sup>, quando há uma classe trabalhadora mais estruturada – fruto do processo de industrialização – e um sindicalismo que emerge com força no contexto da luta pela redemocratização, inclusive, com capacidade de entabular negociações que, na prática, rompem com uma série de restrições nos procedimentos relacionados com a data-base e o direito de greve e de negociações mais centralizadas. Noronha sintetiza bem o período:

*“Até a década de 50 o trabalhador industrial era minoritário, predominantemente migrante recente (seja do exterior ou das regiões rurais do país), de pequenas ou médias empresas, onde a prática de negociação coletiva ainda era incipiente. Nas décadas de 60 e 70, esse quadro foi alterado principalmente na Grande São Paulo, com a grande expansão do setor industrial, a formação de uma indústria concentrada e tipicamente fordista, contando com mão-de-obra especializada e com tradição urbana. Mas tal alteração na estrutura produtiva só foi rebater nas relações de trabalho na década de 80, já que o regime autoritário impedia a livre negociação (ou mesmo a negociação corporativista) entre empregadores e empregados. Enquanto se processa grandes mudanças no mercado de trabalho, a dinâmica política-institucional da área do trabalho estava congelada” (Noronha, 1998: 123-4).*

Ou seja, quando o país constitui uma classe operária industrial significativa – a partir da maturação da industrialização pesada – e, ao mesmo tempo, apresenta um excepcional desempenho econômico (alto dinamismo na geração de postos de trabalho e de investimentos), que faz crescer fortemente o nível de assalariamento, os sindicatos e o processo de negociação coletiva é sufocado pela ditadura militar. A intervenção dos governos militares após 1964 estabeleceu “definitivamente a soberania do poder empresarial sobre a gestão do emprego, dos salários e das relações trabalhistas no interior da empresa” (Henrique, 1999:52) ao reprimir fortemente as forças de contestação e a atividade sindical e inviabilizar a negociação coletiva pela repressão e pelas políticas de controle dos salários.

---

<sup>82</sup> A Constituição de 88 ampliou o espaço de solução de conflitos pela via negocial (art. 7, inciso XXVI, § 1º), como a forma mais coerente com a estruturação de um Estado Democrático de Direito. Também facultou às partes a possibilidade, se frustrada a negociação coletiva autônoma, de poderem eleger árbitros privados.

### 3.4. Anos 80: a negociação coletiva ganha expressão

A negociação coletiva pressupõe atores sociais com representatividade. Desde o final dos anos 70 até o início da década de 90, período de redemocratização da sociedade brasileira e de revigoramento do movimento sindical como sujeito social e político relevante (Sader, 1981), há várias formas de ampliação da regulação do mercado de trabalho, expressadas nos acordos e convenções coletivas e na própria Carta Constitucional de 1988. O processo de abertura política coincide com o arrefecimento do crescimento econômico e a volta de inflação, o que contribui para a determinação da agenda sindical e trabalhista. Esta combina a luta pela reposição das perdas salariais com as lutas pela recuperação e ampliação de direitos (inclusive de organização, de negociação e de greve) e pela democratização da sociedade brasileira. Segundo Noronha, a agenda sindical e trabalhista dos anos 80 inclui:

*1) “a recuperação do poder de representar os trabalhadores nos acordos coletivos e particularmente nas negociações salariais; 2) demandas por respeito à legislação do trabalho e aos acordos coletivos; 3) a recuperação do direito de greve, que havia sido inviabilizada tanto através de normas federais como por ações francamente arbitrárias; 4) a reforma da legislação sindical – na verdade esse tema foi timidamente introduzido, dada a postura dúbia dos sindicalistas; 5) por fim, havia um conjunto de pressões sociais, não exclusivamente sindicais, mas comandadas por elas, que iam desde aumentos salariais à noção, quase consensual no debate público, da necessidade de diminuição das desigualdades sociais através da ampliação de direitos sociais e do trabalho” (Noronha, 1998: 57 e 58).*

A partir das grandes mobilizações deste período, cresce a contratação das relações de trabalho, evidenciando um novo papel para o movimento sindical. O número de cláusulas aumenta enormemente, ampliando a abrangência da regulação da relação salarial via convenções e acordos coletivos. “Durante a década de 70, as categorias profissionais apresentavam, em média, cerca de 12 cláusulas negociadas, passando nos anos 80 para algo em torno de 50” (Mattoso e Pochmann, 1999: 34). Particularmente, na questão salarial, impede-se um maior agravamento das perdas. As cláusulas ampliam a regulação em outras dimensões da relação capital e trabalho, entre as quais se destacam: salários indiretos, condições de trabalho, redução da jornada e relações sindicais. Também do ponto de vista da regulação econômica, o movimento sindical alcança algum grau de regulação ou de poder de contraposição à política salarial (Prado, 1998). Mesmo assim, entre 1978 e 1984, segundo dados coletados por Cordova no MTb (1985), 70% dos 15 mil convênios registrados são por

empresa e 30% por convenção na categoria. Esses dados indicam um grau elevado de pulverização das negociações.

Apesar da pulverização, o avanço das negociações vai fazendo com que as condições de utilização do trabalho deixem, em algum grau e nos setores mais dinâmicos, de ser definidas e impostas “unilateralmente pelo patronato”, estabelecendo limites ao poder da empresa e, com isso, se inicia um processo, ainda incipiente, de democratização das relações de trabalho. Muitas direções de empresas começaram a considerar o sindicato e as regras estabelecidas na negociação coletiva<sup>83</sup>. Da mesma forma, a prática de negociação vai criando novos hábitos e comportamentos, que, aos poucos, vai gerando uma nova cultura. A prática de negociação dissemina-se, mesmo sem alterações substanciais na legislação restritiva, pois a força política adquirida pelo movimento sindical, em um contexto de relativa estabilidade do mercado de trabalho e da estrutura industrial, rompe com as amarras legais e consegue implementar negociações em vários setores, passando por cima da legislação, tais como o direito de greve, a negociação restrita à data base, o não ajuizamento do dissídio coletivo etc. O maior ou menor espaço de negociação também é, portanto, condicionado pela estrutura econômica (nível de emprego) e pela correlação de forças presente na sociedade em um determinado momento.

Enfim, trata-se de um período em que o sindicalismo consolida-se como um ator social importante no cenário nacional, tanto na defesa dos interesses imediatos da classe da trabalhadora (principalmente em torno do salário e emprego) como na sua participação na luta pela democratização da sociedade brasileira. Os indicadores sindicais (taxa de sindicalização, que pula para 32% dos assalariados; número de greves, que chega a quase 4000 em 1989), também expressam claramente o crescimento do movimento sindical durante a década de 80 (cf. tabela 3, p. 187).

Contudo, apesar de sua expressão política, o movimento sindical ainda apresenta grandes fragilidades<sup>84</sup> no plano organizativo e não consegue estruturar-se sob novas bases. Ao mesmo tempo, pela expressão política adquirida junto com outras forças partidárias e sociais, avança-se na sociedade brasileira concretamente para uma maior regulação social do trabalho.

---

<sup>83</sup>. Cf. Silva, 1992.

<sup>84</sup>. Uma discussão sobre as fragilidades organizativas do movimento sindical na década de 80 pode ser encontrada em Oliveira, M. A. (1994).

Na década de 90, porém, ao invés de continuar avançando nesta perspectiva, assiste-se a uma reversão desta tendência, como será discutido adiante.

Outra novidade da década de 90 – fruto inclusive das lutas dos anos 80 pela ampliação popular nos espaços de poder – é a crescente participação do movimento sindical em fóruns institucionais de definição de políticas públicas. Segundo levantamento de Pochmann, Mendonça e Barreto (1998), chegam a 40 os espaços institucionais com representação do movimento sindical.

O contexto mais desfavorável aos trabalhadores impõe, contudo, uma queda tanto nos indicadores sindicais como na negociação coletiva. Por exemplo, o índice de sindicalização recua para 21%; o número de greves, em 1998, fica em torno de 10% das realizadas em 1989 (Mattoso e Pochmann, 1999); e há uma pequena redução do número de cláusulas pactuadas nos instrumentos normativos (Prado, 1998). “Na década de 90, exceção feita ao breve período das Câmaras Setoriais, os sindicatos foram mantidos afastados da definição das políticas públicas, sobretudo aquelas de natureza econômica e social” (Mattoso e Pochmann, 1999: 34). A tendência, como se verá no capítulo III, é de flexibilizar as regras de uso e remuneração do trabalho, menos pelas mudanças nos conteúdos das cláusulas pactuadas do que pela incapacidade de regular as mudanças no mercado de trabalho interno e externo.

#### **4. A FLEXIBILIDADE DOS ELEMENTOS CENTRAIS DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

Nas questões centrais do *uso do trabalho*, conforme indicado no capítulo I, vê-se que no Brasil, independentemente do extenso arcabouço institucional/legal, o mercado de trabalho em relação ao processo de demissão mostra-se flexível, assim como os salários costumam variar conforme os ciclos econômicos, a definição das funções é objeto de determinação unilateral da empresa e o tempo de trabalho é ajustado, fundamentalmente, pela utilização das horas extraordinárias. Além disso, o espaço da empresa sempre foi considerado como algo privado.

A predominância da lógica privada se deu até na conformação da estrutura sindical corporativa, como chama atenção Costa (1991): o próprio corporativismo, na forma como foi estruturado, não suplantou a marca histórica do privatismo, pois dados os arranjos de poder, produziu-se no Brasil “um corporativismo perverso que garantiu à classe patronal os

instrumentos de ação solidária e retirou dos trabalhadores toda possibilidade institucional de articulação de classe” (Costa; 1991: 145)<sup>85</sup>.

Na grande maioria das empresas, predomina uma cultura autoritária que ainda guarda resquícios da escravidão, induzindo o desenvolvimento de formas autoritárias de dominação do trabalho nas fábricas e serviços urbanos, assim como gerando formas extremamente abusivas de trabalho no meio rural. Um exemplo que expressa esta cultura autoritária é a perseguição das lideranças sindicais, ou punição aos trabalhadores que expressam alguma reivindicação. A frágil organização sindical dos trabalhadores tem como uma de suas causas essa cultura autoritária presente no seio das empresas, cuja gestão é considerada um espaço privado. No capitalismo, porém, apesar de seu alicerce na propriedade privada, a gestão subordina-se a uma regulação pública.

*“A liberdade de atuação das empresas e a insignificante presença e atuação do sindicato no local de trabalho têm contribuído para que as relações de trabalho no Brasil se caracterizem pela transitoriedade e instabilidade dos vínculos de emprego e pelo baixo nível e enorme diferenciação das remunerações” (Baltar, 1994:99).*

#### **4.1- Alocação e contratação do trabalho**

**a) Em primeiro lugar**, muito diferentemente da maioria dos países da Europa Central, a definição das funções, vinculada a um programa de formação profissional, nunca foi objeto de regulação pública no Brasil. As empresas sempre tiveram a liberdade de estruturar o trabalho do jeito que melhor lhes convêm, sem precisar comunicar ou submeter esse aspecto a uma discussão com o sindicato. O Plano de Cargos e Salários é uma realidade em pouquíssimas empresas e instituições públicas.

Além disso, o Estado forneceu aos empresários a administração do programa de formação profissional, conhecido como Sistema S (Sesi, Sesc, Senai, Senac, Senar, Sest, Senat), evidenciando o caráter privado do sistema de regulação. São instituições empresariais, financiadas com recursos públicos, através da contribuição de uma alíquota de 1% e 1,5% sobre a folha de salários para as entidades de formação profissional (caso, por exemplo, do Senai e Senac) e para entidades de assistência social (por exemplo, Sesi e Sesc),

---

<sup>85</sup>. “A reação da elite paulista resultou no desenvolvimento de um tipo de corporativismo que assegurava às federações patronais o monopólio da representação legal e funções de intermediação, sob um regime de reconhecimento que não implicava a perda de autonomia, e implicava, ao mesmo tempo, a subordinação dos

respectivamente. O valor é arrecadado pelo sistema de Previdência Social e posteriormente repassado às entidades patronais para ser aplicado precipuamente em programas de treinamento da mão-de-obra e assistência social. As entidades empresariais têm autonomia na administração e gestão do Sistema S, o que proporcionou uma modulação que atendesse às suas demandas e não uma concepção universal de cidadania<sup>86</sup>.

O sistema S foi importantíssimo no atendimento das demandas empresariais de qualificação nas profissões básicas necessárias ao processo da industrialização emergente, em um contexto de alto êxodo rural e baixo nível de qualificação profissional e de escolaridade da PEA. Foi um sistema que, bem ou mal, supriu as carências do mercado de trabalho, tanto assim que a industrialização não deixou de avançar por falta de uma mão-de-obra qualificada.

O repasse da formação profissional para as entidades empresariais é uma peculiaridade brasileira em relação às experiências dos países industrializados, onde este constituiu tema de intervenção e negociação, ao contratar as funções e a correspondente qualificação profissional necessária. As funções foram objeto de contratação coletiva, em que se previa as qualificações necessárias para o seu exercício e o valor da remuneração correspondente. Ou seja, a qualificação profissional foi um dos elementos centrais em que houve uma regulação social, retirando-a do mercado e definindo-se políticas públicas que pudessem atender as demandas do mercado de trabalho. O repasse da responsabilidade da formação profissional aos empresários é, portanto, um claro indicador do caráter privado que se construiu na definição das funções, suas classificações e respectivas remunerações<sup>87</sup>.

b) **Em segundo lugar**, especialmente a partir da “mini-reforma trabalhista” realizada pelos militares, aprofunda-se a flexibilização do mercado de trabalho. Apesar de a ditadura militar manter praticamente intacto todo o arcabouço institucional do sistema corporativo, acentua os seus aspectos repressivos e de controle (cf. quadro III, p. 177) e introduz medidas de flexibilização da alocação do trabalho, com impacto decisivo na estruturação do mercado

---

sindicatos às federações. Deste corporativismo seriam excluídas as associações dos trabalhadores” (Costa, 1991: 144).

<sup>86</sup>. Nos anos recentes, o movimento sindical – particularmente a CUT – tem reivindicado que os recursos do sistema de formação profissional e assistência social sejam administrados de forma tripartite.

<sup>87</sup>. Atualmente há um grande investimento em qualificação e requalificação profissional (Planfor) com recursos do FAT, pois, na concepção do governo federal, o principal problema do mercado de trabalho brasileiro não é o emprego, mas a baixa qualificação profissional da mão-de-obra (cf. Moretto, 1999).

de trabalho e no processo de desenvolvimento sócio-econômico que estava implantando no país. Assim, a reforma contribui, principalmente, para a flexibilização do mercado de trabalho.

O objetivo foi adequar o mercado de trabalho à nova fase de desenvolvimento do país, através da revogação de leis e da neutralização de instituições que se constituíam em entraves ao livre funcionamento do mercado de trabalho – o que significava conceder maiores poderes para os empresários demitirem sem controles externos e “liberdade” para fixarem os salários. O sistema de regulação, combinado com as políticas sociais e a forma de estruturação do modelo de desenvolvimento, foi decisivo para acentuar a heterogeneidade do mercado de trabalho brasileiro e a concentração da renda.

### Quadro III

Síntese das principais medidas flexibilizadoras da ditadura militar:

Tema	Iniciativas
FGTS. Lei nº 5.105, de 13/09/66	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Elimina a possibilidade da estabilidade no emprego depois de 10 anos de serviço, ao introduzir a demissão sem justa causa;</li> <li>. Torna flexível o regime de demissão, ao alterar as normas de pagamento da indenização;</li> <li>. Prevê um depósito, em conta individual, de 8% do salário ao mês, que pode ser retirado na demissão sem justa causa;</li> </ul>
Legislação sobre os salários	<ul style="list-style-type: none"> <li>. O salário mínimo e os salários em geral passam a ser regulados por legislação;</li> <li>. A centralização da política salarial utiliza fórmulas de reajuste que subestimam a inflação futura.</li> </ul>
Contrato temporário (Lei 6.019 de 03/01/74)	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Regula a contratação de trabalhadores por um tempo determinado (3 a 6 meses);</li> <li>. Na demissão, dispensa o pagamento de aviso prévio e algumas multas rescisórias.</li> </ul>

O conjunto de medidas aprofundou o grau de flexibilidade do mercado de trabalho. A eliminação da estabilidade no emprego e o bloqueio da ação sindical e política dos trabalhadores reduziram a intervenção legal ou institucional no mercado de trabalho. Assim,

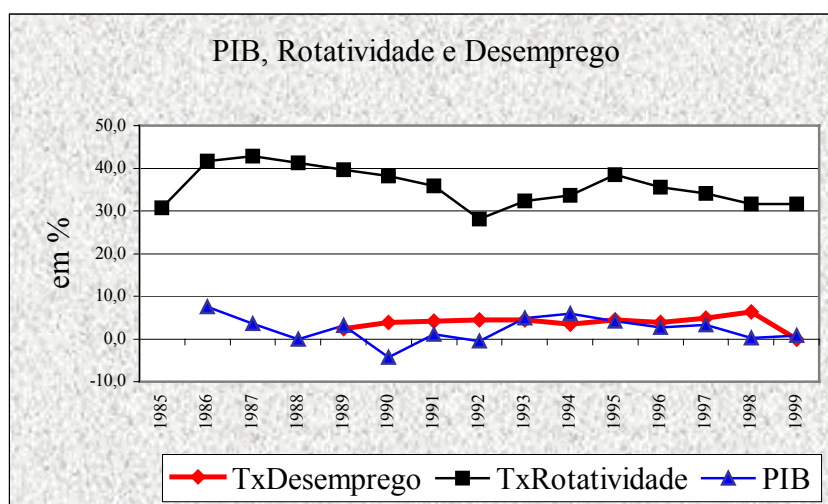
*“o intervencionismo estatal pós-64 visava, antes de mais nada, atender aos interesses imediatos do patronato, o que foi alcançado através da revogação das leis e da neutralização de instituições que constituíam entraves ao livre funcionamento do mercado de trabalho, e, neste sentido, o Brasil antecipava a política neoliberal atualmente em vigor” (Oliveira C. A., 1994: 215).*



Além do FGTS, a ditadura militar introduziu um outro grande estimulador da flexibilidade, ao regulamentar a contratação temporária<sup>88</sup>, por um período, dispensando o pagamento do aviso prévio e a multa do FGTS. Apesar de não haver estatísticas sobre essa modalidade de admissão, sabe-se que é uma prática corriqueira das empresas a não contratação direta de funcionários, fazendo isso, geralmente, via agência de intermediação de mão-de-obra. Uma modalidade bastante comum de contratação por prazo determinado é o contrato de experiência<sup>89</sup>.

*“Essa modalidade de contratação serve inclusive como forma de seleção dos profissionais a serem admitidos pela empresa. Na realidade, a verdadeira seleção é realizada através da observação do desempenho dos empregados temporariamente contratados” (Baltar,1994:101);*

**Gráfico 03**



Fonte: Camargo, 1996 e MTE/Caged

c) **Em terceiro lugar**, como expressão deste arranjo institucional, combinada com a conformação de um mercado de trabalho heterogêneo e um grande excedente de mão-de-obra, está a alta taxa de rotatividade da mão-de-obra, especialmente nos setores com baixo índice de qualificação profissional e com menores rendimentos. Conforme pode ser verificado no gráfico 03, a taxa de rotatividade, em patamares extremamente elevados, se mantém estável no decorrer da década de 80 e 90. Com a introdução do FGTS, acabaram-se

<sup>88</sup> . A lei prevê que somente em dois casos a empresa pode contratar por prazo determinado: quando necessita urgentemente e de forma inesperada de mão-de-obra ou para substituição de empregados impedidos de trabalho, por exemplo, por doença. Mas há grande diferença entre o formal e o real. Na prática, as empresas abusam desta forma de contratação.

os mecanismos procedimentais que inibem a dispensa imotivada. As únicas objeções legais são a liberação do FGTS com uma multa de 40%<sup>90</sup> sobre o total depositado e o pagamento das verbas rescisórias, tornando-se, portanto, muito fácil demitir.

Enfim, dada a dinâmica do mercado de trabalho e a prática da regulação, as empresas tiveram liberdade em relação à determinação da alocação do trabalho, o que lhes possibilitou ajustar o mercado interno aos ciclos econômicos, às inovações tecnológicas e ainda às alterações em sua estratégia de negócio.

#### **4.2. Flexibilidade Salarial**

A determinação dos salários, no Brasil, ocorre em 4 níveis: 1) pelo processo de contratação e negociação coletiva, fixação de um piso salarial, valor do reajuste ou aumento salarial e inclusão de rendimentos indiretos (pode ser explícita ou implicitamente); 2) pela ação reguladora do Estado, que define um salário mínimo nacional e, até 1995, definia uma política salarial, indicando a periodicidade e o grau de indexação dos salários – a partir de 1999, há a possibilidade de os governos estaduais determinarem localmente o valor do mínimo; 3) pelo poder unilateral de o empregador estabelecer o valor do salário, a hierarquia das remunerações, os prêmios e incentivos etc; e 4) pela Justiça do Trabalho, que, através do seu poder normativo, pode arbitrar e julgar os conflitos do trabalho<sup>91</sup>.

No Brasil, a ação reguladora do Estado teve uma importância muito grande na determinação dos salários, através do estabelecimento do salário mínimo e, depois, da política salarial. De forma sintética, esta ação reguladora pode ser dividida em dois grandes períodos, com momentos de contradição ou exceção. No primeiro momento, até o final da década de 50 e início dos anos 60, houve uma política de valorização do salário mínimo. Pochmann afirma que, neste período, prevaleceu uma preocupação em instituir o “salário suficiência”, utilizado como parâmetro para indicar a quantia capaz de suprir as necessidades básicas do trabalhador e de sua família. O salário mínimo foi reajustado de forma significativa em 54 e 59 (quando adquiriu o maior poder de compra de toda a sua história)<sup>92</sup>. Nos anos 60 a 64, houve diversos reajustes no valor do salário mínimo, mas foram corroídos pela inflação. Neste período, ele

---

<sup>89</sup> O contrato de experiência pode ser de até 90 dias.

<sup>90</sup> . Até a Constituição de 1988, a multa era de 10%.

<sup>91</sup> . A Justiça do Trabalho, nos anos 60, foi proibida pela ditadura militar de se manifestar em relação aos salários.

<sup>92</sup> . Apesar de ter ficado 13 anos sem reajuste: da sua instituição, em 1941, até a década de 50.

teve um papel importante na redução do leque salarial, através da elevação dos salários de base (Cf. Medeiros, 1992; Pochmann, 1995; e Souza, 1980). O segundo momento começa com a ditadura militar, como já analisado acima, que instaura uma política salarial com claro objetivo de conter os salários de base e de propiciar condições para as empresas estabelecerem livremente a hierarquia de seus salários pagos (cf. quadro III). Por exemplo, no período do “milagre econômico”, a taxa de salários se manteve estável, apesar do brutal aumento na produtividade. A intensa concorrência entre trabalhadores pouco qualificados, o bloqueio à ação sindical e o rebaixamento do salário mínimo deram condições para as empresas determinarem suas hierarquias salariais, o que promoveu uma grande diferenciação entre os salários, abrindo o leque salarial.

A partir de então, as políticas salariais e o reajuste do salário mínimo foram oscilando de acordo com as políticas econômicas. Em algumas situações, procura-se garantir uma elevação dos rendimentos dos setores mais desprotegidos, mas, na maioria das vezes, esta é utilizada como instrumento de combate à inflação (na década de 80) e de contenção do déficit das contas públicas (salário dos servidores e previdência social, nos anos 80 e 90). Isto significa que as políticas, nos anos recentes, não foram articuladas no sentido de combater a desigualdade social, mas de estabelecer o valor entendido pelos formuladores da política econômica como aquele que o mercado tinha condições de arcar e que não prejudicasse as contas públicas. Após o Plano Real, acaba-se a política salarial, como será discutido no capítulo III.

Apesar da política de contenção do mínimo e da excessiva subordinação da política salarial à política econômica, estas serviam de referência para o desenvolvimento das negociações coletivas nos anos 80 e início da década de 90, assim como garantiam um reajuste e um valor mínimo aos que não estavam cobertos pela negociação coletiva. Noronha (1998) chama atenção para o fato de o salário mínimo e a política salarial serem referências, inclusive, para o setor informal. Assim, o fim da política salarial e a adoção da “livre negociação” estão contribuindo para deixar mais vulneráveis os setores já fragilizados e para aumentar o poder das empresas na determinação das remunerações.

A negociação coletiva (como analisado acima) começa a adquirir alguma expressão somente no final dos anos 70. Nos anos 80 e 90, a atuação sindical fica centrada na luta pela

reposição do poder de compra dos salários, combatendo as políticas de arrocho salarial adotadas por diversos planos econômicos. Trata-se de uma luta defensiva, no sentido de correr atrás das perdas provocadas pela inflação, mas de enorme importância, uma vez que, do contrário, tudo indica que o prejuízo teria sido muito maior. Um estudo abrangendo três categorias de São Paulo mostra que os sindicatos não conseguiram segurar a queda do poder de compra dos salários nos períodos de aceleração inflacionária, mas aproveitaram melhor as oportunidades quando há recuperação do produto e do emprego, conseguindo, com isso, a barganha de reposições perdidas em períodos recessivos ou de alta inflação. O cômputo da década, entretanto, indica uma perda do poder de compra dos salários, embora o dinamismo do movimento sindical tenha evitado que esta fosse ainda maior. Tanto assim que o setor químico, em São Paulo, perdeu menos do que o têxtil, devido ao seu maior poder de mobilização no período (Baltar, 1994).

Em relação à determinação dos salários pela Justiça do Trabalho, especialmente a partir dos anos 80, constitui uma referência para as negociações coletivas das categorias profissionais, mesmo quando estas não recorrem ao dissídio coletivo, pois define parâmetros para cláusulas pactuadas. As decisões do Judiciário, que estabelecem o “limite inferior do conteúdo das principais cláusulas referentes às condições de trabalho e de remuneração, não deixam de representar uma referência ao estabelecimento de itens com conteúdos superiores, quando possível, através dos acordos coletivos normativos do trabalho” (Pochmann, 1995: 190). Ao mesmo tempo, a Justiça do Trabalho, especialmente o TST, em muitos momentos, serve como freio para o avanço das negociações diretas ao acelerar o julgamento do dissídio nas situações em que os trabalhadores se encontram mobilizados (greve), portanto com maior poder de barganha para poder obter melhores condições de trabalho e remuneração.

O resultado desta política é que o salário mínimo sofre uma acentuada desvalorização: em 1980, valia somente 54% de seu valor de 1959 (Baltar e Dedecca, 1991). Depois, continua (Cf. gráfico 4, p. 184) a tendência de queda de seu valor real. A política de rebaixar o valor do salário mínimo e uma política salarial preocupada em conter a inflação e o déficit nas contas públicas foram decisivas para a ampliação da dispersão salarial, que acentua a desigualdade na distribuição dos rendimentos do trabalho (Medeiros, 1992).

Em segundo lugar, os salários variam conforme os ajustes macro-econômicos e as políticas salariais adotadas em cada momento. Por exemplo, na década de 80, há uma grande variação da renda real média do conjunto da força de trabalho (Urani, 1996 e Medeiros, 1992): nos anos 83 e 84 o rendimento médio caiu abruptamente, em função da mudança na política salarial – que proibiu a elevação dos salários acima da inflação – e do ajuste exportador; a partir de 84, há uma recuperação da economia, via ajuste exportador, que se desdobra em uma recuperação do poder de compra dos salários das principais categorias (entre 1984 e 1986) e este é também o período de redemocratização, marcado por um forte conflito distributivo; em 1987, no momento do choque contra a inflação, baseado no arrocho salarial, o poder de compra cai em torno de 20% (Medeiros, 1992) – a recuperação da economia desencadeou a aceleração da inflação, pois havia estrangulamento externo e um Estado já fragilizado; e, em 1988 e 1989, há uma relativa estabilidade no poder de compra dos salários (Urani, 1996: 119). Fazendo um balanço da década, entretanto, vê-se que o poder de compra caiu, mesmo num contexto de impulso da luta sindical e com os salários apresentando flexibilidade.

O quadro de flexibilidade e proteção ineficaz expressa-se nos baixos salários de base e na ampla dispersão salarial. Essas características da estrutura salarial no Brasil têm a ver com a inserção num país com excedente estrutural de mão-de-obra e sem proteção institucional eficaz e com as baixas remunerações do trabalho por parte de empresas que têm um modo peculiar de estruturar e remunerar o trabalho. A consequência é uma distribuição de salários extremamente assimétrica, dispersa e desigual (Baltar, 1994).

O estudo de Urani mostra claramente que as empresas tiveram e ainda têm grande poder na determinação do valor final da remuneração para os seus profissionais:

*“o salário real médio do conjunto da PEA se mostrou extremamente flexível ao longo do período como um todo (década de 80 até meados da década de 90), mas (...) o grau de flexibilidade diferiu substancialmente, nem tanto segundo o nível educacional do trabalhador, mas sobretudo em função de sua forma de inserção no processo produtivo, ou seja, segundo seu setor de atividade ou sua posição na ocupação” (Urani; 1996: 128).*

Pode-se concluir, então, que a intervenção pública tem uma grande importância em determinar os salários, mas prevaleceu a opção de deixar ampla liberdade às empresas na definição de suas hierarquias salariais. O movimento sindical, apesar do seu dinamismo nos anos 80, em um contexto de crise e alta inflação não conseguiu reverter a situação de

deterioração dos salários reais. Mesmo assim, foi fundamental para que o poder de compra dos salários não caísse ainda mais. É neste sentido que se pode indicar as medidas de desindexação – fim da política salarial, PLR e outras formas de incentivo à remuneração variável –, introduzidas por FHC, como expressão de um aprofundamento da flexibilidade.

#### **4.3- Flexibilidade no tempo de trabalho**

Segundo uma pesquisa do World Economic Fórum, feita com executivos de multinacionais instaladas no Brasil (Cf. capítulo 3), o aspecto que estes consideram mais rígido na legislação brasileira é a regulamentação da jornada de trabalho, por prever uma compensação semanal. Talvez este seja, dentro dos aspectos analisados, o que tem alguma regulamentação social, pois a lei disciplina uma jornada fixa por semana; intervalo de descanso entre uma jornada e outra; jornada de seis horas, onde há turno de revezamento; e quantidade limitada de horas extras a serem realizadas por dia. Enfim, há uma legislação que procura assegurar em que condições a empresa pode utilizar a jornada. Provavelmente seja esta a razão de os executivos de empresas multinacionais mostrarem satisfação com a introdução do banco de horas.

Ao mesmo tempo em que há essa maior regulamentação, a própria lei prevê mecanismos de escape. O principal deles é a previsão, no artigo 7º da CF/88, de que, por intermédio de negociação coletiva, pode haver redução de salário e de jornada; um mecanismo, portanto, claramente flexibilizador da jornada e muito utilizado nas empresas em momentos de crise. Mas, na prática, têm ocorrido situações, referendadas pelo Judiciário trabalhista, em que há redução de salário sem redução da jornada. Além disso, a possibilidade de realização de horas extraordinárias, permite que a empresa ajuste a quantidade de trabalhadores com as suas demandas de produção (Cf. no capítulo 3 como tem crescido a utilização deste expediente no atual contexto de crise). Outro aspecto que contribui para ajustar a jornada à demanda de trabalho, principalmente para as faixas de empregados com menor índice de qualificação profissional, é o processo de demissão e recontração, pois não há impeditivos formais para a utilização desta prática por parte das empresas, conforme já analisado.

Por último, o ajuste da jornada de trabalho é feito, também, através dos novos métodos de organização do trabalho, que intensificam o ritmo do trabalho; através de políticas de

controle e de envolvimento, fazendo com que a jornada se estenda para além do seu local de trabalho; ou, ainda, através do repasse de atividades para terceiros, entre as quais se destacam os trabalhos em casa, onde a remuneração é por produção e, sendo necessário cumprir um mínimo exigido, a jornada é mais longa, variando durante o ano conforme as demandas da empresa.

Com a análise destes três aspectos procurou-se mostrar que é falsa a tese da rigidez da nossa legislação trabalhista, que apresenta uma série de válvulas de escape. Há flexibilidade, pois as empresas têm liberdade para determinar os aspectos centrais da relação de trabalho: a definição do que o trabalhador deve fazer, qual jornada vai cumprir (quanto tempo vai trabalhar) e quanto irá receber por esse trabalho. Segundo Baltar, o

*“Brasil é um país com relações de trabalho muito fluidas e pouco estruturadas, em que se destaca uma elevada rotatividade da mão-de-obra no emprego e uma distribuição de salários extremamente assimétrica, dispersa e desigual. E, sem dúvida, esses aspectos do mundo do trabalho são inter-relacionados” (Baltar,1994:111)*

## **5. OS ANOS 90: MUDANÇAS ESTRUTURAIS E RELAÇÕES DE TRABALHO**

As mudanças nas relações e no mercado de trabalho estão relacionadas com as alterações estruturais ocorridas na sociedade brasileira – mudanças nas bases materiais do capitalismo, com o processo de desregulação comercial e financeira e a opção de uma inserção internacional passiva. Assim, para se compreender a atual tendência de flexibilização e as iniciativas tomadas pelos atores sociais, é necessário entender o contexto em que elas se desenvolvem.

Entre os anos 30 e 70, a estruturação do modelo de desenvolvimento é alavancada a partir do Estado, que possibilita a criação de um parque industrial bastante diversificado e integrado e de um mercado de trabalho baseado, crescentemente, em trabalhadores assalariados. A partir do forte dinamismo econômico, promove-se um processo de incorporação das pessoas na sociedade urbana pela mobilidade social, mas uma inserção com grande diferenciação de renda, de riqueza e poder. Esse processo de estruturação possibilita, em certa medida, a emergência do chamado “novo sindicalismo”, que se constitui, no decorrer

da década de 80, na quarta força política da sociedade brasileira<sup>93</sup>, assim como oferece as bases para a ampliação da negociação coletiva.

Do ponto de vista econômico, a década de 80 é considerada uma “década perdida”, pois o crescimento de 2,8% ao ano foi pífio, se comparado com os índices históricos do capitalismo brasileiro (Cf. gráfico 02, p. 184). A crise da década de 80 revela uma perda de dinamismo do modelo de desenvolvimento implementado a partir dos anos 30, pois sua característica central é a estagflação (Carneiro, 1991). Uma crise em que o ajuste é marcado pelas políticas de estabilização da moeda e pela busca de superávit comercial para evitar um desequilíbrio nas contas externas, devido à crescente necessidade de arcar com os compromissos de financiamento da dívida externa.

*“Na década de 80 ficaram caracterizados tanto o esgotamento do dinamismo da economia industrial brasileira quanto a desarticulação do padrão de acumulação vigente desde meados dos anos 50. Este padrão, até então comandado pela articulação solidária dos interesses do capital externo, do Estado e do capital privado nacional em uma economia industrializada e internacionalizada, é rompido pela crise da dívida externa, que destruiu o programa de desenvolvimento nacional centrado na absorção de recursos externos” (Mattoso e Pochmann, 1998: 07).*

Apesar da gravidade da crise brasileira, na década de 80, não há um processo de desindustrialização ou de reestruturação produtiva em larga escala (Baltar e Mattoso, 1997). Assim como não ocorre uma elevação substancial do desemprego aberto no final da década, devido, também, ao crescimento do emprego público. Do ponto de vista do mercado de trabalho, o ajuste é feito através da ampliação das ocupações precárias (Baltar e Henrique, 1994). Portanto, dentro do contexto de redemocratização da sociedade brasileira, são condições que permitem o desenvolvimento do movimento sindical. A expressão adquirida pelo movimento sindical na sociedade, junto com outros movimentos sociais e partidos de esquerda, possibilita, em 1989, a aglutinação de uma força social que disputa, com um projeto político próprio – e quase vitorioso –, o redirecionamento do modelo de desenvolvimento brasileiro. Em outros termos, o movimento sindical adquire uma participação inédita no cenário econômico, político e social da sociedade brasileira, conseguindo, diferentemente de muitos países, inibir a desestruturação neoliberal neste período.

---

<sup>93</sup>. Todos os indicadores sindicais são extremamente favoráveis: cresceu a taxa de sindicalização, instaurou-se uma cultura da negociação coletiva (o número de cláusulas e acordos/convenções cresceu bastante), crescendo



A partir da eleição de Collor, em 1989, o Brasil adota a estratégia de buscar uma inserção competitiva no mercado internacional, através de um processo de desregulamentação comercial e financeira<sup>94</sup> (Mattoso, 1999). O *'impeachment'* de Collor é um percalço neste trajeto de inserção subordinada à lógica da globalização financeira, que, no entanto, é retomado, com vigor, pelo governo de Fernando Henrique Cardoso. Os principais elementos da reforma estrutural, com implicações nas relações de trabalho, são:

1. O governo brasileiro, especialmente na era FHC, promove uma série de reformas estruturais, que redesenha o Estado e seu papel na economia e na sociedade. São as chamadas reformas constitucionais (na ordem econômica<sup>95</sup>, na previdência, na administração pública), que favorecem o processo de privatizações e a entrada do capital estrangeiro no país (inclusive o especulativo). O Estado deixa de ter a função de promotor e articulador do desenvolvimento sócio-econômico, passando a ser um agente estimulador do capital, ao fortalecer um processo de auto-regulação via mercado. Parecendo abdicar da estruturação de um modelo de desenvolvimento, o Estado deixa que o mercado (leia-se, as grandes corporações) o faça<sup>96</sup>. Um exemplo é a atitude passiva do Governo Federal em relação à guerra fiscal dos estados para atração de empresas.

Com o abandono do papel ativo do Estado na promoção do desenvolvimento, redesenam-se os perfis produtivos e distributivos, com uma maior especialização econômica ditada pelo mercado e circunscrita às grandes corporações. Esta mudança no seu papel tem como desdobramento a perda de força da própria eficácia e sentido da legislação trabalhista criada a partir da década de 30, provocando, portanto, um esvaziamento do atual sistema de relações de trabalho, pois há uma indicação para o conjunto da sociedade, especialmente para as empresas, de que a tendência é fragilizar a regulação pública do trabalho.

---

também enormemente o número de greves.

<sup>94</sup>. Cf, Braga, 1998; e Chesnais, 1994.

<sup>95</sup>. Destacam-se as reformas na ordem econômica: quebra de monopólios, redefinição de empresa nacional, relação Estado e mercado.

<sup>96</sup>. Alcides Tápias (Ministro do Desenvolvimento, Indústria, Comércio Exterior e Turismo): “O governo só vai investir em infra-estrutura industrial nas regiões onde as grandes empresas resolvessem se instalar. (...) O governo fará a infra-estrutura onde houver investimento da iniciativa privada, onde houver demanda” (FSP, 12/08/2000: 2-3).

2. A abertura indiscriminada e atabalhoada da economia (comercial<sup>97</sup> e desregulação financeira<sup>98</sup>) expõe as empresas que operam no país a uma maior competitividade externa. Trata-se de uma política que contribui para a desestruturação de elos da cadeia produtiva e para a desnacionalização de empresas nacionais, com graves efeitos sobre a produção e o emprego, promovendo uma recomposição patrimonial concentrada em poucos grupos econômicos (Mattoso, 1999). Esse processo traz para o mercado interno uma concorrência mordaz, onde as empresas buscam manter níveis de preços e de produtividade compatíveis com aqueles do mercado internacional. Faz também com que as empresas – tanto nacionais como estrangeiras – busquem novas estratégias de mercado, o que implica uma reorganização produtiva, exigindo alterações nos processos de trabalho e, em decorrência, nas relações de trabalho – particularmente nas negociações coletivas (Dedecca, 1998). A abertura provoca ainda uma rápida internacionalização de empresas nacionais e eleva a quantidade de componentes utilizados na indústria de bens de consumo importados, sem uma contrapartida no crescimento das exportações. O processo de reorganização das empresas contribui para acentuar o grau de heterogeneidade no interior da economia nacional. Além disso, a abertura, da forma como foi feita, contribui para uma maior instabilidade da economia nacional, ao provocar crescentes déficits na balança comercial (pelo aumento das importações) e no saldo das transações correntes (pelo aumento dos déficits da balança comercial e dos serviços), que apontam para recorrentes crises cambiais (Mattoso e Pochmann, 1999).
3. A política de estabilização da moeda é construída, no contexto das reformas estruturais, sobre os seguintes pilares:
- a) Abertura comercial, facilitando as importações para pressionar os preços internos;
  - b) Valorização cambial, rebaixando os preços internos, com um barateamento dos produtos, insumos e componentes importados. Assim, coloca-se uma espada nos produtores nacionais, ameaçando-os com produtos importados mais baratos. A consequência é a entrada de uma enxurrada de produtos, o que traz problemas para a

---

<sup>97</sup>. Abertura comercial através da eliminação das barreiras não-tarifárias, abolição das listas de importação proibida e rápida redução das tarifas.

<sup>98</sup>. Abertura financeira: ampliação da mobilidade dos fluxos de capitais, isto é, das facilidades à convertibilidade dos vários tipos de ativos e passivos financeiros (Mattoso e Pochmann, 1999).

- balança de pagamentos e desestruturação de elos do parque produtivo nacional, provocando desemprego;
- c) Altas taxas de juros, como forma de atrair o capital especulativo para conseguir divisas externas e, assim, ter moeda conversível para o pagamento dos desequilíbrios das contas externas provocados pelo aumento das importações e queda das exportações com a valorização cambial;
  - d) Equilíbrio das contas públicas: como as altas taxas de juros elevaram a dívida pública, faz-se uma política de corte de despesas (inclusive nas áreas sociais) e de investimentos (infra-estrutura, por exemplo), além de um processo de privatização de empresas públicas.

Sinteticamente, conclui-se que o resultado desta política de estabilização, a partir de uma inserção internacional subordinada, da abertura comercial e financeira, da sobrevalorização cambial e da elevada taxa de juros, é prejudicial à produção e ao emprego nacional, trazendo constrangimentos para um crescimento sustentável da economia.

*“Na verdade a política econômica gerou uma extraordinária armadilha ao crescimento e à produção nacional. Esta não pôde minimamente crescer, pois quando o fazia ampliava ainda mais os cada vez maiores déficits comercial e o do saldo em transações correntes” (Mattoso e Pochmann, 1999: 12).*

Mesmo após a desvalorização cambial, este ponto continua, em outro grau, apresentando problemas. Como consequência, tem-se um desempenho econômico medíocre, de 1,9 aa durante toda a década de 90. Se considerado o PIB *per capita* real, que incorpora o crescimento populacional, o desempenho econômico da década fica próximo de zero. É o pior resultado de toda a história do capitalismo no Brasil e, obviamente, tem desdobramentos sobre a estrutura produtiva, o emprego e a renda nacional, como se verá adiante.

### **5.1. As transformações na forma de organização da produção e do trabalho<sup>99</sup>**

A flexibilização das relações de trabalho também aparece como exigência do processo de racionalização produtiva das empresas. Em um contexto de instabilidade dos mercados, de acirramento da concorrência intercapitalista e de rápida incorporação do progresso técnico, as empresas procuram implementar uma flexibilidade produtiva compatível com as novas condições de acumulação capitalista (Dedecca, 1999).

---

<sup>99</sup>. Sobre as mudanças produtivas na indústria brasileira, ver Coutinho e Ferraz (1995).

No caso do Brasil, nos anos 90, há um processo de reestruturação produtiva baseada mais em inovações organizacionais do que tecnológicas, principalmente nos setores mais dinâmicos e nas grandes empresas (mas com reflexos no decorrer da cadeia produtiva). A reestruturação produtiva foi induzida pela atual política-econômica e pelas reformas estruturais apontadas acima:

*“a maior exposição à concorrência induziu a reorganização das empresas voltadas para o mercado local, com aumentos importantes de produtividade e redução do nível de emprego assalariado. Essa tendência foi reforçada pelo programa de estabilização adotado em 1994 (Plano Real), que, ao ancorar e valorizar a moeda nacional frente ao dólar americano e ao manter elevadíssimas taxas de juros no mercado doméstico, reforçou as tendências de reestruturação econômica, marcadas por uma crescente internacionalização das empresas e do próprio mercado interno” (Dedecca, 1998: 1).*

Além disso, a reestruturação está sendo favorecida também pela atual “*estratégia de desenvolvimento*”, que privilegia a busca da “micro eficiência” (eficiência das empresas e não do conjunto da economia). Ou seja, o Brasil está apostando que o desenvolvimento do país será proporcionado pela maior competitividade das empresas aqui instaladas. Assim, desenvolve uma política que propicia um ambiente econômico de favorecimento das empresas para que adquiram competitividade (Dedecca, 1999c). Enfim, cria-se um ambiente institucional, político e econômico em que a “salvação nacional” parece passar pela competitividade das empresas.

Para enfrentar essa nova realidade, as empresas estabelecem novas estratégias, com implicações no mercado e nas relações de trabalho. Estratégias que são bastante distintas, como pode ser observado abaixo<sup>100</sup>:

1. **A organização da empresa em rede** – presente somente nas grandes corporações transnacionais, que adotam o princípio da complementaridade das diversas unidades produtivas (cf. capítulo I);
2. **Fusões, Associações, Parcerias, Aquisições, Incorporações** – processo mais comum também nas grandes empresas e nos setores mais dinâmicos da economia, tais como

---

<sup>100</sup>. Elementos que apareceram num processo de investigação que inclui 15 sindicatos do Estado de São Paulo: Metalúrgicos do ABC, Taubaté, Pindamonhangaba, Vestuário de Sorocaba, Bancários de São Paulo, Trabalhadores nas autarquias dos conselhos profissionais, servidores municipais de São Paulo, Sindisaúde, Servidores do Estado, Comerciantes de Osasco, Eletricistas de Campinas, Trabalhadores Rurais de Tupi Paulista e Ribeirão Branco, Químicos do ABC e São Paulo. A enquête fez parte de um programa de formação de dirigentes sindicais da Escola Sindical São Paulo-CUT (Escola Sindical São Paulo, 2000).

metalúrgicos, bancários, farmacêuticos, energéticos e supermercados. Ao mesmo tempo, porém, há um processo de desmembramento de empresas. Este foi o caso de algumas grandes empresas estatais durante o processo de privatização, por exemplo, o setor energético de São Paulo;

3. **Combinação de unidades produtivas mais descentralizadas com uma diversificação** de investimentos ou negócios (por exemplo, bancos e venda de inúmeros produtos), sendo que, em outros setores, ocorre o contrário, com a **especialização produtiva** ou de prestação de serviços. Neste aspecto, a estratégia depende muito da localização da empresa no mercado;
4. **Descentralização** das unidades produtivas, combinada com **terceirização**. A **terceirização** aparece em todos os setores econômicos investigados, sendo que, em alguns, já aparece a terceirização da terceirização. A terceirização pode ser efetivada de diversas formas, desde o sofisticado condomínio industrial ou consórcio modular (setor metalúrgico) até a **informalidade**, nos casos mais precários (exemplo, trabalho em casa: “parceria familiar”) ou das ‘**Cooper-Gatos**’ (cooperativas profissionais). A terceirização, assim como a parceria, a desregulação e a sub-contratação, permite ao empresário fazer frente, sem qualquer ônus, às oscilações da demanda por seus produtos/serviços. Em outros tempos, esse risco era parte do negócio capitalista; agora, o ônus recai sobre o trabalhador. Trata-se de mais um mecanismo de socialização dos riscos do empreendimento, mantendo-se, no entanto, a apropriação individualizada dos resultados;
5. **Deslocamento de empresas** para regiões que apresentam vantagens comparativas: incentivos fiscais, ajuda na construção da empresa (guerra fiscal) e um preço mais baixo da força de trabalho (devido ao grande excedente de trabalhadores(as) e à frágil presença sindical); por exemplo, nos setores investigados, essa tendência apareceu com maior nitidez no setor de vestuário e no metalúrgico.

Apesar de as estratégias serem bastante diferenciadas, implicam uma reorganização produtiva, alterando os processos de trabalho e, em decorrência, as relações de trabalho, principalmente nos setores econômicos mais dinâmicos. A empresa organiza-se de maneira mais flexível e, portanto, procura obter relações de trabalho, também, mais flexíveis. Alguns exemplos de implicações para as relações de trabalho: 1) pode levar ao desenvolvimento de negociações descentralizadas, pois os interesses entre os terceirizados e os trabalhadores da

*empresa-mãe*, por exemplo, tornam-se cada vez mais fluidos; 2) o processo de descentralização, de terceirização e de deslocamento para outra região é utilizado para diminuir o poder sindical, “ajustar” os instrumentos normativos e pressionar no sentido do aumento da produtividade, assim como para reduzir o número de trabalhadores presentes nas categorias organizadas. Enfim, no mínimo, as novas estratégias proporcionam, em algum grau, uma maior flexibilidade organizacional.

A literatura sobre o tema (cf. quadro IV, p. 178) mostra que as inovações mais comuns nas empresas são os **novos métodos de organização** da produção e do trabalho e da gestão do trabalho e da produção, devido, entre outros fatores, ao ambiente de incerteza econômica que o país viveu nos anos 90. Novos equipamentos são caros e o investimento, no momento de incerteza, tende a cair:

*“diante da permanência de um cenário econômico desfavorável nos anos 90, com dificuldades de introdução da inovação tecnológica, algumas empresas estariam utilizando apenas parcialmente a tecnologia de produto e processo, enquanto a maioria delas estaria obtendo ganhos de produtividades a partir de algumas transformações na natureza do trabalho, das qualificações e do processo de trabalho” (Mattoso e Pochmann, 1998: 20).*

As mudanças organizacionais, apesar de serem mais comuns, são bastante desiguais, considerando o conjunto da estrutura produtiva. Em grande parte das empresas, ainda predomina o uso do padrão predatório da força de trabalho. Apesar disso, a reestruturação está presente nos setores onde há maior tradição de negociação coletiva no Brasil. Por isso, mesmo que ela apareça de forma desigual, faz-se necessário discutir suas principais características. Entre elas, destacam-se <sup>101</sup>:

- a relação entre as empresas (desverticalização, focalização, terceirização, parcerias e incorporação, consórcio modular e condomínio industrial);
- a organização geral da empresa (desdepartamentalização, criação de unidades de negócios, mini-fábricas, novos critérios de contabilidade de custos etc.);
- a organização da produção (produção enxuta, *just in time/Kanban* e manufatura celular);
- a organização do processo de trabalho (controle estatístico de processos, trabalho polivalente e trabalho em grupos);

---

<sup>101</sup>. Cf. Bresciani, 1994; Salerno, 1993; Posthuma, 1993; Ruas e Antunes, 1997.

- a gestão do trabalho e da empresa (programas de qualidade total, redução dos níveis hierárquicos, “gestão ou sistemas participativos”, Círculos de Controle de Qualidade, participação nos lucros ou resultados/remuneração variável, bancos de horas/ modulação da jornada e outros).

No conjunto, são mudanças que indicam, do ponto de vista da empresa, um movimento de racionalização da produção e dos custos, uma tentativa de melhorar o controle da empresa sobre o processo de trabalho e produção e uma tentativa de mudar a atitude do trabalhador perante a empresa (de uma atitude de “trabalhador” para uma de “colaborador ou parceiro”). Trata-se de um processo cuja justificativa está na preparação da empresa, a partir de uma maior flexibilidade e integração, para as novas condições de competitividade, procurando fazer com que o trabalhador seja seu “parceiro” nesta empreitada.

Esta nova lógica organizativa, como define Burawoy (1990), está assentada em um regime “despótico-hegemônico”, pois, por um lado, impõe aos trabalhadores uma nova forma de organização do trabalho e da produção (terceirização, células de produção, trabalho polivalente, programas de qualidade total ...) e, por outro lado, estas novas formas de gestão do trabalho buscam conquistar “corações e mentes” dos trabalhadores através de um discurso “participativo” (Lima, 1996), levando às últimas conseqüências a competição entre os trabalhadores (Rodrigues, 1998).

Alguns destes métodos internalizam na empresa a resolução dos conflitos, contribuindo para um deslocamento do espaço de normatização das relações do âmbito da convenção coletiva ou da lei para o acordo coletivo da empresa, ou fortalecendo simplesmente o poder discricionário da empresa na determinação dos benefícios e da utilização da força de trabalho.

As empresas, nestas situações, aprimoram os métodos de disputa (velada ou diretamente) da adesão dos trabalhadores com os sindicatos<sup>102</sup>. Algumas empresas querem se tornar uma referência de vida e integração dos trabalhadores em quase todos os aspectos de sua vida: lazer, esporte, aproximação com a família, educação e saúde. Com isso, elas vão se tornando a referência maior de valores, em disputa com outras instituições tradicionais, tais

---

<sup>102</sup>. Essa política tem o objetivo explícito de fazer com que haja um distanciamento entre o trabalhador e o sindicato. Márcia Leite destaca a declaração de um gerente, onde este afirma que o trabalhador é como um filho que, se a mãe não dá atenção, procura o pai. Assim, o trabalhador faz também em relação à empresa: Se ela não dá atenção, ele procura o sindicato. Por isso, é preciso ... “envolver com a empresa para diminuir o envolvimento com o sindicato, antecipando-se ao sindicato para satisfazer o funcionário” (Leite, 1994: 574).

como o sindicato, a escola, a igreja. O projeto destas empresas, no geral, é a incorporação individual do trabalhador aos novos métodos organizacionais e políticas de recursos humanos, apostando na antecipação dos conflitos, no distanciamento em relação ao sindicato e no privilegiamento das reivindicações individuais. Nesta visão política, encaixa-se o sindicato por empresa – desde que assuma essa lógica de garantir a competitividade. Há, até, um encorajamento no sentido de os “novos integrados” construírem organizações próprias, por exemplo, de seguros de vida, de aposentadoria complementar, de habitação, de cultura etc.

A reestruturação acentua a diferenciação e segmentação da classe trabalhadora com múltiplas formas de inserção na estrutura ocupacional. Em uma mesma empresa, multiplica-se o número de categorias presentes no seu interior, sem considerar as atividades externalizadas. Por exemplo, a Bristol (indústria química de São Paulo) tem 250 trabalhadores na produção e 900 no marketing<sup>103</sup>. A diferenciação traz problemas adicionais, pois dificulta a criação de uma identidade coletiva entre os trabalhadores, aspecto fundamental para ação/mobilização sindical conjunta, assim como dificulta a condução de campanhas salariais mais unificadas.

As empresas reestruturadas também apresentam fragilidades, que vão aparecendo com o tempo e que podem ser um alento para os trabalhadores e suas organizações, se estas forem bem exploradas. Entre outras, destacam-se:

- As empresas com uma forma de organização mais flexível e integrada comumente apresentam gargalos em setores chaves, que se paralisados estancam toda a produção. Por exemplo, com o programa *just in time*, se um fornecedor-chave não entregar o componente ou produto demandado, a produção da *empresa-mãe* é paralisada. Assim, em algumas greves recentes, houve sindicato que identificou e utilizou esses gargalos para parar toda a empresa sem precisar fazer uma greve com todos os trabalhadores;
- Uma contradição bastante comum reside no discurso da parceria e colaboração *versus* apropriação do resultado do aumento da produção e da produtividade. Por exemplo, as montadoras Audi e Renault de Curitiba, apesar de super-modernas e recém instaladas, já enfrentaram várias greves;
- A introdução de métodos que levam à intensificação do ritmo da produção – seja pelos meios de coerção, com a ameaça do desemprego, seja por meio da adesão ideológica dos que

---

<sup>103</sup>. Informação dada por um dirigente do Sindicato dos Químicos de São Paulo.



chamam de “colaboradores”, ou por formas de controle do grupo de trabalho sobre os seus membros (um fiscalizando o outro), ou ainda pela inovação (a nova máquina) ditando o ritmo de trabalho – tem provocado novas doenças profissionais, especialmente a LER e outras de cunho psicológico (estresse, angústia, ansiedade etc).

Do ponto de vista da negociação coletiva, como será tratado no capítulo III, o grande problema tem sido a incapacidade – com raras exceções – de o movimento sindical conseguir regular esse processo de mudanças com a reestruturação produtiva, o que, na prática, confirma o quão é flexível o nosso sistema de relações de trabalho, assim como a determinação, de forma unilateral pelo poder discricionário da empresa, de aspectos importantes da vida de trabalho dos trabalhadores.

**Assim, a questão que fica é:** como as empresas – expostas a uma concorrência mais intensa e a um quadro de pífio crescimento econômico – conseguem mobilizar as competências dos trabalhadores de forma “*cooperativa*”, oferecendo-lhes, em contrapartida, condições de trabalho até mesmo piores do que aquelas anteriormente praticadas?

Todo trabalhador tem consciência da realidade do mercado de trabalho. Ele sabe que, ou se ajusta à nova situação, ou está excluído da empresa. Ele sabe que o desemprego é como um “facão afiado” e preparado para, a qualquer momento, fazer rolar sua cabeça. Neste sentido, a elevação do desemprego serviu para “ajustar” os trabalhadores, assim como suas organizações, ao padrão de reorganização econômica e produtiva.

Entre os fatores que ajudam a explicar esse fenômeno, estão, por um lado, o fato de que a empresa – com seus novos métodos de gerenciamento do trabalho e da produção, ou programas de qualidade total – reflete os valores presentes na sociedade. Atualmente, acentua-se um caldo cultural extremamente conservador, no qual há um claro desprestígio da solidariedade e dos valores coletivos (Neutzling, 1996)<sup>104</sup>, prevalecendo, segundo Mello e Novais (1998), os valores mercantis, que certamente não contribuem para o fortalecimento das organizações fundadas na coletividade. Ela é vinculada à verdade do *pensamento único*, de tudo ser regulado pelas forças do mercado.

---

<sup>104</sup> Outro fator que corrobora o fortalecimento da corrente da flexibilidade: no plano cultural e social, a pós-modernidade exalta o individualismo e menospreza a solidariedade e os valores coletivos. A queda da experiência do socialismo real permitiu que o capitalismo pudesse apresentar sua face, ou seja, já não se faz necessário cultivar o lado social do capital (Uriarte, 2000).

*“A lógica da competitividade, que vai se impondo amplamente nos mais variados setores da vida moderna, implica uma mudança geral das normas e valores coletivos que tinham vigência em muitas organizações sociais, operárias e outros movimentos, para um individualismo competitivo que se erige em valor central. Este individualismo emerge numa sociedade onde os ideais coletivos não passam de balela e cada um vive e morre solitário diante de sua imagem no espelho. A ação coletiva vai se tornando cada vez mais difícil, pois a figura do social como centro de troca comunicativa de indivíduos que, reciprocamente, transmitem informações e regras de comportamento, baseados nas experiências individuais e coletivamente compartilhadas, tornando-se símbolos de coesão que conferem unidade às diversas formas de consciência, torna-se praticamente inútil. O individualismo exacerbado torna-se a condição necessária para entender as mudanças culturais que estamos vivendo” (Neutzling; 1996: 01).*

Enfim, o contexto de mudanças, com a contribuição da reestruturação produtiva, trouxe dificuldades adicionais aos sindicatos, dada a sua frágil organização no local de trabalho e um mercado de trabalho desfavorável. As respostas sindicais foram tímidas e defensivas, como pode ser conferido no capítulo III.

## **5.2. A desestruturação do mercado de trabalho**

Desde logo, é necessário deixar claro que o desemprego no Brasil não se explica somente pela inovação tecnológica, mas também pela adoção de uma política econômica (com ínfimo crescimento econômico) e de opções políticas que favorecem a apropriação dos ganhos de produtividade principalmente pelo capital financeiro, ao invés de facilitar sua redistribuição através de uma redução substancial da jornada de trabalho.

O processo de reorganização econômica, assim como as mudanças no papel do Estado e a (des)estruturação produtiva e das estratégias das empresas têm, portanto, um efeito devastador sobre o mercado de trabalho, destruindo o trabalho assalariado e fazendo crescer o trabalho informal, o desemprego e a precarização do trabalho (Pochmann, 1998).

Os sinais de desestruturação do mercado de trabalho nos anos 90 estão:

- 1) **nas altas taxas de desemprego**, que dobraram entre 1989 e 1999 independentemente da metodologia adotada (cf. gráfico 5, p.185). Segundo as PEDs de algumas regiões metropolitanas, um em cada cinco trabalhadores está desempregado. Além disso, em relação à composição do desemprego também há significativas alterações.

*“Atualmente, o perfil do desemprego encontra-se mais inclinado para as pessoas: a) com mais de 8 anos de escolaridade; b) com idade mais avançada (mais de 49 anos); c) do sexo feminino; d)*

*chefes de família; e) brancas; f) que buscam o reemprego e; g) que residem no Sudeste... O tempo de procura do emprego pula de 15 semanas, em 1989, para 40 semanas em 1999 (Pochmann, 1999).*

Entre 1989 e 1997, a expansão dos empregos dá-se principalmente nas empresas com até 19 empregados e cai a participação relativa das empresas com mais de 500 trabalhadores no emprego total. Como é do conhecimento de todos, a base sindical está assentada principalmente nas grandes empresas. A mudança do perfil do desemprego e a geração de ocupações em setores pouco dinâmicos contribuem para uma maior fragilização do poder sindical, um debilitamento da negociação coletiva e uma queda no grau de cobertura dos instrumentos normativos coletivos.

*“O intenso processo de desestruturação do mercado ocorrido nos anos 90 teve como pedra de toque a acentuada redução da capacidade de geração de empregos formais. Em outras palavras, depois de várias décadas de extraordinário dinamismo e de assalariamento, a economia nacional mostrou-se pela primeira vez incapaz de gerar postos de trabalho, não somente no que diz respeito à elevação da produtividade e aos novos ingressantes no mercado de trabalho, mas em termos absolutos” (Mattoso e Pochmann, 1999:18).*

- 2) **no desassalariamento:** redução relativa do emprego assalariado no total da ocupação, que passa de 59% em 1989 para 43% em 1999 (cf. gráfico 6, p.185). São eliminados, nos anos 90, cerca de 3,3 milhões de empregos assalariados (Mattoso, 1999). A queda do emprego formal (cf. tabela 05, p. 185 ) é desigual nos diversos setores econômicos. Particularmente no setor metalúrgico, na década de 90, há um forte enxugamento do número de trabalhadores assalariados, que diminui em torno 40% (CNM, 1998). Também muda o perfil e a composição das ocupações no Brasil, na década de 90, com o crescimento do trabalho autônomo, da inatividade, do “por conta própria”, dos assalariados sem registro em carteira de trabalho (cf. gráfico 6). No final de 1999, em torno de 55% dos ocupados das grandes cidades encontram-se em algum tipo de informalidade, o que significa estar sem registro em carteira de trabalho e sem a proteção social vinculada ao emprego formal, como FGTS, Seguro Desemprego e aposentadoria. Somente 18,3 milhões de assalariados estavam, em abril de 1999, regidos pela CLT, em uma PEA de 75 milhões de pessoas. Somando-se os trabalhadores de regime estatutário e de CLT no Brasil, somente um terço da PEA pode ser considerada como base dos

sindicatos. Isto significa que 2/3 da PEA está fora da possibilidade de ser beneficiada pela contratação coletiva.

Este é um quadro extremamente desfavorável aos trabalhadores e suas organizações<sup>105</sup>, pois as empresas adquirem um maior poder no mercado de trabalho. Assim, aprofunda-se a assimetria da relação entre capital e trabalho, o que pode desencorajar as negociações coletivas por ramo de atividade e mais centralizadas e fortalecer os mecanismos contratuais unilaterais e por empresa. Além disso, enfraquece os trabalhadores para a obtenção de novas conquistas e deve contribuir para acentuar a diferenciação salarial e das condições de trabalho, dependendo de sua inserção profissional.

As transformações passam a determinar uma nova dinâmica aos atores sociais. Os sindicatos – enfraquecidos pelo desemprego e pelo processo de desestruturação do mercado de trabalho tanto como pela exigência de os trabalhadores de base darem respostas às novas demandas locais (na empresa) – são impulsionados a negociarem e contratarem de forma mais descentralizada. O objetivo de assegurar o emprego tende a levar a uma identificação maior do trabalhador com a empresa. Também é notório que, nos momentos de crise, tende a prevalecer uma ação defensiva de preservar o que já foi conquistado, assim como as ações particularizadas se sobrepõem às ações coletivas. Trata-se, então, de um conjunto de determinantes que ajudam a explicar as tendências de descentralização das negociações coletivas e da flexibilização das relações de trabalho, com grandes implicações para o movimento sindical.

Em síntese, as mudanças estruturais ocorridas na década de 90 favorecem um processo de flexibilização e descentralização das relações de trabalho, fragilizando, portanto, uma regulação social do trabalho e fortalecendo o aprofundamento de uma regulação privada. As iniciativas na área do trabalho, como se verá no capítulo III, mostram coerência com o programa mais geral do governo de Fernando Henrique Cardoso, que propõe buscar uma “modernização” da sociedade e da economia brasileira através da inserção competitiva no mercado global. Trata-se de um conjunto de medidas que, portanto, está no bojo do seu programa mais geral de reformas (do Estado brasileiro, da economia, da previdência etc.) e de estímulo à competitividade das empresas no cenário de mundialização do capital. A discussão

---

<sup>105</sup> Sobre as mudanças no mercado de trabalho nos anos 90 cf: Baltar e Mattoso, 1997; e Ramos e Reis, 1997.

da alteração do sistema brasileiro de relações de trabalho, então, passa a ser um elemento do ajuste econômico e da redefinição do papel do Estado na sociedade brasileira.

\*\*\*\*\*

As opções políticas feitas no decorrer desta década favoreceram a desestruturação do mercado de trabalho e uma fragilização do movimento sindical. O saldo é extremamente prejudicial aos trabalhadores e suas organizações pelo seu caráter destrutivo do emprego, dos valores que fundamentam a sociedade e da possibilidade de uma maior incorporação das pessoas na sociedade e nos benefícios do desenvolvimento da produtividade. Assim, o problema não está na rigidez da legislação sindical e trabalhista – pois esta poucos empecilhos colocou para a “modernização” conservadora da década – e sim nas opções políticas e na estratégia de desenvolvimento adotada pelo país. Ou seja, o desenho do sistema de relações de trabalho pode incidir, principalmente, no grau de incorporação ou exclusão social, no favorecimento de determinados atores sociais em relação a outros e na qualidade das ocupações existentes e criadas, assim como na quantidade de empregos, se ele contribuir para a redistribuição dos ganhos de produtividade, possibilitar – como ocorreu no pós-guerra, nos países centrais – a ampliação da norma social de consumo e/ou a redução do tempo de trabalho. Enfim, o sistema de relações de trabalho está associado ao tipo de sociedade que se pretende construir.

## CAPÍTULO III

# A REFORMA NO SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

### 1. INTRODUÇÃO

No capítulo anterior procurou-se demonstrar que o mercado e as relações de trabalho apresentam um alto grau de flexibilidade no Brasil, apesar da extensa legislação trabalhista vigente. Dada a tradição anteriormente descrita, pode-se colocar em dúvida a necessidade de aprofundamento da flexibilização das relações e do mercado de trabalho como alternativa, entre outros aspectos, para a questão do desemprego e da alta informalidade, como propõem alguns pesquisadores (Pastore, 1994; e Zylberstjan, 1998), entidades patronais (CNI, 1999; e Firjan, 1999) e o próprio governo (Ministério do Trabalho, 1998). Apesar desta flexibilidade histórica, foram introduzidas, nos anos 90, medidas pontuais que aprofundaram a desregulamentação da atual legislação trabalhista e a flexibilização das relações de trabalho. O conjunto destas iniciativas, por um lado, reforça aspectos flexibilizadores de um mercado de trabalho já bastante flexível, principalmente em relação à alocação e remuneração do trabalho (Dedecca *et al*, 1997; Camargo e Amadeo, 1996) e, por outro lado, contribui para reforçar a proposta da “livre negociação”<sup>106</sup>, preferencialmente na lógica dos interesses locais (no âmbito da empresa).

A partir dos anos 90, coincidindo com a inflexão política proporcionada pela eleição de Collor e FHC, o rumo do debate sobre o sistema de relações de trabalho se altera, ficando vinculado às políticas de reorganização econômica e de redefinição do papel do Estado, que passaram a prevalecer.

*“Desde o governo Collor, a ênfase na retirada do Estado da economia passou a presidir a agenda de reformas econômicas e sociais e a condicionar as estratégias de sobrevivência dos setores empresariais em meio a um cenário de crescente incerteza e competitividade, com claros desdobramentos no plano das relações de trabalho. Naquela ocasião, o Poder Executivo procurou, antes de tudo, conduzir o processo de mudança na legislação sindical por meio do envio ao*

---

<sup>106</sup> . “Livre negociação”, no contexto atual, significa libertar a classe patronal do imperativo dos direitos sociais/trabalhistas e, ao mesmo tempo, introduzir normas que a proteja contra movimentos reivindicatórios dos trabalhadores.

*Congresso Nacional de projetos de lei que visavam promover o controle dos sindicatos, pulverizar as negociações coletivas exclusivamente por locais de trabalho, e, em consequência, as representações de trabalhadores, as organizações sindicais, assim como, por fim, as próprias negociações coletivas de trabalho. Contudo os processos de liberalização comercial, privatização e desregulamentação foram temporariamente bloqueados pelo impeachment e perderam seu ímpeto durante o governo interino de Itamar Franco. No âmbito das relações de trabalho, isto se refletiu no esvaziamento dos projetos em tramitação no Poder Legislativo e no fortalecimento momentâneo do debate entre os atores sociais envolvidos com o tema da reforma trabalhista, a partir da realização do Fórum Nacional de Debates sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho no Brasil” (Krein e Oliveira, 1999: 640).*

O debate neste Fórum apresentou um relativo consenso sobre a necessidade de o sistema de relações de trabalho ser alterado, mas as proposições sobre qual sistema implementar no país foram bastante distintas. Por exemplo, algumas entidades patronais (FIESP, CNI, CNA e FENABAN) defendiam a necessidade de ter um sistema de relações de trabalho em que prevalecesse o negociado sobre o legislado, com ênfase na livre negociação e nos acordos coletivos. Também defendiam uma flexibilização dos direitos trabalhistas existentes na CLT e na Constituição Federal. Por outro lado, as Centrais Sindicais (CUT e Força Sindical), juntamente com outras entidades, defendiam a adoção de um sistema democrático de relações de trabalho baseado nos preceitos da OIT de um regime de liberdade sindical e de direitos coletivos que incentivem e sustentem a organização sindical e a negociação coletiva (cf. quadro V, p.179).

Para além deste Fórum, o debate também teve como contrapartida uma reação contrária às transformações promovidas pela Constituição, através de uma resistência a direitos trabalhistas constitucionalmente consagrados. No âmbito das relações coletivas, os ataques à regulamentação começaram pela defesa da livre negociação, que nada mais é, nesse caso, do que a defesa da pulverização das negociações sem qualquer instrumento de suporte legal, apostando-se simplesmente no "livre jogo de forças entre as partes" (Dedecca *et al.* 1997: 80). No âmbito dos direitos individuais, adotou-se a tática de postergar a regulamentação de vários artigos inscritos na CF/1988. Até hoje, boa parte dos artigos ainda não foi regulamentada.

A partir de então, o debate ficou polarizado entre essas posições, mas, em função da reorientação política no sentido de uma inserção competitiva no mercado global, ganha

expressão a proposição de desregulamentar o atual sistema e de privilegiar uma regulação mais privada das relações de trabalho. Assim, a “modernização” (na visão empresarial e do governo) das relações de trabalho passa a fazer parte das políticas de enfrentamento de uma economia aberta e competitiva<sup>107</sup>. Nos anos 90 e especialmente após 94, a reformulação do sistema de relações de trabalho passa a fazer parte da agenda de reformas vinculadas à estabilidade econômica e abertura comercial e ao crescente problema do desemprego. Os aspectos sobre os quais há maior pressão para alteração estão relacionados à determinação do uso do trabalho (remuneração, contratação/demissão, jornada de trabalho) e ao deslocamento das negociações para o âmbito da empresa; enquanto a pressão é menor nas questões relacionadas ao arcabouço que regula o sistema de representação, a forma de organização dos sindicatos e os procedimentos formais da negociação coletiva.

Trata-se de um debate que adquire contornos muito distintos em relação ao travado no Brasil dos anos 80, quando, apesar das diferentes posições sobre o tema, a idéia de reforma no sistema de relações de trabalho estava sendo assumida e impulsionada pelos setores mais dinâmicos do movimento sindical com a finalidade de avançar no sentido da democratização das relações de trabalho e de uma maior regulação social do mercado de trabalho. Agora,

*“a partir dos anos noventa, ganharam importância as teses favoráveis à desregulamentação dos direitos sociais e à flexibilização das relações de trabalho, defendidas pelas principais entidades empresariais do país em nome da redução do custo do trabalho e da elevação dos níveis de produtividade e competitividade, face às políticas adotadas pelo governo FHC e ao contexto de baixo dinamismo econômico do país” (Krein e Oliveira, 2000:10).*

Assim, o debate sobre a reformulação global do sistema continuou sendo pautado na sociedade brasileira<sup>108</sup>, mas, na prática, desdobrou-se apenas na introdução de medidas pontuais, que não mexeram no arcabouço institucional do sistema de organização sindical e nos procedimentos formais da negociação coletiva, apesar de o governo federal apresentar proposições neste sentido (com a PEC/623, PL sobre greve, PL sobre imposto sindical e PEC de reforma da Justiça do Trabalho – cf. quadro VI, p. 180). Tais medidas, no entanto,

---

<sup>107</sup>. Segundo Jorge Jatobá, “as políticas de emprego no contexto de uma economia aberta e competitiva são: consolidar a estabilização para garantir o crescimento sustentado; modernizar as relações de trabalho; reduzir os custos não salariais do trabalho; investir na educação e na formação profissional da força de trabalho; e desenvolver programas de geração de emprego e renda destinados aos pequenos e médios empreendimentos formais e informais” (Ministério do Trabalho, Lida, Ano II, nº 6, Opinião, 1998).

<sup>108</sup>. Inclusive era uma das propostas da plataforma eleitoral do candidato FHC, intitulada “Mãos à obra”.



acabaram afetando – dada a mudança na estrutura produtiva e do mercado de trabalho – a forma de determinação do uso do trabalho e o funcionamento do mercado de trabalho e, conseqüentemente, a representação real das entidades de classe e os processos e níveis de negociação.

Neste contexto, o presente capítulo tem por objetivo discutir tais medidas pontuais, na tentativa de reunir elementos que possibilitem a verificação da efetividade das mesmas na determinação das relações de trabalho e de identificar os aspectos que sinalizam na perspectiva aqui definida.

## **2. AS MUDANÇAS INSTITUCIONAIS: FLEXIBILIZAÇÃO E DESCENTRALIZAÇÃO E SEUS REFLEXOS NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

As iniciativas concretas de alteração do sistema de relações de trabalho surgem a partir de 1994, relacionando-se, num primeiro momento, ao plano de estabilização econômica (Plano Real) e, posteriormente, ao combate do desemprego. Estas medidas mostram coerência com a proposta mais geral do governo de Fernando Henrique Cardoso, que visa redefinir o papel do Estado na sociedade e na economia brasileira e persegue uma estratégia de inserção competitiva do país no mercado global, integrando, portanto, o seu programa de reformas (do Estado brasileiro, da economia, da previdência etc), como discutido no capítulo II.

No bojo desta discussão, a flexibilização é defendida como elemento importante para a adaptação das relações de trabalho à reorganização econômica e produtiva em curso nas empresas. Segundo a visão predominante, a estabilização das relações de trabalho não pode mais ser sustentada quando a instabilidade dos mercados, o acirramento da concorrência intercapitalista e a incorporação mais rápida do progresso técnico passaram a exigir das empresas uma flexibilidade produtiva compatível com as novas condições.

Nesta perspectiva, uma das principais justificativas, expressadas pelo Governo Federal – em sintonia com os argumentos empresariais – é a de que o mercado de trabalho, sendo excessivamente regulado, constitui-se em inibidor de novas contratações por parte das empresas. Fernando Henrique Cardoso, por exemplo, entende que uma saída para enfrentar o desafio do desemprego é

*“tornar mais flexível o conjunto de regras relativas às relações de trabalho, de modo a preservar o número de empregos. Esta flexibilidade deveria possibilitar, por exemplo, que empresas e trabalhadores negociassem livremente um leque tão vasto quanto possível de tópicos, tais como o número de horas extras. Deveria também resultar em menores custos para a contratação de trabalhadores”*(FSP 28-01-96, 1-8).

Na conferência pronunciada no Colégio do México, o presidente detalha mais estas propostas e volta a insistir “na diminuição do custo do fator trabalho e nas negociações entre o capital e o trabalho para a flexibilização das relações de trabalhistas, incluindo medidas que dêem maior autonomia aos sindicatos para celebração de contratos coletivos de trabalho” (FSP 21-02-96, 1-6.)

Em síntese, nos últimos anos, em diversos setores empresariais representativos e nos organismos oficiais, cresce uma crítica à rigidez da legislação trabalhista e sindical brasileira, que não estaria adaptada à nova realidade de inserção no processo de globalização da economia; apontando, assim, para a importância da flexibilização como forma de diminuir o “custo Brasil” e proporcionar um maior compromisso entre o capital e o trabalho na busca de mais produtividade e competitividade e, ainda, como alternativa ao problema do desemprego e da informalidade. Como poderá ser visto adiante, as propostas não enfrentam os problemas identificados acima, mas contribuem para aumentar a precarização, a segmentação e a diferenciação entre os trabalhadores e para possibilitar maior espaço às empresas, tanto de forma direta (através das medidas) como indireta (ao induzir os atores sociais a determinadas posturas políticas).

As medidas institucionais<sup>109</sup> que contribuem para aprofundar a flexibilização na determinação do uso do trabalho podem ser agrupadas nas seguintes categorias:

1. **Alocação e gestão da mão-de-obra (flexibilidade quantitativa):** através da introdução do contrato por prazo determinado, do contrato por tempo parcial, da suspensão do contrato<sup>110</sup>,

---

<sup>109</sup>. A pesquisa das medidas que serão analisadas a seguir foi feita no âmbito do projeto “Desenvolvimento Tecnológica e Empresa”, coordenado pelo Dieese e Cesit, com financiamento do CNPq. A coordenação da área de relações de trabalho foi feita por Marco Antonio de Oliveira, com quem foram partilhadas muitas das reflexões aqui expostas.

<sup>110</sup> Contratos por prazo determinado, por tempo parcial e suspensão do contrato já estavam previstos na legislação brasileira. A principal novidade na sua introdução é a razão para sua utilização, que está vinculada à perspectiva de enfrentar o desemprego. Por exemplo, a possibilidade de suspensão do contrato sempre existiu (por exemplo, dispensa para serviço militar), mas o que muda é a razão do rompimento do contrato, que, na visão do governo, é a requalificação profissional e o enfrentamento do crescente desemprego. Assim como o governo espera que o contrato por prazo determinado, com a redução de contribuições sociais, possa incentivar a criação de empregos.

da lei das cooperativas profissionais, da ampliação da contratação temporária, da denúncia da convenção 158 da OIT;

2. **Flexibilização da remuneração:** através da participação nos lucros e resultados (PLR) e da Medida Provisória que regulamenta o Plano Real, ao promover mecanismos de controle dos reajustes salariais, o fim da política salarial e a política do salário mínimo;

3. **Flexibilização da jornada de trabalho:** através do banco de horas, trabalho aos domingos no comércio e trabalho em turnos ininterruptos;

4. **Flexibilização das formas de solução de conflitos:** Comissão de Conciliação Prévia (CCP), reforma no Judiciário trabalhista e previsão da mediação e arbitragem voluntária.

### **2.1- A alocação e gestão da mão-de-obra (flexibilidade quantitativa)**

O processo de demissão e contratação, especialmente a partir da instituição do FGTS em 1966 e da contratação temporária em 1974 – conforme verificado no capítulo anterior –, sempre apresentou um alto grau de flexibilidade. Esse panorama não foi alterado pela Constituição de 1988, apesar da ampliação do leque de direitos sociais, do aumento da multa de 10% para 40% do depósito do FGTS nos casos de demissão sem justa causa e, também, da introdução (mas não regulamentação) da proteção ao emprego diante da inovação tecnológica. Isto quer dizer que as empresas sempre tiveram ampla liberdade para demitir os seus trabalhadores, por não haver mecanismos que inibam a dispensa imotivada. Expressão desta facilidade é o alto índice de rotatividade da força de trabalho no Brasil, como observado no capítulo II.

Mesmo assim, após o Plano Real, foram introduzidas medidas que contribuíram para flexibilizar, ainda mais, o processo de contratação e demissão (cf. quadro VII, p.181):

**a). Contratação por Prazo Determinado** (Lei 9.601/98 e decreto nº 2.490/1998) – Medida inspirada numa iniciativa do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo<sup>111</sup>, que efetuou uma negociação com 8 sindicatos ligados à FIESP, em 1996, com a finalidade de criar novos empregos<sup>112</sup>.

---

<sup>111</sup>. O Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo negociou com o Sindicato Nacional das Indústrias de Máquinas e outras sete entidades patronais a elaboração de um aditamento estabelecendo cláusulas que permitem flexibilizar as formas de contratação, através de dois instrumentos: “contratos de trabalho individual flexível e contrato coletivo flexível” (Dieese, 1999).

<sup>112</sup>. Os objetivos, segundo o governo, são: “ampliar os postos de trabalho, com redução de encargos sociais e custos para as empresas; incluir no mercado formal de trabalho parcela dos trabalhadores que, assalariados sem

Em rápidas palavras, a lei estabelece a possibilidade de a empresa contratar trabalhadores (desde que os acrescente aos já existentes) por tempo determinado – um período de até 24 meses<sup>113</sup> –, através de negociação coletiva com participação do sindicato dos trabalhadores. Como contrapartida, para facilitar a contratação, propõe-se uma redução de custos do trabalho através de: a) redução em 50% das contribuições patronais ao Sesi, Senai, Senac, Sesc, Senat, Sebrae, Incra, salário-educação e financiamento do seguro de acidentes de trabalho; b) redução do valor da alíquota do depósito do FGTS de 8% para 2%; c) dispensa do pagamento do aviso prévio e da multa dos 40% do FGTS na rescisão de contrato; e d) introdução do banco de horas, o que possibilita à empresa organizar a jornada de trabalho conforme os seus picos de produção.

A essência do projeto está na desvinculação do contrato por prazo determinado da natureza dos serviços prestados ou das atividades da empresa, generalizando o emprego dessa forma diferenciada de contratação, inclusive no tempo e no espaço. Essa medida, que insere no conjunto de trabalhadores de um mesmo espaço de trabalho a distinção entre os que têm todos os benefícios e os que não têm alguns benefícios, propõe como alternativa ao desemprego um rebaixamento da qualidade do emprego. Como ressaltou Amadeo (1996), antes de ter sido ministro do Trabalho,

*“esta proposta não tem qualquer compromisso com a melhoria da qualidade do emprego. Apenas o trabalhador que poderia estar no setor ‘informal’ (sem encargos e sem custo de demissão) agora passa a ter um emprego ‘formal’ (sem encargos e sem custo de demissão). Fica, assim, consagrada na lei a segmentação do mercado de trabalho” (Amadeo; 1996)<sup>114</sup>.*

#### **b). Cooperativas profissionais (Lei 8.949/1994)**

As cooperativas profissionais foram viabilizadas através de uma lei aprovada pelo Congresso Nacional, em 1994, possibilitando que os trabalhadores se organizem para a prestação de serviços e executem o trabalho dentro de uma empresa, sem caracterização de vínculo empregatício. Assim, os trabalhadores deixam de ser empregados e tornam-se "sócios"

---

carteira assinada, não possuem seus direitos trabalhistas assegurados; e estimular a negociação coletiva como um dos pilares mais importantes do processo de modernização das relações trabalhistas" (MTE, 1998: 09).

<sup>113</sup>. Através de MP, em junho de 1999, o governo ampliou a prazo de benefícios tributários para o empregador de 18 para 36 meses. Cf. Folha de São Paulo - 05/06/1999.

<sup>114</sup>. Amadeo diz mais: “Os efeitos sobre a ampliação da precarização e da desigualdade do mercado de trabalho nacional seriam enormes e um fracasso enquanto medida voltada para o aumento do emprego, como já demonstrou a experiência de vários países europeus e latino-americanos” (Amadeo, FSP. 11-02-96, 2-2.).

de uma cooperativa. Como "sócios", eles não têm registro em carteira de trabalho e, portanto, não têm assegurados os direitos trabalhistas básicos, tais como férias, 13º salário, descanso semanal remunerado e previdência social. Da mesma forma, também não têm os benefícios da contratação coletiva, pois já não são membros de uma categoria profissional.

Apesar de ter sido uma proposta apresentada pela oposição, com a finalidade de responder a uma demanda dos setores populares que vinham desenvolvendo experiências de organização cooperativada – pois a existência do vínculo empregatício entre os cooperados e as cooperativas acabava deturpando o sentido solidário que deveria ter a empreitada<sup>115</sup> –, a lei das cooperativas profissionais teve como 'efeito colateral' uma verdadeira avalanche de iniciativas empresariais de criação de cooperativas 'fantasmas'. Para as empresas, a lei foi uma ótima oportunidade de contratar sem ter de pagar os direitos trabalhistas inscritos na Constituição e na CLT e as contribuições sociais vinculadas à folha de pagamento. Ou seja, uma possibilidade de reduzir custos. Assim, apesar de não ser uma iniciativa do Executivo<sup>116</sup>, essa medida está contribuindo para a flexibilização do mercado de trabalho e redução do chamado “custo Brasil”, através da sonegação dos direitos sociais inscritos na lei.

Em algumas situações, quando o vínculo trabalhista é caracterizado, a Justiça do Trabalho tem reconhecido a condição de empregado e determinando o pagamento dos direitos inscritos na lei e na Convenção Coletiva (Pazzianotto, 1998).

### **c). Denúncia da convenção 158 da OIT (Decreto 2100/96)**

Uma das poucas medidas que foram contra a lógica da flexibilização da alocação do trabalho foi a ratificação da Convenção 158, em janeiro de 1996. Mas, após 10 meses de sua vigência, a Convenção foi denunciada, provocando a retirada desta norma pública internacional do direito interno brasileiro, através de um decreto do Poder Executivo. A justificativa foi de que ela estava tumultuando as relações de trabalho através de decisões judiciais com entendimentos distintos e de que havia incompatibilidade entre o teor da norma e o novo contexto econômico de globalização<sup>117</sup>. Com a denúncia, continuou prevalecendo a

---

<sup>115</sup> Quem saía da cooperativa podia entrar com uma ação judicial e "cobrar seus direitos trabalhistas", trazendo para a associação imensas dificuldades financeiras.

<sup>116</sup> A iniciativa do projeto de lei foi de deputados de esquerda.

<sup>117</sup> “Ambas as alegações não demonstram seriedade, tanto porque o Judiciário certamente pacificaria uma tendência predominante, quanto porque nenhum outro país ratificou a Convenção e a denunciou posteriormente” (Freitas, 1998: 10).

legislação em vigor, reforçando uma tendência histórica de insuficiência de mecanismos inibidores da dispensa imotivada. Com isso, essa medida que restringia o poder absoluto do empregador desconstituir a relação de emprego não atingiu nem mesmo um ano de vigência formal.

A Convenção 158 da OIT estabelece normas que limitam o poder absoluto do empregador de efetuar demissões. Por força de seus dispositivos, tanto a despedida individual como a coletiva precisa preencher determinados requisitos de procedimentos (direito de defesa, tentativa de reversão das dispensas coletivas, envolvimento das autoridades locais na tentativa de reversão total ou parcial das despedidas coletivas) para alcançar a regularidade jurídica.

A denúncia está relacionada com o programa geral de reformas proposto pelo governo FHC à sociedade brasileira, e foi realizada com três objetivos bem claros: 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; e 3) preparar o caminho para as privatizações.

**d). Trabalho em tempo parcial (menos de 25 horas semanais) – MP 1709/98**

Esta MP, que fez parte do pacote trabalhista do segundo semestre de 1998, visava enfrentar o crescente problema do desemprego através da flexibilização no processo de contratação. Ela regulamenta o trabalho parcial, isto é, admite uma jornada de até 25 horas semanais, em que *“o regime de tempo parcial será feito mediante opção dos atuais trabalhadores, manifestada perante a empresa ou na contratação de novos empregados”*. O salário e os demais direitos trabalhistas são determinados em conformidade com a duração da jornada semanal trabalhada, por exemplo: se a pessoa trabalha somente uma hora por dia e ganha um salário mínimo, ela recebe no final do mês R\$ 16,80 (dezesseis reais e oitenta centavos). Se a pessoa trabalha 25 horas semanais, isto significa que o seu salário cai 40% em relação ao integral. As férias e os demais direitos trabalhistas são proporcionais à jornada de trabalho. Portanto, a novidade básica desta MP é acabar com o direito de o trabalhador ter, pelo menos, 30 dias de férias por ano trabalhado. Neste caso, o gozo das férias pode ser reduzido a oito dias por ano.

Não há qualquer limitação para a utilização desta forma de contrato de trabalho. A MP também não prevê a participação do sindicato<sup>118</sup> na negociação da jornada parcial. Ela pode ser introduzida pela adesão da empresa e pela “opção” individual do trabalhador.

**e). Suspensão do Contrato de trabalho (MP 1.726/98)**

A suspensão do contrato de trabalho por um período indeterminado<sup>119</sup>, prevista por essa MP, está vinculada a um processo de qualificação ou (re)qualificação profissional do trabalhador, mediante negociação entre o sindicato dos trabalhadores e a empresa e com a aquiescência formal do empregado. As principais medidas que acompanham a suspensão do contrato de trabalho são: a) o trabalhador terá uma “bolsa qualificação”, idêntica ao seguro desemprego, durante o período de suspensão do contrato; o empregador pode conceder uma ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, no período de suspensão do contrato; b) a empresa fica comprometida a oferecer ao trabalhador um curso de qualificação neste período; c) o trabalhador continuará recebendo o “ticket alimentação”, através do Programa de Alimentação do Trabalhador; d) o trabalhador, caso seja demitido após o término da suspensão do contrato, tem o direito de receber as verbas rescisórias e uma multa de um salário; e) no caso de demissão, o trabalhador pode se inscrever no seguro-desemprego e receber, pelo menos, mais um mês deste provento; f) o empregado deve ser requalificado no período em que está suspenso, mas, se retornar ao emprego, volta para a mesma função e com o mesmo salário (Siqueira Neto e Oliveira M.A, 1998).

A MP não garante que, durante o período de suspensão do contrato, o depósito do FGTS, a contagem deste período para aquisição da aposentadoria, o 13º salário e as férias serão considerados<sup>120</sup>.

Essa medida foi baseada em experiências de negociações coletivas – a mais famosa foi o caso da negociação dos 2.800 demitidos da Ford/ABC, em janeiro de 1999 – que suspenderam os contratos de trabalhadores por um período, sendo sua negociação pouco significativa no cenário sindical brasileiro. Em levantamento com dirigentes sindicais de 15

---

<sup>118</sup>. Em relação à não participação sindical, há uma controvérsia jurídica, pois estaria ferindo o art.8º da CF/88.

<sup>119</sup>. Até junho deste ano, a suspensão do contrato, introduzida pela MP 1.726/98, era limitada ao período de 2 a 5 meses.

<sup>120</sup> Pela legislação vigente, a suspensão do contrato, por qualquer razão, não implica a realização de pagamentos ao trabalhador.

sindicatos do Estado de São Paulo<sup>121</sup>, os casos de negociação de suspensão de contratos se limitam a pouquíssimas empresas do setor industrial.

#### **f). Ampliação do contrato temporário (Portaria 2, de 29/06/96)**

O contrato temporário de forma indireta, através de empresa interposta (fornecedora de mão-de-obra, geralmente via agência de emprego), está previsto na Lei 6.019/1974, que prevê a possibilidade de o Ministério do Trabalho e do Emprego ampliar o prazo deste tipo de contratação. O prazo limite era de três meses, com a garantia da maioria dos direitos trabalhistas, menos o aviso prévio e a multa da rescisão sobre o FGTS. No ano de 1996, o governo, através do Ministério do Trabalho, editou uma portaria que flexibiliza as regras existentes no que se refere aos motivos para a prorrogação do contrato por mais 3 meses, no caso de “prestação de serviços para atender necessidade transitória de substituição de pessoal ou permanência da situação que gerou aumento de serviço e conseqüente realização de contrato temporário” (Dieese, 1999: 35).

Trata-se, portanto, de uma medida que possibilita a generalização do contrato temporário, via agência de emprego, por um longo período do ano, fazendo com que as empresas possam operar com uma quantidade relativamente grande de empregados nesta modalidade de contratação.

#### **2.1.1- A efetividade do aprofundamento da flexibilidade na alocação do trabalho**

Pelo menos duas medidas – além da denúncia da Convenção 158 da OIT – apresentam grande impacto na prática das relações de trabalho: as cooperativas profissionais e a ampliação da contratação temporária via agência de emprego. A verificação empírica mostra que a criação de cooperativas profissionais não está restrita aos setores pouco qualificados e marginais da economia, mas é algo que se espalha entre profissionais qualificados e em setores de ponta da economia brasileira<sup>122</sup>. A dimensão do problema pode ser observada nesta denúncia de Pazzianotto (1998)<sup>123</sup>:

*“Dados oficiais indicam a existência de 1.200 cooperativas oficiais, que reúnem cerca de 400 mil cooperativados. Entretanto o governo estima que devem atuar no país quase 1.000 organizações fantasmas que não recolhem os 40% dos encargos trabalhistas. Esta prática ocorre*

---

<sup>121</sup>. Cf. nota 100 (Escola Sindical São Paulo, 2000).

<sup>122</sup>. Na enquête (*op cit.*), essa tendência é clara nos setores energético, bancário, serviço público e metalúrgico.

<sup>123</sup>. Almir Pazzianotto, ministro corregedor-geral da Justiça do Trabalho, Boletim Diap, jan. 1998.



*principalmente em firmas de conservação e limpeza, vigilância, hospitais e no campo. De acordo com as estatísticas do Instituto de Cooperativismo e Associativismo (ICA), o número de cooperativas, até 1995, era de 3.784 com 3,5 milhões de cooperativados em todo o Brasil. Segundo informações recentes, em uma única organização atuante no Estado de São Paulo encontram-se cadastrados cerca de 150 mil trabalhadores, todos eles supostamente cooperados, postos à disposição de organismos públicos e de empresas privadas para atividades urbanas e rurais, ao desabrigo das mais elementares garantias da lei. São pessoas que trabalham em colheitas, vigilância e conservação, indústria, comércio, escritórios e até como servidores públicos".*

Em relação à contratação temporária, não há estatísticas que indiquem a sua dimensão, mas é um tema recorrente nas negociações coletivas. De acordo com estudo do Dieese (1999), entre as 94 categorias analisadas, 26 tratam da regulamentação da mão-de-obra temporária. Destas, 75% reafirmam as disposições legais sobre a utilização de mão-de-obra temporária na atividade principal da empresa, a não ser em casos de excepcionalidade previstos na lei. Apenas 04 (quatro) categorias conseguiram reduzir o tempo de vigência do contrato temporário<sup>124</sup>.

Assim, a maioria das medidas introduzidas após o Plano Real, com exceção da lei das cooperativas de trabalho e da ampliação da contratação temporária, por enquanto, apresentam pouca efetividade. Por exemplo, o contrato por prazo determinado, segundo informações do Ministério do Trabalho (2000), depois de dois anos de vigência, somente possibilitou a contratação de 17.525 pessoas<sup>125</sup> (cf. tabela 5, p.188), o que é um número insignificante, dada a dimensão do desemprego no país.

Não há estatísticas oficiais sobre o contrato parcial, a suspensão do contrato e a contratação temporária. Mas os dados da enquête com 15 sindicatos de diferentes categorias do Estado de São Paulo (Escola, 2000) permitem concluir que: a) a suspensão do contrato foi negociada em pouquíssimas empresas, sendo que a mais conhecida foi a da Ford, no início de 1999, quando o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC – com envolvimento da sociedade civil e de diversos órgãos públicos – conseguiu reverter, em parte, as 2.800 demissões<sup>126</sup>; e b) o

---

<sup>124</sup> . Segundo um dirigente sindical dos metalúrgicos, algumas empresas suprem 25% da demanda por mão-de-obra de forma permanente com trabalhadores contratados via agência de emprego. Um grupo de trabalhadores faz rodízio na fábrica no decorrer do ano. Assim, uma parte que foi demitida pela empresa volta periodicamente via agência de emprego, através do contrato temporário.

<sup>125</sup> . Dados retirados do SENC – Sistema de Estatísticas de Negociação Coletiva, *site* do MTb, em 28/11/2000.

<sup>126</sup> . Para uma análise deste processo, cf. Veras (1999).

contrato por tempo parcial somente apareceu no comércio – em algumas empresas do setor de hipermercados –, o que revela sua pouca utilização.

### **2.1.2- As razões que ajudam a explicar a pequena efetividade destas medidas**

1. O sistema de contratação e demissão já é bastante flexível no Brasil, conforme discutido no capítulo II. Essa flexibilidade histórica foi reafirmada com a denúncia da Convenção 158 da OIT. As empresas continuam utilizando a legislação em vigor, que lhes permite demitir sem justa causa, ajustar a quantidade da força de trabalho através da contratação temporária, via empresa fornecedora de mão-de-obra, nos períodos de maior pico de produção e mesmo como forma de rebaixar o custo do trabalho. A adoção da terceirização, como forma de diminuir custos, foi possível com a legislação em vigor;
2. Além das medidas legais, a flexibilização da alocação do trabalho também vem ocorrendo através da terceirização, na medida em que esta contribui para a eliminação de obrigações relativas aos direitos trabalhistas da empresa contratante do serviço, ao repassar a responsabilidade a uma outra empresa, que geralmente não está enquadrada na mesma categoria econômica. O resultado é salários e condições de trabalho inferiores<sup>127</sup>. Somente 10 categorias, das 94 pesquisadas, conseguiram entre 93 e 96 incluir alguma cláusula sobre terceirização (Dieese, 1999: 37);
3. A oposição de parte do movimento sindical e as controvérsias jurídicas já citadas acima também inibem a proliferação destas medidas. Na prática, existem resistências e problemas, por exemplo, para a difusão do contrato por tempo determinado. Há controvérsias em relação à constitucionalidade da referida lei<sup>128</sup>. Com receio de acumular um passivo trabalhista no futuro, as empresas preferem não utilizar esse tipo de contratação. Há, também, uma oposição de grande parte dos sindicatos em negociar esse tipo de contrato, pois, na sua avaliação, a lei precariza o trabalho e cria uma divisão entre os empregados de uma mesma empresa, sendo que um grupo de trabalhadores será de segunda classe, sem vários direitos trabalhistas básicos. A oposição sindical apresenta

---

<sup>127</sup> Segundo estudo do Dieese, envolvendo quarenta empresas do ABC: os trabalhadores terceirizados, em 72,5% dos casos, têm benefícios sociais inferiores aos concedidos pela empresa cliente; e, em 67,5%, níveis salariais mais baixos. Além disso, as condições de trabalho são mais precárias no que se refere à saúde e segurança, quanto à duração da jornada, freqüentemente mais extensa (Dieese, 1999: 37).

<sup>128</sup> A brecha jurídica que permite contestação legal é a diferenciação de rendimentos entre trabalhadores de uma mesma função dentro da empresa.

alguma eficácia, pois a efetivação da contratação por prazo determinado depende de negociação coletiva.

4. Depois da aprovação destas medidas agravou-se o problema da recessão econômica, o que desestimula a contratação de novos trabalhadores, pois a empresa só contrata se tiver demanda por força de trabalho e não pelo rebaixamento (da oferta) do valor do fator trabalho. A realidade tem evidenciado que o problema do emprego não se resolve somente no âmbito do mercado de trabalho, mas está vinculado à possibilidade de ampliação da produção e do investimento em políticas de inclusão social, ou seja, os determinantes do desemprego estão nos fundamentos econômicos e políticos<sup>129</sup>.

Os contratos chamados de *atípicos*, portanto, se difundiram menos no Brasil do que em muitos países centrais. A razão básica está no fato de a legislação brasileira já ser bastante flexível.

## 2.2- Flexibilização na determinação do tempo de trabalho (jornada)

O aprofundamento da flexibilização na utilização do tempo de trabalho deu-se através de duas medidas básicas: a introdução do Banco de Horas e a abertura do trabalho aos domingos (cf. quadro VIII, 181).

### a). Banco de Horas (Lei 9.601/98, decreto nº 2.490/98 e MP 1726/1998)<sup>130</sup>

O banco de horas foi introduzido na mesma legislação da contratação por tempo determinado, alterando o artigo 59 da CLT. Ele possibilita que a jornada seja organizada anualmente conforme as flutuações da produção ou serviço, através de negociação coletiva. Ou seja, o prazo de compensação da jornada semanal extraordinária é anual. O Ministério do trabalho explicita que o objetivo é:

*"flexibilizar a jornada de trabalho", ao criar um "sistema de compensação de horas extras mais flexível, que poderá ser estabelecido através de negociação coletiva entre as empresas e os seus empregados com a participação do sindicato, podendo abranger todas as modalidades de contratação, ou seja, podendo abranger todos os trabalhadores" (MTE, 1998: 9).*

---

<sup>129</sup>. Cf. Pochmann, 1999; e Baltar, 1996.

<sup>130</sup>. Antes da aprovação desta legislação referente à compensação das horas extraordinárias, houve acordos por empresas, particularmente em São Bernardo do Campo, que combinavam uma redução da jornada com um sistema de compensação, na época batizado de banco de horas. Estes acordos colocavam limites mínimos e máximos para a jornada semanal.

Com isso, a jornada poderá ultrapassar as atuais 44 horas semanais sem que o trabalhador receba o pagamento de horas extras, desde que haja compensação destas horas ao longo de um período de um ano<sup>131</sup>, o que pode afetar negativamente a remuneração – assim como a saúde e a vida social - do trabalhador, já que as horas extras deixam de ser pagas e passam a ser compensados nos períodos de baixa produção ou atividade. A flexibilização da jornada pode ser mais intensa na prática, pois são bastante frágeis os mecanismos de fiscalização do Ministério do Trabalho e a própria organização sindical no local de trabalho. A partir da introdução desta medida,

*"a empresa passa a controlar o tempo do empregado conforme as suas necessidades de produção; assim, num momento de pico, a jornada semanal é ampliada (horas normais mais horas suplementares), num momento de refluxo, a jornada semanal é reduzida. A proposta livra a empresa de contratar novos empregados no máximo da produção, inviabilizando o aumento de postos de trabalho e, no mínimo, mantendo os altos níveis de desemprego" (Freitas, 1998: 3 e 4).*

Além de intensificar o ritmo de trabalho ao eliminar a porosidade do trabalho, faz com que o trabalhador perca a possibilidade de planejar a sua vida.

#### **b). Liberação do trabalho aos domingos no comércio (MP 1.878-64/99)**

A mesma MP 1.878-64, de participação nos lucros e resultados, regulamenta o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral: *"Fica autorizada, a partir de 9 de novembro de 1997, o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral"*. O parágrafo único desta lei prevê que, pelo menos uma vez por mês, o descanso semanal deve coincidir com o domingo. É mais uma medida flexibilizadora e desregulamentadora das relações de trabalho, pois introduz o trabalho aos domingos (negando uma expectativa de direito), sem garantir que tal medida passasse pela negociação sindical. Desta maneira, em princípio, como indica o Sindicato dos Comerciários de Osasco, o trabalho aos domingo nos grandes estabelecimentos comerciais esprou-se intensamente.

---

<sup>131</sup>. Na legislação anterior, a compensação deveria acontecer no decorrer da semana. Pela Lei 9.601/98, introduziu-se o banco de horas, prevendo que a compensação acontecesse num período de 4 meses. Mas, a partir de agosto de 1998, o prazo de compensação foi alterado para um ano (MP 1.709/98).

### **2.2.1- Pequenas considerações sobre sua efetividade no processo de negociação coletiva**

A determinação da forma de utilização da jornada de trabalho, segundo pesquisa de Carvalho Neto (1999)<sup>132</sup>, foi um dos temas de maior atrito nas negociações coletivas dos anos 90. Entre as questões mais citadas, estão as proposições de flexibilização da jornada (tema dominante nas pautas patronais), através do banco de horas; a simples redução da jornada com redução salarial (conforme prevê a CF/88); a redução dos adicionais de horas extras e noturnos; a eliminação do pagamento de horas extras nos sábados e domingos; a flexibilização dos horários de trabalho etc.

Em relação ao banco de horas, as negociações e os acordos são bastante heterogêneos, indo desde os acordos no setor metalúrgico, que combinaram uma redução da jornada com uma flexibilização regulada do tempo de trabalho<sup>133</sup> em acordos por empresa até acordos que o introduzem sem nenhuma contrapartida para os trabalhadores (flexibilidade incondicionada), como no caso de várias empresas do setor químico de São Paulo, que o implantaram sem negociação com o sindicato.

Segundo o Ministério do Trabalho<sup>134</sup>, em dois anos de vigência da lei, foram depositados 1.157 acordos ou convenções específicas sobre banco de horas. Destes, 761 foram realizados no setor industrial, 207 no comércio e 104 no transporte terrestre. O Estado de São Paulo realizou 461 acordos/convenções e o Rio Grande do Sul 151. Nesta estatística, não estão incluídas as cláusulas sobre banco de horas constantes em outros acordos gerais e convenções coletivas. Esse número não nos permite concluir que a pressão empresarial pela introdução do banco de horas tenha tido o êxito esperado. Ao mesmo tempo, todas as evidências indicam que este foi um tema bastante presente nas mesas negociações. Um tema em que, inclusive, parte dos sindicalistas mostrou-se propensa à negociação, pois se admitia ser esta uma forma de o sindicato continuar tendo legitimidade, de organizar os trabalhadores a partir do local de trabalho e, também, de conseguir segurar as demissões. Considerando o ambiente de crise

---

<sup>132</sup>. Setores pesquisados: os metalúrgicos do ABC, de São Paulo e de Betim; os químicos de São Paulo, do ABC e da Região Metropolitana de São Paulo; os bancários brasileiros e os trabalhadores em telecomunicações.

<sup>133</sup>. Em síntese, os Metalúrgicos do ABC negociaram a introdução do banco de horas com a redução da jornada, em que a jornada mínima seja de 36 e a máxima de 44, sendo possível compensar somente nos dias úteis. É uma regulação do banco de horas;

<sup>134</sup>. SENC, em 29/11/2000. Esse número, com certeza, não abrange todos os acordos, pois em alguns estados – como o Paraná – consta a realização de 0 (zero) acordos nestes dois anos, o que não corresponde aos fatos, pois conhece-se vários acordos sobre banco de horas realizados neste local.

econômica e de desemprego, houve um terreno propício para sua difusão. Assim, foi uma das novidades das negociações coletivas, principalmente nos anos 1998 e 1999. Mas, segundo a enquête realizada com 15 sindicatos de São Paulo (*op.cit.*), a sua maior difusão deu-se nas grandes empresas, em que há maiores exigências de qualificação dos trabalhadores (onde o custo de treinamento é mais significativo) e/ou empresas em que há uma imprevisibilidade no ritmo de atividade durante o ano.

Apesar de a lei assegurar que o banco de horas só pode ser introduzido através da negociação coletiva, na prática, nem sempre isso ocorre. Por um lado, ele é introduzido a partir do poder discricionário da empresa, tal como está ocorrendo no setor químico de São Paulo, onde, dos 18 acordos existentes (neste ano, 2000), 10 não foram negociados com o sindicato<sup>135</sup>. Por outro lado, o próprio Ministério do Trabalho elaborou, recentemente, uma recomendação de compensação individual da jornada, sem a intermediação do sindicato, o que viabiliza, na prática, qualquer forma de compensação sem negociação coletiva.

Um estudo sobre a jornada, realizado pelo Dieese<sup>136</sup>, mostra que, de 52 acordos coletivos entre sindicatos e empresas, 35 prevêm sua redução.

*“Desses, onze reduzem também os salários, enquanto onze aliam a redução da jornada à sua flexibilização e outro, além de reduzir salários, também flexibiliza a jornada. Foram também localizados dezessete documentos simplesmente flexibilizando a jornada, sem qualquer contrapartida patronal” (Dieese, 1999: 21).*

Uma outra forma de flexibilização no uso do trabalho é a intensificação das horas extras, que cresceram significativamente nos anos 90. Segundo a PED (Dieese/Seade), houve um aumento do número de horas extras entre 1985 e 1997, de 22,4% para 42,2% dos assalariados da indústria na Grande São Paulo. No comércio, o aumento foi de 41,8% para 56%. No setor de serviços, passou de 23,8% para 37%. Praticamente dobrou o número daqueles que trabalham mais do que a jornada legal na Grande São Paulo, região com uma economia mais estruturada, o que permite imaginar a precariedade do quadro no restante do país. Apesar de 97% das 94 categorias pesquisadas incluírem cláusulas sobre horas extras, somente em seis há alguma proibição ou restrição no seu uso (Dieese, 1999).

---

<sup>135</sup>. Informação repassada por um dirigente sindical participante da enquête (Escola Sindical São Paulo, 2000).

<sup>136</sup>. Cf. DIEESE., 1998: **negociações coletivas sobre jornada de trabalho** – out/94 a mai/98.

A flexibilização também veio pela intensificação do ritmo de trabalho, que foi uma característica comum nos novos métodos de gestão e de controle da produção e do trabalho, ao submeter os trabalhadores a uma maior pressão na perspectiva de eliminar os tempos mortos e de melhorar constantemente o processo e o produto. Neste sentido, a flexibilização se aprofundou devido à frágil regulação, pelos sindicatos, das mudanças no processo de trabalho com a reestruturação produtiva. Segundo pesquisa de Carvalho Neto (1999), somente algumas empresas do ABC conseguiram negociar elementos da reestruturação produtiva.

Apesar do aparecimento da flexibilização da jornada, portanto, são usados outros mecanismos de ajuste da força de trabalho à sazonalidade do mercado ou às flutuações econômicas: as horas extraordinárias, a simples demissão, a terceirização e a contratação temporária, além da redução da jornada e do salário via negociação coletiva. A recorrência às medidas já existentes comprova, mais uma vez, o caráter flexível das relações de trabalho vigentes no país. Assim, o banco de horas, apesar de ser uma medida que esteve presente nas negociações coletivas, tem uma utilização limitada às grandes empresas, pois o arcabouço institucional já permite válvulas de escape.

Uma pesquisa (World Economic Fórum) com executivos de multinacionais presentes no país – que avaliam a legislação brasileira como uma das mais flexíveis – mostra que o banco de horas eliminou uma das poucas regulações que os preocupavam. Agora, podem manejar com maior liberdade o tempo de trabalho.

### **2.3- Flexibilização da remuneração**

As medidas que indicam um aprofundamento da flexibilização da remuneração são, basicamente (Quadro IX, p.182):

#### **a). A Participação nos Lucros ou Resultados (PLR)**

A Medida Provisória sobre a Participação nos Lucros ou Resultados (PLR), introduzida pela MP nº 794, de dezembro de 1994 – desde então vem sendo sistematicamente reeditada – regulamenta o artigo 7º da Constituição Federal de 1988, assegurando o direito, desvinculado da remuneração, de os trabalhadores participarem nos lucros ou resultados das empresas. A MP prevê que a Participação nos Lucros ou Resultados seja objeto de negociação entre a empresa ou sindicato patronal e uma comissão de representantes da respectiva empresa ou

pelo sindicato da respectiva categoria<sup>137</sup>. O resultado da negociação deve ser formalizado em um acordo coletivo entre as partes, que fixará os direitos de participação, as condições (mecanismos de aferição dos indicadores) e os prazos para a PLR. Em caso de frustração da negociação direta, possibilita às partes, em comum acordo, recorrerem à mediação ou à arbitragem pública ou privada<sup>138</sup>.

O valor da remuneração da PLR, fixado em acordo ou convenção, não incide sobre qualquer encargo trabalhista ou previdenciário. A consequência é a

*“não inclusão do respectivo valor no cálculo dos direitos trabalhistas (férias, décimo terceiro salário etc.) do empregado, assim como a não incidência dos mesmos nas contribuições e outros tributos que tenham como base a sua remuneração (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, contribuição previdenciária etc.)” (Siqueira Neto e Oliveira M.A, 1999: 42).*

Apesar de a PLR ser uma reivindicação histórica do sindicalismo, a atual MP contribui, em princípio, para aprofundar a flexibilização do padrão da remuneração do trabalho, principalmente nos seguintes aspectos:

- Estimula que as negociações aconteçam no nível da empresa, isto é, os acordos em torno da PLR contribuem para o deslocamento das negociações do âmbito geral da categoria para o específico das empresas, geralmente vinculando a metas;
- Institui a possibilidade do salário variável, propiciando que parte da remuneração do trabalhador fique condicionada ao seu desempenho e/ou ao da empresa. Neste sentido, a participação, especialmente nos resultados, pode ser um mecanismo que leva o trabalhador a assumir como sua a competitividade da empresa no mercado e a se ajustar, com maior facilidade, aos chamados novos métodos de gerenciamento da produção e do trabalho;
- Promove a constituição de uma comissão de negociação por empresa, o que pode abrir caminho – numa futura reforma da legislação sindical – para a criação do sindicato por empresa;

---

<sup>137</sup>. A possibilidade da participação do sindicato na negociação da PLR foi introduzida a partir de agosto de 1997, após o Supremo Tribunal Federal conceder uma liminar – em dezembro de 1995 –, impetrada pela CNM/CUT, CONTAG e CNQ/CUT (Adin 1.361-1). Até o momento, não houve julgamento do mérito desta liminar. Nas últimas MP (nº 1.769/00), já se prevê a possibilidade de a PLR ser negociada por uma comissão de trabalhadores da empresa ou pelo sindicato. Com isso, a MP regulamenta o que está acontecendo na prática: as negociações no âmbito da categoria; por exemplo, dos bancários e dos gráficos de São Paulo.

<sup>138</sup>. A mediação tem o papel de facilitar o acordo entre as partes. A arbitragem tem a função de escolher uma dentre as diversas propostas apresentadas pelas partes, que deverá ser acatada, se esse for o caminho escolhido.



- Incentiva uma quebra de solidariedade entre os trabalhadores, pois a negociação desloca-se para dentro da empresa, rompendo-se os laços das campanhas salariais por categoria. E, no interior da empresa, pode haver uma disputa para ver qual o valor que cada setor interno abocanha, além de excluir os estagiários, os afastados por doença, os terceirizados etc.

Essa MP fez parte da estratégia de viabilizar “legalmente uma transferência de recursos das empresas para os seus empregados a um custo baixíssimo, sob o ponto de vista trabalhista” (Siqueira Neto e Oliveira M.A, 1999: 42) e de inibir reajustes salariais que pudessem comprometer, na visão do governo, o plano de estabilização, possibilitando, ao mesmo tempo, uma margem de manobra para as empresas atenderem as reivindicações dos trabalhadores.

Tuma (1999: 197) argumenta que, apesar de a flexibilidade ser intrínseca à PLR, ao inibir o crescimento real do salário e ao vincular a remuneração à metas, ela também pode ser um mecanismo distributivo, desde que seja “utilizada como instrumento de gerenciamento de recursos humanos” e que, de fato, represente, “uma participação dos trabalhadores nos lucros das empresas”<sup>139</sup>.

Dois aspectos fundamentais para a implementação da negociação, entretanto, são omitidos: 1) a MP não garante o acesso do Sindicato ou da Comissão Negociadora às informações da empresa (faturamento, lucro, venda, projetos, produção, metas etc); e 2) não garante, também, a estabilidade no emprego para os membros da Comissão de Negociação.

#### **b). Política Salarial: desindexação salarial (das MPs nº 1053/95)**

Em 1995, dentro da MP do Plano Real (reeditada mensalmente até o momento), o governo federal introduz a desindexação salarial, a proibição de cláusulas de reajuste automático de salário nos acordos e convenções coletivas e a produtividade vinculada a indicadores objetivos, além de facilitar a adoção do efeito suspensivo dos dissídios coletivos, sob a justificativa de incentivar a “livre negociação” entre as partes para se chegar a acordos coletivos. Desta forma, por um lado, acaba com os mecanismos de reajuste salarial (política salarial), atribuindo às partes a possibilidade de negociarem os reajustes no âmbito de cada

---

<sup>139</sup>. Algumas condições para a PLR ter um caráter mais distributivo: a) valor fixo para todos os trabalhadores, independentemente de sua remuneração; b) participação efetiva dos trabalhadores na definição das regras de negociação; c) exclusão das cláusulas que prevêm metas na área da saúde e segurança; d) definição de metas coletivas; e) estabilidade dos membros da comissão de negociação; f) acesso às informações da empresa; g)

categoria profissional ou econômica e, ao mesmo tempo, proíbe a inclusão nos acordos e convenções de cláusulas de reajuste ou correção automática dos salários vinculada a índice de preços. Com a preocupação de não possibilitar qualquer nível de indexação – portanto, limitando ainda mais a possibilidade de negociação –, ainda prevê que, “nas revisões salariais na data base anual, serão deduzidas as antecipações” e “qualquer aumento salarial a título de produtividade deverá estar amparado em indicadores objetivos”. Por outro lado, facilita a adoção do efeito suspensivo: “O recurso interposto de decisão normativa da Justiça do Trabalho terá efeito suspensivo, na medida e extensão conferidas em despacho do Presidente do Tribunal Superior do Trabalho” (art. 14), o que desencadeia uma tendência de uniformização nas decisões dos dissídios coletivos de natureza econômica<sup>140</sup>. A MP também prevê procedimentos de mediação pública ou privada antes do ajuizamento do dissídio coletivo.

Assim, trata-se de uma medida que tem claramente a intenção de, em nome da estabilização da moeda (Plano Real), controlar os salários, colocando limites para a **negociação direta** entre os atores sociais, ao acabar com a política salarial, condicionar os reajustes à aferição de produtividade pela empresa, não permitir cláusulas de reajuste automático dos salários, além de controlar um possível reajuste salarial via Poder Judiciário trabalhista, ao aumentar o poder do presidente do TST na adoção do efeito suspensivo dos dissídios julgados pelos Tribunais Regionais do Trabalho.

A introdução da “livre negociação” significa que as categorias mais organizadas e com maior poder de pressão poderão conquistar reajustes diferenciados das categorias organizativamente frágeis, o que deverá levar a uma diferenciação dos rendimentos entre os trabalhadores e (com os sindicatos fragilizados em função do atual contexto econômico e político), também, a uma perda do poder de compra dos salários<sup>141</sup>. Enfim, são medidas

---

estabelecimento de um teto de remuneração variável; e h) incorporação da produtividade no salário (desvinculação da discussão da participação nos lucros do reajuste salarial e da produtividade).

<sup>140</sup> Depois de muitos anos, em 2000, por iniciativa da entidade patronal, o setor de autopeças vai ao dissídio coletivo tanto no Tribunal de São Paulo como no de Campinas. O atual Presidente do TSE concede o efeito suspensivo aos dois dissídios e estabelece o mesmo reajuste e a retirada das mesmas cláusulas dos acordos existentes.

<sup>141</sup> Uma pesquisa de Siqueira Neto e Oliveira, M.A.(1999), com oito categorias profissionais do Estado de São Paulo, demonstra que todas as categorias perderam durante o Plano Real, sendo que os metalúrgicos e bancários foram os que perderam menos. As categorias que mais perderam cláusulas foram a construção civil e o transporte urbano.

adotadas no contexto da viabilização do plano de estabilização, que, portanto, procuram subordinar a negociação coletiva à política econômica de controle da inflação.

**c). Salário Mínimo: sem índice de reajuste (MP 1906/1997)**

A partir de abril de 1997, junto com a Medida Provisória que anunciou o valor do salário mínimo, o governo desvinculou o seu reajuste de qualquer índice de reposição da inflação. Ao mesmo tempo, estabeleceu uma tabela de reajustes para o mínimo previdenciário, que não guarda referência com relação à reposição salarial ou custo de vida. O nível de reajuste do salário mínimo será definido pelo governo federal, no mês de maio de cada ano, sem a referência de um índice do comportamento dos preços na economia.

Esta medida tem um efeito indireto sobre o processo de negociação coletiva, pois o seu reajuste e valor servem de referência, historicamente no Brasil, tanto para os salários de base dos trabalhadores não organizados em sindicatos como para os pisos salariais das categorias organizadas. Além disso, tem um efeito direto sobre o valor da remuneração das pensões e aposentadorias, fazendo com que haja um achatamento do seu poder de compra.

Em 2000, o governo propôs um novo projeto de lei instituindo o salário mínimo regional, como forma de deslocar a pressão pela sua elevação para os Estados, já que o Poder Executivo federal optou por manter um piso nacional baixo para fazer dele o principal instrumento de contenção do déficit da previdência. É mais uma medida que abandona a perspectiva de constituir um padrão de proteção social para o conjunto da sociedade brasileira.

**2.3.1- A tendência da flexibilização da remuneração e seu impacto na negociação**

O salário foi o carro-chefe das negociações coletivas entre o final da década de 70 e início da década de 90, devido à sua utilização como variável de ajuste para debelar a inflação e a má distribuição renda, assim como pela força política conquistada pelo sindicalismo no processo de redemocratização da sociedade brasileira. Diversos estudos (Dieese, 1999; Prado, 1998; Dedecca *et al.*, 1997) concluem que, apesar de os salários perderem participação na renda nacional, as negociações salariais evitaram que as perdas se acentuassem em um contexto de alta inflação, como discutido no capítulo II.

Nos anos 90, especialmente a partir do Plano Real, com a estabilidade dos preços, o fim das políticas salariais e a obrigatoriedade de negociação da PLR, o reajuste salarial sai do

foco das negociações coletivas de trabalho. A partir de 1995, há uma queda progressiva do número de categorias que asseguraram a recomposição do poder aquisitivo dos salários. Segundo pesquisa do Dieese (1998, 1999, 2000), em 1995, praticamente todas as categorias conseguiram reajustes salariais equivalentes à evolução dos índices do custo de vida acumulados desde 1994. Já em 1996, 40% das categorias não obtiveram nem a reposição da inflação passada; percentual que, em 1997, cresceu para 45% e, em 1998, caiu para 32%<sup>142</sup>. Em 1999, volta a aumentar o número das categorias que não conseguem recompor o poder de compra dos salários, passando a ficar em torno de 50%. As pesquisas do Dieese indicam que há maiores dificuldades, após o Plano Real, de manutenção ou elevação do poder de compra dos salários, além de um rebaixando do valor do salário fixo (Dieese, 1999: 13). Nos dois primeiros anos (1995 e 1996) do Plano Real, há, inclusive, ganhos reais nos processos de negociação. Nos três anos seguintes, coincidentes com a agudização da crise, há perdas na maioria dos setores pesquisados. Já no ano 2000, segundo levantamento do Dieese, os sindicatos voltam a ter uma pequena recuperação salarial, que está vinculada ao desempenho da economia e ao processo de desvalorização cambial ocorrido em 1999. O levantamento feito com 15 sindicatos (já citado), revela que 70% conseguiram reposição ou reajuste acima da inflação do período da última data-base. As categorias que mais perderam foram os servidores públicos (saúde e educação do Estado de São Paulo e municipais de São Paulo<sup>143</sup>). Os estaduais, depois de uma longa greve em 2000, conquistaram um pequeno abono salarial.

Concomitante a esse processo ocorre a introdução de formas mais flexíveis de remuneração, tais como o abono e a PLR: “o empresariado coloca a necessidade de adaptar os salários às flutuações da produção e vinculá-los ao desempenho das empresas, de maneira a reduzir os custos fixos” (Dieese, 1999: 12-13).

A tendência de flexibilização da remuneração coincide com o final da política salarial (julho/1995)<sup>144</sup> e a introdução da medida provisória sobre a PLR (dez/1994), dentro do contexto do plano de estabilização da moeda. Assim, nas grandes empresas e nos setores mais

---

<sup>142</sup> . A pouca expressividade da inflação contribuiu para aumentar a proporção de categorias que conseguiram garantir a recomposição dos salários no período (Dieese, 1998).

<sup>143</sup> . Estes estão há 8 anos sem reajuste salarial e sem negociação coletiva.

<sup>144</sup> A política salarial acaba, depois de trinta anos, em que o Estado teve um importante papel no esquema da determinação da remuneração do trabalho, com a instituição da “livre negociação” dos salários (MP da indexação salarial e do controle dos reajustes, em julho/95).

dinâmicos da economia, a PLR<sup>145</sup> ocupa um lugar central nas negociações coletivas. Carvalho Neto (1999: 345) constata em pesquisa junto a representantes empresariais e de trabalhadores que, “em todos os setores pesquisados, a PLR se impôs como o principal tema, visto como uma oportunidade positiva no contexto negocial dos anos 90 por 85,71% dos empresários e 91,30% dos sindicatos entrevistados”. No imaginário dos atores sociais, então, a PLR passa a ocupar um lugar de destaque nas negociações.

*“A flexibilidade salarial se difunde através da PLR, concomitantemente à extinção das concessões de aumentos a título de crescimento na produtividade. Em 1995, primeiro ano de regulamentação da PLR, ainda ocorreram poucos acordos estipulando percentuais referentes à produtividade. De 1996 em diante, embora persista na pauta de reivindicações dos trabalhadores, a segunda principal cláusula dos acordos salariais desapareceu dos acordos das categorias mais organizadas” (Tuma, 1999: 188-9).*

Nos casos em que a PLR não está associada a metas (inclusive de produtividade), torna-se um abono, como forma de atender às pressões dos trabalhadores por reajuste salarial, o que predominou nos anos de 1995 e 1996 (Dieese, 1999). Assim, conforme pesquisa de Siqueira Neto e Oliveira M. A. (1999), a PLR, com mais intensidade nos seus primeiros anos de vigência, na prática, substitui as políticas de reajuste salarial. Ao invés de a empresa proporcionar uma recomposição do salário, quando pressionada, negocia um abono em forma de PLR.

Já em 1997, como mostra Tuma (1999), cresce a exigência de metas de alguma natureza na adoção da PLR<sup>146</sup>.

*“A definição das metas e resultados incorpora questões que visam comprometer os trabalhadores com o aumento da produtividade, através do estabelecimento de metas comportamentais, de produção e relativas à qualidade”, tornando a negociação de PLR mais complexa. A produtividade passa a ser negociada como uma das metas<sup>147</sup>. “Isso desfoca a negociação da produtividade como elemento a ser incorporado aos salários, de forma a redefinir o perfil distributivo” (Dieese, 1999: 16).*

Assim, “a disseminação da negociação por participação nos lucros ou resultados e o número crescente de categorias profissionais que não vêm negociando a recomposição do

---

<sup>145</sup>. Estudo sobre a PLR Brasil, cf. Tuma, 1999.

<sup>146</sup>. Por exemplo, a CNQ (Confederação Nacional dos Químicos) verificou que 92% dos acordos de PLR no município de São Paulo e no ABC continham, em 1997, metas (Dieese, 1999).

<sup>147</sup>. A produtividade aparece em 40,1% dos casos de acordos coletivos que estipulam metas na adoção da produtividade.

poder aquisitivo de seus salários podem indicar a implementação da flexibilização salarial” (Dieese, 1999: 17).

A forma de negociação da PLR pode indicar se o seu caráter é mais ou menos flexibilizador. Por exemplo, as experiências têm indicado que, quando a PLR está vinculada a metas ou resultados que exigem contrapartidas dos trabalhadores (tais como produtividade, produção, assiduidade, frequência de acidentes de trabalho etc), tem uma tendência maior de substituir o debate da incorporação da produtividade nos salários e, portanto, valoriza mais a remuneração variável. Em outras situações, quando a PLR está associada ao lucro da empresa (o problema é que este é, muitas vezes, mascarado com o caixa 2), distingue-se melhor no processo de negociação o que é produtividade, abono, reajuste salarial e participação nos lucros, o que pode, segundo Tuma (1999), facilitar acordos que não prejudiquem a elevação do salário fixo. Além disso, nestas situações, pode assumir um caráter mais distributivo da renda.

As negociações de PLR acontecem, geralmente, de forma descentralizada por empresa. São raríssimos os acordos por categoria. Segundo Tuma (1999), a partir de levantamento do Dieese, entre 1996 e 1997, constata-se que a PLR foi introduzida basicamente por acordos por empresa (970 acordos). Enquanto isso, somente em 20 convenções coletivas aparece o tema da PLR. Na maioria destas, para disciplinar a sua forma de funcionamento e de negociação. Quando ocorrem negociações de PLR por categoria – como é o caso dos químicos de São Paulo –, acabam-se misturando os diversos itens vinculados à remuneração do trabalhador, o que pode constituir uma moeda de troca, ou seja, um reajuste menor nos salários em troca de um valor monetário maior em “PLR” (na maioria das vezes um abono) para toda a categoria. Neste caso, por um lado, é uma cláusula de compensação e, por outro, pelo menos garante um mínimo para o conjunto da categoria. No caso dos bancários do setor privado, a negociação da PLR também é por categoria. Embora talvez esta seja uma das poucas exceções, a PLR está baseada apenas nos lucros alcançados pelos bancos no período (Tuma, 1999: 192) e, assim, não substitui a discussão sobre reajuste salarial e produtividade. Todavia, como permanece o acordo por empresa, a PLR é uma medida claramente impulsionadora de uma descentralização das negociações coletivas: “boa parte do empresariado adota uma prática que implica a descentralização das negociações coletivas e uma relação direta com o trabalhador, sem a intermediação do sindicato” (Dieese, 1999: 12).

Enfim, a partir da enquête com dirigentes de 15 sindicatos do Estado de São Paulo (já citada), pode-se indicar algumas tendências preliminares, que merecem ser melhor estudadas: a) há uma ampliação das formas de remuneração, que não incidem sobre as contribuições sociais e os direitos trabalhistas, tais como abono, gratificações (no setor público), comissões, prêmios etc; b) a participação da parte variável do salário tem crescido na remuneração final das pessoas; por exemplo, no setor bancário, segundo um assessor do Sindicato de São Paulo, a venda de produtos e serviços e outras formas de composição indireta dos vencimentos são cada vez mais freqüentes na remuneração final do bancário; e c) como, após o Plano Real, o salário deixa de ser o carro-chefe das campanhas salariais no setor privado, a luta ficou centrada na manutenção dos direitos sociais e na PLR.

A campanha salarial do ano 2000, especialmente no segundo semestre (petroleiros, bancários do setor privado, metalúrgicos e químicos do Estado de São Paulo), indica a retomada da questão salarial como elemento importante da negociação coletiva. Esta retomada acontece num cenário em que as perdas acumuladas da maioria dos setores são significativas, devido ao processo inflacionário de 1999 no contexto do Plano Real (após desvalorização cambial) e a perdas nos anos anteriores, especialmente no setor industrial e de estatais. Ao mesmo tempo em que a desvalorização cambial diminuiu a pressão pela redução dos custos de produção, como forma de as empresas obterem competitividade no cenário da abertura econômica, há uma leve retomada da atividade econômica. Este contexto mais favorável para a negociação salarial indica que a questão da substituição do salário fixo pela PLR não é algo determinado, mas está em discussão e em disputa entre os atores sociais. Inclusive em algumas categorias, tais como os químicos, a PLR está perdendo espaço. Por exemplo, enquanto em 1999 foram assinados 92 acordos, no ano de 2000 (até outubro), esse número caiu para 43<sup>148</sup>. A questão ainda está aberta: dentro de um cenário mais favorável, será que os trabalhadores e

---

<sup>148</sup>. Algumas hipóteses para explicar essa queda: a) a disputa eleitoral para renovação da direção do sindicato; b) como a PLR, nos últimos anos, é negociada em convenção, uma parte considerável dos acordos ocorreu com empresas do setor plástico em dificuldades financeiras para parcelar o pagamento; c) o aumento do valor da PLR na convenção e a conquista de um pequeno aumento real de salário; d) a perda da motivação empresarial para sua adoção, já que na sua avaliação a PLR não tem se constituído, por si, em um eficiente mecanismo de motivação do trabalhador para maior dedicação ao trabalho. Essa argumentação vale para as empresas médias e pequenas, especialmente do setor das indústrias plásticas, mas não serve para os setores mais capitalizados, tais como os farmacêuticos, pois este continua adotando a PLR e determinando uma negociação independente da convenção coletiva.

suas organizações de classe aceitarão passivamente a corrosão de seu salário real e um aprofundamento da remuneração variável?

Dentre as diversas iniciativas, a PLR é uma das que apresentam grande impacto no processo de negociação coletiva e que está atingindo também a organização sindical. Apesar de ainda ser relativamente pequena sua extensão no conjunto da economia, ela está contribuindo para um deslocamento da negociação para o âmbito da empresa e, com isso, desprestigiando as convenções coletivas por categoria. Num processo centrado na empresa, possibilita a entrada da pauta patronal na mesa de negociação ao vincular o valor da PLR às metas de produção, venda, produtividade, introdução de programas de qualidade total e assiduidade. Este elemento adquire importância em função do peso crescente que a PLR tem na remuneração final do trabalhador. Ela também constituiu uma alternativa ao fim da política salarial, pois possibilita algum ganho de remuneração sem reajuste nos salários.

Outro fenômeno novo evidenciado nas campanhas salariais recentes de algumas categorias – especialmente nas ex-estatais do setor energético do Estado de São Paulo e das telecomunicações e na campanha nacional dos bancários – é a oferta (pressão) pela troca de direitos consagrados nos instrumentos normativos destas categoriais (acordo ou convenção coletiva de trabalho) por um valor em dinheiro vivo. Por exemplo, a Fenabam propôs tirar o anuênio da convenção coletiva dos bancários em troca do pagamento de R\$ 1.100,00 para cada trabalhador<sup>149</sup>. Uma empresa do setor elétrico de São Paulo está propondo entre R\$ 18.000,00 e R\$ 25.000,00 para cada trabalhador para poder alterar a regulação da jornada de trabalho. A desregulamentação está sendo feita, neste caso, através da “compra” de direitos pactuados. Nesta situação, a posição do sindicato é bastante delicada: há uma pressão natural dos próprios trabalhadores para o recebimento do dinheiro imediato em troca da retirada de um direito, pois, dado o ambiente de crescente insegurança no trabalho (desemprego, constante reestruturação das empresas), estes preferem o dinheiro (“liquidez no curto prazo”) à incerteza futura de poder usufruir o direito. Pode-se indicar quatro hipóteses explicativas para esta postura empresarial: 1) procurar restringir a regulação social da determinação do uso do trabalho; 2) limitar o poder e a influência do sindicato; 3) prevenir-se de possíveis pendências

---

<sup>149</sup>. Como não houve acordo na mesa de negociação, acertou-se a realização de um plebiscito com toda a categoria sobre a flexibilização dessa cláusula da convenção coletiva. O resultado do plebiscito foi uma vitória



jurídicas futuras que possam constituir passivos trabalhistas; e 4) baixar o custo da remuneração fixa, ou tentar reduzir custos. Enfim, procuram recompor o seu poder na determinação da remuneração e do uso do trabalho.

#### **2.4- Flexibilização nas formas de solução dos conflitos**

Em praticamente todas as medidas acima citadas, em que se prevê a participação do sindicato para sua implementação, é indicada a adoção da mediação e arbitragem privada ou pública de comum acordo entre as partes. A mediação e arbitragem já estão previstas na Constituição de 1988, mas, na lógica das reformas em curso, ela está sendo incentivada como forma de reforçar uma solução privada dos conflitos de direito e de interesse. Nesta perspectiva, outras três medidas foram introduzidas, após o Plano Real: o afrouxamento da ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho, a introdução da Comissão de Conciliação Prévia e a reforma do Poder Judiciário (ainda em tramitação) (cf. Quadro X, p.183).

##### **a). Limite da ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho (Port. 865/95)**

A Portaria 865/95 do Ministério do Trabalho, sob a justificativa de estimular a negociação coletiva, instruiu a fiscalização do Ministério do Trabalho a comunicar o Ministério Público do Trabalho quando encontrar algum conflito entre a legislação e as cláusulas do contrato coletivo de trabalho, ao invés de multar a empresa. A portaria, também, recomenda a não aplicação da multa se a empresa se dispor a negociar ou resolver o problema identificado. Neste caso, a empresa é somente notificada. A portaria anula, ainda, a “ação dos fiscais do trabalho na proteção e garantia de direitos constantes em Acordos e Convenções” (Freitas, 1998: 9) Ou seja:

*"subordina a lavratura de auto de infração por parte do fiscal do trabalho, nos casos de incompatibilidade entre as cláusulas referentes às condições de trabalho pactuadas em Convenção ou Acordo Coletivo e a legislação, à consideração do delegado regional do trabalho. Com isso, flexibilizou-se a atuação fiscalizadora para contemplar eventuais desregulamentações temporárias negociadas" (Siqueira Neto e Oliveira M.A, 1999: 43).*

Ela também permite que sejam negociados direitos fixados na legislação através de acordos ou convenções, como, por exemplo, aconteceu no caso do contrato por tempo determinado acertado entre o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e a Fiesp, em 1997,

---

dos bancos, de 60% a 40%. Os bancos fizeram uma campanha agressiva, com o seguinte lema: “vote sim como afirmação do seu direito de escolha”.

dando base para a formulação da legislação do contrato por tempo determinado (lei 9.601/1998).

Além disso, a estrutura de fiscalização do Ministério do Trabalho está sofrendo um processo de sucateamento. Então, em última instância, a política do Ministério do Trabalho parece ser a de favorecer o poder das empresas em determinar a regulação do trabalho e estimular a fraude trabalhista.

#### **b). A Reforma do Judiciário Trabalhista<sup>150</sup>**

Em alguns aspectos pontuais, avançou-se na alteração do funcionamento do Judiciário trabalhista, destacando-se, entre eles, o fim do Juiz Classista, o Rito Sumaríssimo<sup>151</sup> e as CCPs. Além destas medidas pontuais, está em tramitação no Senado Federal um projeto de reformulação do Poder Judiciário<sup>152</sup>. Considerando o objeto de análise desta dissertação, entende-se que as Comissões de Conciliação Prévia (CCPs) – fator de mudança no funcionamento do Judiciário – trazem elementos indutores de formas de solução de conflitos distintas das prevalentes até então. No seu modo de regulamentação, em alguns aspectos, como se verá a seguir, tende a inibir o acesso ao Judiciário ou a privilegiar os mecanismos de auto-composição sem as garantias suficientes para as partes poderem exercê-la de forma simétrica.

#### **c). Comissões de Conciliação Prévia (CCPs) – (Lei nº 8.959/2000)**

A lei nº 8.959 prevê a criação de Comissões de Conciliação Prévia (CCP) no âmbito das empresas, da categoria (entre sindicato de trabalhadores e do empregador correspondente)

---

<sup>150</sup>. As mudanças no sistema de relações de trabalho acontecem não só do ponto de vista legal ou constitucional, mas também pelas posições e sentenças do Poder Judiciário. Neste sentido, muitas iniciativas que contribuem para a flexibilização das relações de trabalho são corroboradas ou impulsionadas por decisões do Poder Judiciário, através de alterações jurisprudenciais. E o Judiciário parece não estar imune ao contexto econômico, político, cultural e ideológico pelo qual o país está passando. Assim, o TST adotou várias medidas que contribuem para a flexibilização, tais como: limitação do número dos dirigentes sindicais; cancelamento dos precedentes normativos, não desconto da taxa assistencial dos não sócios etc. Mesmo tendo consciência da importância de verificar o que está ocorrendo no Judiciário Trabalhista para compreender o *imbroglio* das relações de trabalho, não se fará uma análise deste ponto, o que implicaria ampliar demais a presente dissertação.

<sup>151</sup> A lei do rito sumaríssimo (Lei 9.957/2000) prevê que “os dissídios individuais cujo valor não exceda a quarenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo”, excetuando as demandas do setor público. As causas trabalhistas de até 40 salários mínimos devem ser decididas em primeira instância, em até quinze dias quando do seu ajuizamento. Mesmo havendo necessidade de apreciação documental, o processo não pode durar mais do que 30 dias. Como não faremos uma análise do poder judiciário trabalhista, não incluiremos a discussão sobre o significado do rito sumaríssimo.

<sup>152</sup>. Sobre a reforma do Judiciário, cf. Freitas, 1999 e Fenajuae, 2000.

ou de inter-categorias (ex, pool de entidades sindicais de uma mesma cidade), com “a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais de trabalho”. São comissões paritárias, que têm o papel de promover conciliações extrajudiciais de dissídios individuais de trabalho.

A conciliação pode ser feita por uma comissão paritária composta por representantes dos empregados e empregadores. Se implantada no âmbito da empresa, deve ser eleita uma comissão paritária, com fiscalização do sindicato. Neste caso, as CCPs devem ter entre dois e dez membros. A metade dos membros deve ser indicada pelo empregador e a outra metade eleita pelos empregados, em escrutínio secreto. O mandato é de um ano, com a possibilidade de uma única recondução. Os representantes eleitos têm garantia de um ano no emprego após o final do mandato. Se implantada no âmbito das categorias profissionais, a CCP tem sua “constituição e normas de funcionamento definidas em convenção ou acordo coletivo”. As questões acima indicadas, asseguradas para as CCPs fora do âmbito da empresa, dependem de negociação coletiva, ou seja, as garantias dependem da força do sindicato.

A lei prevê que, a partir do momento de constituição da comissão de conciliação prévia (CCP) numa determinada categoria ou empresa, todos os processos trabalhistas individuais só poderão ser ajuizados depois de prévia tentativa de conciliação entre as partes litigantes (empregado e empregador). Mesmo tendo a possibilidade de recorrer ao Judiciário em caso de frustração da tentativa de acordo, a presente lei, segundo Crivelli, fere a tradição ao introduzir a idéia de uma procedibilidade prévia para o exercício do direito de ação. A obrigatoriedade do recurso à conciliação extrajudicial onde houver uma CCP organizada fere a doutrina constitucional brasileira, pois esta não aceita a restrição do acesso ao direito de ação previsto no inciso XXXV do artigo 5º<sup>153</sup>.

Os direitos acertados no âmbito da CCP não poderão mais ser reclamados na Justiça do Trabalho, salvo nos casos em que se fizer ressalva explícita. Não havendo a conciliação,

*“deverá ser fornecida prova formal da tentativa de conciliação ao demandante, com descrição do objeto e assinatura de todos os membros, que deverá ser utilizada em eventual Reclamação Trabalhista” (Crivelli, 1999: 05).*

---

<sup>153</sup> . Opinião corroborada por Loguércio e Vargas (1997: 2), que, ao analisarem o ainda Projeto de lei, afirmam: “do ponto de vista do cidadão, ressalta-se a potencial violação aos direitos e garantias constitucionais do cidadão, quais sejam, a garantia do devido processo legal, da revisão da decisão pelo duplo grau da jurisdição e o da gratuidade aos que não dispõem de recursos<sup>153</sup>” (Loguércio e Vargas; 1997: 2).

Para o governo, é uma solução de baixo custo financeiro<sup>154</sup> aos cofres públicos e, ainda, “de baixo custo político na execução, porque não desafia os interesses dos empregadores” (Crivelli, 1999: 03). Trata-se, portanto, de um projeto que combina diferentes interesses, o que explica a sua aprovação na conjuntura adversa de 1999.

A lei está sendo objeto de intensa discussão, com posições distintas entre os especialistas e entidades sindicais. Para um grupo, que avalia de forma mais positiva a iniciativa, o mérito da lei está na sua contribuição para “alcançar a prevalência dos mecanismos de auto-composição sobre a tutela” (Magano, 1999). Ou seja, estimula as partes a buscarem o entendimento. Como lembra Magano (1999), a conciliação e a arbitragem já estão previstas na CF/88 e foram enfatizadas com a “edição da instrução normativa nº 04, do Tribunal Superior do Trabalho, cujo item 1 assim se enuncia:

*“Frustrada, total ou parcialmente, a auto-composição dos interesses coletivos em negociação promovida diretamente pelos interessados ou mediante intermediação administrativa do órgão competente do Ministério do Trabalho, poderá ser ajuizada a ação de dissídio coletivo”.*

Para Crivelli, “o maior mérito da proposta será, além de diminuição das demandas judiciais, a interrupção de uma crescente idéia, segundo a qual, a arbitragem é aplicável aos conflitos individuais de trabalho, o que representaria uma forma de administração privada das formas de solução de conflitos”(Crivelli;1999: 06).

Já a Firjan (Federação da Indústria do Rio de Janeiro) parece mais entusiasmada com propostas deste tipo, ao apostar na criação de formas de prevenção e auto-resolução de conflitos individuais entre empregadores e empregados, sem a obrigatoriedade de recorrer ao Judiciário. Para ela, é uma forma de resolver os dissídios individuais num ambiente mais sintonizado com os interesses das partes.

As duas principais entidades sindicais, CUT e Força Sindical, adotaram uma postura de implantar a medida em suas bases, entendendo que é uma oportunidade de os trabalhadores se organizarem no local de trabalho e agilizarem a solução dos conflitos individuais. A CUT, apesar disso, por um lado, está endossando uma Adin impetrada pelos partidos de oposição

---

<sup>154</sup>. A justificativa principal desta proposta, apresentada pelo Executivo, foi de que seria uma forma de reduzir o número de processos que chegam à Justiça do Trabalho. A cada ano cresce o número de reclamações trabalhistas individuais (Cf. Pochmann, Barreto e Mendonça,1998). Em 1998, por exemplo, foram 2,1 milhões de ações trabalhistas. A Justiça do Trabalho conta hoje com 1.100 JcJ e 24 TRTs; havendo, portanto, um número

para que as CCPs não sejam consideradas como condição obrigatória para entrada de uma demanda judiciária na área trabalhista, para que não haja quitação completa dos direitos do reclamante e para aumentar o poder do sindicato na organização e fiscalização das CCPs. Por outro lado, indicou algumas diretrizes sobre como devem ser implantadas nas bases da Central. Entre elas destacam-se: que a CCP fique restrita aos conflitos individuais, garanta a estabilidade dos seus membros e haja horas livres para seus membros poderem executar os trabalhos; e que o local de funcionamento da comissão não fique subordinado ao setor de recursos humanos da empresa, assim como o acesso de advogados e o poder de convocar testemunhas e solicitar documentos.

Ao mesmo tempo, há inúmeras críticas à lei. Em primeiro lugar, ela pode constituir-se em uma forma de fraudar direitos, pois o trabalhador pode vir a “aceitar” acordos que impliquem renúncia de direitos, dado o poder desigual entre o capital e trabalho no Brasil, em um contexto de alto desemprego. A forma como está estruturada a CCP proporciona um poder imenso à empresa para escolher o “melhor momento” de fazer a negociação, pois, na maioria absoluta das empresas, o trabalhador ficará inibido de solicitar a reparação de um direito negado com o medo do desemprego, dada a inexistência de mecanismos inibidores da dispensa imotivada. Portanto, além da possibilidade de eliminar, via CCP, possíveis passivos trabalhistas no futuro, o trabalhador poderá acionar a CCP somente no momento que rompe o contrato de trabalho, como ocorre hoje em relação à reclamação de direitos na Justiça.

Em segundo lugar, a obrigatoriedade do recurso à conciliação extrajudicial prévia onde houver CCP organizada restringe o direito de todo trabalhador ter acesso à Justiça do Trabalho. Caso não haja ressalvas no acordo da CCP, o trabalhador não poderá reclamar algum direito que não tenha sido atendido satisfatoriamente. Em alguns casos, tais como dos metalúrgicos de São Paulo, a CCP está fazendo as homologações trabalhistas, o que significa, na prática, uma restrição do poder de o trabalhador recorrer à Justiça, por algum direito que não estiver relacionado a uma ressalva no acordo. Em terceiro lugar, a lei prevê que a fiscalização do sindicato se restrinja à eleição da CCP na empresa, não o incluindo nas decisões das comissões. Em quarto lugar, há um temor de que ocorra um desvio de função no sindicato, pois este poderia ficar muito absolvido com as CCPs. Por exemplo, entre março e

---

insuficiente de magistrados para atender a crescente demanda por ações trabalhistas. Assim, a proposta aparece como sendo um “funil” do que vai para o Judiciário trabalhista.

outubro de 2000, o Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil de Vitória-ES fez 483 acordos de Conciliação, ou seja, boa parte da estrutura e do pessoal do sindicato ficou em função desta demanda. Outro aspecto preocupante é a constituição de esquemas paralelos e poderosos às entidades sindicais, que se especializarão nas CCPs, com a cobrança de uma percentagem do valor dos acordos efetuados. Neste aspecto, há indícios de criação de comissões de conciliação inter-categorias, que cobram até 15% do valor acordado na CCP na cidade de São Paulo.

Na prática, a CCP é uma medida que deve, com facilidade, se efetivar. Segundo a CNI, somente no ano 2000 – primeiro ano da vigência da lei – foram introduzidas 480 Comissões de Conciliação Prévia no setor industrial, principalmente através de convenção coletiva. Mas ainda é bastante cedo para uma análise mais profunda de seu impacto, por ser uma lei recente.

Assim como as demais medidas, as CCPs merecem uma pesquisa à parte. Aqui simplesmente pretende-se indicar o quanto as CCPs, assim como o afrouxamento da fiscalização e a reforma do Judiciário, podem indicar uma possível flexibilização e privatização nas formas de solução de conflitos trabalhistas neste país. São elementos que ajudam a evidenciar as brechas abertas no sentido de fortalecer uma regulação privada das relações de trabalho em aspectos fundamentais da relação de emprego, afastando, portanto, o poder público.

## **2.5- Outras propostas do Poder Executivo**

Além das iniciativas analisadas acima, o governo enviou outras propostas de alteração da legislação sindical e trabalhista. Entre elas, destacam-se a PEC 623/1998, que acaba com a unicidade (propondo a introdução da pluralidade sindical); a medida que extingue a contribuição sindical compulsória, propondo a introdução da taxa negocial (PL 3003/97); e a alteração na lei de greve (cf. quadro V, p.179), sob a justificativa de que seria necessário – para ampliar a negociação coletiva entre os atores – mexer nos elementos herdados da era Vargas, ainda presentes nos artigos 7º, 8º, 9º e 114º da CF/88. Mas, como o sistema de representação não faz parte do objeto de análise desta dissertação e como o próprio Governo FHC, no seu segundo mandato, por enquanto, não tem priorizado esta discussão, não se deterá aqui na análise destas proposições. A nova investida do governo, na gestão do Ministro do Trabalho Francisco Dornelles, tem sido sobre a necessidade de alteração do artigo 7º da

Constituição Federal de 1988, para fazer prevalecer um sistema de relações de trabalho, em que **o negociado se sobreponha ao legislado**. Em outros termos, a proposta do segundo mandato do governo FHC está concentrada na possibilidade de flexibilizar o conjunto dos direitos sociais inscrito na legislação trabalhista, deixando que estes passem a ser negociados diretamente entre o sindicato dos trabalhadores e as entidades sindicais dos empregadores. De fato, esse é o único aspecto que falta para uma total flexibilização e desregulamentação das relações de trabalho no país.

### **2.5.1-A proposta de flexibilização do artigo 7º da CF/88**

A proposta básica é acrescentar uma vírgula e três palavras na introdução do artigo 7º: são direitos sociais dos trabalhadores, “*salvo negociação coletiva*”. Aprovada tal alteração constitucional, o conjunto de direitos sociais (particularmente o artigo 7º da CF/88), poderá ser “negociado” e, assim, os acordos e as convenções coletivas (o negociado) prevalecerão sobre o que está na legislação. A proposta básica é ajustar os direitos à realidade de mercado de cada empresa, significando, portanto, a total privatização da regulação dos direitos trabalhistas. A transformação dos direitos sociais em dispositivos irá alterar a relação de forças entre capital e trabalho, pois o patrão passa a ter instrumentos de pressão sobre os trabalhadores. É uma versão atualizada de *lock-out*.

Atualmente prevalece a cláusula mais favorável, independente se está na lei, na convenção ou no acordo. Por este sistema, não é possível uma instância de grau inferior renunciar a direitos trabalhistas ou sociais definidos numa instância superior. Ou seja, através da negociação coletiva não é permitido rebaixar ou tirar direitos, salvo nas questões previstas no artigo 7º da Constituição, que são a redução e/ou compensação da jornada de trabalho e a redução salarial. Os demais direitos não são passíveis de negociação, tais como: o FGTS; o 13º salário; o adicional noturno; o salário-família; a jornada semanal de 44 horas; o repouso semanal remunerado; as férias anuais com abono de um terço do salário normal; a licença-maternidade de 120 dias; a licença-paternidade; o aviso prévio de 30 dias e o adicional por insalubridade ou periculosidade.

A proposta, explicitada pelo Ministro do Trabalho e Emprego, Francisco Dornelles<sup>155</sup>, se aprovada, possibilitaria que os sindicatos de trabalhadores e empregadores negociassem

---

<sup>155</sup>. Mas, por não ter acesso ao documento, o presente texto tem como referência as matérias da imprensa.

direitos sociais constantes na Constituição, em nome dos seus representados. Nas categorias que não negociassem, seria mantido o atual arcabouço jurídico. Assim, na proposta de Dornelles, o país conviveria, durante um período de transição com dois sistemas de direitos sociais e trabalhistas: o atual, assegurado pela CLT e a Constituição Federal e um novo para os setores que “escolheriam” a negociação direta dos seus direitos. Para os setores que optassem pelo atual (“direitos inegociáveis”), os conflitos continuariam sendo dirimidos pela Justiça do Trabalho, para os que escolhessem a prevalência da negociação sobre a legislação, os conflitos seriam resolvidos por mecanismos extrajudiciais estabelecidos em negociação coletiva. Então, segundo o Ministro, ficaria “a critério das partes, representadas pelos sindicatos em negociação coletiva, escolher entre o atual e o novo sistema” (JB, 20/01/2000). Na proposta, alguns poucos direitos não são passíveis de negociação: o seguro-desemprego, o salário mínimo, a aposentadoria e a proibição de trabalho infantil.

Parece ser uma alteração sutil, mas é extremamente profunda, pois mudaria toda a lógica do sistema de relações de trabalho no Brasil, que é baseado numa legislação individual protetora. A flexibilização do artigo 7º da Constituição Federal possibilitaria uma completa desregulamentação do mercado de trabalho brasileiro, pois mexeria nos elementos centrais dos direitos sociais ainda existentes.

A questão da adoção do novo sistema ser opcional não garante maiores salvaguardas para os trabalhadores e suas organizações. Em primeiro lugar, porque o país já viveu uma experiência histórica parecida com a introdução do FGTS, que tinha – até a Constituição de 88 – um caráter “opcional”. Mas, como o FGTS – em relação à lei da estabilidade até então vigente – significava menores custos no ato da rescisão contratual e maiores facilidades de demissão, o “opcional” virou “obrigatório”, ou seja, aceitar a “opção” pelo FGTS era um importante critério para a admissão das pessoas. O caráter “opcional” da atual proposta – dada a pulverização sindical existente no Brasil e uma relação extremamente assimétrica entre capital e trabalho, num contexto de forte recessão e desemprego (excedente de mão-de-obra) –, portanto, teria dificuldade de se efetivar, pois a assinatura de qualquer novo instrumento normativo coletivo poderia ficar condicionada (inclusive as cláusulas para manutenção da própria entidade sindical) à “aceitação” do novo sistema. Esta questão tem um agravante: os atuais instrumentos normativos estão sendo considerados válidos por um período de um ano



(princípio da data base). Depois desta data, se a categoria não fechar uma nova convenção coletiva, todas as cláusulas negociadas deixam de ter validade<sup>156</sup>.

Se a proposta de flexibilização dos direitos trabalhistas vier a ser aprovada, segundo 05 especialistas<sup>157</sup> consultados pelo Jornal do Brasil: haverá um aprofundamento “das desigualdades sociais, fará os salários médios da economia despencarem e tornará o mercado de trabalho ainda mais precário”. A conta social ameaça ganhar dimensões desastrosas e o próprio crescimento do Produto Interno Bruto ficaria comprometido. Para o sociólogo Adalberto Cardoso, o que o governo quer pôr em prática é uma nova forma de redução salarial no Brasil, por seguir de forma *religiosa* a cartilha neoclássica do capitalismo, que deu errado em todos os lugares do mundo quando foi aplicada no mercado de trabalho:

*"Isso é de uma estupidez e de uma insensibilidade sem tamanho. O que está por trás desta teoria é a idéia de que o governo não tem capacidade de investimento, a poupança privada é insuficiente e o dinheiro internacional disposto a ser emprestado para as empresas ficou difícil. Então, vai-se retirar do trabalhador, argumentando que, com menos custo, as empresas terão mais dinheiro para investir na produção e, lá na frente, contratar", explica Adalberto Cardoso" (Jornal do Brasil, 2000)<sup>158</sup>.*

Outro problema adicional que virá a acontecer com a flexibilização é o rebaixamento do patamar da negociação. Ao invés de os processos de negociação concentrarem-se sobre novos direitos, podem ficar restritos aos existentes na Constituição ou na “briga” para que a retirada de direitos não seja expressiva. Em outros termos, é uma proposta que pode não fortalecer o processo de negociação direta, mas simplesmente rebaixar o patamar mínimo de direitos via “livre negociação” coletiva.

Para a economista Lilian Miller, o mercado brasileiro já é muito flexível, seja no comércio ou no setor de serviços, nos quais muitas vezes o salário em carteira é baixo e a remuneração principal ocorre via comissões, e dada à alta rotatividade da mão-de-obra – na média da indústria, quase 40% do pessoal não consegue completar um ano de casa: "querem fazer dos salários uma percentagem da receita da empresa e não um custo fixo", afirma Lilian.

---

<sup>156</sup> Apesar de ainda prevalecer a Lei 8.542/92 (parágrafos 1º e 2º), devido à posição favorável do TST à Adin 1848, que considerava inconstitucional a MP 1.620/98 – sobre a livre negociação (Plano Real) –, o princípio da ultratividade não tem sido respeitado na prática.

<sup>157</sup> Os cinco especialistas entrevistados pelo Jornal do Brasil são: Cláudio Salm, Adalberto Cardoso, Cláudio Dedecca, Márcio Pochmann e Lilian Miller. JB - 16/01/00.

<sup>158</sup> Jornal do Brasil 16/01/2000.

"Só que isto é muito perverso num país em que apenas 30% dos assalariados são protegidos pela lei".

Na mesma perspectiva, o economista Márcio Pochmann diz que "haverá queda na participação da renda do trabalho no PIB, desigualdade, perda de capacidade de consumo e empobrecimento", destacando que os salários, que representavam 55% da renda nacional nos anos 50, hoje respondem por 36%. "A simples extinção de direitos já é perda de renda. Aqui perderão os organizados, como funcionários públicos, de grandes empresas, porteiros", diz Lilian. O economista Cláudio Dedecca afirma que se vai permitir um aprofundamento das desigualdades regionais. De um lado, diz em coro com os colegas de análise, serão massacrados os trabalhadores de regiões em que os sindicatos são muito fracos ou inexitem e os trabalhadores que tiveram conquistas fundamentais terão seus acordos coletivos ceifados.

*"Com isso, o crescimento do país é afetado, pois o mercado interno fica fragilizado por falta de capacidade de consumo", complementa Pochmann. De outro, segue Dedecca, há um risco potencial de ocorrência do "efeito guerra fiscal": as empresas tenderão a se mudar de região por conta do custo do trabalho, que se tornará uma arma de competitividade. "Você precarizará ainda mais as relações, pois a tendência é ceder em direitos para não perder empregos", diz. "Ou seja, tira conquistas dos pouquíssimos que as têm e não concede aos desprotegidos (JB, 16/01/2000).*

Já segundo os defensores da tese da flexibilização, essa proposta daria maior autonomia de negociação entre os atores sociais, ajustando as relações de trabalho à realidade da empresa e concentrando no que é fundamental para as partes; proporcionaria uma relação menos conflituosa entre capital e trabalho, com conseqüências positivas sobre a produtividade e a competitividade; teria um efeito positivo sobre a atividade econômica, ao reduzir o custo do trabalho e facilitar que este se ajuste à oferta; e possibilitaria uma aproximação entre o custo do trabalho e a remuneração final do trabalhador. Neste sentido, Zylberstjan fez um exercício indicativo de duas estruturas de remuneração, reproduzidas abaixo – uma com os direitos atuais e outra resultante de uma possível negociação entre as partes.

Na tabela apresentada por Zylberstajn, o valor final pago pela empresa com a remuneração do trabalhador seria igual, mas o trabalhador teoricamente receberia mais, pois embolsaria imediatamente alguns direitos assegurados em lei. Como a rotatividade é extremamente alta e o mercado de trabalho extremamente desfavorável aos trabalhadores, não é difícil imaginar o resultado desta equação: contratação de novos trabalhadores por um

salário menor. Portanto, retirar da lei direitos para, em tese, repassar ao salário imediato é uma forma eficiente de, no futuro, rebaixar os vencimentos e de flexibilizar a remuneração final do trabalho<sup>159</sup>.

**Tabela 10: A flexibilização dos direitos trabalhistas, Segundo Zylberstjan**

<b>Estrutura Atual</b>		<b>Estrutura desonerada (direitos negociados)</b>	
1. Salário – hora contratado	85	1. Salário – hora contratado	150
2. Descanso semanal remunerado	15	2. Descanso semanal remunerado	0
<b>Total de pagamentos imediatos</b>	<b>100</b>	<b>Total de pagamentos imediatos</b>	<b>150</b>
3. Décimo terceiro salário	8	3. Décimo terceiro salário	0
4. Férias 1 mês + adicional 1/3	11	4. Férias de 15 dias	6
<b>Total de pagamentos diferidos</b>	<b>19</b>	<b>Total de pagamentos diferidos</b>	<b>6</b>
5. Taxas salariais (FGTS, INSS, Seg. Acidentes de trabalho, SEI/SENAI, Sal. Educação, SEBRAE, INCRA, reflexos sobre 13ª e férias)	43	5. Taxas salariais (Seg. Acidentes, calculado pelo risco do ambiente – tarifa estimada em 4%)	6
<b>6. Custo total</b>	<b>162</b>	<b>6. Custo total</b>	<b>162</b>
7. Retenção do INSS (10% sobre 3 + 6)	<b>(11)</b>	7. Fundo de Aposentadoria (15% sobre 1 e 4)	(23)
8. Recebido imediatamente (líquido)	<b>90</b>	8. Recebido imediatamente (líquido)	<b>128</b>
9. Pagamentos diferidos (líquido)	<b>18</b>	9. Pagamentos diferidos (líquido)	<b>5</b>
9. Custo de formalidade [(6/8)-1]	<b>80 %</b>	9. Custo de formalidade [(6/8)-1]	<b>27%</b>

Apud: Zylberstjan, 1998: 04

Enfim, esse processo de desregulamentação parece fazer parte de um profundo movimento de re-significação na sociedade: “a burguesia já não trata de integrar os dominados ao seu próprio campo de significados, mas, ao contrário, o processo de destituição dos direitos

<sup>159</sup>. Parece que o Governo FHC não está, neste final de mandato, assumindo a alteração do artigo 7º da CF/88 como prioridade na agenda de reformas. Algumas hipóteses que ajudam a explicar as razões desta postura são: a) Diminuiu, depois da desvalorização do Real, a demanda empresarial pela alteração da legislação trabalhista, pois o valor da mão-de-obra, em termos de dólar caiu consideravelmente. Tanto a Fiesp como a CNI estão priorizando a defesa da reforma tributária; b) O governo também não está encontrando aliados no interior do movimento sindical. A CUT – como principal central sindical do país – vem sistematicamente manifestando sua oposição, pois compreende que o atual sistema já permite acrescentar direitos aos previstos na Constituição. “A mudança na Constituição, portanto, só servirá para a negociação da redução dos benefícios dos trabalhadores, o que não nos interessa”, afirma João Vacari Neto, vice-presidente da entidade (FSP, 06/01/00). No campo da Força Sindical, há manifestações contraditórias de seus principais dirigentes. Enquanto Luiz Antônio Medeiros condenou a proposta – pois “os direitos trabalhistas previstos no artigo 7º da Constituição são resultado de uma longa luta dos trabalhadores ao longo do século e, numa época de altas taxas de desemprego e de salários achatados, seria propor que o lobo negocie com o cordeiro” (FSP, 29/01/00: 2-2) –, Paulo Pereira da Silva defendeu-a, entendendo que poderia possibilitar um fortalecimento dos sindicatos, desde que as negociações de direitos sejam submetidas “à aprovação dos trabalhadores das categorias em questão por meio de consulta direta” (FSP, 06/01/00). c) A proposta ficou entendida, na sociedade, como uma medida que pretendia retirar direitos trabalhistas, o que não agradou o governo Federal, com baixo índice de popularidade. Assim, neste momento, o governo FHC não está tendo força política, por enquanto, para aprová-la.

sociais em curso nada tem a ver com hegemonia, mas com **exclusão**” (Oliveira, Francisco, 1998: 15). Esta, tomada no seu “sentido forte” (para além do sentido economicista, relacionado à exclusão no mercado), é situada no “campo dos direitos, do conflito pelos direitos, da negação dos direitos” (Oliveira, Francisco, 1998: 15). Se a reforma do artigo 7º for concretizada, aliada às medidas já efetivadas e à situação atual do mercado de trabalho, pode-se caminhar para um rompimento dos nexos de sociabilidade e cidadania na sociedade brasileira.

### **3. UMA PEQUENA ANÁLISE DO CONJUNTO DAS MEDIDAS, NA PERSPECTIVA DE FORTALECER UMA REGULACÃO PRIVADA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

As medidas discutidas acima, apesar de serem pontuais, em seu conjunto contribuem para a alteração das relações de trabalho, pois mexem com direitos existentes na legislação e redefinem o papel do Estado no âmbito da relação entre capital e trabalho, assim como indicam novas perspectivas e limitações ao processo de negociação coletiva e, conseqüentemente, à ação e organização sindical. Em outros termos, elas indicam uma perspectiva de flexibilizar e desregulamentar direitos e, ao mesmo tempo, pulverizam ainda mais as negociações, o que contribui para uma maior fragilização da regulação pública do trabalho. Apesar do risco de fazer generalizações apressadas, procurar-se-á destacar, a seguir, elementos que mostram as mudanças ocorridas nos anos 90.

#### **3.1- Desregulamentação de direitos e flexibilidade quantitativa do trabalho**

Um conjunto de medidas, tais como as cooperativas profissionais, a contratação por tempo limitado, o contrato parcial, a suspensão do contrato, a ampliação do contrato temporário, o banco de horas, a denuncia da convenção 158 da OIT e o afrouxamento da fiscalização dos acordos, apresenta o caráter de desregulamentação de direitos existentes, promovendo uma flexibilização quantitativa do trabalho. Essas medidas contribuem para eliminar ou afrouxar direitos inscritos na legislação brasileira, acentuando a segmentação do mercado de trabalho e gerando, dentro de um mesmo espaço, trabalhadores de duas categorias: os que têm todos os direitos e os que têm uma relação de trabalho mais precarizada. Ou seja, pode acentuar a diferenciação entre os trabalhadores que têm contrato integral e por tempo indeterminado e aqueles que têm contrato por tempo determinado, parcial e temporário, ou, ainda por ser cooperativado ou terceirizado. Assim, ao invés de contribuir para aumentar e universalizar

direitos sociais, as medidas ajudam a segmentar a proteção social, diferenciando ainda mais a forma de inserção dos trabalhadores no trabalho e, portanto, na sociedade. As mudanças, com a desregulamentação de direitos, contribuem para uma flexibilização das relações de trabalho, na medida em que fragilizam os trabalhadores e permitem uma maior liberdade das empresas na forma do *uso do trabalho*.

Nesta mesma perspectiva, pode-se afirmar que se assiste a uma infinidade de novas práticas nas relações contratuais que corroboram com a perspectiva de flexibilização quantitativa. Entre as que não foram objeto de análise, pode-se citar: estágio, trabalho de crianças (“projetos mirins”, trabalho em casa etc), parceria familiar, “incentivo” na contratação de deficiente com salário e benefícios menores, terceirizados, trabalho do presidiário por um salário ridículo e sem direito a nenhum benefício, consultores (contratação via empresa jurídica), frentes de trabalho etc. Também poderia ser listada uma infinidade de ocupações encontradas pelas pessoas para ter uma remuneração mínima. Há, claramente, uma contra-tendência da história recente, no sentido de segmentar as relações e o mercado de trabalho. Olhando a partir desta perspectiva, pode-se dizer que as mudanças recentes são significativas. Uma análise da sua dimensão, no entanto, exigiria uma pesquisa própria.

### **3. 2. A tendência de fortalecimento do espaço da empresa como fórum de negociação**

O conjunto das medidas, dentro do contexto de reorganização econômica e produtiva dos anos 90, contribuiu para descentralizar e pulverizar ainda mais as negociações coletivas. As medidas, em sua maioria, apesar de serem passíveis de pacto no âmbito da convenção coletiva, induzem a negociações por empresa, como é o caso da PLR, que nos seus dois primeiros anos de vigência estava restrita ao nível da empresa, assim como o banco de horas, a suspensão do contrato, o contrato por prazo determinado etc. Para corroborar essa tese, pode-se citar os dados do Ministério do Trabalho, que identificou uma evolução muito significativa dos instrumentos normativos depositados para registro, saltando de 9.020 para 16.713 entre 1997 e 1999 (cf. gráfico 7, p.186). O crescimento exponencial deve-se tanto ao melhoramento no método da coleta e registro dos instrumentos como à explosão do número de contratos por empresa. Por exemplo, só os casos de banco de horas e contratos por prazo determinado significaram quase dois mil contratos firmados nos 2 últimos anos (MTE, 2000, *op.cit.*). Outra ressalva: os acordos de PLR não estão computados, pois não têm a obrigatoriedade do

depósito. Somente no caso da PLR, conforme já citado, mais de 95% dos instrumentos normativos são acordos coletivos por empresa (Tuma, 1999).

O processo de fortalecimento da empresa, como espaço que adquire maior importância na regulação, também está relacionado a outros dois fatores: a chamada reestruturação produtiva, que promove uma flexibilidade organizacional e funcional e a estratégia sindical, de algumas entidades, no sentido de desenvolver negociações por empresa como forma de evitar maiores perdas ou ampliar o grau de conquistas em locais mais favoráveis.

Já as mudanças organizacionais, como visto nos capítulos I e II, promovem uma descentralização das unidades produtivas com concentração e centralização do capital. Assim como procuram desenvolver métodos que criam identidade do trabalhador com a empresa, trabalhando, portanto, na perspectiva de desenvolver interesses comuns. É um processo que, dada a dimensão do desemprego, consegue, em muitas situações, uma “*cooperação forçada*” dos trabalhadores, o que tende a contribuir para o deslocamento do âmbito das negociações explícitas ou tácitas da categoria para o espaço local. Os novos métodos organizacionais criam espaços de discussão e solução dos problemas da empresa, tais como os CCQs, as células, os times de trabalho etc.

Dado o contexto desfavorável, muitos sindicatos adotaram e adotam, como indicou a enquete com 15 sindicatos do Estado de São Paulo (já citada), uma estratégia de negociação por empresa como forma de manter a representatividade sindical e aumentar os benefícios contidos na convenção e na lei. Pode-se identificar quatro situações distintas – dependendo também da organização do setor e de como jogam os outros atores envolvidos na negociação – de estratégias sindicais, assim como a tendência de descentralização nos setores analisados no ano 2000:

1. A negociação por empresa **substitui e concorre** com a convenção coletiva. Este é o caso dos metalúrgicos do Estado de São Paulo ligados à FEM/CUT e dos Eletricitários de Campinas, em 2000. Os metalúrgicos, com exceção do setor automotivo (montadoras e autopeças), que acabou resolvendo seu conflito de interesses através do dissídio coletivo no Judiciário trabalhista, adotaram como estratégia fazer negociações por empresa, pois os dirigentes avaliam que não há espaço para avanço das negociações gerais, na FIESP. O que as entidades empresariais estão oferecendo fica muito aquém das reivindicações

pleiteadas pelos trabalhadores. Assim, a opção adotada, sob a justificativa de avançar na organização dos trabalhadores nos locais de trabalho, está sendo a de negociar de empresa por empresa, abandonando a mesa geral de negociação com os sub-grupos da Fiesp. Até meados de dezembro (2000)<sup>160</sup>, os metalúrgicos coordenados pela FEM/CUT tinham coberto em torno de 60% dos trabalhadores de sua área de abrangência com acordos por empresa (cf. tabela 6, p.189) e 40% ainda continuavam descobertos. Um bom exemplo desta estratégia foi a reação de um dirigente sindical dos metalúrgicos do ABC ao despacho do Presidente do Tribunal, Ministro Almir Pazzianotto (OESP-29/11/00) – quando este concedeu o efeito suspensivo ao dissídio do setor de auto-peças de São Paulo, rebaixando o valor do reajuste para 8%, ordenando o desconto dos dias parados e retirando benefícios sociais (estabilidade para os acidentados) –, criticando a decisão, mas, ao mesmo tempo, argumentando que se tratava de uma decisão sem efeito, pois os 10% de reajuste estavam sendo garantidos nos acordos por empresa. Os sindicatos têm uma única pauta para todas as empresas e definem parâmetros para fechar os acordos, mas a estratégia é de negociação descentralizada. No caso do Sinergia (Campinas), a descentralização foi uma imposição do processo de privatização, que multiplicou o número de empresas sem ter uma organização que as congregue. Assim, as negociações são por empresa ou grupo de empresas. Em cada uma delas constituiu-se uma mesa de negociação em separado. O sindicato, como tentativa de preservar uma homogeneidade nas conquistas estabelece uma estratégia de negociação comum para todas as mesas, assim como define critérios e parâmetros para fechamento comum de todas as negociações;

2. Um segundo tipo de estratégia é seguida quando o sindicato procura garantir um mínimo na convenção coletiva, que abrange o conjunto da categoria, mas, durante ou depois do processo de negociação, pressiona as empresas para melhorarem a proposta geral. Trata-se, portanto, de uma negociação que, em certa medida, indica uma relação de complementaridade entre a convenção e o acordo. É o caso dos químicos de São Paulo e ABC, nos últimos anos. Nesta situação, também há um certo esvaziamento da campanha salarial, pois se aposta em mobilizações por empresa como forma de melhorar a proposta em cada local e não para o conjunto da categoria. O nível de dedicação para as negociações por empresa acaba consumindo boa parte das energias dos dirigentes

---

<sup>160</sup>. A data-base foi em 1º de novembro.

sindicais. Além disso, em algumas empresas, a presença sindical é frágil e a definição da determinação do uso do trabalho e da remuneração não está nem no acordo nem na convenção coletiva;

3. Uma terceira estratégia está sendo utilizada pelo Sindisaúde-SP, em que a negociação descentralizada não concorre com a (inexistente) negociação geral, até porque, as unidades de saúde não têm autonomia para negociar uma série de aspectos centrais da relação de emprego, tais como a remuneração, a definição de planos de cargos e salários etc, que dependem de negociação com o Poder Executivo e formalização legal no Poder Legislativo. Nos locais de trabalho, são negociadas as melhorias das condições de trabalho, assim como os ajustes na jornada e a solução dos conflitos que vão surgindo. A estratégia da descentralização visa facilitar o enraizamento do sindicato no local de trabalho, procurando criar uma referência da entidade de classe para os seus membros;
4. Por último, tem-se a manutenção das convenções coletivas como espaço principal para negociar os benefícios e as condições de trabalho. Neste caso, duas situações opostas se colocam. Por um lado, há os bancários, que estão conseguindo, apesar de tudo, manter as negociações e a contratação de forma mais centralizada, especialmente no setor privado, com uma única convenção coletiva nacional, que regula as relações de trabalho de toda a categoria<sup>161</sup>. Têm desenvolvido uma luta para continuar a manter negociações conjuntas. Aqui, há um certo deslocamento do poder de regulação para as empresas, dada a impossibilidade de, até o momento, regular em convenção uma série de mudanças que vão afetando a vida de trabalho dos trabalhadores. Por outro lado, existem categorias em que a negociação coletiva é historicamente frágil e que não indicam avanços na perspectiva da descentralização. Neste caso, acaba tendo grande peso o poder discricionário da empresa e da lei na normatização dos benefícios e da forma de organização do trabalho. Por exemplo, os comerciários de Osasco/SP, que mantêm uma convenção geral, mas estão reproduzindo ou melhorando um pouco grande parte dos direitos inscritos em lei. Portanto, a questão da descentralização não se coloca, pois o peso da convenção coletiva não é tão expressivo: ela é esvaziada historicamente.

Assim, dado o contexto e o crescimento da resistência das entidades de empregadores para efetuarem a negociação geral, a descentralização torna-se, muitas vezes, um caminho para



a manutenção da representatividade sindical, principalmente dos sindicatos com maior poder de fogo. Carvalho Neto, apesar de toda a sua tese buscar provar que as convenções coletivas continuam mantendo a sua função central na determinação das relações de trabalho, pois apresentam poucas alterações, reconhece que as

*“grandes montadoras do ABC e empresas do setor químico negociaram de forma descentralizada com os sindicatos reajustes salariais superiores ao acordado nas convenções, conseguindo minorar as perdas nas negociações centralizadas em alguns casos e até mesmo inverter a situação de perdas para aumento real” (Carvalho Neto;1999: 344).*

A questão central colocada não está necessariamente na descentralização em si, mas na lógica de deslocamento da determinação do trabalho para o interior das empresas. Até porque foi e continua sendo um dos objetivos do movimento sindical estabelecer negociações articuladas, que vão do espaço nacional até o interior das empresas.

O atual processo de descentralização implica alguns riscos: em primeiro lugar, ele pode contribuir – dentro de uma crescente heterogeneidade da classe trabalhadora – para uma maior segmentação dos trabalhadores, mesmo dentro de uma mesma categoria profissional, conduzindo, também, para uma fragmentação de interesses. Em segundo lugar, pode, na prática, levar a uma destruição dos laços de solidariedade de classe e fragilizar com o tempo as lutas da categoria e dos trabalhadores em geral. Por exemplo, os funcionários do Banco do Brasil, na década de 80, dada a sua força política, desenvolveram campanhas salariais isoladas do conjunto da categoria, obtendo sucesso na sua estratégia no período. Mas, hoje, depois de acumular perdas durante 6 anos, estão reivindicando serem incluídos na negociação geral dos bancários. Em terceiro lugar, dada a ausência de organização sindical nos locais de trabalho, há um problema técnico: como um sindicato pode conseguir, do ponto de vista de quadros e estrutura, entabular negociações com todas as empresas? Por exemplo, na base dos metalúrgicos representados na FEM existem 6 mil empresas.

A estratégia de negociação por empresa, que cresceu nos anos recentes, está dentro do atual contexto desfavorável aos trabalhadores. Ela pode ser uma ação defensiva para evitar maiores perdas e não a estruturação de um sistema descentralizado de relações de trabalho. A dúvida que fica é: qual o grau de enraizamento desta estratégia e, dado um contexto distinto, ela poderá ser revertida? É uma questão que merece maior investigação.

---

<sup>161</sup>. A categoria apresenta grandes especificidades, pois é constituída por empresas nacionais.

Uma outra questão que pode ser destacada diz respeito à efetividade das convenções coletivas na regulação do trabalho. Apesar da precariedade de dados para discuti-la, é possível colocar alguns elementos para a reflexão, que podem ser objeto de outra pesquisa. Neste sentido, a análise da tendência de descentralização não pode ser realizada somente com a variável de manutenção ou não das cláusulas pré-existentes nos acordos. Pois, por um lado, é notório que a maioria das convenções é incapaz de regular a determinação do *uso do trabalho*, apesar de prever uma série de benefícios<sup>162</sup>. Em outros termos, historicamente, o sistema brasileiro, como discutido no capítulo II, é bastante flexível e dominado pela lógica privada. Assim como, devido à pulverização sindical (cf. tabela 3,) e ao arcabouço institucional, as negociações sempre apresentaram um alto grau de pulverização. Por outro lado, a menor efetividade fica evidente a partir da reorganização econômica e produtiva, em dois sentidos: diminuição da base de cobertura das convenções e introdução de novos conteúdos na mesa de negociação.

A diminuição do grau de cobertura está relacionada com a desestruturação do mercado de trabalho e a maior heterogeneidade da classe trabalhadora. Desta forma, mesmo sendo difícil a generalização, podem ser apresentadas algumas situações – que merecem ser melhor pesquisadas – em que os instrumentos normativos têm peso distinto, dependendo do tamanho da empresa, sua inserção na economia e a forma como estão organizados os trabalhadores. Por exemplo:

1. Nas grandes empresas, principalmente dos setores mais dinâmicos da indústria, os benefícios e as relações de trabalho aí aplicadas, na sua maioria, não estão regulados nem pela lei, nem pela convenção coletiva, apesar de estas constituírem uma referência importante. Tende a prevalecer, neste caso, o acordo coletivo ou o poder discricionário da empresa. A pesquisa de Noronha sobre os direitos do trabalho e benefícios sociais, realizada em 14 empresas médias e grandes em São Carlos (SP), vem corroborar essa observação, quando “mostra que 13 delas oferecem a seus empregados benefícios além dos definidos na CLT, seja por imposição de acordos coletivos (07 casos) ou por iniciativa da empresa (em 10 casos)” (Noronha, 1998: 172). Outro exemplo, segundo depoimento de um

---

<sup>162</sup>. Noronha (1998) conclui em sua tese que as convenções, na sua imensa maioria, repetem ou melhoram direitos inscritos na legislação.

sindicalista do setor químico, são as empresas do setor farmacêutico: estabelecem benefícios e relações de trabalho que não passam pela convenção coletiva;

2. Nos setores menos dinâmicos da economia (pequenas e médias empresas) com presença sindical, a convenção coletiva tem ainda um papel importante na determinação dos benefícios existentes. Nestes setores, o próprio processo de negociação é, historicamente, mais frágil. Para eles, as negociações mais pulverizadas e descentralizadas tendem a fragilizar os trabalhadores na sua luta por melhores condições de trabalho e remuneração. Ao mesmo tempo, nas negociações gerais, a referência que pauta as cláusulas não é a grande, mas a pequena e média empresa. Mesmo assim, a experiência dos anos 80 indica que as campanhas gerais tiveram um efeito de generalização de diversas conquistas, o que não se repete atualmente;
3. Nos setores econômicos menos dinâmicos, em que a presença sindical é frágil, a base de benefícios é aquela estabelecida em lei, quando esta é respeitada. Nestes setores, como demonstra Noronha (1998), as próprias convenções coletivas basicamente reafirmam o que está na legislação. Essa estratégia é utilizada pelos sindicatos com a finalidade de ampliar a aplicabilidade dos direitos já existentes. Em alguns setores, tais como trabalhadores rurais<sup>163</sup>, há uma grande luta pelo cumprimento da lei e para ter o direito de poder reivindicar benefícios. Por isso, a manutenção dos direitos na lei, além de ser uma referência para os demais setores, é extremamente importante para a garantia de um patamar mínimo de civilidade na relação de emprego de uma grande parte dos trabalhadores brasileiros;
4. Nos setores informais, no trabalho por conta própria, nos terceirizados, nas cooperativas (grande maioria), nas pequenas empresas familiares e outras, continua a predominar a ilegalidade, principalmente através dos contratos sem registro em carteira de trabalho, onde muitos dos direitos inscritos na lei são uma referência geral, mas, na prática, não são respeitados na sua integralidade (cf. Noronha, 1998). Como estes setores cresceram nos anos 90, ampliou o número de pessoas sem proteção social ou previdenciária. Segundo o Ministério da Previdência Social, somente 40% dos trabalhadores brasileiros estão contribuindo para a seguridade social. Isto significa que 60% não têm cobertura desta

---

<sup>163</sup>. Dados coletados pelos participantes da enquête (*op. cit.*).

importante proteção social. Esse grupo é expressão do que está sendo chamado de desestruturação do mercado de trabalho (cf. capítulo II).

Em relação aos conteúdos negociados, os temas emergentes (ver quadro XII, abaixo) favorecem negociações por empresa, tais como PLR, banco de horas, comissões extra-judiciais de solução de conflitos.

**Quadro XII: Tendência dos conteúdos negociados nos anos 90**

Cláusulas + freqüentes	Cláusulas emergentes	Cláusulas em queda
1. Adicionais e gratificações (inclui PLR)	1. PLR	1. Adiantamentos e aumentos salariais
2. Contratação de mão-de-obra	2. Flexibilização da jornada (banco de horas)*	2. Produtividade
3. Licenças e garantias sindicais	3. Negociação para “manutenção” do emprego ou critérios de demissão (PDV)	3. Recolhimento de contribuições associativas
4. Mecanismos de solução de conflitos	4. Acompanhamento de acidentes e doenças	4. Desenvolvimento da ação sindical (****)
5. Salários indiretos e auxílios	5. Hábeas data**.	5. Cláusulas de estabilidade no emprego (de acidentados)
6. Segurança no trabalho	6. "Compra de direitos"(***)	
7. Horas extras	7. Qualificação Profissional	

Fonte: Carvalho Neto, SACC do Dieese e Castro, 1999.

(\*). Segundo o SACC, em 41 acordos analisados em 1998, 46,3% incluíam cláusulas que previam flexibilização da jornada de trabalho.

(\*\*) acesso dos empregados às informações contidas em sua pasta funcional.

(\*\*\*) Retirada ou flexibilização de direitos em troca de um valor monetário imediato.

(\*\*\*\*) Refere-se ao acesso dos dirigentes ao local de trabalho, delegados sindicais, quadro de avisos, organização no local de trabalho, assembléia sindical etc.

Enfim, apesar de a convenção coletiva não ter sofrido, na visão de Carvalho Neto (1999) e Siqueira Neto e Oliveira M.A (1999), um processo brutal de esvaziamento, as suas cláusulas têm uma efetividade questionável, pois, do ponto de vista da determinação do uso do trabalho, na maioria das categorias, as negociações sempre foram frágeis e bastante pulverizadas (base municipal). Há honrosas exceções, já conhecidas. As pressões para a retirada de direitos são bastante significativas nas categorias que conseguiram maiores conquistas no passado. Assim, o simples fato de enxugar algumas cláusulas<sup>164</sup>, como acontece

<sup>164</sup>. Em alguns setores, tais como os Bancos Federais, a retirada de cláusulas é bastante significativa.

em 09 das 15 categorias pesquisadas, ou de manter as anteriores já significa uma fragilidade do ponto de vista da regulação, considerando o contexto econômico, produtivo e do mercado de trabalho nos anos 90. Além disso, as atuais mudanças restringem o grau de abrangência da convenção coletiva, dado o processo de eliminação de postos de trabalho, principalmente nos setores mais dinâmicos do chamado novo sindicalismo (metalúrgicos, estatais, bancários e serviço público).

### **3.3. As restrições para o exercício da negociação coletiva e a tentativa de fragilização dos sindicatos**

Um dos argumentos mais comuns do governo na defesa das medidas foi a sua intenção de reforçar a negociação autônoma e direta entre os atores sociais. Essa posição é explicitada nas medidas provisórias que acabaram com a política salarial e introduziram a participação nos lucros e resultados e a suspensão temporária do contrato, a lei sobre banco de horas e o contrato por tempo determinado. Mas, na prática, esse objetivo de fortalecer a “livre negociação” apresenta limites. Por exemplo, no caso da MP da desindexação salarial, a negociação aparece subordinada ao plano de estabilização da moeda, ao procurar controlar o valor dos salários via proibição de cláusulas de reajuste automático de salários. Outro exemplo: ao não estabelecer uma política salarial e não garantir um índice de reajuste do salário mínimo está contribuindo para que as categorias de menor poder de mobilização tenham menores reajustes salariais e, portanto, favorecendo uma maior diferenciação salarial entre os ocupados. A política salarial – e, particularmente, o salário mínimo – sempre foi e ainda é, para as categorias com menor poder de mobilização, uma referência importante para a determinação da remuneração e generalização de conquistas<sup>165</sup>. Acabar com a política salarial significou, assim, eliminar uma referência importante para os processos de negociação coletiva no tema referente à remuneração.

Em outros casos, não são garantidas as condições mínimas para o exercício da negociação coletiva, tais como na MP sobre a PLR, ao não assegurar o acesso do sindicato (e nem da comissão de negociação) às informações econômicas da empresa; ao não propiciar garantias legais para o trabalhador poder organizar-se sindicalmente a partir do local de trabalho; e ao eliminar a única medida que garantia algum mecanismo formal de inibição da

---

<sup>165</sup>. Há vários estudos (Souza, 1980; Baltar e Dedecca, 1991) que indicam o salário mínimo e as políticas salariais como tendo, historicamente, um importante papel na forma como foi distribuída a renda no Brasil.

dispensa imotivada com a denúncia da convenção 158 da OIT. Pelo contrário, algumas medidas destacam-se pela colocação de amarras à ação e organização sindical (cf. quadro X, p.183) e à negociação coletiva, entre as quais destacam-se: a denúncia da convenção 158 da OIT, a limitação do número de dirigentes sindicais no setor público, a participação limitada do sindicato na negociação da PLR –fortalecendo a negociação por empresa, em detrimento da negociação por categoria profissional<sup>166</sup> –, a queda da ultratividade das cláusulas acordadas e o veto a uma lei de anistia aos petroleiros<sup>167</sup> (posteriormente, em junho de 1998, o governo sancionou uma lei de anistia parcial)<sup>168</sup>. A fragilização do poder sindical adveio também do debilitamento da base sindical, devido, por um lado, ao crescente desemprego e aos métodos de organização da produção (terceirização, informalização, descentralização das unidades produtivas, realocação de algumas unidades produtivas devido à guerra fiscal) e, por outro, à fragilização da base de representação sindical em virtude do maior grau de flexibilidade nos critérios de alocação, tempo e remuneração do trabalho.

Esta fragilização sindical acontece apesar de o artigo 8º da CF/88 garantir a obrigatoriedade da presença do sindicato nas negociações coletivas e de algumas medidas também preverem que sua efetivação necessita do aval do sindicato.

Além das medidas institucionais, houve também uma estratégia política, por parte do governo federal, no sentido de debilitar o movimento sindical. O marco definidor da relação do governo FHC com o movimento sindical se estabeleceu a partir do tratamento dado à greve dos petroleiros, logo no primeiro semestre de seu primeiro mandato, em 1995. No enfrentamento da greve, o governo tinha dois objetivos: 1) impor uma derrota ao movimento sindical, que fazia oposição ao seu programa de reformas<sup>169</sup>; e 2) impedir o avanço do movimento sindical cutista, principalmente no setor estatal, para acabar com os empecilhos à

---

<sup>166</sup>. Direcionando para uma participação nos resultados (não lucros) vinculados a metas (produção, produtividade, assiduidade, segurança etc).

<sup>167</sup>. Num primeiro momento, o governo vetou uma lei, aprovada no Congresso Nacional, que anistiava os petroleiros (demitidos) e seus sindicatos das pesadas multas concedidas pelo TST. Depois, em função da pressão da OIT, que julgou a condução do governo na greve dos petroleiros, em maio de 1995, como um atentado à organização sindical, negociou-se uma nova anistia, que ficou restrita ao não pagamento da multa.

<sup>168</sup>. Essa prática de colocar amarras à ação sindical é extensiva ao TST, que estabelece pesadas multas em caso de continuidade de greve após a sentença e limita a arrecadação da taxa confederativa e da taxa negocial aos sócios das entidades.

<sup>169</sup>. Paulo P. da Silva, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e diretor da Força Sindical, expressou com clareza o objetivo do governo frente ao movimento sindical: "O governo, preparado e esperto, quebrou a espinha dorsal do movimento com muita sabedoria política". Cf. FSP, 9-06-95, 1-3.

sua proposta de reforma no âmbito do Estado, particularmente relacionada às privatizações. Desde o começo do mandato, a CUT e, especificamente, os servidores públicos e os trabalhadores das estatais filiadas a essa central manifestaram-se contra o programa de reformas proposto por FHC.

Ao mesmo tempo, o governo faz um processo de aproximação com a Força Sindical, procurando apoio para execução de seu programa de reformas e privatizações. Esta central sindical também acaba demonstrando interesse em fazer uma maior interação com o aparato institucional do Estado, pois adota uma linha de ação pragmática. Em troca de seu apoio ao governo, consegue viabilizar diversos projetos. A aproximação do governo com a Força Sindical é estabelecida como uma fonte de legitimação na sociedade e como reforço de uma tendência contrária à CUT.

No embate da greve dos petroleiros, o movimento sindical é derrotado e, portanto, fragilizado, passa a ter maiores dificuldades de influenciar as reformas. Muitas bandeiras defendidas pelo movimento sindical, especialmente pela CUT, passaram a ser identificadas – inclusive por boa parte da opinião pública – como “corporativas,” em detrimento dos interesses gerais da sociedade (Oliveira, F, 1998).

O governo federal não privilegiou a negociação com o movimento sindical<sup>170</sup>, sendo essa, por exemplo, a sua postura em relação aos funcionários públicos<sup>171</sup> e ao processo de esvaziamento das Câmaras Setoriais<sup>172</sup>. Para não enfrentar a negociação com as estatais, estimulou o dissídio coletivo, na 3ª instância da Justiça do Trabalho – o TST<sup>173</sup>. Por enquanto, o governo está procurando implantar um programa de reformas que dispensa o diálogo com o conjunto do movimento sindical, ficando este restrito ao âmbito da Força Sindical. Inclusive, com essa central, o governo chegou a negociar algumas alterações da legislação, tais como o contrato por prazo determinado.

---

<sup>170</sup>. A única exceção foi a greve dos professores e funcionários das universidades federais, em 1998, quando, depois de três meses, o governo negociou.

<sup>171</sup>. Em relação aos servidores públicos, também passou a não reconhecer o direito de greve, a partir de uma decisão do Judiciário, que estabeleceu uma jurisprudência onde esse direito só teria validade depois de regulamentado por lei complementar.

<sup>172</sup>. A continuidade da experiência das Câmaras Setoriais, com todos os seus limites, poderia abrir a possibilidade de se forjar um programa de modernização que valorizasse simultaneamente o crescimento econômico, a cidadania, a redefinição das relações Estado-mercado num sentido civilizatório e, particularmente, a redefinição do sistema de relações entre o capital e o trabalho. Sobre a importante experiência das câmaras setoriais cf. Arbix, 1996.

#### **4.4- A percepção dos atores sociais sobre o resultado das negociações nos anos 90**

A percepção dos sindicalistas e empresários sobre o resultado das negociações também ajuda a compreender como foi a sua dinâmica real no decorrer da década de 90. Não é por acaso, conforme pesquisa de Carvalho Neto (1999), que a visão dos sindicalistas entrevistados sobre os resultados das negociações coletivas é pessimista, em franco contraste com os empresários, que não apontaram um retrocesso sequer nas negociações dos anos 90. Perguntados sobre os avanços e retrocessos, enquanto os sindicalistas indicaram mais retrocessos que avanços (cf. tabela 8, 190), os empresários somente indicaram avanços (cf. tabela 7, p.189).

A sensação de retrocesso por parte dos dirigentes sindicais é alimentada pela preocupação com a lógica da remuneração variável, que começa a ser imposta de forma generalizada: mesmo que residuais, as perdas salariais são “compensadas” por abonos (e pela própria PLR, em alguns casos) até em maior grau do que as perdas no ano, só que estas são parcelas variáveis, não incorporadas à remuneração. “Há, também, um processo, a partir dos core workers, que divide em duas categorias de trabalhadores dentro de uma mesma empresa, os mais antigos que têm direito a mais benefícios e gratificações e os que não têm os mesmos direitos” (Carvalho Neto, 1999: 343 e 345).

Em muitas situações, a percepção dos atores pode não estar baseada em dados objetivos, mas no caso brasileiro não deixa de ser significativo que os empresários tenham apresentado um alto índice de satisfação, enquanto os sindicalistas mostraram-se pessimistas, o que expressa o poder de cada ator no processo de negociação.

Nesta perspectiva, segundo a Pesquisa do World Economic Forum (WEF), feita com executivos de multinacionais dos 59 países mais desenvolvidos, a legislação brasileira é considerada satisfatória. Ela ocuparia a 36ª colocação no item do custo dos encargos sociais (direitos), à frente da China, Hong Kong, Tailândia, Cingapura, Zimbábue. Mas, atrás de todos os países da Europa Central, da América do Norte e, inclusive, da Argentina. Isto é, o Brasil, na avaliação dos executivos, tem uma das legislações mais flexíveis do mundo. Segundo um dos pesquisadores no Brasil, o economista Hugo Gama Cerqueira, da Faculdade

---

<sup>173</sup>. Este foi o caso dos trabalhadores de várias empresas estatais: petroleiros, bancários do BB e CEF.



de Administração e Ciências Econômicas da UFMG – a convite da Fundação Dom Cabral, de Belo Horizonte, que faz a pesquisa no Brasil para o WEF –,

*“o ponto frágil do Brasil em relação ao mercado está nas mãos do governo: a qualificação da mão-de-obra, devido à baixa taxa de escolaridade, ao alto grau de analfabetismo, ao pouco treinamento e à baixa qualidade do sistema de educação de primeiro e segundo graus. Curiosamente, a análise aponta que as regulações não são grandes entraves à flexibilidade do mercado”*(Barbosa, 2000: J B, 17/01/00).

De acordo com o pesquisador Cláudio Salm, as empresas multinacionais sabem que o custo do trabalho no Brasil é baixo em relação a outros países. Elas sabem que o

*“custo não é alto como o governo vende”<sup>174</sup>. Observando os relatórios dos últimos anos do WEF, percebemos que a única queixa das empresas sobre rigidez era quanto à flexibilização da jornada de trabalho, o que está contemplado atualmente”, explica o economista Claudio Salm, da UFRJ*(Barbosa, 2000: J B, 17/01/00).

De acordo com os executivos, em 1999, o Brasil já permitia o ajuste do número de horas trabalhadas, quando houver queda de demanda, com mais facilidade do que a Argentina, a Alemanha, a França e a Itália. Pelos resultados da pesquisa do WEF, o Brasil paga o quarto pior salário do mundo, à frente apenas do Equador e México. Se compararmos o que as empresas desembolsam e a produtividade dos trabalhadores, estamos atrás do Zimbábue. Mesmo assim, o Brasil está no Olimpo dos países em que se perdem pouquíssimos dias em disputas trabalhistas, nos anos recentes. Talvez porque o poder de barganha dos trabalhadores seja muito baixo, classifica o WEF, “embora seja maior do que no Reino Unido, na Suíça, na China e no Peru. Sinal de sindicatos debilitados” (Barbosa, 2000).

### **3.5- Mudanças no papel do Estado**

O conjunto de medidas, ações e opções políticas indica uma redefinição do papel do Estado nas relações de trabalho. É uma redefinição que contribui para aprofundar a relação assimétrica entre capital e trabalho.

*“Ao promover iniciativas de desregulamentação e flexibilização, ao incentivar negociações descentralizadas, ao desenvolver uma política econômica geradora de desemprego, que desestrutura o mercado de trabalho, ao privilegiar o enfrentamento do movimento sindical e eliminar canais de negociação e conversação, está possibilitando que a regulação privada, definida no jogo dos agentes econômicos no mercado, tenha mais força na determinação do uso do*

---

<sup>174</sup> . Cf. estudo Baltar e Proni, 1996.

*trabalho. Do ponto de vista político e social, engendra-se um processo de privatização das poucas regras públicas e sociais do uso da força de trabalho, com a conivência do governo na burla da legislação trabalhista vigente e ao largo de mecanismos políticos que convençionem outras regras. O vácuo criado pela omissão do Estado na manutenção e renovação das relações de trabalho passa a ser preenchido por processos múltiplos e diversificados de privatização das regras sociais no uso da mão-de-obra. As motivações que conduzem à definição das novas regras de contratação e de negociação coletiva são regidas pelas circunstâncias do mercado, no momento presente caracterizadas pela maior intensidade competitiva dos mercados, reestruturação produtiva e aumento das taxas de desemprego" (Cacciamalli, 1998: 13).*

A implementação destas medidas também fragiliza o Estado na prestação dos serviços sociais. Duas medidas, em particular, afetam diretamente as fontes de financiamento das políticas sociais: a contratação por prazo determinado, ao prever uma redução das contribuições sociais (Incrá, FGTS, salário educação e seguro acidente de trabalho) e a PLR, ao desvincular-se do salário e, portanto, não gera a incidência de contribuições sociais. Estas medidas, além do próprio desassalariamento e desemprego, estão contribuindo para fragilizar as políticas sociais que têm sua fonte de financiamento vinculada à folha de pagamento, tais como a educação, a seguridade social, a reforma agrária, a habitação e o saneamento básico. Por exemplo: 99,3% da receita do INCRA está vinculada à contribuição advinda da folha de pagamento. A redução do depósito do FGTS implica uma queda razoável da única fonte de financiamento dos programas públicos de habitação e saneamento à população de baixa renda (Freitas, 1998). Assim como a crise da previdência social tem como uma de suas causas principais o processo de desestruturação do mercado de trabalho.

A questão central colocada, não só em relação ao sistema de relações de trabalho, mas também ao modelo de organização social e econômica implementado no Brasil e à definição do papel do Estado, é sobre quem se apropria da riqueza gerada na sociedade. A tendência atual é que as empresas, especialmente do setor financeiro, se apropriem do excedente, em detrimento da construção de um sistema de proteção social e dos direitos dos trabalhadores. Nesta perspectiva, o Estado está a serviço desta lógica e grande parte de sua arrecadação e função destina-se a satisfazer “as vorazes expectativas dos mercados”.

#### **4. CONSIDERAÇÕES: O APROFUNDAMENTO DA DESREGULAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO E O AUMENTO DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NOS ANOS 90**

Nos anos 90, como foi analisado, houve um processo de desestruturação do mercado de trabalho, com aumento do desemprego, do trabalho por conta própria, do trabalho sem registro em carteira e da precarização das condições de trabalho para parte significativa da classe trabalhadora. Esse processo de desestruturação do mercado de trabalho está associado à política econômica e aos ajustes estruturais feitos na década de 90. Portanto, as medidas não tiveram os impactos esperados pelos seus ideólogos e propositores.

Varias medidas – por exemplo, o contrato temporário, o banco de horas, o incentivo às cooperativas profissionais, o trabalho aos domingos, o contrato parcial – foram apresentadas como forma de enfrentamento do problema do desemprego. O governo federal atribuiu aos fatores institucionais, ligados à organização e funcionamento do mercado de trabalho, o cerne da questão do emprego<sup>175</sup>. É uma posição que destaca, na discussão, as medidas que facilitam o ajuste do nível de emprego via mercado de trabalho, ao invés de buscar implementar uma elevação do nível de investimento e de produção e, conseqüentemente, um crescimento econômico. O conjunto das medidas acima centra sua atenção na modificação das relações contratuais<sup>176</sup>. Vários setores sindicais e diversos pesquisadores<sup>177</sup> têm discordâncias em relação a esta forma de ver o problema, pois enfatizam que a questão do dinamismo do emprego não depende de uma redução do custo do trabalho, mas do crescimento do consumo, do investimento e das exportações. Apesar de as medidas desreguladoras e flexibilizadoras não constituírem a principal variável explicativa da desestruturação do mercado de trabalho, elas contribuem para acentuar o processo de precarização do trabalho.

No decorrer desta dissertação procurou-se identificar as medidas que tiveram efetividade e as que não “vingaram” na prática. O importante – e esta é a razão de sua análise nesta dissertação – é que o conjunto das medidas e opções políticas do governo FHC indica uma perspectiva, ainda não consolidada, de aprofundamento da flexibilização, que aqui é

---

<sup>175</sup>. Trata-se de uma posição assumida pelos principais organismos internacionais (FMI, Banco Mundial e OCDE), ( cf. Weller, 1999).

<sup>176</sup>. A posição do governo, como já foi afirmado, é compartilhada pelo empresariado. Por exemplo, segundo a CNI, “o acirramento da concorrência internacional, a globalização da produção e as profundas mudanças na tecnologia e nos sistemas de gestão obrigam as empresas a buscarem custos unitários do trabalho mais baixos e maior flexibilidade para se adaptarem a um ambiente em permanente mutação” (CNI, 1997: 20).

sinônimo de uma regulação privada das relações de trabalho, desconstituindo a frágil proteção social construída no decorrer do século XX.

Portanto, a argumentação de que a legislação do trabalho, no Brasil, é muito rígida não se comprova pela realidade do mercado e das relações de trabalho nos anos 90. O problema aqui é exatamente o contrário, aumentar a formalização e criar estruturas sociais mais homogêneas, o que só virá com um grau maior de regulação social e pelo fortalecimento dos atores sociais.

---

<sup>177</sup>. Pochmann, 1999; Dedecca, 1999; Cardoso, 1998 etc.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nos anos 90, o país caminhou para a conformação de um sistema de relações de trabalho mais flexível e desregulamentado. O que chama atenção nesse movimento é a não alteração dos elementos do sistema de representação e dos procedimentos formais de negociação coletiva, mas o fortalecimento da regulação privada, através (a) da introdução de medidas legais; (b) da dinâmica da reorganização econômica e produtiva; e (c) da redefinição do papel do Estado, condicionando o comportamento dos atores sociais.

As medidas legais e pontuais introduzidas pelo governo FHC mexem em aspectos centrais da relação de emprego ao: 1) fortalecer a órbita do mercado na contratação e gestão do trabalho, com a introdução de facilidades para a admissão e demissão de empregados; 2) flexibilizar a utilização do tempo de trabalho, com a introdução, principalmente, do banco de horas; 3) flexibilizar a remuneração, com o fim da política salarial e a introdução da PLR; e 4) transferir parte da solução dos conflitos de interesse do poder público (especialmente do âmbito da Justiça do Trabalho) para o interior das empresas com a aprovação das CCPs. Por outro lado, estas medidas sinalizam para a sociedade, as empresas, os sindicatos e o Poder Judiciário, a proposição de um novo arcabouço de relações de trabalho, induzindo as instituições e os atores sociais a determinadas posturas. Assim, as mudanças pontuais são bastante significativas, pois indicam novas perspectivas para o SRT no Brasil.

Tais mudanças não ocorreram apenas no arcabouço institucional, mas também na dinâmica real dos atores sociais, dado o contexto de desestruturação do mercado de trabalho, de redefinição do papel do Estado e de reorganização econômica e produtiva. Com isso, tem-se um processo de restrição do espaço da regulação social e de ampliação da assimetria de poder na relação entre capital e trabalho, em favor da empresa. Trata-se de um processo, de acordo com a definição de Polanyi (1980), de "recriação" de um mercado de trabalho competitivo.

O processo de flexibilização favoreceu, igualmente, uma descentralização das negociações coletivas. O espaço da empresa adquire maior importância na determinação dos benefícios e do uso do trabalho, devido a um conjunto de fatores, tais como: 1) a reestruturação produtiva, que adota uma série de novos métodos de organização do trabalho,

procurando criar canais de identificação e compromisso dos trabalhadores com a empresa e, assim, internalizando o conflito; 2) o maior poder da empresa em relação aos funcionários, em decorrência do desemprego e da estruturação de um *regime fabril* baseado em uma *hegemonia despótica* (Burawoy, 1985); 3) os novos temas da pauta de negociação, que estimulam as negociações por empresa, tais como PLR, banco de horas, suspensão de contrato, contratos por prazo determinado etc; e 4) a estratégia das entidades sindicais em buscar obter ou assegurar conquistas nas empresas maiores e/ou mais mobilizadas. Trata-se de um processo em que as empresas conseguiram avançar na perspectiva de compatibilizar as características dos acordos coletivos com suas necessidades específicas. O fortalecimento das negociações descentralizadas não desmonta o sistema de negociação até então construído, mas exige dos atores sociais e de suas organizações a adaptação a este movimento.

Dentre as várias medidas introduzidas, algumas se efetivaram na prática, tais como as cooperativas profissionais, a ampliação da contratação temporária via agência de emprego, a PLR, o banco de horas, o trabalho aos domingos no comércio e as CCPs – as quatro últimas principalmente nas grandes empresas, onde a contratação coletiva é, historicamente, mais expressiva. Mas muitas delas acabaram não se concretizando, principalmente as relacionadas com facilidades de admissão e demissão, o que pode ser explicado, entre outras razões, pelo caráter já flexível do sistema de relações de trabalho vigente no Brasil. As empresas, apesar da extensa legislação trabalhista, já dispunham de inúmeras alternativas de ajuste da força de trabalho às oscilações da economia e tinham grande liberdade na determinação da contratação e do uso do trabalho. Como foi visto nos capítulos II e III, a definição das tarefas, o processo de demissão e contratação, a remuneração e o tempo de trabalho sempre foram, historicamente, flexíveis no Brasil.

Essa flexibilidade está relacionada também com o arcabouço institucional criado no país, dentro da conformação de um mercado de trabalho e de uma estrutura produtiva que gerou um grande excedente de mão-de-obra e criou uma situação desfavorável aos trabalhadores e suas organizações. O SRT, desde sua gênese, é marcado pela **ambigüidade**, uma vez que, por um lado, promove uma incorporação seletiva – ao ter como critério de inclusão a condição de trabalhador e não a condição de cidadão (Bosi, 1995) – e, por outro lado, possibilita a construção do atual movimento sindical, limitando e restringindo, entretanto, a negociação coletiva que, salvo os raros momentos de rompimentos políticos mais

exacerbados, apresenta nível e conteúdo muito abaixo do que foi a experiência do contrato coletivo de trabalho nos países centrais. Assim, a ambigüidade está principalmente no fato de que, apesar destas características de incorporação seletiva e limitações/controle da ação coletiva, foi criado no decorrer da história um patamar mínimo de direitos sociais e trabalhistas. Agora, com a proposta de flexibilização do artigo 7º da CF/88, faz-se uma opção de total desregulamentação do mercado de trabalho e definição dos “direitos” pelo livre jogo dos agentes econômicos. O que pode, dada a experiência histórica do capitalismo, levar a uma maior precariedade do trabalho e, até, à volta ao início do capitalismo, quando as relações de trabalho eram baseadas na “patronagem” e na filantropia.

Ao mesmo tempo, na trajetória histórica de sua consolidação, os momentos de inflexão revelam desfecho desfavorável à regulação social. Por exemplo, nos anos 60, quando se constitui uma classe operária expressiva advinda da industrialização pesada, o autoritarismo plutocrático põe em prática uma política deliberada de rebaixamento dos salários de base, de facilidades para a dispensa e de rotatividade da mão-de-obra. Em vez de regular o mercado urbano de trabalho, para evitar que o monopólio do capital pudesse se exercer sem freios (Mello e Novais, 1998: 620), cala os sindicatos e sufoca a possibilidade da contratação coletiva. Outro exemplo ocorre a partir dos anos 90, quando, ao invés de se trilhar o rumo acordado na Constituição Federal de 1988, avança-se para um movimento de negação e contestação do sistema de proteção de social construído na CF/88, chegando-se, inclusive, a atribuir a esta a “ingovernabilidade” do país nos anos 90 (Oliveira, F. 1995).

O quadro das relações de trabalho se agrava com a atual crise econômica. Até o final da década de 70, mesmo o país não tendo sido capaz de generalizar o vínculo de trabalho como norma social, houve um processo de integração social possibilitada pelo dinamismo econômico e um crescimento progressivo do assalariamento. Mas, nas duas últimas décadas – de sofrível desempenho econômico, se comparado com os índices históricos do capitalismo brasileiro –, houve um processo de regressão do assalariamento, de ampliação da informalidade e do trabalho por conta própria e de aumento da exclusão e da desigualdade social. No contexto de alto desemprego, utilizado como mecanismo de pressão sobre os sindicatos e os trabalhadores para aceitarem negociações que incluam elementos da pauta patronal, os próprios trabalhadores pressionam para que seja priorizada a manutenção do emprego, o que pode significar retirada de direitos e descentralização da negociação no âmbito

da empresa. Assim, evidencia-se que, na dinâmica da negociação real, as mudanças são significativas, principalmente naqueles segmentos onde a negociação coletiva é relevante.

A particularidade brasileira em relação a vários países centrais, então, está no fato de que, aqui, não se chega a constituir plenamente uma regulação social capaz de reduzir a assimetria inerente à relação capital e trabalho e retirar dos capitalistas e das empresas – através das políticas sociais e da negociação coletiva – o poder irrestrito na contratação da mão-de-obra. As políticas sociais estiveram vinculadas ao registro em carteira de trabalho e pouco atuaram no sentido de reduzir a disponibilidade de braços para a produção capitalista. A negociação coletiva somente nos anos 80 teve um papel mais expressivo, mas nunca atingiu a dimensão do contrato coletivo setorial e nacional implementado em grande parte dos países desenvolvidos. Nos anos 90, contudo, o governo FHC propõe a adoção de uma série de medidas em nome da necessidade de ajustar o mercado de trabalho brasileiro à nova ordem econômica globalizada, seguindo as idéias dominantes nos principais organismos econômicos multilaterais apresentadas como alternativas à rigidez do mercado de trabalho dos países onde foi, de fato, construída uma regulação social do trabalho. O Brasil adota, portanto, de forma tardia, modelos e proposições que mostram sinais de esgotamento nestes países.

Apesar das evidências, não é possível dizer, neste momento, que essa seja a tendência das relações de trabalho para o próximo período, pois ainda não se configurou um novo SRT. Um indicativo desta necessidade de cautela está em algumas campanhas salariais do ano 2000, em que vários sindicatos conseguiram obter algum nível de resistência, de conquista e de retomada das mobilizações, após a desvalorização cambial e uma pequena retomada da economia. Esses novos movimentos, entretanto, não podem ser, ainda, considerados de contra tendência, pois em vários aspectos reforçam um deslocamento das negociações para o interior das empresas. As tentativas de desregulação ainda estão presentes em várias categorias, tais como a história recente de troca de direitos por dinheiro (“a compra de direitos”). O que significa a não desestruturação dos sindicatos, que, se alterado o quadro econômico, político e do mercado de trabalho, podem voltar a apresentar força na sociedade. Assim, dado o desgaste do projeto em execução no Brasil e no mundo, abre-se a possibilidade de o debate sobre o SRT ser colocado em outro patamar.



Mas, em certa medida, o que prevaleceu nos anos 90 foi uma *flexibilização predatória* do trabalho, aprofundando um sistema de relações de trabalho e um mercado de trabalho já marcados pela flexibilidade, em um contexto de questionamento dos valores coletivos, do “sindicato como ator social e do papel do Estado como ente organizador e regulador de diferentes interesses sociais”(Krein e Oliveira, 1999: 665). Enfim, o sistema de relações de trabalho expressa, em algum grau, o tipo de sociedade que se está procurando construir. Neste sentido, como diz Polanyi, é impossível pensar a construção de uma sociedade a partir dos preceitos liberais. Assim como não é admissível, eticamente, submeter os direitos sociais – que soldam uma civilidade mínima da sociedade – ao crivo do mercado, que é anônimo e ditado pelo lucro.

\*\*\*\*\*

Apesar de não ser objeto de análise desta dissertação, vale a pena fazer algumas pequenas e breves considerações sobre as implicações das atuais tendências das relações de trabalho na proposta da CUT de um Sistema Democrático de Relações de Trabalho (SDRT, cf. quadro V, p.179):

1. Em primeiro lugar, na atual lógica não há espaço para uma negociação que altere de forma global o sistema de relações de trabalho vigente no país, na perspectiva de sua democratização, de ampliação do sistema de proteção social e de diminuição da assimetria de poder da relação entre capital e trabalho. A estratégia do governo tem sido a de realizar iniciativas pontuais, não abrindo espaço para um debate geral sobre a reforma do sistema de trabalho. Através de medidas pontuais, indica que pretende desregulamentar e flexibilizar as relações de trabalho nos aspectos centrais da determinação da contratação e do uso do trabalho. Por outro lado, também não há espaço de interlocução com o setor empresarial (especialmente com as entidades mais representativas do empresariado), pois este acentua a necessidade de flexibilização como forma de redução de custos e de ajuste da força de trabalho às novas condições de competitividade, ou não mostra sensibilidade para com o debate (como é a posição recente da FIESP). Não existe, portanto, espaço de interlocução com atores sociais relevantes na perspectiva de reforma defendida pela CUT, a não ser aquele circunscrito às negociações pontuais, a partir da agenda patrocinada pelo governo. Mas este é um caminho perigoso, pois pode facilitar uma desregulamentação das salvaguardas sindicais, sem indicar claramente o que será colocado no seu lugar, o que

pode abrir brechas para o fortalecimento de uma regulação privada. Mesmo do ponto de vista do governo, a sua proposta de reforma também encontra dificuldades para avançar, dado o desgaste do projeto em execução e os resultados pífios alcançados por algumas medidas que foram adotadas como “solução” para o problema do desemprego. Assim, no atual contexto de prevalência dos ideais liberais, o caminho para a reformulação global negociada do SRT parece estar, neste momento, fora de cogitação.

2. Em segundo lugar, se não há espaço para uma negociação na perspectiva desejável, o movimento sindical (CUT) poderia combinar um processo de denúncia, de resistência e de busca de alteração da correlação de forças presente na sociedade. Denunciar a violação dos direitos trabalhistas e sindicais e o processo de precarização do trabalho<sup>178</sup> como parte do processo de resistência contra as proposta de flexibilização. Resistência com a finalidade de manter as conquistas obtidas, tanto do ponto de vista dos benefícios (cláusulas nos acordos e convenções coletivas de trabalho) e dos direitos sociais (inscritos na lei) como dos espaços e instrumentos de normatização do trabalho. A denúncia e a resistência são elementos importantes, mas insuficientes para a alteração da correlação de forças. Além disso, implicam elaborar e apresentar um projeto alternativo para o sistema de relações de trabalho, assim como para uma nova forma de estruturação do Estado, da economia e da sociedade brasileira. Implicam, ainda, articular-se com outras forças sociais para a defesa de bandeiras e de proposições comuns, pois, em última instância, o sistema de relações de trabalho está relacionado com o tipo de sociedade que se pretende construir, de maior ou menor inclusão social e de maior ou menor regulação da economia e do mercado de trabalho.
3. Em terceiro lugar, o espaço para a construção do projeto sindical cutista não está fechado, apesar de apresentar dificuldades adicionais devido ao contexto adverso dos anos 90. Neste sentido, pode-se avançar na criação de sindicatos fortes (fusão ou unificação), no desenvolvimento de campanhas e lutas cada vez mais conjuntas e articuladas, na unificação dos processos de negociação coletiva e de mobilização de categorias afins, na construção de contratações coletivas cada vez mais centralizadas e articuladas em diversos níveis etc. Uma série destas iniciativas independe, apesar de enfrentar obstáculos de toda ordem, de mudanças no arcabouço institucional. Em outros termos, há espaço para a construção de

---

<sup>178</sup>. Poderia ser um levantamento bastante interessante sobre qual o nível de desrespeito da legislação vigente.

iniciativas que podem significar um acúmulo de forças na perspectiva de uma contraposição à atual tendência de fortalecimento de uma regulação privada. Diversos exemplos apareceram nos anos recentes, sem que, no entanto, a maioria fosse levada às últimas conseqüências. Além disso, o atual processo apresenta uma série de fragilidades a serem exploradas, tanto em relação à reestruturação produtiva (ver capítulo III) como em relação aos efeitos perversos das políticas propostas (cf, capítulo I e II)<sup>179</sup>.

4. Outro aspecto importante a ser observado é a estratégia de negociação coletiva adotada pelo movimento sindical neste momento de crise e desestruturação de importantes elos da cadeia produtiva e do mercado de trabalho. No decorrer da dissertação, evidenciou-se que há um movimento de deslocamento da determinação das relações de trabalho para o interior das empresas, por meio dos novos temas introduzidos na mesa de negociação pelas medidas pontuais (exemplo: PLR, banco de horas, CCPs), do maior poder adquirido pelas empresas e até da pressão dos trabalhadores, dado o contexto de crise, de reestruturação produtiva e de desemprego. A negociação de uma série destas novas medidas e temas implica riscos ao movimento sindical, colocando o dilema de negociá-las ou não. Ou seja, é preciso perguntar, por um lado, até que ponto a aceitação da negociação não acaba fortalecendo uma regulação privada, descentralizada. Ou, por outro lado, até que ponto a simples negação da negociação de uma série de novos temas pode abrir espaço para o aumento do poder discricionário da empresa na determinação do uso do trabalho. Em resumo, a estratégia adotada pelos sindicatos pode vir a favorecer uma ou outra perspectiva. Por isso, está colocada a necessidade de o movimento sindical produzir diretrizes e objetivos bastante claros sobre esses temas e, ao mesmo tempo, ter sensibilidade para estabelecer estratégias de negociação em que o sindicato, apesar de todo o contexto desfavorável, não perca legitimidade e seja tanto um instrumento de regulação como de transformação social. A clareza de diretrizes e objetivos pode fazer com que os dirigentes sindicais precisem até contrapor-se à vontade da maior parte da categoria, como aconteceu no caso da tentativa de as empresas desregulamentarem direitos em troca de dinheiro vivo. A questão de como essas medidas estão sendo negociadas, com que diretrizes e quais os seus resultados merece uma pesquisa própria.

---

<sup>179</sup>. Um aspecto que poderia merecer pesquisa própria seria a relação entre emprego e sistema de relações de trabalho no Brasil, em contraposição às teses de Pastore (1994), Amadeo e Camargo (1996), por exemplo.

5. Por último, a proposta da CUT está centrada na defesa da liberdade e autonomia sindical, que foi formulada tendo como referência a realidade sindical dos anos 80, quando o movimento sindical apresentava grande capacidade de mobilização e muitas de suas ações foram abortadas ou restringidas pelo arcabouço institucional, que possibilitava um controle da organização sindical e da negociação coletiva. A Constituição Federal de 1988 e a luta sindical removeram uma série de obstáculos do entulho autoritário das relações de trabalho, mas outros se mantiveram até os dias atuais. Naquele momento, do ponto de vista do imaginário social, a defesa da liberdade sindical aparecia como sinônimo de criação de condições mínimas para os trabalhadores poderem se expressar e se organizar. Hoje, a defesa da liberdade sindical não é uma exclusividade da CUT. Portanto, cabe perguntar: neste contexto, sob hegemonia liberal, a defesa da liberdade e autonomia será suficiente para o fortalecimento do movimento sindical e lhe trará maior poder para a obtenção de conquistas para a classe trabalhadora? Parece que um dos desafios é lutar por melhores condições de exercício da atividade sindical e da negociação coletiva através de uma legislação de sustento (de suporte à ação sindical), que amplie o escopo da negociação coletiva e da regulação social do trabalho. Assim, faz sentido a proposta de um sistema democrático de relações de trabalho. A defesa da democracia sindical deve vir, então, acompanhada ou sobreposta à luta contra a precarização do trabalho e por condições para ampliação do espaço de atuação do movimento sindical. Não só do ponto de vista social, mas também da relação de trabalho, um dos aspectos centrais é a luta pela ampliação da democracia, no sentido pleno da palavra. Em outros termos, o maior desafio hoje é a luta pela igualdade, que também se traduz na colocação de freios ao mercado e às empresas na determinação das relações de trabalho e do destino da humanidade. Do ponto de vista geral, a classe trabalhadora encontra-se, portanto, desafiada a contrapor-se ao aprofundamento das desigualdades sociais, de poder e de renda que esse processo de desregulamentação e re-regulação via mercado está promovendo.

Além disso, nos anos 90, há um processo de desestruturação do mercado de trabalho – inclusive de importantes categorias que são os sustentáculos da CUT – e uma reorganização econômica e produtiva que vai alterando a conformação da classe trabalhadora e dos ramos de atividades. Portanto, parece que a proposta da CUT necessita sofrer uma atualização e uma mudança de enfoque, até para, do ponto de vista do imaginário social, distinguir-se claramente

das propostas liberalizantes defendidas pelo governo FHC. Neste sentido, cabe ao movimento sindical preocupar-se em criar condições, inclusive institucionais, para o exercício da atividade sindical e da negociação coletiva em um contexto de maior simetria, tendo a proposta da CUT como um de seus eixos centrais o combate da precarização do trabalho e a luta pela ampliação da regulação social, tanto no sentido de alargar a proteção social como no de criar condições para que o movimento sindical possa mover-se.

O sistema de relações de trabalho, com sindicatos fortes, amplos processos de negociação e maior proteção social, pode ser um elemento importante para a ativação do mercado interno ao possibilitar a ampliação do consumo através da distribuição de renda e da redistribuição dos ganhos de produtividade. Somente nesta perspectiva o SRT pode ter um efeito positivo sobre o emprego e a renda, constituindo, assim, uma lógica totalmente avessa à proposta defendida pelo governo FHC e seus asseclas.

## REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

- ABRAMO, Laís. Mercado de trabalho, flexibilización y nuevas formas de regulación. **Cadernos do Cesit**. Campinas: Cesit/Instituto de Economia/UNICAMP, n. 29, 2000.
- AMADEO, Edward, CAMARGO, José Márcio. Instituições e o mercado de trabalho no Brasil *In*: CAMARGO, José Márcio (Org.). **Flexibilização do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1996 p. 47-94.
- AMADEO, Edward. Emprego: não legalizar a precariedade. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 11 fev. 1996, 2. cad. p. 2.
- AMADEO, Edward. Reflexões sobre o trabalho no Brasil: há fatores que merecem atenção porque comprometem o futuro, as condições de emprego dos jovens. **O Estado de S. Paulo**, 13 jul.1998. 2. cad. p.2.
- ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. *In*: Sader, Emir, Gentili, Pablo (Org.). **Pós-Neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.
- ANGLIETA, Michel. **Regulación y crisis del capitalismo**. Espanha: Siglo XXI, 1979.
- ARBIX, Glauco (Org.). **40 anos da indústria automotiva no Brasil**. São Paulo: Scritta, 1997.
- ARBIX, Glauco, RODRIGUES, Iram Jácome, Novas estratégias sindicais diante do desemprego. **São Paulo em Perspectiva**. São Paulo: Fundação Seade, v.10, n.01, 1996.
- ARBIX, Glauco. **Uma aposta no futuro**. os primeiros anos da câmara setorial da indústria Automobilística. São Paulo: Scritta, 1996.
- ARRIGHI, Giovanni. **O longo Século XX: dinheiro, poder e as origens de nosso tempo**. Tradução de Vera Ribeiro e Cesar Benjamin. Rio de Janeiro: Contraponto: São Paulo: Unesp, 1996.
- BAGLIONI, Guido. As relações industriais na Europa nos anos 80. *In*: OLIVEIRA, Carlos Alonso et al (Org.). **O mundo do trabalho: crise e mudanças no final do século**. São Paulo: Scritta, 1994. p. 49-106.
- BALTAR, Paulo, DEDECCA, Cláudio S. **Emprego e Salários nos anos 60 e 70**. Campinas: CESIT/UNICAMP, 1991. (mimeo).
- BALTAR, Paulo, DEDECCA, Cláudio, HENRIQUE, Wilnês,. Mercado de trabalho e exclusão social no Brasil. *In*: OLIVEIRA, Carlos Alonso, MATTOSO, Jorge (Org.). **Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado ?** São Paulo: Scritta, 1996. p. 87-108.
- BALTAR, Paulo, HENRIQUE, Wilnês. Emprego e renda na crise contemporânea no Brasil. *In*: OLIVEIRA, Carlos Alonso *et al* (Org.). **O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século**. São Paulo: Scritta: Campinas: Cesit, 1994. p. 605-618
- BALTAR, Paulo, MATTOSO, Jorge. Estrutura econômica e emprego no Brasil: a experiência recente. *In*: VELLOSO, João Paulo R. **Brasil: desafios de um país em transformação**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1997. p. 293-314.
- BALTAR, Paulo, PRONI, Marcelo Weishaupt. Sobre o regime de Trabalho no Brasil: rotatividade da mão-de-obra, emprego formal e estrutura salarial. *In* OLIVEIRA, Carlos Alonso, ATTOSO, Jorge (Org.). **Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996. p.109-150.

- BALTAR, Paulo. A crise contemporânea e o mercado de trabalho no Brasil. *In*: OLIVEIRA, Marco Antonio (Org.). **Economia & Trabalho**: textos básicos. Campinas: Instituto de Economia/UNICAMP, 1998. p. 129-146.
- BALTAR, Paulo. Estagnação da economia, abertura e crise do emprego. **Economia e Sociedade**. Campinas: Instituto de Economia/UNICAMP, n.06, 1996. p.75-111.
- BALTAR, Paulo. Rotatividade da mão-de-obra e diferenciação das remunerações no Estado de São Paulo. **Economia e Sociedade**, Campinas: Instituto de Economia/UNICAMP, n.03, dez.1994. p.99-112.
- BALTAR, Paulo. Salários e negociação salarial nas categorias dos metalúrgicos e têxteis do município de São Paulo 1982-1988. **Cadernos do Cesit**, Campinas: Cesit/Instituto de Economia/UNICAMP, n.14, 1994.
- BANCO MUNDIAL. **Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial de 1997**. Rio de Janeiro: FGV, 1998.
- BARBOSA, Alexandre, MORETTO, Amilton. **Políticas de emprego e proteção social**. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET, 1998. (Coleção ABET – Mercado de Trabalho, v.1).
- BARBOSA, Flávia. Multinacionais aprovam CLT. **Jornal do Brasil**. Rio de Janeiro, 17 jan. 2000, (cad economia).
- BARBOSA, Flávia. Perdas à vista. **Jornal do Brasil**. Rio de Janeiro, 16 jan. 2000 (cad. economia).
- BARROS Ricardo Paes, MENDONÇA, Rosane S. Pinto. Flexibilidade do mercado de trabalho Brasileiro: uma avaliação empírica. *In*: CAMARGO, José Márcio (Org.). **Flexibilização do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1996. p 157-202.
- BELLUZZO, Luiz Gonzaga. “Prefácio”. *In*: OLIVEIRA, Carlos Alonso, MATTOSO, Jorge (Org.). **Crise e trabalho no Brasil**: modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta, 1996. p. 9-20.
- BERNARDO, João. **Reestrutura capitalista e os desafios para os sindicatos**. Belo Horizonte: Escola Sindical 7 de Outubro, 1995 (mimeo- 175 págs).
- BOITO, Armando. **O sindicalismo de Estado no Brasil**: uma análise crítica da estrutura sindical. Campinas: Editora da UNICAMP: São Paulo: Hucitec, 1991.
- BOSI, Alfredo. **Dialética da colonização**. São Paulo: Companhia das Letras, 1992.
- BRAGA, José Carlos. Financeirização global: o padrão sistêmico de riqueza do capitalismo contemporâneo. *In*: TAVARES, Maria Conceição, FIORI, José Luiz. **Poder e Dinheiro**. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.
- BRESCIANI, Luiz Paulo. Reestruturação industrial e negociação coletiva: o sindicalismo brasileiro vai a luta? *In*: MARTINS, Heloísa de Souza, RAMALHO, José Ricardo (Org.) **Terceirização**: diversidade e negociação no mundo do trabalho. São Paulo: Hucitec: Brasília: CEDIC, 1994.
- BURAWOY, Michael. A transformação dos regimes fabris no capitalismo avançado. **RBCS**, v.5, n.13, 1990.
- CACCIAMALI, Maria Cristina. **Desgaste na legislação laboral e ajustamento do mercado de trabalho brasileiro nos anos 90**. São Paulo: s.n, 1998 (mimeo).
- CAMARGO, José Márcio (Org.). **Flexibilização do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1996.

- CAMARGO, José Márcio. Flexibilidade e produtividade do mercado de trabalho brasileiro. *In*: CAMARGO, José Márcio (Org.). **Flexibilização do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1996. p.11-46.
- CARDOSO, Adalberto Moreira. **Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal**: a era Vargas acabou? Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1999.
- CARLOS, Newton. O estado das coisas. **Democracia Viva**. Rio de Janeiro: Editora Moderna: Ibase, n.02, fev.1998. p. 97.
- CARLOS, Newton. A Job machine 1. **Jornal Diário do Comércio**, Belo Horizonte, 22 ago. 1997.
- CARNEIRO, Ricardo de Medeiros. **Crise, estagnação e hiperinflação**. Tese (Doutorado) – Instituto de Economia, UNICAMP, 1991.
- CARNEIRO, Ricardo de Medeiros. **Reformas liberais, estabilidade e estagnação**: a economia brasileira na década de 90. Tese (Livre-Docência) - Instituto de Economia, Unicamp, 2000.
- CARVALHO NETO, Antônio Moreira. **As negociações coletivas como expressão das relações de trabalho**: estudo do caso brasileiro de 1992 a 1998. Tese (Doutorado) - CEPEAD/Faculdade de Ciências Econômicas, UFMG, 1999.
- CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1998.
- CASTRO, Maria Sílvia Portella. **Situação atual e opções estratégicas de organização sindical**, São Paulo: s.n, 1999.(mimeo).
- CELLA, Gian Primo, TREU, Tiziano. **Relazioni industriali**: manuale per analisi dell esperienza italiana. Bologna: Il Mondo, 1989.
- CHESNAIS, F. **A mundialização do capital**. São Paulo: Editora Xamã, 1994.
- CNI. **Agenda legislativa da indústria**: legislação trabalhista. Rio de Janeiro: CNI, 1999.
- CNI. **Indústria e produtividade**: o custo do trabalho na modernização do País. Rio de Janeiro: CNI, v. 30, n.303, 1997.
- CNI. **Negociação Coletiva**: acordos convenções dissídios, Rio de Janeiro: CNI, n.4, 1997.
- CNM/CUT. **Balço do cenário negocial dos 05 anos de PLR**. In SEMINARIO 5 ANOS DE PLR. São Paulo: Fipe: CNM/CUT : Incentive House, 1999 (mimeo).
- CNM/CUT. **Diagnóstico da reestruturação produtiva**. São Paulo: DIEESE: CNM, 1998.
- CNTEEC. **Informativo da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimento de Educação e Cultura**: Coordenação das Confederações realiza III Plenária Sindical para barrar avanço neoliberal. Edição 2/IX. Brasília: CNTEEC, 2000.
- COELHO, Thales Chagas Machado. Rumo ao novo sistema de relações trabalhistas: obstáculos e tendências do processo de transição. *In*: **Outras falas em negociação coletiva**, Belo Horizonte: Escola Sindical 7 de Outubro, 1992. p.71-80.
- COMIN, Álvaro, CASTRO, Nadya. As novas esferas de regulação do trabalho e dilema sindical. **São Paulo em Perspectiva**. São Paulo: Fundação Seade. v. 12. n. 01. p.45-52, jan-mar.1998.
- COMIN, Álvaro *et al.* As bases sociais do sindicalismo metalúrgico - rumo a um “novo sindicalismo”? *In*: ARBIX, Glauco (Org.). **40 anos da indústria automotiva no Brasil**. São Paulo: Scritta, 1997.
- COMIN, Álvaro. **A estrutura sindical corporativa**: um obstáculo à consolidação das centrais sindicais no Brasil. Dissertação (Mestrado) - Departamento de Sociologia, USP, 1995.



- COSTA, Edmilson. **A política salarial no Brasil de 1964 a 1985: 21 anos de arrocho salarial e acumulação predatória.** Tese (Doutorado) - Instituto de Economia, UNICAMP, 1996.
- COSTA, Vanda Maria Ribeiro. Origens do corporativismo brasileiro. *In:* BOSCHI, Renato R. (Org.). **Corporativismo e desigualdade: a construção do espaço público no Brasil.** Rio de Janeiro: Rio Fundo Editora: Iuperj, 1991.
- COUTINHO, Luciano, FERRAZ, João Carlos. **Estudo da competitividade da indústria brasileira.** Campinas: Papirus, 1995.
- CRIVELLI, Ericson. **Substituto de projeto de lei que institui as comissões de conciliação prévia.** São Paulo: CUT, 1999 (mimeo).
- CUT. A CUT e a liberdade sindical: contribuição ao debate sobre liberdade sindical e as convenções da OIT que a regulamentam. . *In:* SEMINÁRIO NACIONAL “SISTEMA DEMOCRÁTICO DE RELAÇÕES DE TRABALHO”. São Paulo, 1999. (mimeo).
- CUT. **Comissão de Conciliação Prévia:** contribuições para o debate. São Paulo: CUT, 2000.
- CUT. **O pacote trabalhista de FHC:** síntese e avaliação das principais medidas. São Paulo: CUT, 1998. (mimeo).
- DAUBLER, Wolfgang. Relações de trabalho no final do século XX. *In:* OLIVEIRA, Carlos.Alonso. *et al* (Org.). **O mundo do trabalho: crise e mudanças no final do século.** São Paulo: Scritta, 1994. p.17-48.
- DAUBLER, Wolfgang. **A re-regulação das relações de trabalho na Europa,** (s.l.): s.n, 2000. (mimeo).
- DEDECCA, Cláudio, BRANDÃO, Sandra. Crise, transformações estruturais e mercado de trabalho. *In:* DESEP/CUT. **Crise brasileira: anos oitenta e governo Collor: projeto Ires/Desep.** São Paulo: Editora Caja, 1993. p. 307-350.
- DEDECCA, Cláudio, MENEZES, Wilson. A contratualidade das relações de trabalho e o problema do emprego na Europa Ocidental: as experiências sueca, italiana e francesa. **Economia Política.** Campinas: Instituto de Economia/UNICAMP, v. 15 n. 03, 1995.
- DEDECCA, Cláudio. Racionalização econômica e heterogeneidade nas relações de trabalho e nos mercados de trabalho no capitalismo avançado. *In:* OLIVEIRA, Carlos Alonso, MATTOSO, Jorge (Org.). **Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996. p. 55-86.
- DEDECCA, Cláudio *et al.* **As mudanças recentes nas relações de trabalho no Brasil:** estudo sobre o trabalho no Brasil. Projeto de Investigação da OIT. Campinas: Cesit/Instituto de Economia/UNICAMP, 1997.
- DEDECCA, Cláudio. **Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado.** Campinas: Instituto de Economia/ UNICAMP, 1999(a )(Coleção teses).
- DEDECCA, Cláudio. **Reorganização produtiva e relações de trabalho no Brasil: anos 90.** Campinas: s.n, 1998. (mimeo).
- DEDECCA, Cláudio. **Trabalho, empresas e concorrência.** Campinas: s.n, 1999(b). (mimeo).
- DIAP. Pacote contra servidor atende acordo com o FMI. **Jornal do Diap,** Brasília: Diap, jul.1999.
- DIAP. Principais projetos de interesse dos trabalhadores na Câmara. **Boletim do Diap.** Brasília: Diap, v. 8, n. 92, 1998. (Encarte).

- DIEESE, ESCOLA SINDICAL 7 DE OUTUBRO. **O atual sistema de organização sindical e de negociação coletiva**: apostila do curso sobre negociação coletiva. Belo Horizonte: Escola 7 de Outubro, 1994. (mimeo).
- DIEESE. **Acordos coletivos na Renault, Audi e Volvo**. Curitiba: DIEESE/Pr, 1999. (mimeo).
- DIEESE. **Anuários dos Trabalhadores**. São Paulo: DIEESE, 1996.
- DIEESE. **Contrato por tempo determinado**: análise das medidas aprovadas. São Paulo. DIEESE, 1998. (mimeo).
- DIEESE. **Encargos sociais no Brasil**: conceito, magnitude e reflexos no emprego. São Paulo: DIEESE, 1997. (Pesquisa DIEESE).
- DIEESE. **Negociações coletivas sobre jornada de trabalho**: outubro de 1994 a maio de 1998. São Paulo: DIEESE, 1998. (mimeo).
- DIEESE. **O comportamento das negociações coletivas de trabalho nos anos 90: 1993-1996**. São Paulo: DIEESE, 1999. (Pesquisa DIEESE n.15).
- DIEESE. O pior ano para as negociações salariais. **Infomativo Eletrônico do DIEESE**. São Paulo: DIEESE, v.1, n. 02, 2000.
- DRAIBE, Sônia, AURELLIANO, L. A especificidade do Welfare State Brasileiro. *In*: DAIN, S. (Org.). **A política social em tempo de crise**: economia e desenvolvimento. Brasília: MPAS/CEPAL, 1ª parte, n. 3, 1989. p. 86-178
- DUNLOP, John T. **Sistema de relaciones industriales**. Traducción de Amadeo Monrabá. Barcelona: Ediciones Península, 1978.
- ESCOLA SINDICAL SÃO PAULO. As transformações no mundo do trabalho em negociação coletiva. Caderno: Debate & reflexão nº 09, 2001 (no prelo).
- ESPING-ANDERSEN, G. As três economias políticas do Welfare State. **Lua Nova**. São Paulo: CEDEC, n 24, 1991.
- ESPOSITO, Maurício. MP estende outro prazo. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 05 jun. 1999. 2. cad. p.4.
- FAJNZYLBBER, Fernando. **La industrialización trunca da América Latina**. México: Editora Nueva Imagem, 1983.
- FENEJUFE. Que reforma é essa que deixa você sem Justiça? *In*: SEMINÁRIO NACIONAL DA FENAJUFE, 2000, Brasília.
- FERREIRA, Cândido Guerra, *et al.* Alternativas sueca, italiana e japonesa ao paradigma fordista: elementos para uma discussão sobre o caso brasileiro. **Cadernos do Cesit**. Campinas: CESIT/Instituto de Economia/UNICAMP, n. 04, 1994.
- FIORI, José Luiz. Balanço da Crise. **Debate e Reflexões**: a crise brasileira no final do século XX: perspectivas do movimento sindical, São Paulo: Escola Sindical São Paulo-CUT, n. 6, 1999.
- FIRJAN. **Proposta para democratização das relações do trabalho**. Rio de Janeiro: Firjan/Cirj, 1999. (mimeo)
- Folha de S. Paulo. **FHC analisa conseqüências da globalização**. São Paulo, 21 fev. 1996, 1. cad. p.6.
- Folha de S. Paulo, **TST reduz a 8% reajuste de Metalúrgicos**. São Paulo, 29 nov. 2000. ([www.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi2911200021.htm](http://www.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi2911200021.htm)).

- Folha de S. Paulo. **FHC discute as conseqüências da globalização**. São Paulo, 28 jan. 1996, 1. cad. p.8.
- Folha de S. Paulo. **Os principais pontos da reforma**. São Paulo, 09 jun. 1999 1. cad. p.8.
- Folha de S. Paulo. **Trabalho: Centrais divergem sobre benefícios**. São Paulo, 06 jun. 2000.
- Folha de S. Paulo. **Empréstimo do FMI para a Argentina é aprovado com rapidez**. São Paulo, 27 jan. 2000. 1. cad. p. 8.
- FORRESTER, Viviane, **L'Horreur Économique**, Paris: Ed. Fayard, 1996;
- FORTES, Alexandre. Revendo a legalização dos sindicatos: metalúrgicos de Porto Alegre (1931-1945). *In*: FORTES, Alexandre *et al.* **Na luta por direitos: estudo recente em história social do trabalho**. Campinas: Editora da UNICAMP, 1999. p.19-50.
- FREITAS Carlos Eduardo, PELIANO José Carlos Pereira. **Crítica às propostas apresentadas pelo Ministro do Trabalho para geração de emprego**. Brasília: s.n, 1998. (mimeo).
- FREITAS, Carlos Eduardo. O TST, a desregulamentação do Direito do Trabalho e a interferência na organização sindical. **Boletim Leis e Trabalho**. Brasília: Núcleo de Trabalho da Bancada Federal do PT, n.03, 1999;
- FREITAS, Eduardo Carlos. Alterações nas relações de trabalho: as iniciativas do governo FHC. **Boletim do Diap**. Brasília: Diap, v. 8, n. 93, 1998a. (Encarte)
- FREITAS, Eduardo Carlos. **Alterações nas relações de trabalho: as iniciativas do governo de FHC**. Brasília: Assessoria do PT, maio 1998(b). (mimeo).
- FREITAS JUNIOR, Antonio Rodrigues. Do protecionismo jurídico à desregulação: mudanças do papel do Estado na esfera das relações de trabalho. *In*: PAULINO, Ana Yara e BOGUS, Lucia (Org.). **Políticas de emprego, políticas de população e direitos sociais**. São Paulo: EDUC, 1997. p. 151-164.
- GALVÃO, Andréia, TRINDADE, Edi. Sistemas de Relações de Trabalho nos países avançados: características e mudanças recentes. *In*: DIEESE (Org.). **Emprego e desenvolvimento tecnológico: artigos dos pesquisadores**. São Paulo: DIEESE: Campinas: Cesit/Instituto de Economia/UNICAMP, 1999. p. 223-254.
- GALVÃO, Andréia. **Do coletivo ao setor, do setor à empresa: a trajetória do “Novo Sindicalismo” metalúrgico nos anos 90**. Dissertação (Mestrado) - IFCH, UNICAMP, 1995.
- GOMES, Ângela de Castro. República, Trabalho e Cidadania. *In*: BOSCHI, Renato R. (Org.). **Corporativismo e desigualdade: a construção do espaço público no Brasil**. Rio de Janeiro: Rio Fundo Editora: Iuperj, 1991.
- HARVEY, David, **A condição pós-moderna**. São Paulo: Ed. Loyola, 1992.
- HENRIQUE, Wilnês. **O capitalismo selvagem: um estudo sobre desigualdade no Brasil**. Tese (Doutorado) - Instituto de Economia, UNICAMP, 1999.
- HOBSBAWM, Eric J. **Mundos do trabalho**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.
- HYMAN, Richard. Sistemas nacionais de relações industriais e os desafios da transnacionalização: um balanço bibliográfico. **Revista Latino Americana de Estudos Del Trabajo**, v. 5, n. 9. Alast, 1999.
- JATOBA, Jorge. Opinião. **Lida**. Brasília: Ministério do Trabalho, v.2, n. 6, jan-fev. 1998.
- JORNAL DO BRASIL. **Governo desiste de extinguir CLT**. Rio de Janeiro, 20 jan. 2000. Cad; economia ( [www.jb.com.br](http://www.jb.com.br)).

- KAPSTEIN, Ethan B. Os trabalhadores e a economia mundial, Foreign Affairs, **Gazeta Mercantil**, São Paulo, out. 1996.
- KELLER, Wilma. Neocorporativismo e trabalho a experiência brasileira. **São Paulo em Perspectiva**. São Paulo: Fundação Seade, v.9, n.04, 1995.
- KREIN, Jose Dari, OLIVEIRA, Marco Antônio. A flexibilidade do trabalho. **Cadernos de debates do Le Monde Diplomatique**: globalização e mundo do trabalho. São Paulo: Diplô Brasil, n. 01, 2000.
- KREIN, José Dari, OLIVEIRA, Marco Antonio. Mudanças Institucionais e Relações de Trabalho: 1995-1998. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS DO TRABALHO, 6, 1999, Belo Horizonte. **Anais da ABET**. Belo Horizonte: ABET, 1999. p. 639-672.
- LEHMBRUCH, Gerhard. Introducion: el neocorporativismo en perspectiva comparada. *In*: SCHIMITTER, Philippe *et al* (Coord.). **Neocorporativismo II**: más allá del Estado e el mercado. Espanha: Alianza Editorial, 1995.
- LEITE, Márcia de Paula (Org.). **O trabalho em movimento**: reestruturação produtiva e sindicatos no Brasil. São Paulo: Papirus Editora, 1997.
- LEITE, Márcia de Paula. **O futuro do trabalho**: novas tecnologias e subjetividade operária. São Paulo: Scritta, 1994.
- LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Novas políticas de recursos humanos: seus impactos na subjetividade e nas relações de trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, mar./abr, 1994.
- LOBATO, Marthius Sávio. A organização sindical no Brasil: a solução de conflitos individuais e coletivos - aspectos gerais da legislação brasileira. CONFERÊNCIA INTERNACIONAL: **A Integração Econômica, o Direito do Trabalho e a Seguridade Social nas Américas**. Viña Del Mar (Chile), abr. 1998.
- LOGUÉRCIO, Antonia Mara Vieira, VARGAS, Luiz Alberto. **Arbitragem Privada**: o direito do mais forte escolher seu juiz, 1997. ([www.portoweb.com.br/amatra/textos/a\\_te\\_05.html](http://www.portoweb.com.br/amatra/textos/a_te_05.html))
- LOGUERCIO, José Eymard. **Análise do cancelamento de Precedentes Normativos pelo Tribunal Superior do Trabalho**, 1998. ([www.crivelli.com.br/cancela.html](http://www.crivelli.com.br/cancela.html)).
- LUNARDI, Ariovaldo. **Contrato Coletivo de Trabalho**: o futuro das negociações sindicais no Brasil. São Paulo: LTr, 1996.
- MAGANO, Octavio Bueno. Conciliação. **Folha de S. Paulo**. São Paulo, 22 out. 1999. 2. cad. p.2.
- MARTINS, Heloisa Helena. **O Estado e a burocratização do sindicato no Brasil**. São Paulo: Hucitec, 1989.
- MARTINS, Heloísa Helena, RODRIGUES, Iram Jácome. O sindicalismo brasileiro na segunda metade dos anos 90. Tempo Social. Revista de Sociologia da USP. São Paulo: Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, 2000.
- MATTOSO, Jorge, GIMENEZ, Denis . Emprego público resiste à onda liberal. **Gazeta Mercantil**, São Paulo, 24 jul. 2000. cad. A. p. 3.
- MATTOSO, Jorge, POCHMANN, Márcio. **Brasil: mudanças estruturais e o trabalho**. Campinas:s.n, 1998. (mimeo).
- MATTOSO, Jorge, POCHMANN, Márcio. **Respostas sindicais à globalização**: o caso brasileiro. Campinas: s.n, 1999. (mimeo).

- MATTOSO, Jorge. Emprego e Concorrência desregulada: incertezas e desafios. *In: OLIVEIRA, Carlos Alonso, MATTOSO, Jorge (Org.). Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?* São Paulo: Scritta, 1996. p. 27-54.
- MATTOSO, Jorge. **A desordem do trabalho**. São Paulo: Página Aberta, 1995.
- MATTOSO, Jorge. **O Brasil desempregado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1999.
- MEDEIROS, Carlos A. **Padrões de industrialização e ajuste estrutural**: um estudo comparativo dos regimes salariais em capitalismo tardios. Tese (Doutorado) - Instituto de Economia, UNICAMP, 1992.
- MEDEIROS, Luiz Antônio. Não Passará. Opinião Econômica. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 29 jan. 2000, 2. cad. p.2.
- MELLO, João Manoel de Cardoso, NOVAIS Fernando. Capitalismo tardio e sociabilidade moderna. *In: NOVAIS, Fernando (Coord.): SCHAWARCZ (Org.). História da vida privada no Brasil*. n. 04. São Paulo: Companhia das Letras, 1998, p. 559-658.
- MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes, CARVALHO NETO, Antônio Moreira. **Negociação coletiva e relações de trabalho**: o debate atual. São Paulo: ABET, 1998. (Coleção Abet: Mercado de Trabalho).
- MENEZES, Mauro de Azevedo. **A Reforma trabalhista no Cone Sul**. São Paulo: Ildes/Friedrich Ebert Stiftung, 2000. (mimeo).
- MTE. **A nova modalidade de Contrato por Prazo Determinado e o Banco de Horas**. Cartilha Ministério do Trabalho e do Emprego. Brasília: FAT/Brasil em Ação/Ministério do Trabalho, 1998.
- MTE. **Banco de Dados sobre Negociação Coletiva**. Brasília: Ministério do Trabalho e do Emprego. Site: [mtb@org.br](mailto:mtb@org.br), 2000.
- MTb. **Fórum Nacional sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho no Brasil**. Brasília: Ministério do Trabalho, 1994.
- MORETTO, Amilton. Políticas de emprego no Brasil: algumas considerações sobre a experiência dos anos 90. *In: DIEESE (Org.). Emprego e desenvolvimento tecnológico*: artigos dos pesquisadores. São Paulo: DIEESE: Campinas: Cesis/IE/UNICAMP, 1999. p.383-416.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Editora Saraiva, 1991.
- NEUTZLING, Inácio. **O neoindividualismo**. Curitiba: Cepat, 1986. (mimeo).
- NORONHA, Eduardo Garuti. **O modelo legislado de relações de trabalho e seus espaços normativos**. Tese (Doutorado) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, USP, 1998.
- O Estado de São Paulo. **Central promete lutar contra teses que tornam flexíveis benefícios hoje garantidos ao trabalhador**. São Paulo, 19 mar. 1999.
- O Estado de São Paulo. **Diversas matérias sobre mudanças na lei trabalhista**. São Paulo, 04 nov. 1998. Caderno de Economia. <http://www.estado.com.br/edicao/pano/98/11/03/eco981103.html>
- O Estado de São Paulo. **Força Sindical e CUT unem-se contra o projeto**. São Paulo, 26 de nov. 1999(economia: <http://www.estado.com.br>).
- O Estado de São Paulo. **Lei deixa jornada em aberto e reduz encargos sociais**. São Paulo. 07 set. 2000, cad.A, p. 11.

- O Estado de São Paulo. **Proposta pretende introduzir a livre negociação coletiva de direitos como FGTS, férias, 13º, aviso prévio e hora extra.** São Paulo, 19 mar. 1999.
- OFFE, Claus. **Capitalismo desorganizado**, Rio de Janeiro: Brasiliense, 1989.
- OFFE, Claus. **Problemas estruturais do Estado capitalista.** Tempo Brasileiro, 1984.
- OIT. **Combating unemployment and exclusion: issues and policy options.** Geneva: OIT, 1996.
- OIT. **Desafios da modernização e setor informal urbano:** A desregulamentação do trabalho na microempresa industrial: o caso do Brasil. OFICINA REGIONAL PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, DOCUMENTO DE TRABAJO 72. Lima (Peru): OIT.Homepage, 1997.
- OLIVEIRA, Carlindo Paulo. Política salarial e negociação coletiva no Brasil: do golpe militar ao Plano Collor. *In: Outras falas em negociação coletiva.* Belo Horizonte: Escola Sindical 7 de Outubro, 1992. p.13-40.
- OLIVEIRA, Carlos Alonso *et al* (Org.). **O mundo do trabalho:** crise e mudanças no final do século. São Paulo: Scritta, 1994.
- OLIVEIRA, Carlos Alonso, MATTOSO, Jorge (Org.). **Crise e trabalho no Brasil:** modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta, 1996.
- OLIVEIRA, Carlos Alonso. A formação do Mercado de Trabalho no Brasil. *In: OLIVEIRA, Marco Antonio (Org.). Economia & Trabalho:* textos básicos, Campinas: Instituto de Economia/UNICAMP, 1998(a). p. 113-128.
- OLIVEIRA, Carlos Alonso. Contrato Coletivo e Relações de Trabalho no Brasil. *In: OLIVEIRA, Carlos Alonso et al. (Org.). O mundo do trabalho:* crise e mudanças no final do século. São Paulo: Scritta, 1994. p. 209-232.
- OLIVEIRA, Carlos Alonso. Industrialização, desenvolvimento e trabalho no pós-guerra. *In: OLIVEIRA, Marco Antonio(Org.). Economia & Trabalho:* textos básicos. Campinas: Instituto de Economia/UNICAMP, 1998 (b). p. 3-20.
- OLIVEIRA, Francisco de. **Os direitos do antivalor:** a economia política da hegemonia imperfeita. Petrópolis: Vozes, 1998.
- OLIVEIRA, Francisco. Quem tem medo da governabilidade? **Novos Estudos CEBRAP**, São Paulo, n. 41, mar. 1995.
- OLIVEIRA, Marco Antônio (Org.). **Reforma do Estado e políticas de emprego no Brasil.** Campinas: Instituto de Economia/UNICAMP, 1998.
- OLIVEIRA, Marco Antônio. Avanços e limites do sindicalismo brasileiro recente. *In: OLIVEIRA, Carlos Alonso et al. (Org.). O mundo do trabalho:* crise e mudanças no final do século. São Paulo: Scritta, 1994. p. 497-518.
- OLIVEIRA, Marco Antonio. O que há de novo (e de velho) sobre a precarização do trabalho no Brasil. **Reflexões e Debates:** as perspectivas do sindicalismo no limiar do século XXI. São Paulo: Escola Sindical São Paulo, n. 05, 1998.
- PASTORE, José. Relações de trabalho em economias competitivas. *In: VELOSO, João P. dos Reis, RODRIGUES, Leôncio Martins. Futuro do sindicalismo:* CUT, Força Sindical e CGT São Paulo: Nobel, 1992;
- PASTORE, José. **A flexibilidade do trabalho** . São Paulo: LTr, 1994.
- PAZZIANOTTO, Almir. O fim do emprego. **Boletim do Diap**, Brasília, jan. 1998.

- POCHMANN, Márcio. Mudanças e continuidade na organização sindical brasileira no período recente. *In:* OLIVEIRA, Carlos Alonso, MATTOSO, Jorge. **Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996. p. 269-302
- POCHMANN, Márcio, BARRETO, Reginaldo, MENDONÇA, Sérgio. Perspectivas da negociação, **São Paulo em Perspectiva**. São Paulo: Fundação Seade, v. 12, n.01, 1998.
- POCHMANN, Márcio. **A epidemia do desemprego no Brasil:** atualidade e perspectiva. Campinas:s.n, 1999. (mimeo).
- POCHMANN, Márcio. **O trabalho sob fogo cruzado:** exclusão, desemprego e precarização no final do século. São Paulo: Editora Contexto, 1999.
- POCHMANN, Márcio. **Políticas do trabalho e de garantia de renda no capitalismo em mudança:** um estudo sobre as experiências da França, da Inglaterra, da Itália e do Brasil desde o segundo pós-guerra aos dias atuais. São Paulo: Editora LTr, 1995.
- POCHMANN, Márcio. **Traços gerais do movimento de desestruturação do mercado de trabalho brasileiro.** Campinas: s.n, 1998. (mimeo).
- POLANYI, Karl, **A grande transformação:** as origens da nossa época. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1980.
- POSTHUMA, Anne. Técnicas japonesas de organização nas empresas de autopeças no Brasil. *In:* CASTRO, Nádia. **A máquina e o equilibrista.** Rio de Janeiro: Paz e Terra,1993. p. 301-332.
- PRADO, Antônio. Mudanças na negociação sindical nos anos recentes. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo: Fundação Seade, v. 12, n. 01, 1998.
- RAMOS, Lauro, REIS, José G. Emprego no Brasil: os anos 90. *In:* VELLOSO, João Paulo. R. **Brasil: desafios de um país em transformação.** Rio de Janeiro: José Olympio, 1997. p. 217-246.
- FECESP. O Congresso decide futuro dos trabalhadores. **Boletim Repórter**, São Paulo: Fecesp, abr. 1998.
- RESENDE, Ulisses Riedel. **Proposta governamental sobre organização sindical.** Brasília: Diap 1998. (mimeo).
- RODRIGUES, Iram Jácome. As comissões de empresa e o movimento sindical. *In:* BOITO Jr, Armando (Org.). **O sindicalismo brasileiro nos anos 80.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1990. p.137-170.
- RODRIGUES, Iram Jácome. Comissões de fábrica e reestruturação produtiva na indústria automobilística brasileira. *In:* CASTRO, Maria Silvia Portella, WACHENDORFER, Achim (coords.). **Sindicalismo y globalización la dolorosa inserción en un mundo incierto.** Venezuela: Editorial Nueva Sociedad, 1998. p. 287-304.
- RODRIGUES, Leôncio Martins. As transformações da sociedade contemporânea e o futuro do sindicalismo. *In:* VELOSO, João P. dos Reis, RODRIGUES, Leôncio Martins. **Futuro do sindicalismo:** CUT, Força Sindical e CGT. São Paulo: Nobel, 1992.
- RODRIGUES, Leôncio Martins. **Partidos e sindicatos:** escritos de sociologia política. São Paulo: Ática, 1989.
- SADER, Eder. **Quando novos personagens entram em cena.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.
- SADER, Emir. Direitos e cidadania na era da “globalização”. *In:* BÓGUS, Lucia, PAULINO, Ana Yara (Org.). **Políticas de emprego, políticas de população e direitos sociais.** São Paulo: EDUC, 1997. p. 141-246.

- SALERNO, Mário Sérgio, **Reestruturação produtiva e sindicatos**. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 17, Caxambu, 1993.
- SANTOS, Anselmo Luis, POCHMANN, Márcio. O custo do trabalho e a competitividade internacional. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso, MATTOSO, Jorge. **Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996. p. 189-220.
- SANTOS, Anselmo Luiz dos. Encargos Sociais e custo do trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso, MATTOSO, Jorge. **Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996. p. 221-252.
- SANTOS, Wanderley Guilherme. **Cidadania e justiça: a política na ordem brasileira** 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1987.
- SCHERER, André Luís Forti. Resenha L'Entreprise neo-liberale, nouvelle utopie capitaliste?: de Thomas Coutrot. Paris: Éditions La Découverte, 1998. **Revista Latino Americana de Estudios del Trabajo: heterogeneidades no trabalho**, v. 9, n. 05, 1999.
- SCHIMITTER, Philippe. ¿Continúa el Siglo del corporativismo. In: SCHIMITTER, Philippe, LEHMBRUCH, Gerhard (Coord.). **Neocorporativismo I: más allá del Estado e el mercado**. Espanha: Alianza Editorial, 1979.
- SCHUTTE, Giorgio Romano. O sindicalismo na Europa e sindicalismo europeu. In LORENZETTI, Jorge, FACCIO, Odilon Luís (Org.). **O sindicalismo na Europa, Mercosul e Nafta**. São Paulo: LTr, 2000.p.13-102.
- SEIDL, Antonio Carlos. Livro ensina cidadania empresarial. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 13 nov. 1999. 2. cad. p 2.
- SGRECCIA, Alex, KREIN, José Dari. Reestruturação produtiva II e regulação das relações de trabalho. São Paulo: PIDF/CNM, 1999. (mimeo).
- SILVA, Paulo Pereira da. Faltou gás, mas o Brasil ganhou. **Folha de S. Paulo**, 9 jun. 1995. 1. cad. p. 03.
- SILVA, Roque Aparecido. As negociações coletivas no Brasil e o sistema de relações de trabalho. In: **Outras falas em negociação coletiva**. Belo Horizonte: Escola Sindical 7 de Outubro, 1992. p.81-106.
- SIQUEIRA NETO, José Francisco. Flexibilidade e Reforma do Sistema Nacional de Relações de Trabalho. In: OLIVEIRA, Marco Antonio (Org.) **Economia & Trabalho: textos básicos**. Campinas: Instituto de Economia/UNICAMP, 1998.
- SIQUEIRA NETO, José Francisco. Flexibilização, Desregulamentação e o direito do Trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso, MATTOSO, Jorge. **Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996.
- SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Legislação de apoio à negociação coletiva**. São Paulo: Ildes, 2000. (mimeo)
- SIQUEIRA NETO, José Francisco, OLIVEIRA, Marco Antônio. As negociações coletivas no contexto do Plano Real. **Cadernos do Cesit** Campina: Instituto de Economia/UNICAMP, n. 28, 1999.
- SIQUEIRA NETO, José Francisco, OLIVEIRA, Marco Antônio. Contrato Coletivo de Trabalho: possibilidades e obstáculos à democratização das relações de trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso, MATTOSO, Jorge. **Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996, p. 303-326.
- SOUZA, Paulo Renato. **Emprego, salário e pobreza**. São Paulo: Editora Hucitec, 1980.



- SPYROPOULOS, Georges. **Crises actual del sindicalismo y perspectivas futuras**. S.l: OIT,s.d. (mimeo).
- STANDING, Guy. **Global labour flexibility: seeking distributive justice**. New York: St Martin's Press, 1999.
- STIGLITZ, Joseph. **Más instrumentos y metas más amplias para el desarrollo: hacia el Consenso Post-Washington**. Instituciones y Desarrollo. Helsink:WIDER, 1998.
- STREECK, Wolfgang **Social institutions and economic performance: studies of industrial relations in advanced capitalist economies**. London: Publications Ltd, 1992.
- TALENTO, Biaggio. Tápias constringe os empresários baianos. **Folha de S. Paulo**, 12 ago. 2000. 2. cad. p. 4
- TAVARES, Maria Conceição. Ajuste e reestruturação nos países centrais: a modernização conservadora. **Economia e Sociedade**, Campinas: Instituto de Economia/UNICAMP, n. 01, 1992.
- TELES, Vera da Silva. Direitos sociais e direitos dos trabalhadores por uma ética da cidadania. *In*: BÓGUS, Lucia e PAULINO, Ana Yara (Org.). **Políticas de emprego, políticas de população e direitos sociais**. São Paulo: EDUC, 1997.
- TUMA, Fábila. **Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas no cenário de flexibilização das relações de trabalho**. Tese (Doutorado) - Instituto de Economia, UNICAMP, 1999.
- URANI, André. Ajuste macroeconômico e flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil: 1981-95. *In*: CAMARGO, José Márcio (Org.). **Flexibilização do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro. Fundação Getúlio Vargas, 1996. p.95-156.
- URIARTE, Oscar Ermida. **La flexibilidad**. Montevideo(Uruguay): Fundación de Cultura Universitaria, 2000.
- URIATE, Oscar Ermida. **Flexibilização e reforma trabalhista na América Latina**. São Paulo: GT-RP/CUT, 1996. (mimeo)
- VATTA, Alessia. O neocorporativismo na Europa: desenvolvimento recente e perspectivas para o futuro. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba: SCHLA/UFPr, n. 10-11, 1998.
- VERAS, Roberto. **O sindicalismo no ABC e o movimento dos trabalhadores da Ford contra 2,8 mil demissões**. s.l.: s.n, 1999. (mimeo).
- VIANA, Márcio Túlio. Conflitos coletivos do trabalho. *In*: GEORGENOR FILHO, F (Org.). **Presente e futuro nas relações de trabalho: obra coletiva**, São Paulo: LTr, 1999(a) .
- VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado: o direito do trabalho no limiar do século XXI. **Revista LTr**, São Paulo: LTr, jul 1999 (b).
- WELLER, Jürgen. Supressão de empregos em uma época de mudanças estruturais. *In*: DIEESE (Org.). **Emprego e desenvolvimento tecnológico: Brasil e contexto internacional**. São Paulo: DIEESE, 1999. p.17-52.
- ZYLBERSTAJN, Hélio. **A PLR já é lei e 5 Anos de PLR: balanço e perspectivas**. *In*: SEMINÁRIO SOBRE 5 ANOS DE PLR. São Paulo: Fipe: CNM/CUT: Inceptive House, 1999. (mimeo).
- ZYLBERSTAJN, Hélio. **A reforma do mercado de trabalho e a Convenção 87**. São Paulo: FEA/USP: FIPE, 1998. (mimeo).

## **ANEXOS**

## QUADROS

Quadro I  
Relação de direitos sociais/trabalhistas

Ano	Direito
1907	Lei sobre acidente de trabalho
1919	Proteção contra acidentes de trabalho
1923	Criação das Caixas de Aposentadoria e Pensão, Lei Elói Chaves <sup>180</sup>
1923	Conselho Nacional do Trabalho
1926	Regulamentação do trabalho infantil
1932	Regulamentação da duração da jornada.
1933/34	Férias anuais
1940	Salário mínimo nacional
1940	Proteção do trabalho da mulher
1943	Organização da CLT
1946	Repouso semanal remunerado
1946	Participação nos lucros e resultados <sup>181</sup>
1946	Notificação prévia em caso de dispensa imotivada e estabilidade do emprego após 10 anos de emprego na mesma empresa <sup>182</sup>
1951	Aviso prévio de 30 dias
1962	13º Salário
1963	Salário família
1966	FGTS
1966	INPS
1986	Seguro desemprego
1988	Direitos incluídos na Constituição de 88 – ver quadro II

<sup>180</sup> . Constitui-se no primeiro passo para a construção de um sistema de previdência social, ainda que bastante limitado

<sup>181</sup> . A participação nos lucros e resultados somente foi regulamentada em 1994, através de Medida Provisória. Cf. capítulo 03.

<sup>182</sup> . Além disso, a legislação de então garantia que a indenização em caso de dispensa seria de um salário por ano de trabalho.

**Quadro II**  
**Os principais Direitos Trabalhistas em vigor**

Direito	Descrição de suas principais características na lei
Salário mínimo: Instituído pelo Decreto-Lei no. 2.162, de 01/05/1940	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Correspondendo a uma cesta básica de consumo individual (alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte).</li> <li>➤ Atualmente, o salário mínimo é único para todo o país e é reajustado, uma vez ao ano, cabendo a iniciativa ao Poder Executivo federal. Mas há uma iniciativa, em votação no Congresso nacional, para instituição do salário mínimo regional.</li> </ul>
Jornada de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Jornada semanal 44 horas;</li> <li>➤ Admitindo até duas horas extras por dia e com um aporte mínimo de 50% acima do salário normal;</li> <li>➤ O turno contínuo de trabalho é de, no máximo, seis horas (está sob <i>judice</i>);</li> <li>➤ Banco de horas, com compensação anual.</li> </ul>
Férias	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Férias anuais, para cada trabalhador, de 25 dias, por ano de trabalho na firma, pagas antecipadamente, com um acréscimo de 1/3 do último salário a título de gratificação.</li> </ul>
Proteção para o trabalho de mulheres e menores de idade	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Licença-maternidade de 120 dias para a mulher;</li> <li>➤ Proibição de demissão de mulher grávida;</li> <li>➤ Direito a férias pagas antes ou após o parto;</li> <li>➤ Proibição de trabalho de menores de 15 anos idade;</li> <li>➤ Licença-paternidade de 5 dias.</li> </ul>
13º. salário (Lei nº. 4090/62),	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ O calculado como sendo igual a 1/12 do valor do último salário multiplicado pelo número de meses de trabalho na firma; devendo o pagamento do 13º. salário ser feito antecipadamente: 50% em novembro e a outra metade em dezembro.</li> </ul>
Aviso prévio de 30 dias	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ No caso de demissão, a empresa teria um mínimo de 30 dias para avisar o empregado, que teria um mês para procurar novo emprego e receberia o salário integral do mês. Se a empresa não der o aviso e demitir sumariamente, fica obrigada a pagar um salário como compensação. Se a demissão for por solicitação do empregado, não há direito a recebimento do aviso prévio.</li> </ul>
Fundo de Garantia por tempo de serviço	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Corresponde a um depósito de 8% em uma conta individual do trabalhador, que pode ser retirado em caso de demissão sem justa causa;</li> <li>➤ O mecanismo do FGTS foi instituído apenas para o setor privado (exceto o trabalhador eventual e o trabalhador doméstico);</li> <li>➤ Apesar de se constituir em benefício ao trabalhador, também aparece como contribuição social em função de sua importância no financiamento da habitação e do saneamento.</li> </ul>
Salário-família – criado em 1963	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Calculado como uma percentagem do salário-mínimo por criança e financiado por contribuição dos empregadores.</li> </ul>
Vale-Transporte.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Constitui-se do fornecimento da passagem para o trabalhador que reside distante do emprego. A empresa compra os tickets de passagem da empresa municipal de transporte urbano, e desconta do salário do empregado 7.5% do salário mínimo.</li> </ul>
Seguro-desemprego – criado em 1986	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ O valor do benefício depende do salário médio do desempregado demitido sem justa causa, com registro em carteira por, no mínimo, 6 meses anteriores à dispensa (média dos 3 últimos salários). O pedido do benefício pode ser feito entre 7 e 120 dias depois da demissão. O número de parcelas a receber depende do tempo de serviço, da seguinte forma: vínculo empregatício entre 6 e 11 meses antes da dispensa: 3 parcelas; 12-24 meses: 4 parcelas; mais de 24 meses: 5 parcelas<sup>183</sup>.</li> </ul>

Fonte principal: OIT, 1997.

<sup>183</sup>. Os recursos para esse benefício provêm do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador).

### Quadro III

#### Síntese das principais medidas efetuadas no período da ditadura militar:

Tema	Iniciativas
FGTS. Lei nº 5.105, de 13/09/66.	<ul style="list-style-type: none"><li>. Elimina a estabilidade no emprego ao introduzir a demissão sem justa causa;</li><li>. Torna flexível o regime de contratação/demissão;</li><li>. Prevê um depósito, em conta individual, de 8% do salário ao mês, que pode ser retirado na demissão sem justa causa;</li><li>. Possibilita à empresa se ajustar ao mercado, via demissão ou utilização de horas extras.</li></ul>
Lei de Greve. Lei nº 4.330/65	<ul style="list-style-type: none"><li>. Limita o exercício do direito de greve, que foi assegurado pela Constituição de 1946;</li><li>. Aprofunda as limitações ao direito de greve por normas posteriores, entre as quais se destacam a Constituição Federal de 1967, o Decreto Lei nº 1.632 de 1978 e a Lei de Segurança Nacional.</li></ul>
Portaria 648, de 30/04/64	<ul style="list-style-type: none"><li>. Dispõe sobre a cassação das Cartas de Reconhecimento das entidades sindicais.</li></ul>
Portaria nº 40, de 21/01/1965	<ul style="list-style-type: none"><li>. Disciplina o processo de eleições sindicais. Este processo ficou sob total controle do Ministério do Trabalho.</li></ul>
Legislação sobre os salários.	<ul style="list-style-type: none"><li>. O salário mínimo e os salários em geral passam a ser regulados por legislação;</li><li>. A centralização da política salarial utiliza fórmulas de reajuste que subestimam a inflação futura.</li></ul>
Contrato temporário (Lei 6.019 de 03/01/74).	<ul style="list-style-type: none"><li>. Possibilita a contratação de trabalhadores por um tempo determinado (3 a 6 meses);</li><li>. Na demissão, dispensa o pagamento de aviso prévio e algumas multas rescisórias.</li></ul>

Quadro IV

Brasil - Síntese dos estudos recentes sobre reestruturação produtiva

<i>Itens</i>	<i>Anos 80</i>	<i>Anos 90</i>
<b><i>Inovação Tecnológica</i></b>	Introdução de equipamentos de última geração, principalmente em alguns setores mais dinâmicos e nos demais setores circunscrito às empresas de grande porte e internacionalizadas.	A existência de um novo cenário de concorrência leva à intensificação da substituição de equipamentos, atingindo algumas empresas de médio porte e internacionalizadas.
<b><i>Novas técnicas de gestão da produção e de organização do trabalho</i></b>	A internalização de técnicas japonesas foi reduzida e descolada das inovações tecnológicas. Mas a adoção dos Círculos de Controle de Qualidade e das Comissões de Prevenção de Acidentes anunciavam novidades na organização do trabalho.	A implantação do Programa Brasileiro de Qualidade e Competitividade (PBQP), as experiências de implementação de programas de qualidade total, entre outros métodos de gestão, tenderiam a elevar a produtividade, exigiriam maior grau de escolaridade dos trabalhadores.
<b><i>Mudanças nas relações de trabalho</i></b>	Associadas ao crescimento da ação sindical em todo o país, ocorrem lutas por formação de comissões de empregados e novos itens são valorizados na pauta sindical.	A focalização da produção que pode resultar em terceirização, subcontratação e desverticalização, altera as relações de trabalho. Tendência a unidades menores de produção e negociação por local de trabalho, nas grandes empresas.
<b><i>Avaliação geral</i></b>	Reduzida difusão da robotização das empresas e das novas técnicas de gestão da produção, com ação sindical pouco difundida sobre as inovações produtivas no interior das empresas.	Restrita ainda a difusão da automação industrial e ampla adoção de novos programas de gestão da produção e organização do trabalho levando, em decorrência, a importantes mudanças nos processos de trabalho e de relacionamento capital/trabalho.

Apud: Mattoso e Pochmann, 1998:20

Quadro V

**Proposta do Sistema de Relações de Trabalho (SRT)  
Síntese das proposições apresentadas no fórum nacional:**

<b>Linhas Básicas</b>	<b>Entidades</b>	<b>Caráter geral da proposta</b>
Reforma global do SRT	CUT, FS, PNBE (SINFAVEA)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rompimento com o sistema corporativo ainda vigor;</li> <li>- Adoção de um sistema democrático de relações do trabalho baseado num regime de liberdade e direitos coletivos;</li> <li>- Legislação de incentivo e sustento à livre organização e à contratação coletiva;</li> <li>- Garantia de direitos trabalhistas básicos.</li> </ul>
Desregulamentação do SRT	FIESP, CNI, CNA, ABRH (FENABAN)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incremento da negociação coletiva independente de leis de incentivo e sustento;</li> <li>- Redefinição do padrão, com prevalência do pactuado sobre a lei;</li> <li>- Rejeição às formas generalizadas de organização institucionais e ênfase na livre negociação e nos acordos coletivos;</li> <li>- Necessidade de desregulamentação prévia para vigência do CCT;</li> <li>- Flexibilização dos direitos trabalhistas (leis de mínimos com papel subsidiário).</li> </ul>
Reforma pontual do SRT	CONTAG, CGT, CNTI, CNTM e CNTC.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Resistência a mudanças estruturais no SRT;</li> <li>- São praticamente intocáveis a unicidade sindical, a Justiça do Trabalho, o poder normativo da JTb, o juiz classista e o papel do Estado nas relações de trabalho;</li> <li>- Adeptos do CCT apenas em caso de inevitáveis mudança do SRT, mas sempre como acréscimo aos institutos vigentes.</li> </ul>

Apud: OLIVEIRA, Marco Antônio e Siqueira Neto, 1996. 308

**Quadro VI**  
**Propostas e Projetos de Lei em debate no Congresso Nacional**

<b>Reformulação da Organização Sindical</b> (PEC 623 – alteração do artigo 8º da CF/88)	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Fim da unicidade e, portanto, fim do monopólio de representação sindical;</li> <li>. Fim do imposto sindical e qualquer taxa compulsória;</li> <li>. Liberdade de criação de novos sindicatos, inclusive por empresa;</li> </ul>
<b>Contribuição negocial</b> (PL 3003/97)	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Substituição das atuais taxas de contribuição (sindical, confederativa, assistencial) por uma taxa negocial;</li> <li>. Valor definido pela assembléia dos beneficiados do contrato coletivo;</li> <li>. Cobrança inclusive para os não sócios, em folha de pagamento.</li> </ul>
<b>Reformulação do Papel da Justiça do Trabalho e novas formas de solução de conflitos</b> (PEC 623 altera o artigo 114º da CF/88):	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Manutenção do poder normativo;</li> <li>. A Justiça do Trabalho pode estabelecer as normas econômicas, desde que seja solicitada, de comum acordo, pelas partes;</li> <li>. Ajuizamento de dissídio, de forma unilateral ou pelo Ministério Público do Trabalho, em caso de haver lesão ao interesse público;</li> <li>. A ação individual deverá ser precedida de tentativa extrajudicial de conciliação e mediação.</li> </ul>
Legislação de Transição PEC 623	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Os atuais instrumentos de negociação coletiva ficam prorrogados por 12 meses;</li> <li>. As garantias sindicais e a transição serão reguladas em lei. O Executivo compromete-se a enviar um projeto ao Congresso, dentro de 120 dias.</li> </ul>
<b>Comissões de conciliação prévia PL 4.694/98</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. As empresas com mais de 50 empregados deverão compor uma comissão de conciliação;</li> <li>. A comissão funcionaria de forma paritária.</li> </ul>
PL 1802/96, Lei de greve	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Trabalha com o conceito de abusividade;</li> <li>. Estabelece multas altíssimas pelo descumprimento da lei;</li> <li>. Condiciona a revogação da multa ao compromisso de não realização de nova greve por um período de cinco anos.</li> </ul>
<b>Trabalho Rural: contrato coletivo de safra</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. É o contrato por tempo determinado na agricultura. Estabelece a não-obrigatoriedade da carteira assinada, mas define alguns direitos mínimos, tais como: a jornada de oito horas diárias; a remuneração mínima do trabalho por dia de R\$10,00; e o desconto previdenciário.</li> </ul>
<b>Cláusula da garantia de emprego com a redução do FGTS de 8% para 2%</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. A medida propõe que seja negociada, via acordo ou convenção coletiva, a redução do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) de 8% para 2%, em troca da garantia de emprego e da preservação de postos de trabalho por um prazo determinado.</li> </ul>

Fonte: Diap/1998 e Repórter Fecesp/1998.



## Quadro VII

### Flexibilização da alocação do trabalho

Tema	Iniciativas
<b>Trabalho por tempo determinado (Lei 9.601/98)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. A essência está em desvincular o contrato por prazo determinado da natureza dos serviços prestados;</li> <li>. muda os critérios de rescisão e reduz as contribuições sociais;</li> <li>. cria o banco de horas.</li> </ul>
<b>Denúncia da Convenção 158 da OIT (decreto 2100/96)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Ela é ratificada e 10 meses depois foi denunciada pelo governo brasileiro</li> <li>. Elimina mecanismos de inibição da demissão imotivada.</li> <li>. Reafirma a possibilidade de demissão sem justa causa</li> </ul>
<b>Cooperativas profissionais ou de prestação de serviços (Lei 8.949/94)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. possibilita que trabalhadores se organizem em cooperativas de prestação de serviços e executem o trabalho dentro de uma empresa, sem caracterização de vínculo empregatício e, portanto, sem os direitos trabalhistas assegurados na legislação e na Convenção Coletiva.</li> </ul>
<b>Trabalho em tempo parcial (MP 1709/98)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Jornada de até 25 horas semanais,</li> <li>. O salário e os demais direitos trabalhistas serão em conformidade com a duração da jornada trabalhada;</li> <li>. Não prevê a participação do sindicato na negociação.</li> </ul>
<b>Suspensão do Contrato de trabalho (MP 1726/98)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Suspensão do contrato de trabalho, por um período de 2 a 5 meses, vinculada a um processo de qualificação profissional, desde que negociado entre as partes;</li> <li>. O trabalhador, caso seja demitido após o término da suspensão, tem direito de receber as verbas rescisórias e uma multa de um salário.</li> </ul>
Trabalho temporário (Portaria 2, 29/06/96):	<ul style="list-style-type: none"> <li>. amplia a possibilidade de utilização da lei (6.019/74) de contrato temporário; generalizando a possibilidade de utilização do contrato de trabalho precário.</li> </ul>
<b>Setor público: demissão (lei nº 9.801/99 e lei complementar nº 96/99)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. disciplina os limites das despesas com pessoal e estabelece o prazo de dois anos para as demissões por excesso de pessoal.</li> <li>. regulamenta a demissão de servidores públicos estáveis por excesso de pessoal.</li> </ul>

## Quadro VIII

### Flexibilização do tempo de trabalho

Tema	Iniciativas
<b>Banco de Horas (Lei 9.061/1998 e MP 1709/98)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Possibilita que a jornada seja organizada anualmente conforme as flutuações da produção ou serviço (anualização da jornada);</li> <li>. Amplia para um ano, o prazo de compensação das jornadas semanais extraordinárias de trabalho, através de acordo ou convenção coletiva.</li> </ul>
<b>Liberação do Trabalho aos Domingos (MP 1.878-64/99)</b> Obs. Mesma MP da PLR	<p>Autorizada, a partir de 9 de novembro de 1997, o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, sem a previsão de passar por negociação coletiva.</p>

**Quadro IX**  
**Flexibilização da remuneração**

<b>Tema</b>	<b>Iniciativas</b>
<b>PLR – Participação nos Lucros e Resultados</b> ( MP 1029/94)	<ul style="list-style-type: none"> <li>. <b>possibilita o direito dos trabalhadores participarem dos lucros e resultados da empresa, através da negociação;</b></li> <li>. determina que o valor da remuneração, em PLR, não incide sobre os encargos trabalhistas e não é incorporado ao salário;</li> <li>. introduz a possibilidade de mediação e arbitragem pública ou privada</li> <li>. define uma periodicidade mínima de 06 meses na distribuição de benefícios de PLR;</li> <li>. Focaliza a negociação na empresa;</li> <li>. Abre a possibilidade da remuneração variável;</li> <li>. Retira o foco da mobilização por salário real/produtividade;</li> <li>. Introduz os temas da agenda da empresa na negociação;</li> <li>. É uma alternativa ao fim da política salarial, ao possibilitar algum ganho de remuneração sem reajuste nos salários.</li> </ul>
<b>Política Salarial (Plano Real)</b> (MP nº 1053/94)	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Elimina a política de reajuste salarial, através do Estado;</li> <li>. Proíbe as cláusulas de reajuste automático de salários;</li> <li>. Procura induzir a “livre negociação”, mas com controle para não haver reajuste real nem nas negociações e nem no Judiciário.</li> </ul>
<b>Salário Mínimo: sem índice de reajuste</b> (MP1906/97)	<ul style="list-style-type: none"> <li>. acaba com um índice de reajuste oficial de correção do salário mínimo. O seu valor será definido pelo Poder Executivo, sob apreciação do Congresso Nacional.</li> <li>. salário mínimo regional/estadual (1999)</li> </ul>

### Quadro X:

#### Formas de solução do conflito: solução direta entre os atores sociais

Tema	Iniciativas
<b>Comissões de conciliação prévia – CCP</b> (Lei nº 8.959/2000)	<ul style="list-style-type: none"><li>. possibilita a criação de comissões de conciliação nas categorias profissionais e/ou nas empresas com mais de 50 empregados;</li><li>. funciona como primeira instância dos dissídios individuais;</li><li>. funciona de forma paritária, mas sem estabilidade para seus membros.</li></ul>
<b>Rito Sumaríssimo</b> (Lei 9.957/2000)	<ul style="list-style-type: none"><li>. os dissídios individuais cujo valor não exceda a quarenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo.</li></ul>
<b>Fiscalização do MTb</b> (Portaria 865/95)	<ul style="list-style-type: none"><li>. impede a autuação quando há conflito entre a legislação e o acordo/convenção coletiva;</li><li>. permite que os acordos e convenções reduzam direitos acertados anteriormente.</li></ul>

### Quadro XI

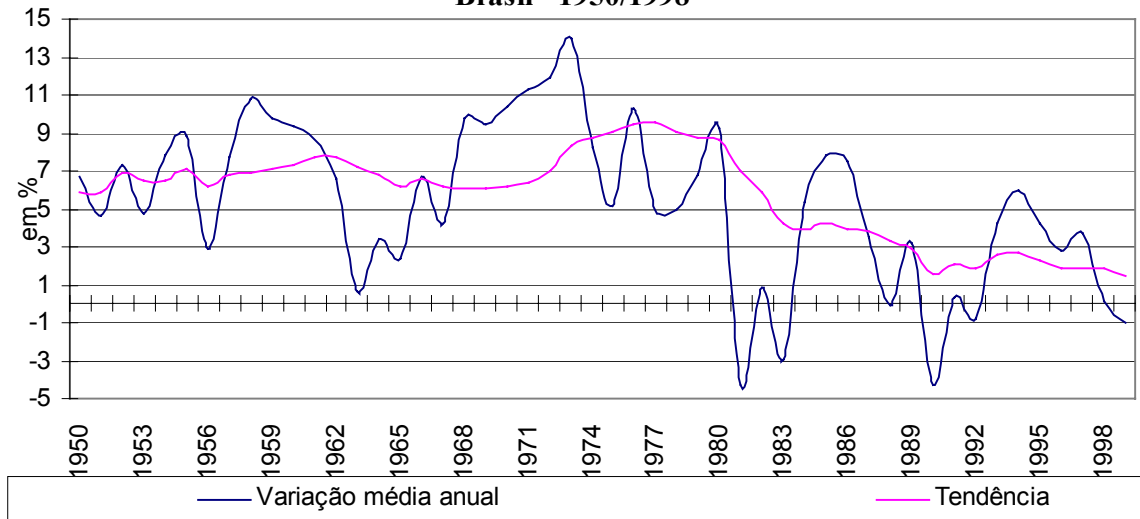
#### Outras medidas: fortalecimento do capital perante o trabalho

Tema	Iniciativas
<b>Limitação ação sindical no setor público</b> (Dec. 2.066/96)-	<ul style="list-style-type: none"><li>. limita o número de dirigentes sindicais no setor público</li><li>. punições para servidores grevistas;</li></ul>
<b>Ultratividade dos acordos e convenções</b> (MP 1.620/98)	<ul style="list-style-type: none"><li>. tenta derrubar a Lei 8.534/92, que previa a validade dos acordos e convenções até que eles não fossem renegociados entre sindicatos de trabalhadores e empresários. A MP está sob juízo</li></ul>
<b>Fim do Juiz Classista –</b> (PEC nº 33-A/99)	<ul style="list-style-type: none"><li>. extingue a figura do juiz classista<sup>184</sup> da Justiça do Trabalho</li></ul>

<sup>184</sup> . O juiz classista foi instituído, conjuntamente com o sistema corporativo e a Justiça do Trabalho, nos anos 40, tendo a finalidade de ajudar a conciliar os interesses entre capital e trabalho.

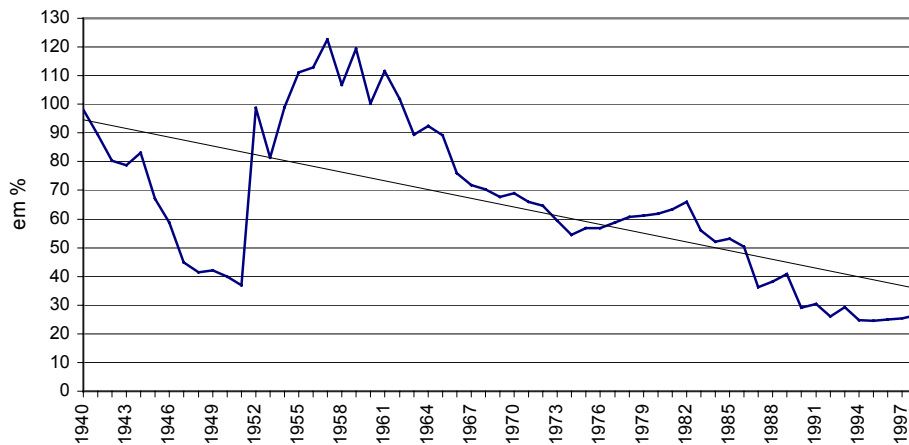
## GRÁFICOS

**Gráfico 02**  
**Varição anual e tendência do PIB**  
**Brasil - 1950/1998**



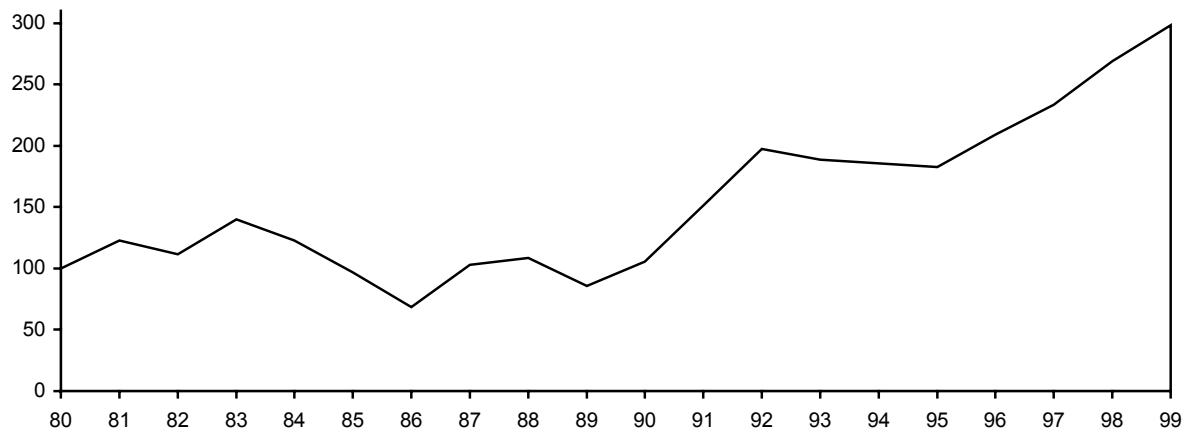
Apud: Mattoso, 1999. Fonte: IBGE.

**Gráfico 04:**  
**Evolução do Salário Mínimo no Brasil - 1940/1998**



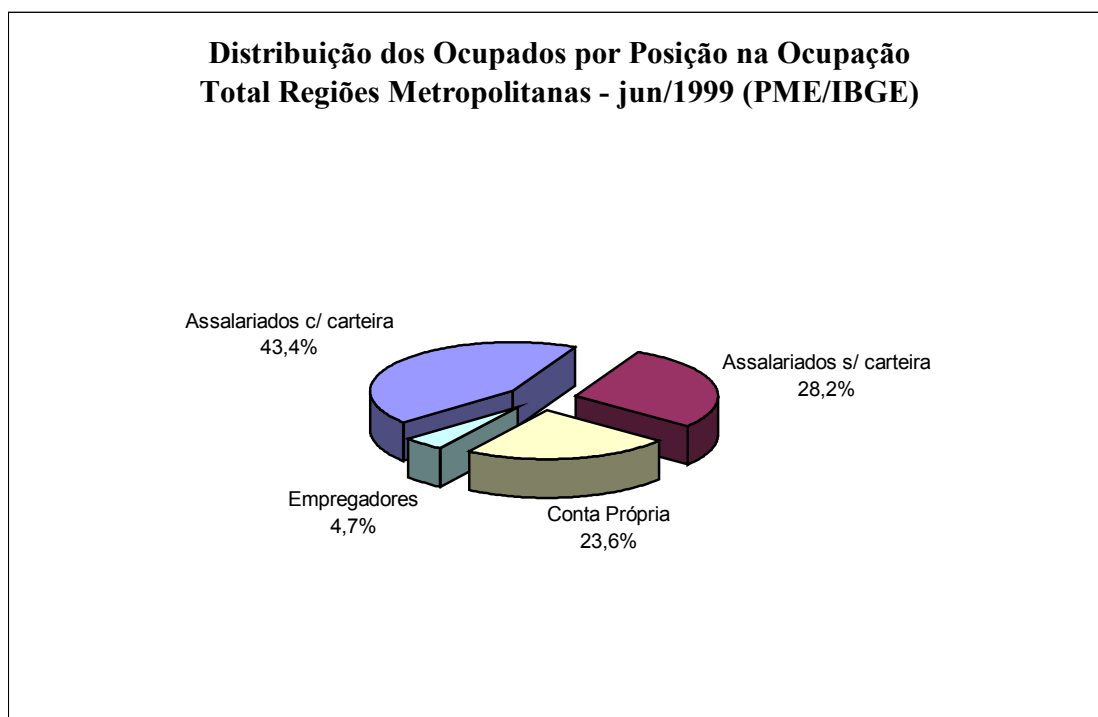
Fonte: DIEESE.

**Gráfico 5**  
**Brasil: Evolução do índice de desemprego, 1980/99 (1980 = 100,0)**



Apud: Mattoso, 1999. Fonte: FIBGE/PNAD ajustadas

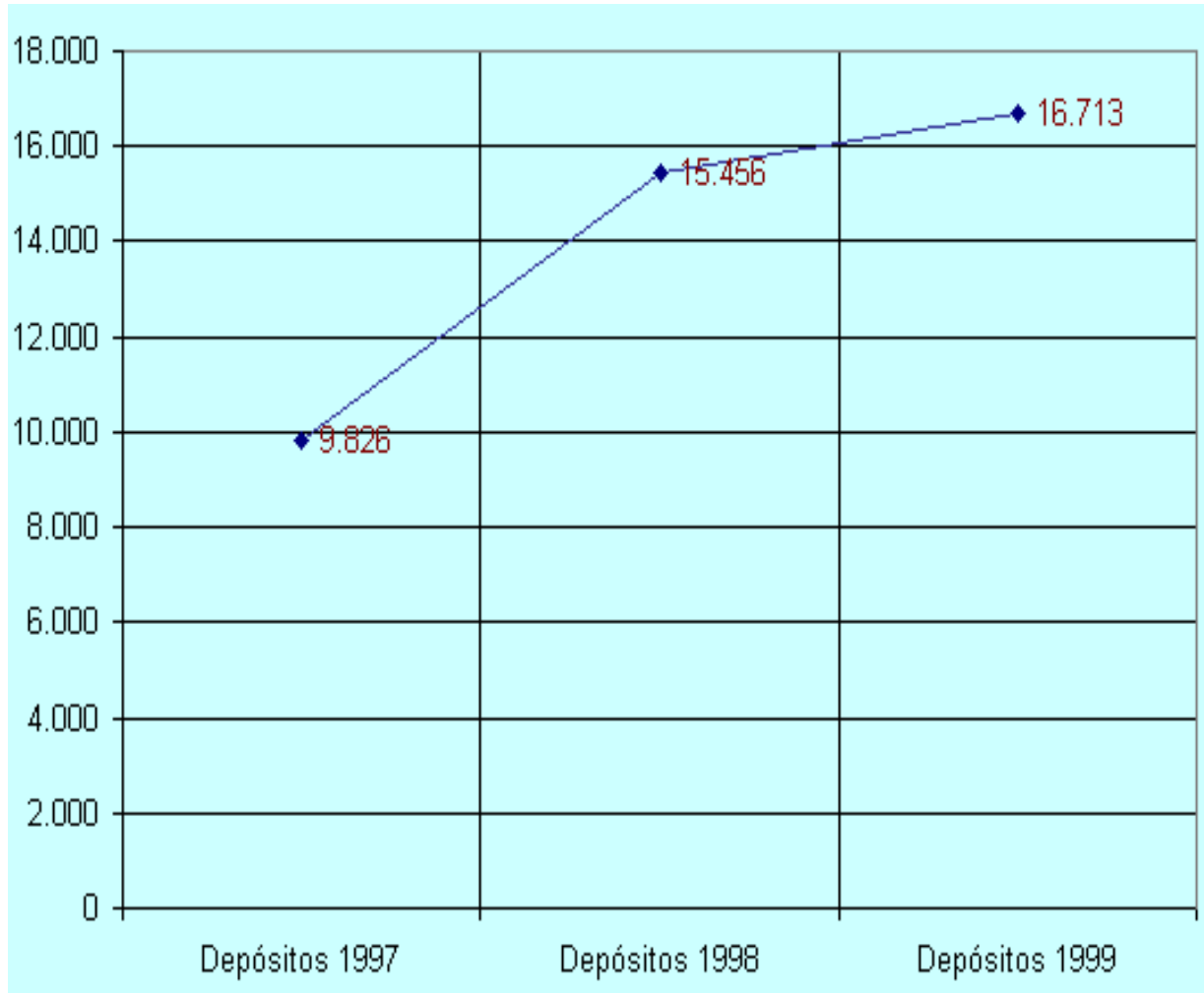
**Gráfico 06:**



Apud: Mattoso, 1999. Fonte: FIBGE/PNAD

Gráfico 07

**Evolução do Número de Instrumentos Coletivos Depositados no Ministério do Trabalho:  
Comparativo 1997 a 1999**



Apud: Ministério do Trabalho – SENC – Sistema de Estatísticas das Negociações Coletivas, 2000.

TABELAS

Tabela 03

Brasil: evolução do número de sindicatos, das greves, da taxa de sindicalização em anos selecionados (1945/1989)

Itens	1945	1950	1955	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1989	1999*
<b>Evolução do número de sindicatos.</b>											
Sind Urbano	940	1162	1402	1724	2049	2103	1975	2069	2707	3547	
Sind. Rural	-	-	13	252	490	1701	2205	2447	2584	2852	
Total	940	1162	1415	1976	2539	3804	4180	4516	5291	6397	12000
<b>Taxa de Sindicalização (em % dos assalariados)</b>											
Urbanos)	12,2	13,3	19,9	14,2	14,5	13	12,8	17,3	25,8	32,8	21
Rurais	-	-	-	-	-	-	35,9	48,1		50	
Greves	25	21	18	68	15		86	144	927	3943	520

Fonte: Pochmann, 1995 e Mattoso e Pochmann, 1999 (Elaboração Própria)

Tabela. 4:  
Índice do Nível de Emprego Formal

Brasil -  
1989/1998

Período <sub>1</sub>	Total	Indústria de Transformação	Construção Civil	Comércio	Dezembro 1994 =100
					Serviços
1989	100	100	100	100	100
1990	96,02	91,97	97,80	97,85	91,85
1991	93,62	87,89	93,28	96,70	90,20
1992	90,96	83,34	90,23	95,03	86,13
1993	91,59	83,96	91,91	95,95	84,52
1994	92,72	85,26	94,05	97,23	83,15
1995	91,13	81,46	93,62	96,83	80,65
1996	90,03	79,41	93,24	96,27	79,47
1997	89,65	77,82	94,32	96,20	79,94
1998	87,27	73,37	93,01	95,34	76,60
1999	86,48	73,58	93,33	95,50	70,49
2000					

Fonte: Ministério do Trabalho

(1) refere-se ao mês de dezembro.

(2)

maio.

**Tabela 05**  
**Contrato por Prazo Determinado**  
Estado vs. Instrumentos Coletivos (21.01.1998 a 11/01/2000)

	<i>Instrumentos Coletivos (Acordos / Convenções)</i>	<i>Previsão de Contratos</i>
AC	0	0
AL	4	1.040
AM	60	1.442
AP	0	0
BA	7	22
CE	15	39
DF	1	5
ES	1	0
GO	19	458
MA	2	6
MG	30	531
MS	39	63
MT	4	***
PA	7	72
PB	0	0
PE	29	1.832
PI	0	0
PR	9	124
RJ	49	57
RN	21	380
RO	9	0
RR	0	0
RS	35	301
SC	61	1.253
SE	0	0
SP	200	9.895
TO	3	5
<b>Total</b>	<b>605</b>	<b>17.525</b>

Fonte: MTb/SENC , 2000



**Tabela 06:**  
**Quadro Geral dos Acordos da FEM/CUT, 2000**

GRUPOS	TOTAL TRABS	ACORDOS Nº	%
		TRAB EMPRESA	
SINDIPEÇAS	42.343	19.629	46,35%
MONTADORAS(*)	51.426	51.426	100%
SISCOMET	989	286	28,92%
GRUPO 8	61.492	30.205	49,12%
GRUPO 10	15.443	3.820	24,73%
FUNDIÇÃO	3.580	1,498	41,84%
<b>TOTAL</b>	<b>175.273</b>	<b>106.864</b>	<b>60,97%</b>

Fonte: FEM/CUT - SP Secretaria Geral - 08/12/00

(\*) As montadoras estão cobertas pela dissídio TRT-SP

**Tabela 07:**

**Temas acordados entre sindicato e empresas a partir de 1993, considerados o mais importantes segundo os empresários.**

Itens	%
Participação nos lucros e resultados	100%
Flexibilização da jornada	57,14%

Apud Carvalho Neto, 1999: 346 Fonte: entrevistas com 14 representantes dos empresários dos sete setores pesquisados.

A soma da frequência relativa é superior a 100% por terem sido dadas mais de uma resposta.

**Tabela 08****Retrocessos e Avanços identificados pelos representantes dos trabalhadores**

<b>Itens, em que houve retrocesso</b>	<b>%</b>
A não reposição nem mesmo da inflação acumulada na data base	39,13
A retirada de cláusulas sociais de convenções/acordos coletivos	17,39%
O fim do aumento real a título de produtividade	13,04
A troca de reajustes salariais e benefícios por abonos	13,04
O endurecimento das negociações coletivas	8,69
A estagnação das negociações coletivas centralizadas	8,69
A tendência de se negociar descentralizadamente	4,35
A ruptura do negociado	4,35
<b>Itens, em que houve avanço.</b>	<b>%</b>
A manutenção das conquistas anteriores	21,74
O fortalecimento das comissões tripartites/maior participação do movimento sindical nas áreas institucionais	8,69
A negociação de vários acordos com empresas	4,35
A manutenção do papel dos sindicatos	4,35

Apud Carvalho Neto, 1999: 344. Fonte: entrevistas com 25 representantes dos trabalhadores dos sete setores pesquisados.

A soma da frequência relativa é superior a 100% por terem sido dadas mais de uma resposta

**Tabela 09****Avanços identificados pelos representantes dos empresários (só identificaram avanços)**

<b>Itens, em que houve avanço</b>	<b>%</b>
A maior aceitação da negociação da remuneração variável (PLR) pelos sindicatos	42,86
A maior aceitação da negociação da flexibilidade da jornada (bancos de horas/dias) pelos sindicatos	28,57
A instituição de um ciclo de negociações caracterizado por trocas	14,28
Não responderam à pergunta	20,32

Apud Carvalho Neto, 1999: 344. Fonte: entrevistas com 14 representantes dos empresários dos sete setores pesquisados.

A soma da frequência relativa é superior a 100% por terem sido dadas mais de uma resposta.