

**Universidade Federal da Paraíba
Centro de Ciências Jurídicas
Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas**

Thiago Lia Fook Meira Braga

**Abordagem das Discussões em torno do Contrato Coletivo: do
Novo Sindicalismo à Comissão de Modernização da Legislação do
Trabalho**

João Pessoa, 2009.

Thiago Lia Fook Meira Braga

Abordagem das Discussões em torno do Contrato Coletivo: do Novo Sindicalismo à
Comissão de Modernização da Legislação do Trabalho

Dissertação apresentada à Comissão Examinadora como requisito para a obtenção do grau de Mestre em Ciências Jurídicas pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, na Área de Concentração de Direito Econômico.

Professora Doutora Maria Áurea Baroni Cecato
Orientadora

João Pessoa, 2009.

Thiago Lia Fook Meira Braga

Abordagem das Discussões em torno do Contrato Coletivo: do Novo Sindicalismo à
Comissão de Modernização da Legislação do Trabalho

Dissertação apresentada à Comissão
Examinadora como requisito para a
obtenção do grau de Mestre em
Ciências Jurídicas pelo Programa de
Pós-Graduação em Ciências Jurídicas
da Universidade Federal da Paraíba,
na Área de Concentração de Direito
Econômico.

Data da aprovação: ____ / ____ / ____

Professora Doutora Maria Áurea Baroni Cecato
Orientadora

Professor
Examinador Interno

Professor
Examinador Externo

Dedico este trabalho à memória de vovó Lozinha.

Agradecimentos

Aos meus pais, Epaminondas e Sayonara, pela vida que me concederam e pelo apoio para viver dignamente.

A Isabel, o “alguém como tu, assim como tu” que eu queria encontrar, pelo homem feliz que o seu amor me faz, pelo apoio incondicional aos meus desejos e pelo projeto conjunto de vida que temos construído.

Às minhas irmãs, Nathalie e Marina, pelas conversas e controvérsias que fazem de nós uma trinca feliz de irmãos.

A vovô José e a Tia Mércia, pelos “golpes ao inverso” ao longo do Mestrado e pelo aconchego do segundo lar que me oferecem com amor incansável.

A Tio Roberto e a Tia Yamina, pelo imenso amor com que me receberam e apoiaram em sua casa durante o Mestrado, cercando minha estada em João Pessoa do conforto digno de um filho.

A Tio Vinícius, pelo interesse e pelo apoio constantes em meu progresso profissional.

À Prof.^a Dr.^a Maria Áurea Baroni Cecato, pelo afeto e pela competência com que não apenas orientou a minha pesquisa e a escritura desta dissertação, mas também conduziu minha formação acadêmica.

A Gerusa, Menta, Guiomar e Neusa, pelo zelo com que acrescentaram os temperos que suavizaram a difícil jornada da pós-graduação.

Aos amigos Giovanni e Antenor, pela amizade fiel e pelo apoio durante minha estada em João Pessoa.

A Dr. Eugênio, pela participação fundamental na afirmação do meu desejo de ser professor e buscar o caminho adequado para isso.

Ao amigo Stellio, pela torcida afetuosa e pela acomodação dos horários de trabalho às necessidades do Mestrado.

Aos amigos do Mestrado (Adair, Arnaldo, Cláudio, Jacyara, Luciano, Márcia, Márcio, Ronny, Sancha, Silmary e Tertuliano), pela convivência inesquecível e pelo estímulo intelectual que me proporcionaram.

Aos funcionários e professores do Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da UFPB, especialmente aos professores de quem tive aulas e aos que participaram das bancas examinadoras.

Aos meus alunos da Faculdade de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, por terem confirmado minhas impressões de que nasci para ser professor.

Resumo

A presente dissertação investiga a existência de conteúdo jurídico específico no contrato coletivo de trabalho e estabelece as conexões entre a propositura desse instituto e a conjuntura em que ela foi feita. Para tanto, vale-se do método de abordagem hipotético-dedutivo, do método de procedimento histórico e das técnicas de pesquisa documental e bibliográfica. A pesquisa conclui pela inexistência de conteúdo jurídico específico no contrato coletivo de trabalho, embora as propostas dele o tenham pretendido, e sustenta que o referido instituto deve ser compreendido como símbolo tanto da demanda de autonomia do Novo Sindicalismo brasileiro quanto da disposição ao consenso entre entidades sindicais de empregados e empregadores a partir da integração da economia brasileira ao mercado global.

Palavras-chave: contrato coletivo de trabalho, Novo Sindicalismo, Globalização, reestruturação produtiva.

Abstract

This work aims to investigate the existence of a distinctive juridical content on the collective labor contract and attempts to identify the links between the proposal of it and the conjuncture in which it was made. In order to achieve the referred aims, it is carried out the hypothetico-deductive method of approach, the historical method of proceeding and the bibliographic and documental techniques of research. The research concludes that there is not any distinctive juridical content on the collective labor contract and assures that this institute must be understood as a symbol of the request for autonomy made by Brazilian New Syndicalism as well as the disposal to agreement between employers associations and employees unions after the opening of Brazilian economy to global market.

Keywords: collective labor contract, Brazilian New Syndicalism, Globalization, productive restructuration

Sumário

Introdução	8
Capítulo 1 Padrões de normatização das relações de trabalho e o modelo brasileiro	11
1.1 Padrões de estruturação normativa das relações de trabalho	11
1.2 Origens do modelo brasileiro	17
Capítulo 2 Globalização econômico-financeira e seu impacto nas relações de trabalho	35
2.1 Modernidade e globalização econômico-financeira	35
2.2 Reestruturação produtiva e seu impacto nas relações de trabalho	47
Capítulo 3 Demandas de reforma no Brasil na conjuntura do Novo Sindicalismo e da abertura comercial	59
3.1 Características e demandas do Novo Sindicalismo	59
3.2 Abertura comercial e novas diretrizes do regime econômico	74
Capítulo 4 Das discussões em torno do contrato coletivo de trabalho à definição de seu significado	84
4.1 Itinerário legislativo e doutrinário do contrato coletivo	84
4.2 Em busca do significado do contrato coletivo	98
Conclusão	119
Referências	121

Introdução

No início da década de 90, promulgaram-se algumas leis ordinárias federais no Brasil que instituíram o contrato coletivo de trabalho como terceira espécie de título de negociação coletiva, ao lado da convenção coletiva e do acordo coletivo. Em 1992, a Presidência da República constituiu a Comissão de Modernização da Legislação do Trabalho, a qual recebeu a incumbência de atualizar o referido conjunto normativo às necessidades econômicas e sociais que então surgiam em decorrência da restauração anteriormente realizada do regime democrático e da abertura comercial então em curso. Ao concluir seus trabalhos, a Comissão apresentou um anteprojeto de lei de relações coletivas de trabalho que especificava as funções do contrato coletivo na nova sistemática de negociação proposta.

Ocorre que o anteprojeto da Comissão nunca foi aprovado pelo Poder Legislativo federal, enquanto uma parte das leis que instituíram o contrato coletivo foi revogada. Assim, o referido instituto jurídico passou a manter uma posição controvertida no ordenamento jurídico brasileiro. Por um lado, as entidades sindicais nunca o puseram em prática, continuando até hoje a celebrar apenas acordos e convenções coletivos. Por outro lado, no princípio dos anos 90, estudiosos das relações de trabalho e entidades representativas de empresários e trabalhadores discutiram fartamente sobre o contrato coletivo sem jamais chegar ao consenso sobre suas características. Dessa forma, torna-se irresistível a constatação de que as normas jurídicas que instituíram o contrato coletivo não foram eficazes.

Com base nessas observações, formulou-se o problema a partir do qual foi conduzida a pesquisa que resultou na presente dissertação. Com efeito, não se pode negar a existência de um instituto que foi criado por uma lei válida, entretanto o silêncio da lei sobre as características dele e sua ineficácia social resultam no problema da existência de um instituto que existe, mas não está definido nem é praticado. Em que consiste o contrato coletivo foi, portanto, a pergunta que iniciou e conduziu a pesquisa. Justificou esse esforço a necessidade de buscar esclarecimentos sobre um instituto sobre o qual se debateu sem chegar-se jamais a uma conclusão e, assim, oferecer contribuição a eventuais tentativas de retomar-se a implantação do contrato coletivo.

Nesses termos, o objetivo principal da pesquisa foi investigar se o contrato coletivo de trabalho era um instituto jurídico efetivamente diverso da convenção e do acordo coletivos e, em caso positivo, que características o identificariam. Por outro lado, a pesquisa destinou-se a investigar se a conjuntura social, política e econômica da época em que se propôs o contrato coletivo exerceu alguma influência nas discussões surgidas em torno dele. Para tanto, revelou-se necessário abordar a formação do modelo brasileiro de relações de trabalho nos anos 30, o Novo Sindicalismo surgido no Brasil no fim dos anos 70 e o processo de Globalização econômico-financeira, especialmente em seus reflexos sobre as relações de trabalho.

Para tanto, empregou-se o método de abordagem hipotético-dedutivo a fim de verificar-se a veracidade das afirmações que atribuem ao arcabouço jurídico-institucional do modelo brasileiro de relações laborais a responsabilidade pela utilização relativamente reduzida das práticas de negociação e, associando-o às demandas de flexibilização, concluem por ser o contrato coletivo o instrumento para democratizar o modelo trabalhista do país. Outrossim, empregou-se o método de procedimento histórico a fim de identificarem-se as relações entre o contrato coletivo e os períodos históricos acima mencionados, bem como foram utilizadas as técnicas de pesquisa documental e bibliográfica.

Desta forma, o **Capítulo 1** trata da formação e das características do modelo brasileiro de relações de trabalho. Tal esforço é necessário porque a propositura do contrato coletivo de trabalho acompanhou-se de uma crítica tanto a institutos quanto à inspiração autoritária do referido modelo. Desta forma, o capítulo principia pela descrição dos parâmetros de normatização das relações laborais, dentro dos quais está situado o modelo brasileiro, e, em seguida, realiza-se sua caracterização historicamente contextualizada.

O **Capítulo 2** trata da Globalização econômico-financeira e do processo de reestruturação produtiva dela decorrente. Justifica-se tal providência porque o mundo do trabalho no final do século XX foi afetado diretamente pela Globalização, à medida que ela ensejou a substituição do modelo fordista pelo modelo de acumulação flexível. Desta forma, surgiram novas concepções sobre a organização do trabalho, as garantias legais de direitos trabalhistas e a própria centralidade do trabalho, as quais afetaram consideravelmente a estrutura do mercado de trabalho e a capacidade de mobilização dos trabalhadores.

Em seguida, o **Capítulo 3** trata do Novo Sindicalismo e do início do processo de integração da economia brasileira ao mercado global. A abordagem do primeiro justificou-se por ter sido em seu curso que surgiram as primeiras propostas de implantação do contrato coletivo. Por outro lado, à medida que a abertura comercial brasileira teve início, os reflexos da Globalização sobre o mercado de trabalho também foram sentidos no Brasil e, desta forma, tiveram alguma relação com a proposta de contrato coletivo feita inicialmente por entidades representativas do Novo Sindicalismo.

Finalmente, o **Capítulo 4** trata da caracterização do contrato coletivo de trabalho. Inicialmente, faz-se um levantamento das discussões doutrinárias feitas em torno do contrato coletivo a fim de demonstrar-se a insuficiência delas para a compreensão do instituto. Em seguida, mostra-se que o contrato coletivo deve ser entendido não como um instituto do direito do trabalho brasileiro, mas como uma proposta historicamente determinada tanto pelo Novo Sindicalismo quanto pela abertura da economia do país ao mercado global.

Capítulo 1 Padrões de normatização das relações de trabalho e o modelo brasileiro

O objetivo deste capítulo é identificar a conjuntura em que se construiu o arcabouço normativo-institucional do modelo brasileiro de relações do trabalho. Esta providência é indispensável para que se compreenda o porquê de a propositura do contrato coletivo a partir do final da década de 1970 ter sido acompanhada de uma severa crítica aos principais institutos do referido modelo, sobretudo no plano da organização sindical, da negociação coletiva e do poder normativo da Justiça do Trabalho. Para tanto, inicialmente, será apresentada uma proposta de classificação dos parâmetros de normatização das relações de trabalho, apontando seus elementos característicos, e serão destacados exemplos nacionais de cada um dos padrões apresentados. Em seguida, tratar-se-á de como surgiu o modelo corporativista brasileiro de relações laborais. Nesse sentido, o ponto de vista central será o de que antecede a formulação do corporativismo varguista a emergência de um movimento operário instável, porém combativo, que logrou inserir a questão social nos debates políticos do país e contra o que se institucionalizaram as relações de trabalho na tentativa de conter-se a autonomia do sindicalismo então insurgente.

1.1 Padrões de estruturação normativa das relações de trabalho

Considerando-se que o Direito não regula o inexistente e, ao contrário, atua sempre como reação normativa a algum fato social prévio, é preciso destacar que o surgimento de padrões de normatização das relações de trabalho é necessariamente posterior à emergência do sistema capitalista de produção, do qual o trabalho livre e assalariado desponta como elemento constitutivo central. Desta forma, entre os interesses de acumulação por parte do capitalista e os interesses de retribuição justa do emprego de sua força de trabalho por parte do operário surgiu o conflito que, assumindo proporções socialmente relevantes, suscitou gradualmente a necessidade de encontrarem-se mecanismos de acomodação dos referidos interesses.

Tais mecanismos são formulados de acordo com fatores históricos e nacionais determinantes, de maneira que, enquanto em algumas sociedades os

conflitos de trabalho ensejaram mecanismos privados de auto-regulação, em outras eles terminaram por ser absorvidos em diferentes graus pelo Estado, que se encarrega de criar mecanismos heterônomos de regulação trabalhista. Apesar das variações, é possível identificar parâmetros de normatização das relações de trabalho, dentro dos quais se podem ainda diferenciar modelos específicos. Nesta dissertação, adota-se a classificação destes parâmetros e modelos feita por Delgado (2005, p. 99-104), a partir da qual se tratará do modelo brasileiro.¹

Neste sentido, podem-se identificar dois parâmetros de estruturação normativa: um democrático e outro, de natureza corporativo-autoritária. O elemento central que os diferencia é o papel desenvolvido pelo Estado na formulação das normas trabalhistas; enquanto no primeiro a legislação é escassa ou assume importância relativa, no segundo ela é o fator central que não só estrutura as relações coletivas (organização sindical, negociação, greve), mas também enuncia os próprios direitos individuais. Dentro do padrão democrático, distinguem-se ainda dois modelos justralhistas: o de normatização autônoma e privatística e o de normatização privatística subordinada.

Desta forma, caracteriza o modelo de normatização autônoma e privatística o fato de os atores envolvidos no conflito de trabalho criarem seus próprios instrumentos de acomodação dos interesses divergentes, sem que tenham sido previamente condicionados pelo Estado quer em relação às formas de condução do processo conciliatório, quer em relação aos conteúdos resultantes do entendimento. Neste cenário, cria-se pela sociedade um espaço de produção autônoma de normas cuja generalização independe da interferência estatal. Exemplos deste modelo podem ser encontrados no Reino Unido e nos Estados Unidos.

Por sua vez, o modelo de normatização privatística subordinada caracteriza-se por haver nele um espaço expressivo de intervenção do Estado nas relações de trabalho, sem, entretanto, subtrair-se dos próprios atores envolvidos no conflito a legitimidade para produzir regulamentos privados. Desta forma, o Estado apenas cria patamares mínimos a que as partes devem obedecer e a partir dos quais sua iniciativa é livre e assume papel indispensável para a solução do confronto. A França

¹ Nos parágrafos seguintes, a caracterização destes parâmetros e modelos foi extraída da referência já feita a Delgado.

é apontada como exemplo deste modelo, ao lado dos demais países da Europa continental que não adotaram em algum momento o parâmetro autoritário.²

Por outro lado, ao padrão corporativo-autoritário corresponde um modelo de normatização subordinada estatal, que se caracteriza pelo repúdio ao conflito de trabalho mediante a proibição legal de que ele se materialize (criminalização da greve, por exemplo) ou a regulação exaustiva dos mecanismos para solucioná-lo. Deste modo, objetiva o Estado antecipar-se às alternativas privadas ou meramente impedi-las, criando restrições permanentes à participação social quer já existente, quer em vias de formação. Este modelo surgiu durante as experiências autoritárias da Alemanha e da Itália, além de ter sido implantado no Brasil na década de 30.

A esta altura, cabe aduzir algumas considerações feitas por Vianna (1974, p. 121-126) a respeito das motivações para o Estado interferir na resolução dos conflitos de trabalho. O autor parte de uma classificação distinta, porém semelhante, dos modelos de regulação, os quais ele divide em sistema pluralista e sistema orgânico-constitucional. No primeiro, a sociedade cria grupos intermediários entre o Estado e o indivíduo (como os sindicatos) por meio dos quais ela própria acomoda os interesses divergentes – cujos titulares reconhecem reciprocamente sua legitimidade para reivindicar – e reserva ao Estado, em maior ou menor grau, o papel supletivo de garantidor do bem público e da liberdade de contratar.

Já no sistema orgânico, as referidas instituições intermediárias são substituídas pelo Estado, que passa a negar legitimidade à livre organização e ao livre confronto dos interesses, direcionando-os para canais institucionalizados de acomodação, os quais se valem de uma racionalidade estritamente jurídica para garantir o monopólio estatal sobre o bem público e desempenhar seu papel de tutor da sociedade. Como se vê, trata-se de uma classificação que se aproxima, respectivamente, dos parâmetros democrático e corporativo propostos por Delgado.

Com base neste esquema, o autor sustenta que a intervenção do Estado por meio de um sistema do segundo tipo ocorre na proporção inversa do grau de hegemonia da classe dominante sobre a sociedade. Desta forma, enquanto

² A percepção do grau de interferência do Estado pode variar conforme o autor. Assim, por exemplo, Pastore (2003, p. 14) classifica os sistemas trabalhistas em três tipos, segundo o referido grau: um tipo de interferência mínima (caso inglês e norte-americano); outro, de intervenção relativa e restrita ao acompanhamento de pactos nacionais (caso dos países escandinavos); um terceiro, de forte regulação estatal. O autor inclui a França neste último tipo, ao lado da Itália e dos países ibéricos e latino-americanos.

determinado grupo reunir em torno de si o consenso necessário para articular ideológica e legitimamente a economia e a sociedade, predominará um sistema pluralista de solução de conflitos; ao contrário, se o consenso for rompido e nenhum grupo apresentar-se em condições de restaurar o equilíbrio político, este papel será assumido pelo Estado, que se valerá de um sistema corporativo para acomodar as tensões sociais.

No caso particular do Brasil, a acomodação dos interesses realizada pelo modelo corporativo teve como finalidade precípua manter o operariado, então em crescente grau de mobilização, sob controle estatal. Para tanto, nota Delgado (2005, p. 118-120), três pontos convergiram: o estabelecimento de uma estrutura sindical unitária baseada na categoria, a sistematização de mecanismos intra-estatais de solução dos conflitos e a cooptação das organizações e lideranças obreiras pelo Estado. Antes de passar-se ao estudo dessas questões – o que se fará na seção seguinte – será feita breve explanação de alguns exemplos dos modelos trabalhistas acima descritos.

Nesses termos, o Reino Unido surge como exemplo do modelo autônomo e privatístico. Com efeito, Schutte (2000, p. 43-50) nota que o sistema britânico de relações laborais reflete a tradição do *common law* e, desta forma, repele a existência de estrutura normativa estatal para amparar as negociações coletivas, cujos atores preferem criar seus próprios mecanismos de composição. Neste cenário, valoriza-se o sindicalismo de base, democraticamente organizado e com predomínio de negociações locais, de maneira que à única central sindical existente confere-se papel restrito de evitar o surgimento de conflitos entre os sindicatos locais, sobretudo quanto ao âmbito de representação.

Apesar da ausência de legislação e de as negociações serem tradicionalmente descentralizadas, acrescenta o autor, o movimento sindical revelou-se historicamente forte. Em todo caso, a conjuntura modificou-se com as reformas neoliberais do governo de Margaret Thatcher, quando a reestruturação produtiva, capitaneada por empresas japonesas instaladas no país, conduziu à flexibilização das relações laborais através do estabelecimento de cláusulas desvantajosas para os obreiros nas negociações coletivas. Nesse contexto de fragilidade, a unificação dos sindicatos tornou-se uma alternativa de sobrevivência para muitos deles, enquanto outros passaram a advogar uma regulação estatal mínima.

Já os Estados Unidos, onde também vigora um modelo autônomo e privatístico, servem como exemplo de como em um sistema de negociação desta natureza o poder de pressão dos trabalhadores fica exposto aos condicionamentos da conjuntura econômica. De fato, segundo Jacobsen (2000, p. 145-165), até meados dos anos 30 a ausência de garantias legais de negociação fazia os empregadores recusarem-se a negociar com seus empregados. Em 1935, o *Wagner Act* passou a regular a criação de sindicatos e a negociação coletiva, instituindo o *National Labor Relations Board* (NLRB), cuja função era intermediar os conflitos de trabalho quando uma das partes se negasse a negociar.

Mesmo assim, segue o autor, o NLRB não interferia no conteúdo dos contratos e desempenhava um papel supletivo no reconhecimento da legitimidade de negociação de determinado sindicato local, de maneira que se preservou a autonomia para criar e organizar sindicatos. Desta maneira, a conjunção do crescimento econômico interno a partir da Segunda Guerra com o sistema descentralizado e forte de negociação, além de algumas leis trabalhistas aprovadas por governos democratas, tudo isso resultou até os anos 70 em um cenário de sindicalismo que, apesar da intervenção legislativa mínima, manteve sua autonomia para negociar livremente condições de trabalho favoráveis aos empregados.

Ocorre que a partir dos anos 70, finaliza o mesmo autor, o processo de reestruturação produtiva para aumentar a competitividade das empresas norte-americanas no mercado global, aliado às reformas neoliberais do governo de Ronald Reagan nos anos 80, o qual desregulamentou a já tímida legislação laboral, estes fatores acentuaram o liberalismo do modelo trabalhista norte-americano e fizeram o sindicalismo mergulhar em um cenário desfavorável de flexibilização e predomínio de trabalhadores não organizados. Como se nota, Reino Unido e Estados Unidos fornecem exemplos de um modelo totalmente baseado nas negociações privadas; portanto, o estabelecimento de condições de trabalho vantajosas aos trabalhadores torna-se dependente de serem favoráveis as circunstâncias de mercado.

Exemplo de modelo em que se dá considerável intervenção estatal é o francês. Com efeito, Pastore (2003, p. 41-49) observa que na França a lei molda tanto as negociações coletivas, quanto a estrutura sindical. No primeiro caso, ela não só estipula um detalhado número de direitos trabalhistas que encabeçam a pirâmide dos níveis de negociação, mas também faculta ao Ministério do Trabalho a possibilidade de corrigir as cláusulas negociais ou estendê-las para âmbitos não

originariamente abrangidos por elas. Por outro lado, a lei estabelece três tipos de representação obrigatória na esfera das empresas, enquanto os sindicatos obreiros reúnem-se em uma estrutura de federações e confederações fragmentada.

À multiplicidade de órgãos representativos dos trabalhadores, aduz o autor, corresponde uma estrutura mais unificada de representação da classe patronal. Ademais, os sindicatos possuem forte influência política e exercem funções remuneradas em programas e conselhos públicos, além de promover negociações em diversos níveis (nacional intersetorial, nacional setorial, regional e local), embora recentemente tenham privilegiado esta última esfera. Neste ponto, Schutte (2000, p. 67-68) adverte que essa tendência originou-se nos anos 80, quando o governo passou a estimular a negociação local; por outro lado, em qualquer esfera os acordos celebrados não podem reduzir os direitos legalmente garantidos.

Por outro lado, os países da América Latina são sempre apontados como exemplos de modelos de forte intervenção estatal das relações laborais. Em todo caso, atento à realidade dos Estados Partes do Mercosul, Cordeiro (2000, p. 148-167)³ revela que há variações em seus ordenamentos jurídicos. Desta maneira, no plano constitucional, enquanto Argentina e Uruguai (este último com mais intensidade) limitam-se a enunciar princípios e diretrizes a ser observados pela legislação infraconstitucional, o Paraguai incluiu direitos trabalhistas mais detalhados em sua Carta Magna. Note-se que neste ponto o modelo latino-americano distingue-se do francês, o qual remete a questão trabalhista à esfera infraconstitucional.

No plano da legislação ordinária, o mesmo autor destaca a particularidade do Uruguai, onde sequer existe um código trabalhista e a escassa legislação deixa amplo espaço à autonomia da vontade. Por sua vez, Argentina e Paraguai apresentam relevante fonte legal de direitos trabalhistas; naquela, no entanto, têm ocorrido medidas de flexibilização que permitem inclusive a prevalência do negociado sobre o legislado, ao passo que no segundo a regulação estatal continua predominante. Quanto às relações coletivas de trabalho, os três países adotam o princípio da liberdade sindical; mas o Uruguai se destaca por não ter regramento específico da matéria, enquanto os outros o fazem.

³ Como o modelo brasileiro será abordado na seção 1.2., as alusões aqui ficam restritas a Argentina, Paraguai e Uruguai.

A essa altura, cabe lembrar que, embora os modelos trabalhistas mantenham sua natureza nacional, a abertura dos mercados internos ao processo de globalização trouxe consigo demandas de adaptação dos referidos modelos ao novo cenário de competitividade. Nesse sentido, lembra Pastore (2003, p. 16-29), no âmbito europeu as negociações coletivas passaram a ocorrer de maneira mais descentralizada, reservando-se aos acordos no plano nacional o estabelecimento de diretrizes flexíveis ou a natureza de pactos sociais com o objetivo de promover a adaptação dos países à economia global sem chegar-se à descentralização extremada do modelo anglo-americano.

Por outro lado, o processo de integração econômica regional enseja iniciativas para harmonizar as legislações internas ou criar diretrizes trabalhistas na esfera do direito comunitário. No âmbito do Mercosul, por exemplo, Chahad e Cruz (1998, p. 253-254) apontam os esforços para equacionar questões pertinentes não apenas aos direitos individuais do trabalho, mas também às práticas de negociação coletiva, o que esbarra nas diferenças relativas ao grau de intervenção estatal na modelagem das relações de trabalho de cada país. Em todo caso, como o objeto desta dissertação diz respeito a condicionamentos específicos do modelo brasileiro, para ele volta-se agora, a começar pela abordagem de suas origens.

1.2 Origens do modelo brasileiro

Como se afirmou na seção anterior, o modelo trabalhista brasileiro enquadra-se em um parâmetro autoritário de acordo com o qual o Estado institucionaliza o conflito de classes não apenas por meio da edição de uma vasta legislação asseguradora de direitos individuais ao trabalhador, mas também através da criação de uma estrutura burocrática que canaliza as tensões sociais e garante sua solução pacífica sem ameaças revolucionárias ao sistema econômico ou ao regime político instituídos. Formado ao longo da década de 30 do século XX e consolidado nos primeiros anos da década seguinte, tal modelo ainda mantém alguns de seus institutos fundamentais, apesar da abertura liberalizante promovida a partir da Constituição de 1988.

Considerando que a propositura do contrato coletivo de trabalho no final dos anos 70 (objeto de estudo da pesquisa de que resulta a presente dissertação) ocorreu em uma conjuntura de contestação deste modelo justaltrabalhista autoritário

instalado no primeiro governo de Getúlio Vargas (1930-1945), faz-se necessário fixar os motivos e as finalidades pelos quais se erigiu tal modelo, mais especificamente no que diz respeito à referida estrutura burocrática, para compreender-se com exatidão contra o que e a favor do que se lutava ao propor-se a instituição do contrato coletivo de trabalho três décadas após o fim do Estado Novo.

A princípio, serão identificados os institutos que compõem o nosso modelo justralhista autoritário em sua formulação original e são indispensáveis ao entendimento do que se tratará em seguida. O Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e ainda hoje é o marco normativo das relações individuais e coletivas do trabalho no Brasil, não inaugurou a legislação laboralista pátria; ao contrário, representou a generalização e a sistematização de um conjunto de diplomas normativos esparsos que desde a década anterior já regulavam pontualmente o mercado de trabalho do país, em um contexto de abandono das diretrizes liberais que prevaleceram sob a vigência da Constituição de 1891.

No plano das relações individuais do trabalho, o referido Decreto-lei (doravante chamado de CLT) generalizou para todos os trabalhadores urbanos subordinados do país – com exceção de empregados domésticos e funcionários públicos – um conjunto de direitos que já se aplicavam, por força da legislação esparsa dos anos 30, a determinadas profissões ou condições de trabalho. Desta forma, sucedeu a uma série de decretos e decretos-lei que dispunham sobre jornada de trabalho, férias anuais, salário mínimo, rescisão do contrato de trabalho e estabilidade, condições de segurança e higiene no local de trabalho, além da proteção ao trabalho de mulheres, menores e empregados nacionais.

Como se demonstrará adiante, ao fixar os dispositivos nucleares de cada um desses institutos, a CLT tornou-se o ponto culminante de um processo que, iniciado em 1930 sem a adesão prévia do empresariado nacional (nomeadamente o dos centros industriais de então), gradualmente assimilou a participação deste no sentido de associar o Estado e o capital na elaboração de um arcabouço normativo-institucional que contivesse o poder de pressão e mudança do movimento operário então emergente. Tal projeto, que evoluiu de pretensões iniciais predominantemente políticas para finalidades fortemente econômicas, fez-se sentir com mais nitidez – inclusive em suas contradições – na forma como o Estado moldou as relações coletivas de trabalho.

Com efeito, a CLT consagrou um formato de organização sindical e solução de conflitos coletivos (mediante negociação direta ou interferência jurisdicional) que, igualmente construído – e não sem resistência operária – ao longo dos anos 30, colocou os sindicatos na condição de autarquias estatais com a tarefa de promover assistência social aos trabalhadores e representá-los em eventuais conflitos de natureza puramente jurídica com o patronato, sem qualquer conotação de conflito de classe nem pretensões de rompimento com a ordem vigente.

Desta forma, a unicidade sindical; a fixação de regras rígidas de organização interna, agrupamento em categorias e articulação em unidades maiores (federação e confederação); a necessidade de reconhecimento do sindicato pelo Ministério do Trabalho; a possibilidade de interferência estatal na administração dos sindicatos; a contribuição obrigatória; a rigidez formal da negociação coletiva e a qualificação jurídica do conflito laboral como dissídio a ser resolvido pela Justiça do Trabalho de acordo com critérios jurídicos; todos esses mecanismos integraram o mencionado complexo normativo-institucional, obedecendo à sua lógica autoritária.

Por outro lado, é indispensável ressaltar que o direito do trabalho não surgiu como mera formulação jurídica espontânea do aparelho burocrático estatal a fim de preparar as relações de trabalho no âmbito urbano para o início de um processo de crescimento industrial dirigido pelo próprio Estado. Ao contrário, precede o surgimento da legislação trabalhista e, sobretudo, a formatação do modelo juslaboral autoritário a emergência de uma classe operária nos centros industriais incipientes das três primeiras décadas do século XX, a qual foi responsável, apesar da fragilidade, pela organização de um movimento operário autônomo que pela primeira vez colocou a questão social na pauta política e econômica do país. Serão delineados, portanto, os contornos deste movimento em primeiro lugar.

A princípio, é útil lembrar a advertência feita por Mattos (2003, p. 7) de que para a formação da classe trabalhadora do Brasil concorreram duas particularidades locais: a existência de mão-de-obra escrava nas primeiras fábricas surgidas ainda no final do século XIX e a entrada no país de trabalhadores imigrantes, os quais tiveram papel importante na mobilização do operariado e nos primeiros episódios relevantes de conflitos coletivos por melhores condições de trabalho. Em virtude da pressão exercida por este movimento operário inicial, acrescenta Mattos (2003, p. 10), aos poucos as classes dirigentes evoluíram da postura de intervenção policial repressiva para admitir a necessidade de políticas sociais paliativas.

Com efeito, Maram (1979, p. 13) observa que os 3.390.000 imigrantes – majoritariamente italianos, portugueses e espanhóis – que ingressaram no Brasil entre 1871 e 1920 – sobretudo após a abolição da escravatura – não apenas constituíram a maioria do operariado brasileiro até 1920, mas também exerceram o papel de liderança na formação do movimento operário das três primeiras décadas do século XX, muito embora tenham sido, paradoxalmente, um dos fatores de enfraquecimento do mesmo processo mobilizador. Explica-se abaixo.

Em primeiro lugar, os imigrantes constituíram porcentagem considerável do contingente assalariado dos dois principais centros urbanos e industriais do período. De acordo com dados do Censo de 1920, informados por Fausto (1983, p. 29-32), 51% do operariado paulistano na referida data era estrangeiro, enquanto o percentual aumentava para 58% nos setores de transporte e comunicação; no Rio de Janeiro, apesar do percentual menor, os imigrantes representavam 35,2% dos industriários e 38,8% dos empregados no setor de transporte, além de ser a maioria em ramos expressivos como a construção civil, o setor de vestuário e a indústria de alimentos.

Por outro lado, era estrangeira a ampla maioria dos líderes tanto das principais organizações operárias constituídas entre 1890 e 1920, quanto das greves mais relevantes do mesmo período. De fato, Maram (1979, p. 19-22) noticia que os imigrantes controlavam as associações operárias mais expressivas do Rio de Janeiro e integraram quase a totalidade da liderança da importante greve geral de 1917 em São Paulo; dos 119 dirigentes operários com algum registro em órgãos do governo ou da imprensa de São Paulo, Santos e Rio de Janeiro, entre 1890 e 1920, 71 eram estrangeiros e apenas 35 eram brasileiros – os outros 13 não foram identificados por nacionalidade.

Os números sobre as relações entre os imigrantes e o operariado em formação parecem apontar apenas em uma direção: sendo os estrangeiros a maioria numérica, tornaram-se naturalmente a liderança de peso. Mas a equação é composta de outros elementos. Em primeiro lugar, dos europeus que se envolveram em atividades organizativas e grevistas no período em foco, boa parte já havia participado de lutas operárias em suas terras de origem e, chegando ao Brasil, trouxeram não apenas a experiência necessária para as primeiras mobilizações, mas também contribuições ideológicas que lhes deram suporte.

Além disso, Maram (1979, p. 30) revela que os imigrantes receberam nas indústrias do país os postos de trabalho mais qualificados, a partir dos quais terminavam adquirindo mais peso na condução do sindicalismo iniciante. Tais fatos, em contraste com a destinação dos trabalhadores nativos a postos subalternos e aliados à ausência de uma tradição de consciência de classe entre estes em face do longo histórico de escravidão ainda ressoante, favoreceram a liderança dos operários estrangeiros na formação do movimento sindical brasileiro anterior à emergência do modelo varguista.

Por outro lado, como se alertou acima, a presença desta mão-de-obra originária de outros países também constituiu a fonte de problemas iniciais para a articulação e o fortalecimento das organizações de trabalhadores. Primeiramente, apenas uma pequena parcela dos imigrantes aderiu de início às associações operárias e aos movimentos grevistas; a maioria dos trabalhadores estrangeiros preferiu encarar o Brasil como uma oportunidade de ascender socialmente ou um lar temporário para acumular alguma poupança e retornar à terra natal. Desta forma, a adesão a uma atividade reivindicativa traria o risco de desemprego ou deportação, o que arruinaria os planos referidos.

Ademais, Maram (1979, p. 30-32) demonstra que a presença de imigrantes implicou conflitos étnicos tanto entre trabalhadores brasileiros e estrangeiros, quanto entre os próprios operários de nacionalidades diversas; esse fato teria contribuído para impedir a formação de um movimento obreiro sólido e coeso, uma vez que os preconceitos recíprocos dificultavam a associação de esforços em um operariado de nacionalidade heterogênea. Em outro sentido, apesar de defender a predominância da consciência de classe sobre a de estrangeiro, Fausto (1983, p. 37) insiste em não subestimar o papel limitador das mencionadas divisões.

A essa altura, note-se que os imigrantes não foram o único fator determinante da formação da classe operária brasileira; afinal, é pressuposto inevitável desta a existência de uma economia industrial mínima. Nesses termos, é válida a observação de Fausto (1983, p. 13-14) de que somente nos últimos anos do século XIX passou a formar-se propriamente uma classe de trabalhadores urbanos no país em virtude do surgimento de um relevante setor de indústrias e serviços, concentrado nas cidades de Santos, São Paulo e Rio de Janeiro. Antes disso, havia apenas pequenas fábricas dispersas pelo território nacional que não proporcionavam condições objetivas para o agrupamento dos trabalhadores.

De fato, em sua proposta de periodização do processo de industrialização do estado de São Paulo entre o final do século XIX e a Segunda Guerra Mundial, Simão (1981, p. 15-18) observa que este correspondeu a ciclos de crescimento e recessão ao longo dos quais houve uma dinâmica conjunta de concentração industrial e operária. Por outro lado, o próprio Simão (1981, p. 33-34) acrescenta que somente a partir da Primeira Guerra Mundial a indústria passou a atrair capital e satisfazer necessidades do mercado em volume suficiente para firmar-se em definitivo no cenário econômico e, de 1930 em diante, assumir gradualmente o centro da estrutura econômica.

Neste cenário de progressiva industrialização, firmou-se um terceiro determinante da formação da classe operária brasileira: as condições de vida e trabalho do proletariado nos centros industriais em formação. Neste sentido, Fausto (1983, p. 21-28) observa que a abundância de mão-de-obra durante o referido período contribuiu permanentemente para manter em níveis baixos não apenas os salários, mas também o alcance das reivindicações por melhorias. Em todo caso, a existência de um quadro objetivo de exploração nos centros urbanos – para o que concorria a depressão salarial – viabilizou o surgimento de iniciativas de mobilização dos proletários.

Por sua vez, Maram (1979, p. 119-124) fornece elementos concretos que compunham o referido quadro objetivo de exploração. Entre 1890 e 1919, os trabalhadores industriais sofreram sensível perda do poder aquisitivo, provocada pelo aumento do custo de vida acompanhado do congelamento dos salários; paralelamente, os sucessivos descontos salariais realizados pelos patrões em virtude de multas e dias não trabalhados (normalmente por causa de doenças ou feriados) resultavam em tamanha redução da renda do chefe de família que mulheres e crianças eram obrigados a também ingressar no mercado de trabalho.

Ademais, sem o amparo de uma legislação trabalhista eficaz, as famílias proletárias eram expostas a condições penosas para o exercício profissional. As fábricas normalmente não possuíam abertura direta para ventilação ou incidência de luz, os acidentes eram corriqueiros e não obrigavam o empregador a nenhum tipo de indenização, as crianças eram submetidas a castigos físicos caso dormissem durante o serviço ou não cumprissem as cotas de produção e, para completar o cenário, os operários enfrentavam jornadas de trabalho extenuantes; na indústria

têxtil, por exemplo, os empregados chegavam a trabalhar até 12 horas por dia e, em muitos casos, não tinham direito sequer ao repouso semanal.

Em troca do fornecimento de sua mão-de-obra, os operários recebiam salários insuficientes para a manutenção de um padrão digno de vida. A título de exemplo, em 1919, um assalariado paulistano gastava em torno de 134\$885 para alimentar uma família de quatro membros; para tanto, percebia um salário médio de apenas 100\$000. Por outro lado, as famílias proletárias habitavam cortiços onde as condições de conforto e higiene eram precárias. No Rio de Janeiro, por exemplo, os cortiços chegavam a abrigar dez pessoas alocadas em três cômodos e com apenas uma abertura direta para ventilação e luz; em 1918, 15% das referidas habitações possuíam apenas um banheiro para vinte pessoas.

Nesta conjuntura de industrialização incipiente e mão-de-obra explorada, surgiram na primeira década do século XX as primeiras experiências de mobilização do operariado com o intuito de reivindicar melhores condições de trabalho aos patrões e o mínimo de proteção legal ao Estado. Contra elas ergueram-se o poder econômico dos industriais e a truculência estatal; no entanto, estes não puderam impedir que se formasse nos centros urbanos industrializados um movimento operário combativo que, apesar de sua fragilidade, logrou a inserção da questão social na agenda política do país e, a partir de 1930, tornou-se o motivo determinante da formulação do modelo autoritário de relações do trabalho.

Na primeira década do século XX, ocorreram em São Paulo, Santos e no Rio de Janeiro as primeiras greves de relativa repercussão. Maram (1979, p. 127) nota que até então as raras paralisações obreiras foram localizadas, acontecendo apenas no âmbito restrito de uma fábrica isolada ou em algum setor dela. Por outro lado, de 1901 até o começo dos anos 20, houve uma ascensão do movimento paredista que oscilou entre ciclos de pico e depressão conforme variavam as condições favoráveis da conjuntura econômica ou intervinha o aparelho policial do Estado, reprimindo as greves e punindo seus organizadores.

Para ilustrar o referido processo, cabe destacar alguns números informados por Simão (1981, p. 122-130) a respeito das greves ocorridas em São Paulo durante o mencionado período. Desta forma, entre 1888 e 1900 houve apenas 24 greves em todo o Estado (das quais apenas 1 extrapolou os limites da fábrica), enquanto entre 1901 e 1914 ocorreram 119 paralisações em todo o território, ao passo que o número caiu para 92 entre 1915 e 1922. Apesar do quantitativo menor neste último

período, ressalve-se que ocorreram nele justamente as greves de maior impacto (como a de repercussão regional em 1917) e mais bem organizadas. Outrossim, deve-se destacar a ocorrência de importantes greves interprofissionais e generalizadas a partir de 1905.

Embora os números sejam vigorosos, Fausto (1983, p. 120) constata que até a Primeira Guerra Mundial as mobilizações coletivas sofreram contínuas derrotas, o que, associado à existência efêmera das organizações obreiras e à pouca representatividade destas, resultou na debilidade do movimento operário que procurava firmar-se. Além disso, o mesmo autor (1983, p. 139) acrescenta que faltava às manifestações do período uma coordenação estratégica; assim, elas terminavam ocorrendo espontaneamente e não ensejavam a criação de qualquer mecanismo permanente que garantisse o cumprimento pelos patrões das demandas eventualmente atendidas.

Este primeiro ciclo de greves foi duramente reprimido pela polícia, que não hesitava em prender e intimidar seus idealizadores e líderes, além de recorrer à deportação dos imigrantes envolvidos e ao desmantelamento das organizações operárias eventualmente estabelecidas. Por sua vez, os patrões valiam-se do poder econômico que detinham, sem nenhum limite imposto pelo Estado, e não só demitiam os empregados envolvidos com as greves, mas também formavam listas negras com os nomes dos agitadores para dificultar sua reinserção no mercado de trabalho.

Apesar dos fracassos iniciais, em 1917 teve início um novo ciclo de manifestações obreiras que, com o suporte do agravamento das condições de vida provocado pela Primeira Guerra Mundial e de uma conjuntura internacional favorável ao ânimo revolucionário, tanto reuniu um número mais expressivo de adesões por parte dos trabalhadores, quanto despertou em setores da sociedade as primeiras preocupações com o enfrentamento adequado – e não meramente repressivo – da questão social.

Com efeito, Fausto (1983, p. 158) observa que entre 1917 e 1920 aconteceu nos centros industriais do país o maior número de greves até a Segunda Guerra Mundial, as quais foram marcadas pela intensidade das manifestações de massa, pelo índice considerável de associação de trabalhadores às organizações criadas, pela presença de uma imprensa operária com poder de repercussão social e pelo surgimento de vozes favoráveis à causa dos trabalhadores no Congresso Nacional e

nos meios jornalísticos. Além disso, acrescenta o autor (1983, p. 179) que a partir de então o Estado e o empresariado passaram a reconhecer, mesmo implicitamente, a existência de um movimento operário em formação.

De fato, Maram (1979, p. 136-140) demonstra que em 1918 Rodrigues Alves sustentou, pela primeira vez em uma campanha presidencial, a necessidade de uma legislação social que evitasse sem exageros uma “intransigência contraproducente”; por outro lado, no campo dos empregadores, o industrial Jorge Street passou a admitir os benefícios de um entendimento razoável entre os atores envolvidos nas relações de trabalho. Enquanto isso, debatia-se no Congresso Nacional sobre a existência de condições propícias para adotar-se uma legislação mínima sobre remuneração, trabalho infantil e mão-de-obra feminina.

Apesar da relativa abertura social a considerações sobre direitos trabalhistas, o Estado manteve a postura repressora e, enquanto mantinha na esfera policial a estratégia de prisões, intimidações e deportações, passou a empreender um ataque ideológico às lideranças operárias (em sua maioria imigrante), acusando-as de levar adiante uma conspiração estrangeira contra os trabalhadores nacionais. A partir de 1922, Maram (1979, p. 148) revela que a ofensiva estatal (inclusive com a decretação do estado de sítio, o qual persistiu até 1927) terminou por reativar a resistência do operariado à mobilização, o que resultou no enfraquecimento das lideranças obreiras e no declínio dos movimentos de reivindicação.

Indicadores deste arrefecimento são os números coletados por Simão (1981, p. 130): entre 1923 e 1929, houve apenas 24 greves no estado de São Paulo, nenhuma das quais teve repercussão interprofissional ou generalizada. Aliás, o próprio Simão (1981, p. 103) acrescenta motivos de ordem econômica a este declínio: por um lado, o crescimento lento da economia naquele período; por outro, o excesso de mão-de-obra, que permitia aos industriais a ameaça de demissão e o descumprimento das condições de trabalho acordadas durante as paralisações obreiras. Reunidos, estes fatores teriam provocado a descrença do operariado em seu próprio poder de mobilização.

Não se deve desconsiderar, no entanto, a advertência feita por Vianna (1978, p. 60-62) de que nos anos 20 a greve tornou-se um indicativo traiçoeiro do movimento operário, pois, a partir de então, este deixou de atuar apenas na esfera do confronto econômico direto para buscar uma intervenção política que não só conquistasse influência sobre a sociedade em geral, mas também marcasse o

contraponto com a atuação do Estado, que no mesmo período editou leis sobre boa parte das condições de trabalho – do que foi simbólica a Emenda Constitucional n. 22, atribuindo ao Congresso Nacional competência expressa para legislar em matéria trabalhista.

Neste sentido, leve-se em consideração que exatamente em 1922 foi fundado o Partido Comunista Brasileiro. Embora tenha se mantido na legalidade por apenas quatro meses, o Partido Comunista procurou conferir mais organicidade ao movimento sindical e, como nota Arouca (2003, p. 39), passou a defender a luta política em paralelo à econômica, a fim de imprimir mais eficiência à propaganda operária e viabilizar uma aliança dos trabalhadores com a classe média que lhes permitisse uma intervenção eleitoral bem sucedida. Com este programa partidário, os comunistas chegaram ao fim da década de 20 com a adesão da maioria das lideranças sindicais de então.

Em todo caso, deve-se frisar que existiu nas primeiras décadas do século XX um movimento operário combativo, o qual, apesar de sua fragilidade e inconstância, logrou a inserção da questão social na agenda política e econômica do país. Era necessário, portanto, referir-se inicialmente aos seus elementos centrais no curso deste capítulo, a fim de demonstrar-se que, se a partir de 1930 o Estado passou a legislar sistematicamente sobre as relações de trabalho, assim o fez em resposta à realidade social pressuposta. Desta maneira, pode-se compreender adequadamente quais eram as motivações do regime político então instituído ao formular e implementar o modelo juslaboral autoritário.

De início, ressalve-se que a Constituição de 1891 estabeleceu um regime de liberalismo graças ao qual a liberdade para o exercício da profissão era invocada como princípio vedante de qualquer intervenção legislativa no mercado de trabalho. Mesmo assim, questões cruciais (como segurança e higiene no local de trabalho, férias e mão-de-obra feminina e infantil) chegaram a ser reguladas antes mesmo da ascensão de Getúlio Vargas ao poder.⁴ Ocorre que, como nota Vianna (1978, p. 82), se os industriais ainda não possuíam representação política suficiente para impedir

⁴ É importante destacar que também os sindicatos já haviam sido objeto de regulamentação estatal. Disso fazem prova dois diplomas: (1) o Decreto n. 979, de 6 de janeiro de 1903, que facultou a associação de trabalhadores rurais; (2) o Decreto Legislativo n. 1.637, de 5 de junho de 1907, que tratou da sindicalização de profissionais em geral. A respeito do primeiro, Arouca (2003, p. 56) nota que consistia muito mais em um estímulo ao cooperativismo; já o segundo, acrescenta Arouca (2003, p. 62) não chegou a romper com o liberalismo vigente.

leis trabalhistas esparsas, contavam com o poder econômico necessário para descumpri-las sistematicamente sem conseqüências jurídicas negativas.

Desta maneira, o que ocorreu a partir de 1930 foi uma mudança de postura do Estado – de iniciativas pontuais e com eficácia duvidosa, para um tratamento sistemático e politicamente costurado da questão trabalhista com a burguesia industrial dos centros urbanos em formação, sobretudo o empresariado paulistano. Neste sentido, Mattos (2003, p. 11) destaca três pontos centrais da reorientação estatal: no plano econômico, passou-se gradualmente a investir no setor urbano-industrial, sem realizar-se ruptura com o setor agrícola; no plano político, empreendeu-se um processo de centralização das tomadas de decisões; no plano social, teve início a implementação de um modelo de convivência não-conflituosa entre empregados e empregadores, sob a direção do Estado.

É importante notar que provocaram esta redefinição do papel do Estado não apenas os fatores de ordem interna já anteriormente explanados, mas também a emergência de uma conjuntura internacional propícia. Com efeito, Simão (1981, p. 37) sustenta que a crise mundial iniciada em 1929 reduziu o comércio exterior do Brasil e, desta forma, passou a exigir do governo federal a intervenção na ordem econômica – tanto na agricultura quanto na indústria – no sentido de garantir o abastecimento do mercado interno. Nesse contexto, embora a intervenção estatal por meio do planejamento da economia só tenha se intensificado a partir dos anos 40, já no princípio dos anos 30 manifestaram-se os contornos do corporativismo no plano social.

Assim, é muito sugestivo que uma das primeiras medidas do governo Vargas tenha sido a criação do Ministério do Trabalho, da Indústria e do Comércio (MTIC), ao qual se confiou, como sublinha Arouca (2003, p. 77), a missão de superintender a questão social. Desta forma, deu-se um primeiro e importante passo, carregado de simbolismo, no sentido de difundir a idéia de que a mão-de-obra (Trabalho) e o capital (Indústria e Comércio) não deveriam mais viver em conflito, mas conviver harmonicamente sob a direção do Estado (Ministério). A medida não se esgotou obviamente em seu poder simbólico, pois foi sob a coordenação desta pasta ministerial que o governo conduziu a montagem do arcabouço normativo-institucional das relações laborais.

Destaque-se que o projeto de convivência harmônica teve inicialmente uma conotação predominantemente política. Com efeito, Vianna (1978, p. 116-123)

revela que apenas de 1937 em diante o Estado assumiu ostensivamente o projeto econômico de modernização urbano-industrial; por outro lado, já em 1930 era necessário estabilizar o regime político, fragilizado pela tensão entre interesses de distintos grupos sociais e, portanto, exposto às pressões proletárias. Neste cenário, o corporativismo começou a ser construído com o objetivo de promover um novo formato de integração dos interesses e pacificação social, o que significava – em linguagem clara – podar a autonomia do movimento operário em ascensão, submetendo-o a uma dinâmica institucionalizada.

Neste sentido, duas providências importantes foram logo tomadas. Em 19 de março de 1931, o governo editou o Decreto n. 19.770, cujos dispositivos destinavam-se a regular a sindicalização das classes operárias e patronais do Brasil. Já em seu artigo 1º, o referido diploma deixava transparecer os seus propósitos: permitia que empregados e empregadores constituíssem sindicatos para defender seus interesses perante o governo federal e por intermédio do MTIC; para tanto, deveriam obedecer a uma série de requisitos, entre os quais se destacavam os limites impostos à participação de estrangeiros e a proibição tanto de propagandas ideológicas sectárias, quanto de candidatura a cargos eletivos.

Ademais, o artigo 2º subordinava a aquisição de personalidade jurídica pelo sindicato e seu reconhecimento pelo MTIC à aprovação dos estatutos pelo próprio ministro, enquanto o artigo 15 dispunha sobre a nomeação de delegados pelo Ministério para assistir às Assembléias Gerais e fiscalizar não só as finanças dos sindicatos, mas também sua obediência às normas do Decreto. É interessante ainda notar o artigo 9º, o qual permitia o reconhecimento ministerial de apenas um sindicato caso houvesse pluralidade de associações constituídas, bem como os artigos 10 e 18, que subordinavam, respectivamente, a celebração de acordos e convenções à ratificação do Ministério e os atos das diretorias sindicais a recurso ao ministro.

Os demais dispositivos do Decreto regulavam vários detalhes da dinâmica sindical, como a articulação em entidades de grau superior ou o dever de informação dos acontecimentos sociais ao MTIC. Como se nota, o Decreto almejava enquadrar os movimentos operários em um papel de moderada reivindicação de direitos, retirando-lhes qualquer possibilidade de atuação política ou desgarrada do controle ministerial. Aliás, é sugestivo que ele não tenha disposto sobre a greve, limitando-se a estatuir que os sindicatos deveriam, na qualidade de órgãos de colaboração com o

Poder Público, pleitear perante este seus direitos (art. 8º) e formar conselhos mistos para conciliar e julgar os conflitos trabalhistas (art. 6º).

Pouco mais de um ano depois, em maio de 1932, editou-se o Decreto 21.396 para regular as Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento, formas embrionárias do que viria a ser a Justiça do Trabalho. Desta maneira, com o caminho jurídico já aberto para controlar administrativamente os sindicatos, o Estado iniciou a ofensiva em outra direção: reduzir o conflito de classe – politicamente explosivo – a conflitos de natureza jurídica, previamente acomodados pela legislação trabalhista ou, em última instância, solucionados jurisdicionalmente de acordo com os critérios do Direito. Em paralelo, o governo iniciou uma intensa atividade legislativa para regular as relações individuais do trabalho.

Neste ponto, observe-se que também no campo das condições individuais de trabalho, a atuação normativa do governo federal encaixava-se na lógica da pacificação social. Assim, o Estado passava a sustentar que a mera repressão policial não era por si só eficaz para assegurar a contenção dos trabalhadores, portanto impunha-se a concessão de direitos individuais (como férias e jornada de 8 horas) como maneira de desarmar ânimos revolucionários e, assim, disciplinar a força de trabalho. Afinal, como lembra Grau (2005, p. 45), a implementação de políticas públicas pelo Estado enriquece suas funções de integração, modernização e – frise-se – legitimação do sistema capitalista.

Por outro lado, os decretos presidenciais nestas matérias revelavam um aspecto contraditório do corporativismo proposto. Enquanto os trabalhadores eram colocados sob tutela, exercendo o papel passivo de beneficiários de uma legislação outorgada pela benemerência do Estado, aos empresários era concedido um espaço ativo de intervenção. Assim, Vianna (1978, p. 172-177) revela que o governo sempre submetia os anteprojetos de decretos trabalhistas à apreciação dos sindicatos patronais, os quais, por sua vez, exigiam modificações no texto dos diplomas normativos ou contrapartidas aos direitos que seriam concedidos aos trabalhadores.

O sucesso do patronato em suas reivindicações pode ser objetivamente verificado. Quanto à duração do trabalho, por exemplo, aprovou-se a antiga demanda obreira de jornada diária de 8 horas, mas fixaram-se hipóteses suficientemente abertas de prorrogação da jornada para 10 ou até 12 horas por dia. Já a questão salarial, por imposição do empresariado, ficaria ao encargo do Estado e, desta maneira, imune às pressões dos movimentos operários em face de seus

empregadores. Outro detalhe importante é que, no estado de São Paulo, até mesmo a tarefa de fiscalizar o cumprimento das leis trabalhistas foi delegada a um órgão da Secretaria de Agricultura do estado e, assim, ficou sob fácil manipulação do empresariado local.

Como se nota, o corporativismo oferecia faces distintas aos pólos das relações de trabalho e, desta forma, terminou por receber de ambos respostas igualmente diferentes. Enquanto o empresariado gradualmente aderiu ao projeto governamental, a ponto de, como acentua Vianna (1978, p. 173), a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp) ter passado a recomendar a sindicalização do setor, entre os trabalhadores os comportamentos dividiram-se. Ao lado dos sindicatos que buscaram o reconhecimento estatal – 115 entre 1931 e 1932, segundo Mattos (2003, p. 14) –, houve expressiva resistência à oficialização e, por conseguinte, à adesão ao corporativismo.

Com efeito, Simão (1981, p. 131-133) revela que entre 1930 e 1935 ocorreram só no estado de São Paulo 85 greves, das quais 58 se deram na capital. O número, sobretudo se comparado ao dos anos anteriores, é indicativo de que o projeto de convivência harmônica e reivindicação pacífica de direitos não submeteu de imediato o movimento operário à completa disciplina. Neste sentido, de acordo com Mattos (2003, p. 14-16), enquanto as associações proletárias de influência comunista ou anarquista, principalmente as localizadas no Rio de Janeiro e em São Paulo, recusaram-se a obter a Carta Sindical, o Ministério iniciou nova ofensiva, passando a vincular a concessão de certos direitos à filiação a sindicatos reconhecidos.

Por outro lado, a Constituição de 1934 pareceu indicar a vitória da autonomia operária, haja vista ter ela estatuído em seu artigo 120 a pluralidade sindical e a autonomia dos sindicatos. Ocorre que, apesar das lutas sindicalistas contra o sindicato único e oficializado, o referido dispositivo só logrou sua inclusão no texto constitucional, como nota Vianna (1978, p. 192), graças a uma aliança entre setores que, na verdade, nada tinham de liberais – nomeadamente a Igreja Católica e os juristas da República Velha – e, de fato, apenas desejavam o afastamento do Estado da questão social para desenvolver seu próprio projeto autoritário de lidar com ela.

Aliás, a autonomia e a pluralidade do artigo 120 revelaram-se letra morta, pois a redação do dispositivo submetia ambas ao disciplinamento que a lei lhes viesse conferir, o que aconteceu com a edição do Decreto 24.694, de 12 de junho de 1934.

Tal diploma não só reafirmava a natureza dos sindicatos como órgãos de colaboração do Estado (art. 2º, c) aos quais se aplicavam finalidades apenas econômicas (art. 1º), mas também limitava na prática o pluralismo e a autonomia. O art. 5º exigia a reunião de pelo menos um terço dos profissionais da mesma localidade para a constituição de um sindicato obreiro, enquanto os empregadores poderiam sindicalizar-se com a reunião de apenas cinco empresas.

Além disso, enquanto o patronato ficou autorizado a fixar livremente o âmbito territorial de seus sindicatos, os empregados só poderiam fazê-lo além do território local com a permissão do Ministério (art. 12). Da mesma forma, a presença deste continuou a ser ostensiva, uma vez que se mantiveram a necessidade de reconhecimento e aprovação ministerial dos estatutos (art. 8º), bem como o *status* do MTIC como instância recursal dos atos das diretorias e assembleias sindicais (art. 23), tudo isso em paralelo a um extenso ordenamento de aspectos internos da organização dos sindicatos. Finalmente, note-se que esta regulamentação ocorreu dentro de um regime constitucional que não contemplava expressamente o direito de greve.

Mesmo assim, o movimento operário tentou manter-se ativo e independente tanto no plano propriamente sindical ao continuar promovendo greves⁵, quanto na esfera política ao aliar-se às lutas pela democratização do país. Neste ponto, lembre-se a advertência de Arouca (2003, p. 124) de que em 1935 o movimento operário teve papel importante na fundação da Aliança Nacional Libertadora (ANL), uma frente política de esquerda que objetivava a instauração de um governo popular no país. Aliás, Vianna (1978, p. 200) nota que em resposta ao primeiro comício da ANL o governo aprovou a Lei de Segurança Nacional, criando hipóteses de ilicitude suficientemente abertas para permitir a criminalização das greves, além de ter iniciado uma ofensiva autoritária com o apoio dos setores que antes apoiaram a liberdade sindical – a Igreja e os liberais ligados à economia agrícola.

A partir de então, segundo Mattos (2003, p. 17-19), desenrolou-se um período de acentuada repressão estatal dos sindicalistas independentes por meio da substituição de diretores sindicais ativos por pelegos, cassação de direitos políticos, prisão e até mesmo assassinato dos líderes combativos; para adotar estas medidas,

⁵ A título de ilustração, das 85 greves contabilizadas por Simão (1981, p. 133) e acima citadas, 40 ocorreram entre 1934 e 1935.

o governo contou com o apoio do empresariado, receoso das conseqüências adversas de um sindicalismo autônomo. Para ter-se uma idéia do sucesso da desmobilização promovida pelo Estado, segundo levantamento de Simão (1981, p. 133), houve apenas 5 greves no estado de São Paulo entre 1936 e 1940. Contido o proletariado, faltava apenas dar os contornos definitivos do corporativismo.

Em primeiro lugar, conforme observa Vianna (1978, p. 208-214), à medida que os anos 30 avançaram o empresariado descobriu que o corporativismo não servia apenas como método de controle da classe operária, mas também como instrumento para sua comunicação privilegiada com o Estado. Indicativa desta percepção foi a circular enviada em 1936 pela FIESP ao presidente Vargas, alertando-o para o importante papel a ser desempenhado pelo Estado na expansão industrial do país, protegendo as indústrias existentes e criando condições para a implantação de novas. Neste sentido, o Estado passou a assumir ostensivamente o duplo papel de coordenador da atividade econômica e promotor, ele próprio, das atividades indispensáveis e para as quais não existia o grande capital disponível – como a exploração da siderurgia e do petróleo.

Neste cenário, ganhou força o ideário da convivência harmônica sob o arbítrio estatal, agora juridicamente qualificado: tratava-se de sobrepor aos interesses privados – cuja dinâmica permitia o conflito – o interesse público, no qual a coletividade usufruiria seus direitos e para o qual os particulares contribuiriam executando seus deveres. Desta forma, tornando-se a modernização urbano-industrial do país o interesse público de primeira grandeza, a redução dos sindicatos obreiros ao papel de colaboradores pacíficos da ação estatal também se qualificava: do objetivo inicial de natureza política às finalidades econômicas que despontavam.

Para tanto, era necessário instituir nova ordem constitucional, o que ocorreu com a Constituição de 10 de novembro de 1937. Nesta Carta Magna, o governo não precisou recorrer ao subterfúgio a que se obrigara em 1934, pois os artigos 138, 139 e 140 já delimitavam claramente o regime corporativo de relações do trabalho: seria livre a associação sindical, mas somente os sindicatos reconhecidos deteriam o poder de representação da categoria; poder-se-ia celebrar contratos coletivos de trabalho⁶ e, em caso de conflito trabalhista, este seria resolvido pela Justiça do

⁶ Ressalve-se que a expressão ‘contrato coletivo de trabalho’ não tem aqui o mesmo significado do objeto de estudo desta pesquisa, sendo empregada como sinônimo de convenção coletiva. Este ponto será esclarecido em detalhes na seção 4.1. do capítulo 4.

Trabalho, e não pela greve nem pelo *lock-out*, os quais foram expressamente declarados recursos anti-sindicais; por fim, coroava-se a incorporação dos sindicatos à dinâmica estatal, declarando-se que eles exerciam suas funções na qualidade de delegados do Poder Público.

A partir de então, terminou-se de costurar o arcabouço normativo-institucional que enquadrou os sindicatos em uma estrutura corporativa. Em primeiro lugar, o Decreto-lei n. 1.402, de 25 de julho de 1939, estabeleceu a nova regulação sindical, dispondo detalhadamente sobre cada aspecto das associações de classe desde sua constituição até a cassação da carta de reconhecimento. O referido diploma normativo manteve as linhas mestras dos anteriores (restrição dos sindicatos a atividades de pura representação profissional, necessidade de reconhecimento ministerial, dever de colaboração com o Poder Público, controle administrativo do MTIC).

Por outro lado, deteve-se em detalhar a composição dos sindicatos, a eleição de seus dirigentes e administração de seu patrimônio, bem como acrescentou expressamente o princípio da unicidade (art. 6º) e impôs como dever ou prerrogativa o que antes era mera faculdade: a cobrança de contribuições aos membros das categorias representadas (art. 3º, f, c/c art. 38, a) e a promoção de serviços de assistência judiciária e social aos sindicalizados além de cooperativas de crédito e consumo. Estas providências, em conjunto com a possibilidade de os sindicatos contratarem funcionários permanentes e remunerarem seus diretores afastados do exercício profissional, terminaram por completar, como nota Simão (1981, p. 186) um processo de burocratização sindical.

Na mesma época, o governo regulamentou em definitivo a Justiça do Trabalho por meio do Decreto-lei n. 1.237, de 1º de maio de 1939, consolidando um mecanismo de absorção dos impactos políticos dos conflitos de trabalho, os quais poderiam ser inteiramente canalizados pelos métodos jurídicos – portanto comprometidos com a manutenção da própria ordem que os formata – de solução dos litígios. Ademais, através do Decreto-lei n. 2.377, de 8 julho de 1940, regulou-se a contribuição sindical obrigatória, cujo recolhimento permitiria aos sindicatos, como nota Vianna (1978, p. 233) recursos para custear a estrutura corporativa e os serviços assistenciais a que o Estado confinara os sindicatos.

A partir de então, revela Arouca (2003, p. 159-160), com a estrutura sindical completamente aparelhada pelo Estado, é ele mesmo que passa a incentivar as

manifestações operárias em seu próprio favor e, para coroar seu projeto corporativista, apropria-se da simbologia do 1º de maio, utilizando-o como ensejo de glorificação do regime e, sobretudo, do presidente Getúlio Vargas. Para manter esta centralização, segundo Mattos (2003, p. 20-24), mormente a partir de quando a Segunda Guerra Mundial provocou no assalariado a fragilização das condições de vida e no regime a ameaça de democratização, o governo passou a insistir na valorização do trabalhador ordeiro e em seu próprio papel como benfeitor deste.

Nesse cenário, editou-se a CLT como medida de sistematização das normas trabalhistas e generalização dos direitos individuais setorialmente concedidos. Mantendo os dispositivos de seus decretos-lei antecessores, a CLT consolidou mais do que uma legislação, consagrou uma estrutura sindical que, em primeiro lugar, incorporava as associações obreiras à lógica burocratizada e assistencialista do Estado, embaraçando-lhes o poder de mobilização e confronto com a ordem político-econômica. Por outro lado, o modelo permitia a intervenção governamental sempre que seus freios falhassem e os dirigentes da classe operária se tornassem inconvenientemente combativos.

Desta forma, sustenta Boito Jr. (1991, p. 54), criou-se uma estrutura sindical que, embora permitindo seu uso de maneira menos autoritária em épocas de relativa democracia (como o período de abertura política pós-1985), terminou por aderir à própria mentalidade das lideranças obreiras sob a forma de uma ideologia estatista segundo a qual mesmo os sindicatos que alcançassem certo grau prático de autonomia terminariam por pleitear sua inclusão na referida estrutura e seu reconhecimento pelo Estado. Em todo caso, houve sim contestações e, quando elas surgiram no final dos anos 70, trouxeram consigo a proposta do contrato coletivo de trabalho.

Capítulo 2 Globalização econômico-financeira e seu impacto nas relações de trabalho

O objetivo deste capítulo é delimitar a conjuntura internacional em que floresceram, durante o último quartel do século XX, fatores desfavoráveis à manutenção da estrutura e das condições de emprego propícias aos trabalhadores que haviam emergido da consolidação do modelo fordista de acumulação do capital no segundo pós-guerra. Tal esforço justifica-se porque foi a partir da inserção da economia brasileira nesta dinâmica que as discussões em torno do contrato coletivo de trabalho deixaram de ser uma bandeira exclusiva de determinados movimentos sindicais para tornar-se também, e com outras intenções, a proposta de setores patronais. Para tanto, a primeira seção deste capítulo caracterizará a globalização em termos econômicos, ao passo que a segunda seção mostrará como este fenômeno implicou a superação do modelo fordista e, conseqüentemente, a fragilização do trabalho.

2.1 Modernidade e globalização econômico-financeira

A globalização é um fenômeno de tal forma abrangente das várias dimensões em que se organizam as sociedades que não é possível tratar de todos os seus aspectos nesta seção, sob pena de haver não apenas reducionismos, mas também desvio do foco da presente dissertação. Desta forma, se a idéia de globalismo remete à existência de uma realidade social, econômica, política e cultural globalmente articulada, não se deve ignorar que na base desta idéia repousa um processo de expansão do capital sob suas três manifestações (produtiva, comercial e financeira). Deste processo, resultam conseqüências que afetam as relações laborais, as quais interessam à compreensão da propositura do contrato coletivo de trabalho no cenário brasileiro do fim do século XX.

Assim, a princípio, pode-se caracterizar a globalização, a exemplo de Ianni (1997, p. 10), como um novo ciclo de expansão do capitalismo, como modo de produção e processo civilizatório mundial, baseado na renovação tecnológica, na mundialização dos mercados e na nova divisão internacional do trabalho. Nesses termos, Giddens (1991, p. 57) sustenta que a globalização representa a

disseminação global das instituições modernas, reduzindo-se as diferenças entre o Ocidente e o não-Ocidente. Destarte, para que se compreenda adequadamente o alcance do fenômeno em estudo, antes de realizar-se a abordagem de suas características econômicas, faz-se necessário enquadrá-lo no contexto da modernidade.

Giddens (1991) identifica três fontes de dinamismo a partir das quais a modernidade ganha corpo: a separação entre tempo e espaço, os mecanismos de desencaixe e a monitoração reflexiva da ação humana. Sobre estes alicerces, argumenta o autor, foram erguidas as instituições modernas em suas cruciais dimensões, a saber: a economia capitalista, o industrialismo e o Estado, no qual ocorreu a concentração dos meios de violência e supervisão social. Nesses termos, a globalização corresponde a um processo de intensificação das referidas fontes de dinamismo, o que provoca o redimensionamento – e não o esgotamento – das instituições modernas.⁷

Com efeito, enquanto a medição do tempo na pré-modernidade estava de tal maneira vinculada ao espaço onde ele era medido que diferentes lugares poderiam ter diferentes maneiras de contagem das horas e dos dias do ano, a invenção do relógio mecânico no século XVIII possibilitou a abstração e a uniformização do tempo, desvinculando o indivíduo da necessidade de estar preso a determinado lugar para aferi-lo. Tal fato não somente implicou maior mobilidade às pessoas, mas também, conseqüentemente, facilitou o estabelecimento de relações sociais entre membros de diferentes comunidades. Aliás, note-se que a existência de um parâmetro objetivo e regular de medida temporal enquadra-se nas demandas capitalistas de racionalização e previsibilidade.

Por outro lado, em complemento a esta dissociação entre as formas do tempo e do espaço, desenvolveram-se na modernidade mecanismos de desencaixe, assim entendidos como instrumentos ou formas de organização das relações sociais que permitem a emancipação destas de contextos específicos e localizados de interação. Assim, por exemplo, o uso generalizado do dinheiro como meio de troca viabilizou o estabelecimento de um padrão objetivo de intercâmbio comercial independente dos costumes específicos de determinada localidade. Da mesma

⁷ Nos parágrafos seguintes, desenvolver-se-ão estes elementos constitutivos da modernidade, a partir das idéias de Anthony Giddens, em livro cujas referências encontram-se ao final desta dissertação.

maneira, ocorreu a formação de sistemas de excelência técnica para organização do espaço social segundo critérios objetivos, a exemplo da racionalização da engenharia urbana.

Finalmente, a modernidade firmou-se com base na monitoração reflexiva da ação humana. Isto significa que, ao contrário de épocas anteriores nas quais o argumento da autoridade ou a tradição eram justificativas suficientes para a sustentação de certo ponto de vista ou a realização de determinadas práticas sociais, nos tempos modernos estas submetem-se a constante reavaliação de seus fundamentos com a finalidade de provocar-se, quando necessário, sua própria modificação. Em outras palavras, não se aceita que determinada forma de organização social permaneça simplesmente porque a tradição a impõe; ao contrário, admite-se o aprimoramento interminável daquela.

Reunidos estes três fundamentos, eles permitiram às sociedades hegemônicas do Ocidente a racionalização e o impulso criativo necessários para unificar as dimensões institucionais acima referidas em um projeto de modernidade que, como nota o próprio Giddens (1991), já nasceu globalizante, à medida que a separação tempo-espaço e os mecanismos de desencalxe permitiram a gradual aproximação dos lugares e o estabelecimento de relações sociais transcendentais ao espaço. Veja-se, portanto, em que consistem e como interagem as mencionadas instituições a fim de que se compreendam as dimensões por elas assumidas em virtude da globalização.

Em termos bastante sucintos, pode-se conceituar o capitalismo como um modo de produção por meio do qual à propriedade privada do capital agrega-se o trabalho assalariado com o intuito de produzir mercadorias que serão competitivamente inseridas no mercado. Por outro lado, o industrialismo consiste na centralidade econômica do papel das máquinas movidas a energia inanimada no processo de fabricação do produto que será posteriormente comercializado. A combinação da economia capitalista com a atividade industrial ganha considerável vigor à medida que se aplica o conhecimento científico ao desenvolvimento de novas tecnologias e se transformam os resultados deste processo em fatores de produção industrial ou no produto em si.

Ademais, a modernidade corresponde ao processo de centralização de poder político e militar em Estados nacionais, que assumem largamente tanto o papel de controlar a informação e as práticas sociais por meio das funções assimiladas pela

burocracia estatal, quanto o papel de conduzir as negociações diplomáticas ou a guerra contra outros países em nome do interesse nacional. Desta forma, se a junção do capital com a indústria já resulta em uma dinâmica intrinsecamente expansiva da riqueza, a adição do poder militar estatal a estes fatores, assegurando o acesso a mercados e matéria-prima, potencializa esta tendência à expansão. Aliás, note-se que o Estado não somente atua como colaborador externo da atividade capitalista industrial, mas também exerce importante função interna.⁸

Com efeito, enquanto no modo de produção feudal, parte do trabalho e dos fatores de produção (terra, ferramentas) era reservada ao cultivo particular do servo, no capitalismo todo o trabalho e toda a propriedade pertencem ao capitalista, que remunera parcialmente a força de trabalho empregada na produção. Nesses termos, conforme salienta Giddens (1991), a assimilação do trabalho pelo capital não ocorre de forma direta, por meio da aquisição de direitos pelo patrão sobre a pessoa do empregado (sua liberdade, por exemplo); ela ocorre abstratamente, por meio de um instrumento jurídico – o contrato – que formaliza os direitos e os deveres de ambas as partes e confere à relação de trabalho considerável grau de previsibilidade, já que o cumprimento das condições acertadas é garantido pela jurisdição estatal.

Nesse cenário, longe de manter-se em uma margem restrita de atuação, o Estado é o ator que não só garante a segurança jurídica das relações de trabalho, mas também concentra o monopólio dos meios de violência, com os quais pune as condutas transgressoras da ordem estabelecida (a greve, por exemplo). A abordagem das condições em que se formou o modelo brasileiro de relações trabalhistas, no capítulo 1, é ilustrativa desta dinâmica, sobretudo quanto ao papel posteriormente assumido pelo Estado de intermediário entre patrões e empregados no estabelecimento de condições de trabalho. Como se verá adiante, a globalização

⁸ É importante ressaltar que nem todos estão de acordo quanto à importância do papel desempenhado pelo Estado na dinâmica econômica da modernidade. Veja-se, por exemplo, o que pensa Friedrich Von Hayek, em livro cujas referências estão ao final deste trabalho. Hayek sustenta a naturalidade da economia de mercado, caracterizando-a como uma rede de cooperação humana em permanente expansão desde os primórdios por meio da qual cada indivíduo, usando determinado nível de informação, aplica suas habilidades pessoais na criação de um produto que será comercializado para satisfazer necessidades alheias. Neste processo, afirma Hayek, sempre que o Estado extrapola sua função acessória de garantir a propriedade privada, a liberdade individual e a segurança, as relações sociais e econômicas desvirtuam-se para uma situação de anormalidade que deve ser corrigida.

coloca em xeque a centralidade do trabalho abstrato e resulta em demandas de regresso ao modelo liberal de disciplinamento deste.

A esta altura, note-se que, para Giddens (1991), a globalização representa a radicalização do distanciamento entre as formas tempo e espaço, de tal maneira que esta última passa a sofrer sua própria dissolução, à medida que relações sociais e eventos locais transcendem as fronteiras territoriais e alongam a dimensão espacial. Trata-se de um processo que, intensificando os fundamentos da modernidade, obviamente afeta suas manifestações institucionais, não no sentido de implicar sua superação imediata, mas no de induzir o seu redimensionamento. Aliás, é por este motivo que o autor considera não ter havido ainda a ruptura da modernidade, embora admita que já estejam em curso tendências que, ao radicalizá-la, indicam possíveis e futuras configurações de uma ordem pós-moderna.⁹

Desta forma, a globalização representa o reequilíbrio dialético de forças entre o Estado e o mercado, uma vez que empresas multinacionais e mercados de capital passam a deter poder econômico extraterritorial e superior ao dos Estados, embora estes mantenham sua parcela de responsabilidade na condução de políticas econômicas, bem como continuem a deter o monopólio reconhecido da violência em seus respectivos territórios. Por outro lado, à medida que as relações econômicas globalizam-se e a interdependência econômica entre os países cresce, torna-se mais necessário aos Estados coordenar ações e renunciar a políticas que tenham por escopo o fortalecimento particular das economias nacionais, o que relativiza a soberania, sobretudo dos países mais fracos.

Finalmente, enquanto a expansão tecnológica provoca impactos positivos, como o desenvolvimento das telecomunicações com todas as implicações sociais abrangentes que elas acarretam, não se podem ignorar os efeitos negativos, como os problemas ambientais e a industrialização da guerra, a qual viabiliza o intenso armamento dos países e aponta para a formação de uma ordem militar mundial, com as alianças e as tensões a ela inerentes. Feita esta exposição sobre as relações entre a globalização e a modernidade, é a partir deste anteparo que se

⁹ Giddens traça dois cenários possíveis da pós-modernidade: um pessimista e outro, otimista. De acordo com o primeiro, haveria o colapso econômico decorrente da escassez de recursos naturais, a deterioração ecológica, a guerra nuclear e a proliferação de regimes totalitaristas. Pela segunda perspectiva, implantar-se-ia um modo de produção não mais baseado no crescimento a qualquer custo, mas no bem-estar ecológico, na superação da guerra e na coordenação global de políticas de governo.

passará a caracterizar aquela quanto aos seus aspectos econômico-financeiros e às implicações deles nas relações laborais.

Neste sentido, é importante a afirmação de Zolo (2004, p. 7s) de que a globalização é um fenômeno primariamente econômico através do qual se processa a formação de uma economia de mercado mundial, não em decorrência de um impulso natural, mas como resultado de decisões políticas das grandes potências e dos organismos internacionais a elas conectados, dos quais emanam pressões para liberação comercial, desregulamentação dos mercados de capital e redução da atividade econômica diretamente exercida pelo Estado. Não se deve ignorar, no entanto, que estas demandas não surgiram espontaneamente, mas foram a consequência política de um processo de expansão extraterritorial de grandes empresas e do capital financeiro a partir dos anos 70.¹⁰

A este processo de expansão, destaca Ianni (1997, p. 10s), corresponde uma nova divisão internacional do trabalho, caracterizada pela desconcentração territorial de fábricas, centros financeiros, organizações comerciais e agências de publicidade e mídia, ao mesmo tempo em que as empresas reestruturam o processo produtivo por meio da flexibilização dos métodos de trabalho, a fim de aumentar a produtividade, a capacidade de inovação e, conseqüentemente, a competitividade. Nesta dinâmica, acrescente-se, exerce papel determinante o desenvolvimento tecnológico nos setores de transporte e telecomunicações (viagens de longa distância realizadas em lapsos temporais menores, informatização dos dados e comunicação por meio de serviços avançados de telefonia e internet).

Desta nova divisão do trabalho, observa Ianni (1997, p. 230-2), resulta que o modelo imperialista de dominação nacional da colônia pela metrópole é contraposto pelo embaralhamento das fronteiras econômicas e pela criação de novas oportunidades de expansão, as quais têm como centro propulsor a atividade das grandes corporações internacionais que, com o auxílio de organismos multilaterais, passam a exercer a hegemonia mundial e a determinar certas condições de desempenho da soberania por parte dos Estados. Por outro lado, no plano interno, a divisão do trabalho global provoca um quadro de desemprego estrutural e

¹⁰ É importante ressaltar que a expansão do capital a partir do último quarto do século XX não atingiu apenas as economias tradicionalmente capitalistas, mas também o antigo bloco socialista, à medida que este, enquanto se fragmentou em virtude de problemas internos, integrou-se ao mercado mundial.

fragilização das condições de trabalho que resulta no acirramento da questão social. Estes problemas serão discutidos em detalhes na próxima seção.

Por outro lado, se esta nova fase de expansão do capital traz consigo as reivindicações políticas acima referidas e fundadas na equação utilitarista segundo a qual a somatória do máximo de liberdade de iniciativa e igualdade de oportunidades com o mínimo de planejamento e intervenção estatal resulta em maximização e generalização dos benefícios, não se devem ignorar as demandas alternativas que também se articulam ou se reformam, como lembra Ianni (1997, p. 282), em âmbito global. Trata-se dos movimentos sociais e das organizações não-governamentais que garantem espaço na pauta – inclusive dos mercados – para a permanência ou o surgimento de questões sociais relevantes (a defesa dos direitos de minorias e a causa ambiental, por exemplo).

A esta altura, destaquem-se as observações de Zolo (2004, p. 13-17), para quem a maioria dos analistas concorda em que a modernização do Ocidente – observem-se acima as dimensões deste processo – tem surtido efeitos positivos consideráveis, como a implantação dos direitos humanos, a racionalização das práticas estatais, o avanço da informática, o intercâmbio econômico e cultural entre os seres humanos e, em geral, o aumento do bem-estar; enquanto isso, defende o autor, uma minoria sustenta que tais benefícios não são suficientes para compensar seus efeitos negativos, como o descontrole do capital especulativo, o acirramento da distribuição desigual das riquezas, a ocidentalização das culturas e o emprego irracional dos recursos naturais com a conseqüente crise ambiental.

Nesse contexto, surgem tanto entusiastas da globalização, afirmando já estar em cena uma sociedade global completamente integrada, quanto vozes mais céticas, relativizando certos aspectos do fenômeno ou propondo reformas essenciais. Em resumo, a exemplo de Zolo (2004, p. 27-31), pode-se afirmar que os adeptos da primeira posição argumentam que a liberação dos mercados, a desregulamentação financeira e trabalhista e a desestatização produziram profunda interdependência global dos fatores de produção, bem como o aumento da competitividade e da circulação de riquezas, o que gradualmente resultará na melhor distribuição destas e na solução dos problemas ecológicos disto decorrente.

Por sua vez, os céticos ora relativizam a novidade da integração econômica mundial, ora insistem na fragilidade da ideologia do *laissez faire* financeiro e, em geral, criticam as contradições do discurso globalista dominante. Com efeito, Zolo

(2004, p. 36; p. 41) revela que as próprias potências mundiais mantêm políticas protecionistas de seus mercados, enquanto o enfraquecimento do modelo do *Welfare State* contribui para reduzir a capacidade estatal de promover direitos sociais e garantir patamares trabalhistas mínimos. Para que se caracterizem com mais precisão estas abordagens da globalização econômico-financeira, apresentar-se-ão em seguida três modelos de análise do fenômeno.

Desta forma, Ohmae (1996, p. 35s) parte da crítica ao modelo keynesiano que tem por unidade a economia nacional. Para o autor, a globalização representa a superação da lógica segundo a qual o aumento da demanda interna provoca o incremento da oferta, o que resulta na elevação do nível de emprego, de maneira que o Estado poderia controlar esta equação ora reduzindo os juros e aumentando o gasto público para aquecer a economia interna, ora aumentando aqueles para desacelerar esta. A referida superação ocorre porque, em uma economia globalizada, a demanda superior em um país tanto pode implicar a elevação da oferta e do nível de emprego em outro, onde o produto procurado é produzido, quanto pode nem resultar na criação de postos de trabalho, em face da automação.

Nesse novo cenário, segundo Ohmae (1996, p. 5s), a dinâmica da economia ignora fronteiras nacionais e seus novos atores – as empresas transnacionais e as instituições financeiras – devem operar desinibidos do controle estatal, o qual não pode mais assegurar o bem-estar, uma vez que afugenta os investimentos e as informações necessárias para gerar renda e consumo. Este quadro indica que, embora o Estado continue a ser uma unidade política, ele não é mais adequado como modelo de organização da atividade econômica, uma vez que suas políticas para este setor são influenciadas por interesses eleitorais e imediatistas de seus formuladores, e não tendo em vista a eficiência de seu funcionamento.

Neste processo, dois fatores impedem a integração plena dos países à economia global. O primeiro, segundo Ohmae (1996, p. 41), é o enraizamento da mentalidade de que o Estado deve prestar direitos sociais aos cidadãos, o que provoca a formulação de programas dispendiosos que, exigindo a elevação da carga tributária, desestimulam investimentos. O segundo, continua Ohmae (1996, p. 65), é a permanência da idéia de que cabe ao Estado assegurar o interesse nacional quando, na verdade, cabe a ele abdicar do exercício isolado da soberania e recorrer ao mercado global a fim de encontrar os recursos necessários para promover o seu crescimento econômico.

Ademais, Ohmae (1996, p. 21-24) destaca que a desvinculação territorial dos fluxos de capital e produtos provoca não somente a desnacionalização de empresas e investidores, mas também do consumo, à medida que o aparato tecnológico permite a disseminação de marcas e a formação de uma cadeia homogênea de consumidores muito mais ligados horizontalmente entre si do que verticalmente com hábitos nacionais ou tradições locais. Reunidos todos estes fatores, defende Ohmae (1996, p. 74), eles apontam para a emergência de um novo modelo de unidade econômica: o Estado-Região, uma área espacial politicamente indefinida (o norte da Itália ou o Vale do Silício, por exemplo) onde se concentram investimento, indústria, informação e consumo globalmente articulados.

Desta forma, conclui Ohmae (1996, p. 141), enquanto ao Estado da era industrial correspondeu um modelo de economia impulsionada pelos governos no exercício da soberania nacional e voltada para a promoção do crescimento econômico baseado na indústria e na exportação, ao Estado-Região da era da informação corresponde um modelo de economia impulsionada pelo capital privado e pelo uso soberano por parte dos indivíduos da informação para promover a prosperidade econômica regional baseada em empresas interdependentes, acolhimento irrestrito de capital estrangeiro e processos descentralizados de produção e comercialização.

Deve-se considerar que a análise de Ohmae (1996) mostra-se bastante ideológica, uma vez que ela não se limita a descrever objetiva e imparcialmente o fenômeno em estudo, mas se propõe a defender sua consolidação nos termos em que o autor considera adequada a integração econômica global. A recente crise iniciada no mercado imobiliário norte-americano, com a intervenção bilionária dos Estados nacionais e os episódios de estatização de instituições financeiras que ela já demandou, revela que longe de ter perdido suas funções econômicas, o Estado continua a exercer papel relevante na dinâmica dos mercados, sobretudo quando a mão invisível destes parece perder o controle sobre seu próprio funcionamento.

Desta forma, é importante levantar uma abordagem alternativa e crítica, a qual ponha em relevo as falhas do discurso hiperglobalizante de que a análise acima destacada é modelo. Neste sentido, note-se o estudo de Hirst e Thompson (1998), para quem não se pode negar a internacionalização dos mercados financeiros, da tecnologia e de setores industriais e de serviços, embora seja incorreto disto concluir que tenha havido a dissolução das economias nacionais e da governabilidade

econômico-financeira tanto por parte dos Estados, quanto por parte dos organismos internacionais. Os autores sustentam que não existe uma economia propriamente globalizada, mas um mercado mundial aberto que preserva suas bases nacionais e, em variados graus, alguns instrumentos de controle político.

Assim, Hirst e Thompson (1998, p. 13) propõem desconstruir o mito em torno da globalização, partindo de cinco constatações iniciais, a saber: 1) o processo atual de integração econômica não é novidade, pois houve acontecimento semelhante entre 1870 e 1914; 2) as empresas transnacionais genuínas são raras; 3) o investimento externo direto (IED)¹¹ concentra-se nos países capitalistas mais avançados; 4) a maior parte do comércio internacional não está disseminada pelo globo, mas centralizada na Tríade (Estados Unidos, Europa Ocidental e Japão); 5) apesar da liberação econômica, as grandes potências podem coordenar pressão política sobre os mercados financeiros.

Com efeito, quanto ao primeiro item do parágrafo acima, Hirst e Thompson (1998, p. 41-61) observam que desde 1870 verifica-se a existência relevante tanto de empresas multinacionais quanto de investimento externo direto. Por outro lado, os autores destacam que, enquanto o comércio internacional cresceu em média 3,6% ao ano entre 1973 e 1984, os percentuais médios de crescimento foram de 3,1% e 3,9% ao ano nos períodos entre 1872-1899 e 1899-1911, respectivamente. Ademais, a proporção entre os fluxos de comércio e capital e a produção foi maior durante a vigência do padrão-ouro do que nos anos 80, da mesma forma que entre 1815 e 1914 houve um processo de migração em massa que não voltou a ocorrer com tanta intensidade e abertura nem mesmo a partir dos anos 70.

Quanto às grandes corporações que operam em escala mundial, Hirst e Thompson (1998, p. 146-149) notam que, embora cerca de 30% dos ativos destas empresas sejam conduzidos no exterior em virtude de motivos estratégicos possivelmente relevantes para o bom desempenho de seus negócios, não se pode afirmar que elas sejam propriamente transnacionais, mas multinacionais cujas bases de operação e atividades de venda concentram-se ainda nos países ou nas regiões de origem. Trata-se, aliás, da mesma característica constatada quanto ao

¹¹ De acordo com Chesnais (1996, p. 56), investimento externo direto (IED) ocorre quando uma empresa adquire pelo menos 10% do capital de outra, desde que tal aquisição implique o exercício de influência na gestão do negócio. O IED difere do investimento externo de carteira (IEC), através do qual uma empresa adquire ações de outra, mas sem passar e interferir na administração desta.

investimento externo direto, cuja importância na configuração da economia a partir dos anos 80 passou a predominar em relação ao comércio externo, mas no começo dos anos 90 concentrava-se nos países da Tríade (75%), segundo Hirst e Thompson (1998, p. 111).

Quanto aos aspectos políticos do fenômeno em análise, Hirst e Thompson (1998, p. 263-293) advertem que deve ser criticada a retórica de que o livre comércio, as transnacionais e os mercados de capital reduziram o Estado ao papel acessório de proteger passivamente esta dinâmica. Para os autores, de fato houve sensível enfraquecimento das funções macroeconômicas estatais, mas o Estado permanece como instância de governabilidade, pois continua não apenas a controlar os fluxos de população, mas também a ser responsável pelo fornecimento de um aparato técnico e institucional de que as empresas auferem inegáveis benefícios, como os sistemas nacionais de treinamento de mão-de-obra ou as instituições financeiras voltadas para a concessão de crédito local.

Estas observações são necessárias à medida que ressaltam o caráter histórico da integração econômica em curso e inibem a formulação de qualquer leitura fundada da inevitabilidade de suas configurações. Assim, cabe destacar que a globalização teve origem em uma conjuntura bem definida de alta do preço do barril de petróleo, inserção competitiva de empresas automobilísticas japonesas no mercado norte-americano e europeu e endividamento dos governos. A partir deste cenário, grandes corporações industriais e financeiras passaram a buscar novas formas de reduzir custos, aumentar a competitividade e elevar os lucros. Desta mobilização, resultaram a reestruturação dos processos produtivos¹² e a formação de mercados financeiros autônomos, voláteis e desregulamentados.

Com base na percepção destes fatores, Chesnais (1996, p. 24) propõe sua análise do que ele prefere nomear de mundialização do capital em suas três dimensões – mercantil, produtiva e monetária – e não de globalização, uma vez que este termo sugere a ausência de instrumentos regulatórios, enquanto o primeiro implica a necessidade de formatarem-se instituições políticas mundiais para controlar a economia integrada nesta escala. A exemplo de Hirst e Thompson

¹² Tal reestruturação implica nova organização interna do trabalho e envolve enxugamento do quadro de pessoal, terceirização, transferência de parques fabris para países com menores encargos fiscais e trabalhistas e fabricação de produtos conforme a demanda. Estes elementos serão abordados na seção seguinte.

(1998), Chesnais (1996, p. 43) compreende que este processo caracteriza-se pelas operações de empresas multinacionais, pelos fluxos internacionais de capital, pessoas e tecnologia, pelo comércio exterior e, sobretudo, pela preponderância do investimento externo direto sobre os demais eventos.

Também aqui, no entanto, Chesnais (1996, p. 65-67) denuncia que tanto o IED quanto o comércio exterior e os acordos de transferência de tecnologia concentram-se nos países da Tríade, embora haja importante participação dos novos países industrializados, como os tigres asiáticos.¹³ Para Chesnais (1996, p. 239-245), uma das características fortes da mundialização é o fortalecimento das instituições financeiras perante o Estado e a aquisição de autonomia sem precedentes por parte do capital monetário em relação ao setor produtivo, graças a basicamente dois fatores: 1) a concepção das finanças como uma indústria, o que permitiu a transferência de riquezas para este setor e o surgimento de novos instrumentos e atores de operação financeira; 2) a desregulamentação do setor, levada a cabo pelas reformas neoliberais do fim do século XX.

Este processo, de acordo com Chesnais (1996, p. 249-260), ocorreu em duas etapas. Na primeira, a partir dos anos 70, à medida que grandes corporações passaram a buscar novas formas de elevar a rentabilidade de seu capital, bancos britânicos intensificaram a operação com contas estrangeiras em dólares e novas praças (os mercados *off shore*) surgiram, operando com elevadas quantias oriundas do narcotráfico e da venda de petróleo; por outro lado, o déficit comercial e o endividamento norte-americano fizeram o governo liberar o câmbio, emitir moedas e lançar títulos no mercado para financiar a dívida pública. Na segunda etapa, a estes fatores uniram-se a ampla liberação cambial e financeira pelos governos e o surgimento de grandes fundos de investimento em concorrência com os bancos, lançando-se em operações financeiras diversificadas com títulos públicos ou representativos de obrigações privadas.

Armado este cenário, nota Chesnais (1996, p. 262-266; 279-287), enquanto os mercados nacionais iniciaram a abertura de suas economias (sobretudo dos países emergentes, com a inserção de suas bolsas de valor e seus títulos da dívida

¹³ Analisando a evolução de quatro variáveis da globalização econômico-financeira entre 1985 e 2002, Gunter e van der Hoeven (2004, p. 10) constatam que os países capitalistas mais avançados continuam a concentrar a atividade econômica mundial. Em 2002, este grupo de países respondia por 80,5% do produto interno bruto mundial, 72,9% do comércio internacional, 76,6% do IED e 88,9% do IEC.

pública na arena global), começou a haver grande deslocamento de poupança de empresas e pessoas físicas para a formação de fundos de investimento, os quais passaram a negociar instrumentos de crédito de risco através de operações de alto retorno e sucessivas etapas de transmissão. Para completar o quadro, a procura de máxima rentabilidade por parte das grandes corporações multinacionais fez com que elas criassem divisões financeiras fortes, as quais passaram a promover especulações cambiais.

Enfim, a conjunção destes elementos resultou na fragilização do modelo de crescimento adotado a partir do pós-1945, o qual estava baseado, como destaca Chesnais (1996, p. 300-305), na inserção social do trabalhador assalariado, na estabilidade monetária e financeira garantida pelo controle estatal do câmbio e do capital financeiro e na subordinação deste aos interesses produtivos. Em seu lugar, emergiram o desemprego estrutural, o câmbio flutuante e a perda de controle do Estado sobre o capital, cuja mobilidade iniciou uma fase de demandas pela redução de encargos fiscais e liberdade para estipulação de condições de trabalho independentemente de garantias legais mínimas. Caracterizada a globalização em termos econômico-financeiros, passa-se a detalhar tais efeitos sobre as relações laborais.¹⁴

2.2 Reestruturação produtiva e seu impacto nas relações de trabalho

Na seção acima, elencaram-se os elementos que caracterizam a globalização enquanto processo que afeta as relações econômicas e financeiras. Como se afirmou, a reconfiguração destas relações exerce impacto sobre o processo de trabalho e, conseqüentemente, sobre a condição dos trabalhadores enquanto classe integrante do modo capitalista de produção. Ocorre que, para compreenderem-se adequadamente tais impactos, é necessário primeiramente situá-los no contexto da reestruturação dos processos produtivos, a qual se encontra diretamente associada

¹⁴ Deve-se notar que a conjuntura brasileira ainda não é posta em evidência neste capítulo. Faz-se necessário, no entanto, caracterizar a Globalização econômico-financeira em termos gerais porque, à medida que a abertura comercial brasileira dos anos 90 integrou a economia nacional ao mercado global, essas características – notadamente o impacto nas relações de trabalho – também se verificaram no Brasil, sobretudo na Região Metropolitana de São Paulo, que era o centro da economia de modelo fordista e continuou a ser o centro do novo modelo de acumulação flexível globalizada.

à globalização e provocou, no último quartel do século XX, a superação do modelo fordista de organização das empresas por um novo modelo que, em virtude de suas demandas de flexibilidade, modificou os componentes da sociedade do trabalho.

A princípio, pode-se afirmar que o fordismo caracterizou-se por ser um modelo de produção e organização empresarial baseado na fabricação em grande escala e voltada para o consumo em massa de produtos homogêneos. Neste modelo, dois elementos destacavam-se: a) a organização vertical da empresa, que concentrava em suas unidades todas as etapas de elaboração do produto; b) a rigidez na divisão social e técnica do trabalho na linha de montagem. Com efeito, na fábrica fordista, a cada trabalhador correspondia uma função específica, a qual ele deveria desempenhar cronometricamente dentro de um conjunto de outras funções, exercidas em série por outros trabalhadores, e de acordo com um quadro hierárquico nitidamente delimitado entre as etapas do processo produtivo (gerência, concepção, controle e execução).

O símbolo da implantação do modelo fordista foi a instituição, em 1914, da jornada de trabalho de 8 horas e 5 dólares por Henry Ford em sua indústria de automóveis com o intuito de proporcionar aos funcionários renda e tempo livre para o consumo. Em todo caso, como nota Harvey (1992, p. 122-125), a iniciativa de Ford não representou de imediato a consolidação do referido modelo, o que só viria a acontecer ao fim da Segunda Guerra. Isto ocorreu porque, enquanto na primeira metade do século XX persistiram tanto os métodos artesanais de produção quanto a resistência liberal à intervenção do Estado no disciplinamento de mão-de-obra e na absorção da força de trabalho excedente, a partir de 1945 os esforços belicistas de racionalização produtiva e centralização estatal estratégica da economia viabilizaram o consenso em torno do modelo econômico que passou a vigor então.

Este modelo caracterizou-se pelo equilíbrio de forças entre as grandes corporações empresariais, o Estado e a força de trabalho organizada, todos eles empenhados na promoção do crescimento econômico estável com base no planejamento estatal da modernização econômica, no compromisso com a seguridade social e na industrialização para consumo das tecnologias desenvolvidas durante as guerras mundiais. Tal equação, conforme Hobsbawm (1998, p. 266s), tinha em vista a necessidade de evitar-se outra depressão econômica impedindo-se o retorno do desemprego em massa, revisando-se a ideologia liberal clássica de

absenteísmo estatal no mercado e admitindo-se a inviabilidade da reconstrução do sistema comercial e financeiro mundial centrado no Reino Unido e em sua moeda.

Nesses termos, Harvey (1992, p. 129-133) observa que o fordismo consistiu não apenas em um modo de organização das atividades empresarias, mas também em um modo de vida total. No primeiro plano, ele implicava a administração racionalizada de todas as etapas do processo produtivo, bem como da gestão de pessoal e do marketing empresarial, além do planejamento estratégico da obsolescência de equipamentos e produtos. Na segunda esfera, o referido modelo correspondia ao processo de massificação não só econômica (produção/consumo), mas também da cultura e da democracia, associado aos esforços de contenção social e política de movimentos sindicalistas radicais, minorias excluídas e movimentos contraculturais.

Enfim, como nota Harvey (1992, p. 135-137), o fordismo manteve-se como modelo predominante até meados da década de 1970, embora já enfrentasse sua própria crise desde a segunda metade da década anterior. Desta forma, o modelo entrou em colapso a partir do momento em que a rigidez de seus processos tornou-se obstáculo para o enfrentamento tanto da crise fiscal por parte dos Estados, quanto da necessidade de aumentar a competitividade por parte das empresas em um cenário de elevação do preço do barril de petróleo e concorrência global crescente provocado pelo aquecimento do mercado europeu, pela adoção de técnicas flexíveis de produção por indústrias japonesas e pela produção industrial a baixo custo em fábricas situadas nos países do Terceiro Mundo.

Foi precisamente neste momento de crise do fordismo que teve início o processo de globalização, bem como a reestruturação dos métodos produtivos a ela associados. Disto resultou a emergência de um novo regime de acumulação capitalista marcado pela flexibilidade permanente dos padrões de trabalho, organização empresarial e consumo, bem como orientado pelo emprego de tecnologias de transporte, comunicação e informática em intenso e contínuo ritmo de inovação para a fabricação em menor escala e a custos baixos de produtos diversificados e com tempo de giro curto. Ao contrário do fordismo, este novo regime passou a basear-se na descentralização das etapas do processo produtivo e no redimensionamento da divisão interna do trabalho, com a eliminação de hierarquias e especializações funcionais.

No cerne deste novo modelo, encontra-se a revolução tecnológica no campo da informação, em virtude da qual foi possível reorganizar o processo produtivo das empresas, imprimindo-lhes suas configurações atuais. Desta forma, convém caracterizar em que consiste tal revolução tecnológica antes de detalharem-se os elementos do regime de acumulação acima descrito. Para tanto, utilizar-se-á como parâmetro a análise de Castells (2007)¹⁵, segundo o qual a partir do final do século XX as sociedades capitalistas passaram a viver sob um novo paradigma tecnológico que, embora não as determine, possui grau de penetrabilidade suficientemente elevado para forjar um novo tempo: a Era da Informação.

Por tecnologias da informação o autor compreende o conjunto de aplicações reprodutivas de conhecimento científico nos campos de microeletrônica, computação, telecomunicações e engenharia genética. É da combinação entre o intenso e ininterrupto desenvolvimento de novos bens de produção e consumo nestes setores e a digitalização da informação que resulta o novo paradigma tecnológico, cuja novidade não consiste na centralidade da informação (o que já se constata nas fases precedentes da revolução industrial), mas em sua contínua aplicação para gerar dispositivos de processamento de dados que se realimentam de informação com seu próprio uso (do que a internet é exemplo), bem como em sua constante e veloz expansão pelo globo.

Além disso, acrescenta o autor, este novo paradigma emergiu apoiado em três eixos: o avanço da microeletrônica, com a invenção e o constante aperfeiçoamento dos semicondutores; o surgimento do computador e, sobretudo, sua transformação em bem de consumo por meio da criação do microcomputador comercial e do desenvolvimento de softwares de fácil operacionalidade; a descoberta e aplicação de novas e velozes formas de telecomunicação (transmissão via satélite e telefonia celular, por exemplo). Na convergência destas três dimensões, encontra-se a possibilidade de conexão de computadores em rede e, conseqüentemente, a comunicação e o compartilhamento de informações em tempo real, o que atinge seu ponto máximo de realização na internet.

Finalmente, à medida que tais tecnologias consolidaram-se penetrando não apenas as esferas econômicas, mas também a vida social como um todo, elas

¹⁵ Nos quatro parágrafos seguintes, desenvolver-se-ão estes elementos constitutivos da Era da Informação, a partir das idéias de Manuel Castells, expostas no capítulo 1 do livro cujas referências encontram-se ao final desta dissertação.

terminaram por transformar as formas de organização das atividades humanas, permitindo a flexibilização dos processos de interação e das configurações institucionais. Por exemplo: a transmissão de notícias não precisa mais prender-se ao formato tradicional do jornal diário ou da revista semanal, impressos ou televisionados; embora ambos continuem a existir, eles passaram a dividir espaço com meios de comunicação instantâneos e conectados em rede (a mídia eletrônica, com seus *podcasts*, *blogs* etc.) que permitem a interação entre os participantes do processo de informação.

Por outro lado, essa transformação da lógica organizacional corresponde a um processo simultâneo de alteração das categorias a partir das quais não apenas se analisa a realidade, mas também se criam formas de intervenção sobre ela própria. Desta forma, à medida que as tecnologias informacionais permitem a constituição de redes conectadas e descentralizadas de informação, as sociedades humanas passam a viver sob o signo da dissolução das fronteiras, da transitoriedade das relações e, sobretudo, da descentralização dos processos de elaboração e decisão. É precisamente na reunião de todos estes fatores (paradigma tecnológico informacional e lógica de organização fragmentada) que surge o novo modelo de acumulação capitalista, de cujos elementos passa-se a tratar.

A princípio, observe-se que o referido regime mantém as premissas do capitalismo tanto de promoção do crescimento econômico como condição essencial para obter-se o lucro, quanto de necessidade de permanente inovação tecnológica e organizacional para atingir-se tal crescimento. O que muda no tocante às condições essenciais da acumulação, como destaca Harvey (1992, p. 151-156), são basicamente dois fatores: 1) a rapidez e a intensidade com que se exige informação precisa, atualizada e acessível acerca das condições de funcionamento do mercado, das empresas e dos governos; 2) a reorganização e a hipertrofia do sistema financeiro em dimensões globais, através da desregulamentação estatal, do surgimento de novos mecanismos de operação no mercado financeiro e da mobilidade e descentralização geográfica dos fluxos de capital.

Na esfera da organização das atividades empresariais, a somatória destas condições com os fatores tecnológicos acima elencados permitiu uma reestruturação dos processos produtivos que serviu, a princípio, para permitir o enfrentamento da crise econômica e do aumento da concorrência nos anos 70 e, posteriormente, terminou por firmar-se como novo parâmetro de produção. Pode-se caracterizar a

referida reestruturação em dois planos complementares. O primeiro diz respeito ao novo desenho das grandes corporações multinacionais em virtude de seus procedimentos de mobilidade geográfica e subcontratação. O segundo é relativo às estratégias de trabalho e organização adotadas pelas empresas para reduzir os custos e aumentar o grau de inovação e competitividade.

Quanto às empresas multinacionais, o principal indício de sua mobilidade geográfica é o aumento expressivo do investimento externo direto, do qual se tratou na seção anterior. Tal mobilidade corresponde a um processo de migração dos parques fabris das sedes nacionais para países onde se possa produzir a custos fiscais e trabalhistas menores, ao mesmo tempo em que as referidas empresas mantêm nos seus países de origem o alto escalão dirigente do qual emanam as decisões estratégicas. Por outro lado, quando não expatriam a produção, as multinacionais terminam por subcontratá-la a indústrias de pequeno e médio porte, mantendo consigo a responsabilidade pelas atividades financeiras e de marketing, bem como pelo aperfeiçoamento tecnológico de seus produtos isoladamente ou através de acordos de cooperação com outras empresas.

Quanto ao segundo plano, a reestruturação consiste na introdução de estratégias flexíveis de produção com o auxílio das tecnologias informacionais e na adoção de novos métodos de gerenciamento e trabalho que têm sido genericamente identificados sob o nome de toyotismo. De acordo com Castells (2007, p. 214-217), o toyotismo corresponde a um conjunto de medidas de enxugamento e controle da produção, baseadas no sistema japonês de fornecimento *just-in-time* e integração tanto hierárquica quanto funcional do trabalho. A esses elementos, Antunes (1997, p. 26-30) acrescenta as estratégias de terceirização, enxugamento dos quadros de pessoal e fabricação de produtos diversificados e em pequena escala, conforme a demanda.¹⁶

Pelo sistema de fornecimento *just-in-time*, a empresa elimina a prática de estocar insumos em grande quantidade e, valendo-se dos sistemas eficientes de

¹⁶ Autores como Antunes (1997) e Harvey (1992) reúnem todos os componentes do novo regime de acumulação sob uma única denominação: toyotismo, para o primeiro; acumulação flexível, para o segundo. Já Castells (2007) considera o toyotismo apenas uma dentre seis tendências organizacionais do que ele chama de 'modelo global de empresa em rede'. Em todo caso, as seis tendências se mesclam e correspondem, em conjunto, aos elementos identificados pelos dois primeiros.

comunicação e transporte, passa a obtê-los do fornecedor conforme a necessidade de produção. Observe-se que esta técnica relaciona-se diretamente ao objetivo de reduzir custos (nesse caso, com a estocagem) e, assim, atua em conjunto com as outras medidas já elencadas de flexibilização produtiva. No que concerne à organização do trabalho, o toyotismo consiste da eliminação da rígida hierarquia e especialização funcional típica do fordismo, as quais são substituídas pelo trabalho em equipe, cujos membros devem compartilhar conhecimento acumulado individualmente, e pela acumulação por um só funcionário não apenas de funções técnicas, mas também de responsabilidade por decisões.

Nesse contexto, as empresas passam a exigir dos seus trabalhadores qualificação profissional constante e capacidade de iniciativa para inovar no desempenho das atividades corporativas, independentemente da delimitação precisa de atribuições, ao mesmo tempo em que instituem sistemas de recompensa pessoal. Da mesma forma, a prioridade torna-se o controle de qualidade total durante o processo produtivo, através da eliminação imediata de produtos defeituosos e da adoção das medidas preventivas necessárias para evitar danificação do maquinário e, conseqüentemente, períodos improdutivo. Finalmente, a automação e a terceirização completam o quadro do regime de acumulação flexível.

Nesse novo cenário, perde espaço o paradigma fordista de empresa onde se concentram espacial e verticalmente todas as unidades e etapas da produção e surge um novo padrão que Castells (2007, p. 225-227) chama de modelo global de empresa em rede. Trata-se de uma forma de organização em que as relações empresarias não se conectam à internet, mas passam a existir na própria rede de computadores. Por este modelo, todos os serviços de fornecimento e consultoria passam a ser prestados por meio de contatos e contratações *on line*, assim como a comunicação entre os funcionários da empresa principal entre si e com os das outras ligadas a ela em virtude de contratos de fornecimento ou terceirização. Desta forma, também os clientes contratam em rede e diretamente com os fornecedores, cabendo à empresa principal a intermediação entre ambos e as atividades de marketing e inovação tecnológica.

A essa altura, é importante destacar a crítica de Antunes (1997, p. 31-35), para quem a reestruturação dos métodos produtivos, embora aparentemente valorize o trabalhador ao unificar os processos de concepção e execução, termina implicando, na verdade, o desdobramento sutil do sistema capitalista de reprodução de mercadorias e valorização do capital que, com o anteparo político das reformas neoliberais, resulta na fragilização de conquistas sociais. De fato, como se afirmou no início desta seção, a reconfiguração da lógica de organização empresarial tem impactos trabalhistas que atingem tanto os trabalhadores individualmente considerados, quanto suas formas de mobilização coletiva, além de afetar o trabalho enquanto categoria social. Passa-se, portanto, a tratar desses efeitos.

Com efeito, a automação e a concentração de funções implicam a redução de quadro de pessoal não apenas na indústria, mas também na agricultura e no setor de serviços. Como nota Rifkin (1995, p. 117-132; 153), a robotização agrícola e o emprego de biotecnologia para controlar a qualidade da safra ou até mesmo viabilizar o cultivo laboratorial provocam sensivelmente o declínio das ocupações no campo; ademais, a introdução de novas tecnologias reconfigura vários ramos do setor de serviços e fragiliza certas profissões, do que são exemplos os sistemas de auto-atendimento em bancos. Some-se a isso, a terceirização de serviços de vigilância, limpeza e manutenção ou assistência técnica, o que elimina a necessidade de empresas manterem quadros fixos de funcionários para desempenhar essas funções.

Por outro lado, o acirramento da concorrência faz as empresas empreenderem esforços para reduzir o custo de seus produtos ou serviços, o que implica pressões sobre os governos, para reduzir sua intervenção no estabelecimento de direitos trabalhistas por meio de lei, e sobre os sindicatos, para que contenham o ânimo combativo e cedam ao espírito conciliatório nas negociações. Tais demandas ganham impulso à medida que a facilidade de deslocamento geográfico permite que as multinacionais instalem sua produção em países onde o custo da força de trabalho seja menor ou as empresas nacionais de maior porte transfiram seus parques fabris para regiões onde haja sindicatos menos fortes.

Nesse cenário, apesar de configurar-se um quadro de desemprego estrutural, despontam duas tendências de surgimento de empregos: a concentração de funções administrativas ou que exigem elevado grau de qualificação profissional e domínio de conhecimento e a formação de um grupo hipertrofiado de trabalhadores subempregados ou informais. Trata-se da nova estrutura do mercado de trabalho, que se divide, conforme acentua Harvey (1992, p.144), em um grupo central de trabalhadores permanentes e em tempo integral, com boa remuneração e alta flexibilidade funcional e geográfica, e um extenso grupo periférico e rotativo composto tanto de trabalhadores em tempo integral e especialização relativa (como as secretárias), quanto de trabalhadores temporários, terceirizados ou em tempo parcial e de especialização reduzida.

Além disso, Castells (2007, p. 328-331) observa que, embora a renovação tecnológica e organizacional crie novos empregos à medida que extingue postos de trabalho, ela não evita a polarização social nem o declínio do modelo de ocupação tradicional, baseado na duração semanal de 35 ou 40 horas e na estabilidade do emprego, do local de prestação do trabalho e dos direitos contratual ou negocialmente definidos. Outrossim, como constata Harvey (1992, p. 149), os empregos criados concentram-se na área de serviços (sobretudo os financeiros, imobiliários e de educação, saúde e assistência) e crescem justamente em virtude da dinâmica de terceirização empregada pela reestruturação flexível. Por exemplo: ao invés de manter um departamento de assistência ao consumidor com técnicos empregados, as empresas de telefonia contratam serviços especializados para desempenhar tal atividade.

Por outro lado, a fragilização das condições individuais de trabalho acompanha-se da vulnerabilidade do trabalho organizado. Trata-se, na verdade, de um processo aparentemente contraditório pelo qual as grandes empresas pressionam os governos a reduzir a proteção legal aos trabalhadores e dar prioridade à negociação direta de condições laborais, ao mesmo tempo em que a conjuntura de automação, mobilidade geográfica e desemprego estrutural reduz não só as possibilidades de negociação por parte dos sindicatos, como também as taxas de sindicalização dos trabalhadores, abrindo espaço para a fixação de direitos e

obrigações trabalhistas por meio de contratações individuais ou acordos coletivos com margem reduzida de negociação.

Indicativos deste fenômeno são os dados apresentados por Rodrigues (2002, p. 21-31; 152-154). Conforme destaca o autor, a taxa média de sindicalização nos Estados Unidos, no Japão, na Austrália, na Nova Zelândia e nos países mais avançados da Europa capitalista caiu de 35% em 1970 para 28% no fim dos anos 80 e continuou com a tendência de queda nos anos 90. Considerando-se os países isoladamente, embora tenha havido elevação absoluta do número de sindicalizados, as taxas de sindicalização caíram consideravelmente, excetuando-se os países nórdicos. Em paralelo a este fenômeno, o autor revela que também as greves entraram em tendências de queda nos anos 80 (com exceção dos países nórdicos e ibéricos), confirmadas na década seguinte, sobretudo nos setores industriais que historicamente apresentaram maior poder de pressão sindical e passaram a enfrentar a reestruturação produtiva.

Diante deste cenário, surgem análises que colocam em xeque a centralidade do mercado de trabalho como produtor de valores de troca e apontam a dissolução da categoria 'trabalho' enquanto elemento basilar tanto da organização quanto da pesquisa social. Com efeito, Offe (1994, p. 86-90) constata que o mercado de trabalho¹⁷ tornou-se apenas um dentre outros mecanismos de geração de renda e alocação da força de trabalho, de maneira que continua a existir uma parcela considerável de trabalhadores que procura ou adaptar-se individualmente às novas exigências do regime de acumulação flexível para inserir-se competitivamente no mercado de trabalho ou articular-se coletivamente para obter condições de trabalho minimamente favoráveis.

Ocorre que, acrescenta Offe (1994, p. 92-102), em paralelo a essas movimentações, firmam-se maneiras alternativas de gerar renda e trabalho em face da fragilização do princípio do pleno emprego, embora elas estejam de alguma

¹⁷ Por mercado de trabalho, Offe (1994, p. 75) entende a forma de organização pela qual os trabalhadores oferecem livremente sua mão-de-obra como mercadoria em troca de renda, de tal maneira que tanto a escolha do empregador pelo empregado e vice-versa, quanto a fixação das obrigações recíprocas entre ambos não decorrem de vínculos tradicionais ou familiares, mas de um contrato. É a existência desta liberdade formal de escolha que, segundo o autor, imprime ao mercado caráter relativamente emancipatório.

maneira articuladas ao próprio mercado. Por um lado, existem os programas governamentais de previdência ou transferência de renda, os quais, no entanto, dependem de receita tributária advinda, entre outras fontes, dos mecanismos de mercado. Por outro, emergem formas domésticas ou informais de trabalho autônomo que exploram a demanda por serviços a baixo custo e correspondem ao aumento do interesse pelo trabalho sem subordinação.

Além disso, Offe (1994, p. 172; 183) observa que a centralidade do trabalho também se dissolve tanto subjetivamente, à medida que as pessoas deixam de encarar o trabalho como um dever ético e passam a usufruir o sentimento de bem-estar em virtude de outras atividades (amizade, relações familiares, hobbies, p. ex.), quanto metodologicamente, uma vez que as ciências sociais passam a focar a vida cotidiana a partir de categorias diversas (família, comportamento sexual, religião p. ex.). Somados esses fatores, Offe (1994, p. 194) conclui que a sociedade do trabalho encontra-se em crise, provocada pela significativa exclusão da força de trabalho de sua esfera.

Por outro lado, Rifkin (1995, p. 240) sustenta que a reestruturação produtiva a partir do novo paradigma tecnológico deve ensejar um movimento duplo de inclusão no mercado de trabalho e enfoque no terceiro setor¹⁸. Segundo Rifkin (1995, p. 246; 279), a força de trabalho afetada pela revolução tecnológica deve tanto ser parcialmente reabsorvida através da redução de jornada de trabalho, quanto aproveitada no terceiro setor mediante remuneração dos postos de trabalho por ele criados através da substituição dos benefícios previdenciários pagos aos desempregados e financiada por impostos cobrados sobre comercialização de produtos e serviços que empreguem as novas tecnologias.

Por sua vez, Antunes (1997, p. 47-50) sustenta que o desemprego estrutural, a emergência da informalidade e o crescimento do setor de serviços e das exigências de qualificação profissional não autorizam qualquer inferência acerca da formatação de uma sociedade pós-industrial em que o trabalho não exerce papel

¹⁸ O terceiro setor, na definição de Aguillar (2006, p. 217), consiste no conjunto de organizações de direito privado que desempenham atividades de relevância social sem assumir forma nem fins empresariais. Incluem-se aí, por exemplo, o voluntariado e as entidades que promovem direitos humanos. No Brasil, a Lei Federal n. 9.790, de 23 de março de 1999, institui possibilidades de interação entre o Estado e o terceiro setor.

importante. Isto porque, não produzindo capital, os serviços dependem da acumulação industrial, ao passo que o trabalho integra o capitalismo não em virtude da forma como é prestado – manual ou intelectualmente – ou da quantidade de indivíduos cuja mão-de-obra é mobilizada, mas em face de sua dimensão abstrata, que se combina ao capital para produzir mercadorias. Desta maneira, afirma o autor, não há como o trabalho abstrato perder sua centralidade enquanto o capital se mantém na posição nuclear.

Assim, Antunes (1997, p. 82-86) assevera que a única maneira pela qual pode haver a superação da sociedade do trabalho produtor de mercadorias é a reconfiguração social para além do capitalismo, com o emprego das tecnologias do novo paradigma informacional para tornar tanto o tempo de trabalho quanto o produto deste disponíveis a quem os executa, e não para quem os contrata nos termos em que funciona a lógica do mercado de trabalho, acima delineada.

Como se nota, embora as concepções acima elencadas divirjam acerca da permanência da sociedade do trabalho em face das alterações produtivas ensejadas pela revolução tecnológica e pela Globalização econômica, elas partem da constatação comum de que tais modificações afetaram os trabalhadores, inserindo-os em uma conjuntura desfavorável à manutenção dos empregos e de condições laborais propícias, bem como à organização coletiva. Quando o governo brasileiro iniciou a abertura do mercado nacional e a inserção do país na economia globalizada exigiu a adaptação das empresas brasileiras ou aqui sediadas ao modelo de acumulação flexível, também os impactos trabalhistas passaram a ser aqui sentidos.

Como se verá no último capítulo, as discussões em torno do contrato coletivo de trabalho ocorreram no momento em que o Brasil transitava do modelo fordista para o de acumulação flexível. Nessa conjuntura, o contrato coletivo – que já havia sido anteriormente proposto por setores do sindicalismo com esteio no fortalecimento deste ao longo dos anos 80 – continuou a se defendido, mas os reflexos da reestruturação produtiva já se anunciavam sobre os trabalhadores e faziam o discurso combativo ceder ao tom conciliatório. O contrato coletivo, que simbolizava o confronto, passou a representar a abertura ao entendimento como estratégia de sobrevivência das organizações sindicais a tempos adversos.

Capítulo 3 Demandas de reforma no Brasil na conjuntura do Novo Sindicalismo e da abertura comercial

Ao longo deste capítulo, tratar-se-á do novo sindicalismo brasileiro iniciado no final da década de 70 e da abertura comercial iniciada em 1990. Tal providência é necessária porque foi no contexto do novo sindicalismo que surgiu a proposta de implantação do contrato coletivo de trabalho, a qual foi assimilada por outros setores a partir do momento em que a abertura comercial integrou o Brasil à economia global e, exigindo adaptação e competitividade das empresas nacionais, resultou em demandas de menos intervenção estatal nas relações do trabalho. Assim, os atores, as demandas e a conjuntura do novo sindicalismo serão apresentados na primeira seção. Na segunda, serão abordadas a abertura comercial iniciada em 1990 e algumas de suas implicações no mundo do trabalho.

3.1 Características e demandas do Novo Sindicalismo

No capítulo 1, verificou-se que a formação da estrutura sindical oficial no Brasil foi posterior ao surgimento de manifestações operárias que, se não chegaram a resultar em um movimento organizado e consolidado, ao menos inseriram a questão social no cenário público, exigindo do patronato e do governo mais que reações repressivas (demissões, aprisionamentos e deportações). Por outro lado, ao contrário do que ocorreu em países de tradição liberal como o Reino Unido ou de envergadura democrática como a França, o reconhecimento da questão operária no Brasil deu-se com o intuito de suprimir o conflito de classes, por meio da criação de canais de concessão de direitos controlados pelo Estado. Ao invés de abrir-se espaço para a atuação legítima de um movimento operário autônomo e combativo, preferiu-se a solução preventiva e institucionalizada de eventuais conflitos.

Nesse contexto, é importante destacar que a maneira pela qual o Estado modelou as relações de trabalho terminou por aprisionar as mobilizações operárias a uma lógica desconfortável à medida que lhes restaram duas opções: manterem-se à margem da estrutura oficial e, desta maneira, desprovidas da legitimidade para representar os trabalhadores perante o patronato e as instâncias oficiais de negociação; ou aderirem à referida estrutura, assumindo os riscos impostos pela

perda de autonomia. Isto porque o reconhecimento da questão social não implicou o abandono dos métodos repressivos, os quais foram incluídos na própria estrutura normativo-institucional montada na Era Vargas (possibilidade de intervenção ministerial nos sindicatos por meio de destituição de diretoria, revisão de atos internos, verificação de atas e estatutos etc.).

Desta forma, mesmo terminado o governo ditatorial de Getúlio Vargas e formalmente restaurado o regime democrático, a manutenção do modelo corporativista resultou em oscilações do comportamento dos líderes do sindicalismo no que concerne a sua aceitação. Quando o governo do momento acenava com a possibilidade de convivência sem intervenção, as lideranças sindicais mostravam-se mais abertas à integração na estrutura oficial. Por outro lado, quando o governo em exercício resolvia utilizar os instrumentos normativos de controle dos sindicatos, os dirigentes mais combativos terminavam por propor a criação de organismos paralelos à estrutura celetista. Nesse processo, nem sempre as lideranças e as bases comportavam-se em sintonia, uma vez que as últimas decidiram em várias ocasiões não se alinhar às estratégias de conciliação das primeiras.

Pelo menos dois fatores podem ser identificados como possíveis determinantes dos desencontros acima referidos: as intervenções ministeriais, que introduziam nas diretorias sindicais dirigentes (os chamados pelegos) comprometidos com a contenção de movimentos reivindicativos; ou a coincidência de interesses partidários com a condução dos movimentos de trabalhadores, gerando tentativas de submeter estes últimos aos primeiros. Exemplo disto, como lembra Mattos (2003, p. 31s), foram as relações entre o Partido Comunista Brasileiro (PCB) e os movimentos operários no período de transição do Estado Novo para o regime democrático instaurado pela Constituição de 1946.

Embora as lideranças comunistas tenham costurado a formação de um organismo intersindical não previsto pela CLT, o Movimento de Unificação dos Trabalhadores (MUT), e posteriormente proposto a criação da Confederação dos Trabalhadores do Brasil (CTB), ambos com demandas de autonomia em relação ao Ministério, o PCB posicionou-se em favor da cooperação com o Estado no processo de transição política para assegurar não somente a manutenção da ordem nacional, mas também sua própria existência na arena partidária. Tal postura contrastava com as demandas de confronto das bases sindicais, que não aderiram aos apelos partidários, promovendo greves que, em contraste com a ausência de paralisações

durante o Estado Novo, chegaram a mais de 100 no Rio de Janeiro e em São Paulo entre 1945 e 1946.

Desta forma, ainda seguindo as informações de Mattos (2003), é possível identificar, após a fase de transição acima mencionada e até a implantação do regime democrático sob a Constituição de 1988, ao menos quatro períodos em que modificações na conjuntura política do país implicaram as oscilações do comportamento das organizações operárias quer a partir de sua cúpula, quer a partir de suas bases. Para a melhor visualização desta dinâmica, observem-se no Quadro 01 abaixo de que maneira ela ocorreu em cada um dos respectivos períodos:

QUADRO 01 Movimentações operárias entre 1946 e 1988

<i>Período</i>	<i>Características</i>
1946/1956	Após o momento inicial em que lideranças comunistas e bases sindicais mantiveram posições divergentes acerca da adoção de estratégias de atuação, o PCB teve seu registro cassado e, uma vez operando na clandestinidade, abandonou a política de cooperação. As manifestações grevistas foram contidas pela política repressora e interventiva do governo de Eurico Dutra, mas voltaram a irromper durante o governo de Getúlio Vargas. Em São Paulo e no Rio de Janeiro, surgem entidades intersindicais paralelas à estrutura oficial.
1956/1964	Acompanhando a escalada das taxas inflacionárias e o decréscimo do poder aquisitivo do salário mínimo, houve intensa mobilização operária por meio de greves constantes, criação de novos sindicatos em ritmo intenso e articulação das lideranças sindicais nas esferas regional e nacional. Combateram-se as restrições ao direito de greve e os mecanismos de controle ministerial, mas não a estrutura oficial como um todo. Durante o governo de João Goulart, as lideranças sindicais obtiveram espaço político para pressionar por reformas de base.
1964/1978	Após o golpe militar de 1964, inicia-se novo ciclo de intervenções ministeriais nos sindicatos, acompanhadas pela instauração de Inquéritos Policiais Militares contra dirigentes sindicais e cassação de seus direitos políticos. Após fase inicial de combatividade operária, com a realização de greves e a eleição de chapas oposicionistas para as diretorias sindicais, o governo endurece a repressão e, por meio de novas intervenções, passa a dar ênfase nas funções assistenciais do sindicato. Mobilizações operárias deslocam-se da estrutura oficial para atividades de resistência organizadas no local de trabalho.

Continuação do Quadro 01

<i>Período</i>	<i>Características</i>
1978/1988	Dentro da conjuntura de abertura política e arrocho salarial, as mobilizações no local de trabalho evoluem para o confronto aberto e publicamente visível. Eclode novo ciclo de greves, novos trabalhadores emergem no cenário sindical e surge o apoio da sociedade civil às paralisações operárias. As lideranças sindicais oscilam entre a estrutura oficial e organismos paralelos à medida que o governo intervém ou não nas diretorias. A partir de 1985, intervenções ministeriais deixam de ocorrer, as greves continuam e, com a liberdade sindical consagrada pela Constituição de 1988, o movimento operário reacomoda-se à estrutura oficial.

Embora apenas os fatos relativos ao final do terceiro e ao último período acima elencados interessem à caracterização do objeto deste capítulo e à conseqüente compreensão do contrato coletivo de trabalho, é importante estabelecer este quadro da evolução do movimento operário, a fim de fixar-se desde logo que a combatividade registrada nos anos 70 não foi uma novidade em termos de resistência operária às dificuldades de negociação com o patronato e ao controle estatal; ao contrário, vista em perspectiva histórica, ela se insere em uma tradição de lutas que ora foram silenciadas por fatores repressivos externos, ora tiveram de emergir contra as próprias estruturas oficiais de representação, forçando sua tomada de posição.

Tal providência é necessária justamente porque, ao surgirem os movimentos operários combativos dos anos 70, eles se fizeram acompanhar tanto de um discurso próprio, quanto de análises acadêmicas de apoio que procuravam costurar a identidade daqueles movimentos a partir de uma diferenciação em relação à realidade sindical anterior a eles. Nesses termos, como nota Santana (1999, p. 104), enquanto o velho sindicalismo pré-64 era visto como corporativista e liderado por dirigentes pelegos, o novo sindicalismo era associado à imagem de independência em relação às amarras legais e autenticidade para representar os interesses organizados da classe trabalhadora. Feitas essas considerações, passa-se à abordagem do novo sindicalismo.

Para começar, pode-se dizer que o novo sindicalismo correspondeu a um processo de contestação de três elementos que atuavam em conjunto contra a

articulação coletiva eficiente do operariado para pleitear o estabelecimento de melhores condições de trabalho: a política salarial imposta pelos governos militares, que não permitia a elevação do poder aquisitivo dos trabalhadores; a resistência do patronato a negociar a reposição de perdas salariais e a melhoria de condições de trabalho sem recorrer aos mecanismos institucionais de solução dos conflitos (nomeadamente a Justiça do Trabalho); a existência de diretorias sindicais ocupadas por interventores ou dirigentes temerosos de sofrer intervenção governamental caso liderassem operações reivindicativas de confronto.

Nesse cenário, como nota Rodrigues (1995, p. 118s), três setores dos movimentos sociais que até então atuavam isoladamente um do outro terminaram por convergir entre si para inserir, com práticas de confronto e discurso de autonomia, a questão social na agenda da abertura política que estava em curso na segunda metade da década de 70. Tais setores eram a Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo (OSM-SP), que propugnava a aproximação das práticas sindicais com as bases; o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, que assumira uma política de engajamento dos trabalhadores no cotidiano sindical; setores da Igreja Católica ligados às Comunidades Eclesiais de Base (CEB), com sua experiência de engajamento e organização popular.

Desta forma, enquanto o processo de reestruturação produtiva abordado no capítulo anterior começava a entrar em curso nos países capitalistas avançados e a desenhar horizontes de retração para o sindicalismo lá atuante, no Brasil ocorria o fenômeno inverso: as práticas sindicais evoluíram ao longo dos anos 70 de um conjunto de pequenas atividades de reivindicação no interior de fábricas nem sempre articuladas pelas direções sindicais carentes de representatividade para a mobilização em massa do operariado, sob a liderança de dirigentes combativos, a fim de pressionar pelo estabelecimento de condições de trabalho mais favoráveis. Tal processo tornou-se evidente a partir de 1978, quando eclodiu o ciclo de greves que se prolongou pelos anos 80 e culminou com a fundação da Central Única dos Trabalhadores (CUT) e a garantia da liberdade sindical pela Constituição de 1988.

Antes de detalhar cada um dos elementos do novo sindicalismo acima expostos, faz-se importante enquadrá-lo em alguma referência teórica. Assim, note-se que Hobsbawm (1987, p. 379s) define o sindicalismo clássico com base em quatro elementos: atitude, técnica, estratégia e esperança. Quanto ao primeiro, o sindicalismo clássico mostra-se hostil a qualquer forma de burocratização (pública

ou sindical), crê no direito dos trabalhadores de participarem do controle dos processos de produção e prefere a ação sindical direta a fazer-se representar na arena político-partidária. Quanto ao segundo, ele se pauta pela militância espontânea e sem trégua e pelo emprego de quaisquer métodos efetivos de pressão sobre o patronato, ainda que implicassem a sabotagem.

Quanto à estratégia, o sindicalismo clássico buscava multiplicar ao máximo o número de greves até que eventualmente alguma delas pudesse desembocar em uma greve geral revolucionária, bem como preferia a mobilização dos operários em grandes sindicatos por ramo de atividade a organizações por ofício ou seção de trabalho. Finalmente, a esperança do sindicalismo clássico era revolucionar o modo de produção capitalista através da implementação de uma sociedade socialista cujas unidades de produção seriam os sindicatos e cujo planejamento ficaria ao encargo não de um Estado centralizador, mas dos próprios grupos produtores autodeterminados.

Como se verá adiante, embora o novo sindicalismo brasileiro tenha consistido em um fenômeno espontâneo e não precedido de formulações teóricas, ele guardou certas semelhanças com o parâmetro clássico delineado por Hobsbawm¹⁹. Apesar de referências ao socialismo terem surgido em documentos sindicais dos anos 80, não se pode afirmar que houvesse a esperança consensual e sistemática de revolução socialista, uma vez que os objetivos do fenômeno em estudo eram eminentemente reformistas e econômicos. Em todo caso, a nota predominante de seu discurso era uma defesa da autonomia sindical que envolvia certo grau de rejeição a elementos da burocracia celetista, reivindicava a assunção de papel ativo por parte dos trabalhadores na luta por melhores condições de vida e apontava para articulações que extrapolassem os limites associativos da categoria profissional.

Nesses termos, como destaca Almeida (1996, p. 30-35), o novo sindicalismo defrontou-se diante do dilema entre, por um lado, aproveitar o processo de

¹⁹ Note-se que Hobsbawm (1987, p. 221s) faz referência a certo 'novo sindicalismo', o qual não está relacionado ao fenômeno brasileiro do fim do século XX. Com efeito, Hobsbawm refere-se ao novo sindicalismo europeu, entre a década de 80 do século XIX e a Primeira Guerra Mundial, caracterizado pelo aumento significativo da sindicalização, sobretudo de trabalhadores até então desorganizados, e pela radicalização das estratégias sindicais. O próprio autor sustenta que só na Grã-Bretanha havia um velho sindicalismo estabelecido, a partir do qual surgiu o novo, ao passo que na Europa continental o adjetivo 'novo' realçava o fato de somente a partir de então os sindicatos terem se firmado como forças respeitadas, sob o impulso do surgimento de partidos operários.

democratização para agir agressivamente no sentido de ganhar força política e fazer-se reconhecido com independência perante o Estado e o empresariado e, por outro lado, enfrentar a escalada inflacionária mediante estratégias de barganha que garantissem ganhos efetivos aos trabalhadores. Como resposta, adotou-se uma estratégia de confrontação que se valia de greves em massa e oposição sistemática à política salarial do governo, mas se abria à negociação coletiva entre sindicatos e empregadores. Não por outro motivo, as principais bandeiras do novo sindicalismo eram a liberdade sindical, a negociação coletiva direta e a plenitude do direito de greve como meios de garantir a fixação de condições de trabalho favoráveis.

Feito esse enquadramento, passa-se à caracterização dos atores que compuseram o novo sindicalismo para, em seguida, mostrar-se como suas mobilizações ostensivas a partir de 1978 inseriram-se na conjuntura delineada no parágrafo acima. Aliás, a exemplo de Sader (1988, p. 26-33), note-se que tais atores desempenharam o relevante papel de contradizer a visão tradicional de passividade dos grupos populares, ao surgir na cena pública não apenas para reivindicar direitos, mas sobretudo para afirmar o próprio direito de reivindicar com autonomia em relação a qualquer tipo de tutela. Desta forma, abriu-se caminho para a percepção das forças dinamizadoras presentes na sociedade civil, capazes de realizar mudanças sociais fora dos círculos estatais.

Em primeiro lugar, como mostra Sader (1988, p. 147-162; 169-178), deve-se destacar que tais atores surgiram em um contexto no qual se buscavam novos espaços de movimentação social inseridos no cotidiano. Colaboraram para isso dois fatores. O primeiro foi a emergência do catolicismo de base, empenhado em substituir as práticas tradicionais de conformismo político e promoção individual da salvação por estratégias de engajamento social e coletivo. Tal processo revelou-se não apenas nas instâncias oficiais, por meio de canais como a Conferência Episcopal Latino-Americana e seu compromisso com as causas da miséria, mas também na emergência de grupos imbuídos do ideal de participação leiga, a exemplo dos grupos de jovem e de educação popular, clubes de mães e, sobretudo, as comunidades eclesiais de base.

O segundo fator foi a crise de estratégias da esquerda revolucionária brasileira a partir dos anos 70. Na década anterior, ela havia confrontado a política de reformismo do Partido Comunista Brasileiro e assumido a responsabilidade por combater o regime militar, a princípio inserida nas manifestações estudantis ou

promovendo operações mais ousadas como o seqüestro do embaixador dos Estados Unidos, posteriormente comprometida em tentativas de articular a luta armada. Na primeira metade da década de 70, no entanto, os grupos de esquerda mais combativos terminaram sendo desmantelados e induzidos à clandestinidade pela repressão estatal sem lograr sequer a adesão das massas, ao passo que os lugares públicos onde ocorriam as experiências populares mais visíveis eram os círculos católicos acima referidos.

Nessa conjuntura, surgiu um dos atores acima mencionados, a Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo (OSM-SP). Em 1964, o governo militar determinou a intervenção no Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material de São Paulo, ao que sucedeu uma série de demissões e prisões dos sindicalistas mais combativos com a ajuda da diretoria interventora. Em reação ao clima repressor que partia de seu próprio sindicato, formou-se um grupo dissidente que reunia simpatizantes das lideranças cassadas e membros da Juventude Operária Católica. Em 1967, esse grupo articulou-se para disputar a diretoria em uma chapa oposicionista que, mesmo derrotada, marcou o surgimento da OSM-SP com um programa definido: combater a estrutura sindical celetista e defender a organização operária pela base.

A partir de então, as movimentações operárias ligadas à OSM-SP passaram a ocorrer em dois planos: de um lado, havia tentativas sempre mal sucedidas de eleger chapas de oposição à diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo; de outro, havia pequenas reivindicações e paralisações internas em fábricas ou setores destas, as quais não só simbolizavam a capacidade de resistência operária em uma conjuntura adversa, mas também serviam como confirmação da viabilidade das estratégias de ação centradas na fábrica e conduzidas pela base, fora do sindicato oficial. Desta forma, as comissões de fábrica firmaram-se no cenário sindical como meio alternativo e legítimo de representação dos trabalhadores para lutar contra a exploração destes.

Sader (1988, p. 245-247) oferece exemplo da forma como atuavam os operários ligados às OSM-SP. Em certa ocasião, trabalhadores de determinada empresa decidiram formar um pequeno grupo de operários interessados em superar a atmosfera de descrença na viabilidade de reivindicações eficazes. Formado o grupo, elegeu-se um problema objetivo para ser enfrentado: a má qualidade das refeições oferecidas pelo empregador. Elaborou-se, então, uma pesquisa sobre o

custo da comida em outras empresas e mobilizou-se número maior de trabalhadores para aderir a um abaixo-assinado demandando à direção melhorias no refeitório. Por fim, optou-se por realizar um boicote ao restaurante da empresa. Pouco tempo depois, veio a resposta da chefia: reduziu-se o preço e melhorou-se a qualidade da refeição.

A legitimidade alcançada pelas comissões de fábrica foi tão importante que, ao eclodirem as greves a partir de 1978, foi muitas vezes com base nelas e nas lideranças da OSM-SP, e não nos sindicatos oficiais, que os trabalhadores organizaram as paralisações e o patronato abriu canais de interlocução. Em virtude da dimensão desta representatividade assumida pela OSM-SP, nota Sader (1988, p. 259-261), ela viu-se diante da necessidade de definir alguma forma de relacionamento com o sindicato oficial, representante legal dos interesses dos trabalhadores. Em seu primeiro congresso, a referida organização respondeu ao desafio afirmando o objetivo de construir uma nova estrutura sindical, independente do Estado e do patronato e baseada em comissões de fábrica.

Em paralelo às atividades da OSM-SP, ocorria ao longo dos anos 70 um processo de ativação do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema que levaria, na segunda metade da década, ao reconhecimento de suas lideranças como sindicalistas combativos (ou autênticos). No princípio deste processo, havia certa falta de percepção do papel representativo que o sindicato poderia assumir uma vez que, como alerta Sader (1988, p. 278), seus sócios podiam ser agrupados em quatro faixas: a primeira identificava o sindicato apenas como um prédio onde se instalava a burocracia sindical; a segunda associava as atividades sindicais ao risco de perder o emprego; a terceira mostrava-se desiludida com a atuação eficaz do sindicato; a última mantinha-se indiferente ao problema.

Enquanto a OSM-SP firmou-se em oposição à diretoria sindical e articulando-se fora de sua influência, o sindicalismo autêntico do ABC paulista seguiu o caminho inverso: surgiu na própria estrutura oficial sob a condução de diretorias situacionistas que se sucederam desde o final dos anos 60 até a ascensão de Luís Inácio da Silva à presidência do sindicato em 1975 e sob cuja liderança viriam a ser travados os confrontos que puseram em evidência o novo sindicalismo a partir de 1978. Tal fato explica-se porque, desde o começo dos anos 70, a diretoria do sindicato iniciara uma campanha de filiação que, embora almejasse a princípio reforçar a infra-

estrutura assistencialista do sindicato, terminou promovendo a adesão em massa de seus representados e o reforço de sua legitimidade.

O canal de comunicação e aproximação entre diretoria e operariado foi o jornal 'Tribuna Metalúrgica', fundado em 1971 durante a gestão de Paulo Vidal. Conforme demonstra Paranhos (1999, p. 50-53), a atuação de Vidal à frente do sindicato sempre foi alvo de críticas por parte de grupos mais combativos que o acusavam de desencorajar quaisquer reivindicações operárias à margem dos limites legais e centralizar as atividades do sindicato, impedindo o fortalecimento de estratégias de base. Em todo caso, foi durante sua gestão que em paralelo ao discurso de valorização do sindicato enquanto instância assistencial, a 'Tribuna Metalúrgica' fixou outro discurso, com ênfase no incentivo à filiação em massa como requisito para fazer o sindicato ser atuante na organização dos trabalhadores para lutar por melhores condições de vida.

Enquanto o jornal era o canal de comunicação, as campanhas salariais revelaram-se ano após ano o momento em que a diretoria colocava à prova seu compromisso de representação dos interesses da categoria. Tradicionalmente, o sindicato de São Bernardo reivindicava reajustes anuais de acordo com cálculos inflacionários feitos pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-econômicos (Dieese), mas não obtinha resposta favorável do patronato e o conflito terminava sendo resolvido pela Justiça do Trabalho por meio de dissídio conduzido pela Federação dos Metalúrgicos de São Paulo. O ponto de inflexão foi o ano de 1978, quando os trabalhadores da região do ABC paulista decidiram rejeitar a sentença normativa do Tribunal Regional do Trabalho e pressionar diretamente o patronato por meio da greve.

Nesse novo contexto, a diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo terminou assumindo o papel de liderança combativa, disposta a romper as restrições legais à mobilização operária e a resistência patronal à negociação direta. Foi precisamente neste momento que se revelou o novo sindicalismo, quando se rejeitaram tanto a política salarial do governo, quanto os mecanismos corporativistas de negação de conflitos. Nessa conjuntura, sentença normativa, controle ministerial dos sindicatos e todos os institutos celetistas correlatos soavam aos trabalhadores como empecilhos à liberdade que deveriam ser substituídos por uma nova sistemática de fixação de condições de trabalho por meio da negociação direta entre os interessados, ao modo de um contrato.

Antes de passar-se ao detalhamento de como as campanhas salariais resultaram no ciclo grevista e das implicações disto no cenário político, cabe fazer ainda uma consideração sobre os atores do novo sindicalismo. Dois tipos de análise surgiram acerca deste fenômeno: um deles, mencionado acima, identificava o novo sindicalismo como novidade em um país marcado por experiências sindicais corporativistas; o outro associava parte importante dos trabalhadores envolvidos nos eventos pós-1978 a certa aristocracia operária, isolada dos demais setores industriais em virtude das condições relativamente privilegiadas de vida e trabalho. Vejam-se algumas observações acerca dessas análises.

Quanto à primeira, Weffort (1973, p. 66-77) sustenta que o operariado brasileiro é marcado pela ausência de tradição de classe e, sobretudo, pela ruptura entre o sindicalismo pré-1930 e aquele desenvolvido ao longo dos anos 50 até o golpe militar de 1964. Este último torna-se condicionado pelo regime populista que lhe imprime orientação nacionalista e de conciliação, o que teria sido provocado não pelo atraso na formação do proletariado brasileiro, mas pela decisão das lideranças sindicais e esquerdistas de aderir à aliança com o trabalhismo varguista a partir de 1945 a fim de não apenas obter a legalização do Partido Comunista e a anistia dos presos políticos do Estado Novo, mas também alinhar-se à estratégia de colaboração entre classes no pós-guerra.

A análise acima implica a conclusão de que a atividade sindical teria sido cooptada pela esfera política e, nesses termos, tanto a combatividade quanto os objetivos econômicos dos movimentos operários das três primeiras décadas do século XX terminaram sendo substituídos por interesses partidários e reformistas. No começo deste capítulo, já se expuseram considerações acerca da ocorrência de confrontos operários significativos nos anos 50 e 60, fragilizando o argumento de que somente o novo sindicalismo foi combativo. Por outro lado, pode-se dizer que este de fato representou uma mudança no vetor das implicações entre o sindicato e a esfera política, à medida que em 1978 não havia um partido político procurando interferir no movimento sindical, mas este último agindo com independência e, posteriormente, interferindo na política partidária.

Quanto à segunda análise, Boito Jr. (1994, 23-25) sustenta que, embora o novo sindicalismo tenha rompido com as práticas corporativistas e unificado forças do movimento sindical a partir da fundação do Partido dos Trabalhadores (PT) e da criação da Central Única dos Trabalhadores (CUT), seus atores estavam marcados

pelo isolacionismo e pela restrição de suas reivindicações ao campo das melhorias econômicas, o que fora provocado tanto pela desarticulação decorrente da repressão ditatorial quanto pelas condições superiores em que trabalhavam os setores mais combativos, como o operariado da indústria automobilística e o funcionalismo público.

Em contrapartida, Humphrey (1980, p. 11-23) mostra que tais 'condições superiores' decorriam da idéia de que os trabalhadores das indústrias modernas formavam uma aristocracia de operários estáveis, qualificados e com oportunidades de progresso. Ocorre que, segundo o autor, embora os salários deste setor realmente estivessem acima da média, poucos ganhavam além da faixa entre 3 e 5 salários mínimos, 70% dos operários eram pouco ou nada qualificados e os mais bem pagos enfrentavam alta rotatividade no emprego. Além disso, os sindicatos eram confrontados pela resistência do patronato à negociação direta e pela repressão governamental.

Desta maneira, foi apenas no cenário de abertura política que emergiu a partir do governo Geisel e em virtude do gradual fortalecimento do operariado nas ações de base que se reuniram as condições determinantes do sindicalismo combativo. No cerne deste processo, como já se anunciou acima, estavam as campanhas salariais. Com efeito, a Lei Federal n.º 4.725, de 13 de julho de 1965, havia determinado que as sentenças normativas nos dissídios coletivos determinassem reajustes salariais com base no índice resultante da reconstituição do salário real médio da categoria nos 24 meses anteriores ao término da vigência do último acordo ou sentença normativa. O referido índice, por sua vez, seria publicado por decreto presidencial, conforme determinação do Decreto-lei n.º 15, de 29 de julho de 1966.

É importante perceber-se nesta política salarial do governo que, enquanto ele trazia para si a responsabilidade pelo índice de reajuste salarial, matinha o outro braço de controle das movimentações sindicais: a possibilidade de intervenção nas diretorias. Assim, sem conseguir negociar diretamente com o patronato e tendo que recorrer à Justiça do Trabalho, os sindicatos terminavam limitados em duas frentes, uma vez que não podiam interferir na decretação presidencial do índice de reajuste e, se tentassem desencadear algum confronto, sofreriam eles próprios a interferência governamental. No caso específico do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo, ao longo dos anos 70 a diretoria empreendeu esforços para conduzir dissídios independentes e apresentar propostas próprias de reajuste, mas somente

em 1976 conseguiu recorrer ao Tribunal Superior do Trabalho sem o intermédio da Federação.

Em 1977, conforme relata Paranhos (1999, p. 92-100), a Folha de São Paulo publicou um relatório do Banco Mundial (Bird) que denunciava erro no cálculo da inflação de 1973 pelo governo brasileiro. Enquanto o Bird a fixava em 22,5%, o governo havia calculado variações de 12,6% e 14,9%. Logo em seguida, veio à tona documento do Ministério da Fazenda que indicava ter sido a inflação daquele ano na ordem de 26,6%. Para completar o quadro, o Dieese divulgou estudo em que sustentava o índice de 34,1%. Iniciadas as conversas entre sindicalistas e governo federal para fixação do índice correto, este último negou-se a autorizar compensações, com base no argumento de que estas teriam sido realizadas pelos índices posteriores a 1973.

O episódio serviu como estopim para um conjunto de fatores que se reuniam desde o começo da década: as pequenas mobilizações operárias no interior das fábricas, a crescente identificação do sindicato como referência de luta para os trabalhadores e a troca da direção centralizadora de Paulo Vidal no sindicato de São Bernardo pela de Luís Inácio da Silva (ainda não transformado em Lula), mais voltada para os movimentos de base. Desta forma, como relata Paranhos (1999, p. 107), em março de 1978 a assembléia dos metalúrgicos de São Bernardo decidiu não aderir ao dissídio coletivo e propor negociações diretas com patronato. Frustrado o diálogo e confirmado o reajuste conforme o índice do governo pela Justiça do Trabalho, iniciou-se uma série de paralisações.

Em 1978, não houve uma greve preparada e coordenada pelo sindicato. Na verdade, ocorreram sucessivas e espontâneas paralisações dos operários das indústrias automobilísticas do ABC paulista ao passo que o sindicato, receoso de sofrer intervenção ministerial, evitava articular uma greve de maiores proporções e assumia as negociações com o empresariado. Embora a Justiça do Trabalho tenha decretado a ilegalidade da greve, os operários não retornaram ao trabalho, as paralisações alastraram-se por São Paulo e outros estados e o governo federal, atado à política de abertura política, preferiu não destituir diretorias. Em 30 de maio, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo firmou convenção coletiva com o sindicato empresarial, obtendo o reajuste salarial acima do índice fixado pelo governo.

A partir de 1978, as relações do sindicalismo combativo com o Estado e o patronato sofreram alteração substancial. O primeiro havia dado o primeiro passo no sentido de fazer-se reconhecer como força independente e instância legítima de diálogo, os outros dois viram-se a princípio desnorteados, posteriormente articularam-se para resistir às reivindicações operárias e, por fim, terminaram aderindo à reforma do modelo corporativista construído nos anos 30. Com efeito, Sader (1988, p. 303) revela que, reagindo à surpresa de 1978, a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP) elaborou um documento orientando seus filiados a, em caso de novas greves, não pagar horas paradas, suspender disciplinarmente ou até demitir alguns trabalhadores paredistas e tentar fazer com que os grevistas se manifestassem na via pública para suscitar a repressão governamental.

Em 1979, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo assumiu diretamente a organização da greve. Primeiramente, ele recusou-se a concordar com a convenção firmada entre a Federação respectiva e o empresariado paulista; em março, ele começou a liderar uma greve geral. Desta vez, foi o Estado que ensaiou recompor-se da surpresa do ano anterior: não se limitou à decretação de ilegalidade do movimento por meio da Justiça do Trabalho e interveio na diretoria do sindicato. Mesmo assim, a greve não apenas foi mantida como também a diretoria cassada continuou a liderar de fato o evento, em uma importante afirmação da autonomia dos trabalhadores organizados em relação ao Estado. Novamente uma onda grevista alastrou-se pelo país e pôs em xeque a capacidade do modelo corporativista de conter a articulação combativa do operariado.

O resultado do movimento foi ambíguo. Como sustenta Sader (1988, p. 308), a maioria das greves de 1979 não obteve conquistas econômicas, mas ganhos de outra ordem foram muito importantes. Em primeiro lugar, instalou-se um clima de rebeldia dentro do processo de abertura política que se pretendia gradual e controlado pelo governo. Por outro lado, os grevistas do ABC conseguiram instituir um Fundo de Greve a partir de contribuições que manifestaram a solidariedade de setores sociais com o movimento. Considerando, como nota Paranhos (1999, p. 154), que desde o ano anterior os eventos do ABC paulista já haviam atraído a solidariedade social e a atenção da imprensa, pode-se concluir que o saldo de 1979 foi positivo para os trabalhadores. Além disso, o governo militar modificou a política salarial por meio da Lei Federal n.º 6.708, de 30 de outubro de 1979, que reduziu a

periodicidade dos reajustes (semestral) e criou percentuais e faixas salariais diferenciadas de revisão.

O ciclo de greves iniciado em 1978/1979 prolongou-se durante a década de 80, embora tenha sofrido certa oscilação por volta de 1982 em virtude de uma crise econômica. Seu desenvolvimento correspondeu à emergência de novos atores que, a exemplo dos metalúrgicos do ABC paulista libertaram-se das restrições legais ou resistências tradicionais à organização. Dois grupos de trabalhadores destacaram-se nesse processo, os do setor rural e os funcionários públicos. Estes últimos, rompendo com a proibição legal de sindicalização e greve, não apenas se associaram como também engrossaram significativamente os números das paralisações nos anos 80. O que há de mais importante a destacar na reunião destes fatores é a forma como o novo sindicalismo terminou por incluir a questão social na agenda política do país.

Com efeito, enquanto a distensão do regime militar colocava em foco a restauração das liberdades civis e políticas, nomeadamente o resgate da plenitude do *habeas corpus* e da liberdade de expressão, o novo sindicalismo ultrapassou os limites das demandas puramente econômicas no âmbito de negociações coletivas de trabalho por categoria e desembocou na fundação de duas importantes entidades nacionais: no plano político, o PT; na esfera sindical, a CUT²⁰. Quanto ao PT, ele tornou-se precisamente o canal de comunicação entre os trabalhadores e a esfera política, forçando a inclusão das demandas sociais no processo de redemocratização. Nesse sentido, o Manifesto de Fundação do partido fala por si:

[...] Após prolongada e dura resistência democrática, a grande novidade conhecida pela sociedade brasileira é a mobilização dos trabalhadores para lutar por melhores condições de vida para a população das cidades e dos campos (...) Estas lutas levaram ao enfrentamento dos mecanismos de repressão impostos aos trabalhadores, em particular o arrocho salarial e a proibição do direito de greve. Mas, tendo de enfrentar um regime organizado para afastar o trabalhador do centro de decisão política, começou a tornar-se cada vez mais claro para os movimentos populares que as suas lutas imediatas e específicas não bastam para garantir a conquista dos direitos e dos interesses do povo trabalhador. Por isso, surgiu a proposta do Partido dos Trabalhadores (...) Os trabalhadores já sabem

²⁰ No último capítulo, a CUT será abordada.

que a liberdade nunca foi nem será dada de presente, mas será obra de seu próprio esforço coletivo. Por isso protestam quando, uma vez mais na história brasileira, vêem os partidos sendo formados de cima para baixo, do Estado para a sociedade, dos exploradores para os explorados. Os trabalhadores querem se organizar como força política autônoma. O PT pretende ser uma real expressão política de todos os explorados pelo sistema capitalista [...] (PARTIDO..., 1980, S.I.)

Desta forma, nota Almeida (1996, p. 63), quando o PMDB e o PFL firmaram o 'Compromisso com a Nação' nos estertores da ditadura em 1984, o documento previa explicitamente o abandono da política de arrocho salarial e a liberdade sindical. Uma vez instaurado o governo de José Sarney, o Estado deixou definitivamente de determinar a intervenção ministerial nos sindicatos e já não cuidou de impor os índices de reajuste salarial às negociações travadas diretamente por meio de convenções e acordos coletivos de trabalho. Finalmente, embora tenha mantido elementos do modelo corporativista como a unicidade sindical e a contribuição obrigatória, a Constituição de 1988 assegurou a liberdade sindical²¹, derrogando as disposições celetistas que permitiam destituição de diretoria, revisão de atos administrativos sindicais e controle de estatutos e atas de assembleias.

Como se verá no último capítulo, as primeiras propostas de implantação do contrato coletivo de trabalho surgiram no curso desse processo de afirmação da autonomia, conduzido pelo novo sindicalismo, que resultou na superação das diretrizes que haviam inspirado a formação da estrutura sindical corporativista. Já não havia o interesse de negar o conflito de trabalho nem de evitar o extravasamento das reivindicações operárias, uma vez que elas se haviam imposto. Ocorre que, se a negociação tornara-se possível e livre, a integração do Brasil à economia global começaria a trazer novas dificuldades.

3.2 Abertura comercial e novas diretrizes do regime econômico

A década de 80 não trouxe mudanças apenas na política governamental em relação aos trabalhadores. Se o novo sindicalismo reivindicava menos interferência

²¹ Deve-se levar em consideração que a liberdade sindical assegurada pela Constituição não é plena. Ela assegura a impossibilidade de intervenção ministerial nos sindicatos, mas não rompe com a unicidade imposta, a base territorial mínima e a contribuição sindical obrigatória.

estatal desde o fim da década anterior, os anos 80 chegariam ao fim com o despontar de outras demandas de redução do papel do Estado, desta vez na atividade econômica. Com efeito, como se viu no capítulo anterior, uma das implicações da globalização econômico-financeira é o redimensionamento das funções estatais, com a abertura de mais espaço para a iniciativa privada e a contratação livre de restrições legais. Na transição da década de 80 para os anos 90, o governo federal começou a tomar iniciativas para inserir o Brasil nesta economia globalizada, o que obviamente trouxe conseqüências para as relações de trabalho.

Duas ressalvas iniciais são necessárias antes de tratar-se deste assunto. Em primeiro lugar, deve-se notar que a presente dissertação resulta de uma pesquisa temporalmente limitada ao ano de 1992, quando a Comissão de Modernização da Legislação do Trabalho apresentou o anteprojeto de lei que propunha a implantação do contrato coletivo de trabalho. Ocorre que a inserção da economia brasileira no mercado global só começou a ocorrer efetivamente a partir do Plano Real, em 1994, quando a política econômica do governo orientou-se sistematicamente no sentido de atrair investimento externo direto (IED) maciço e inserir competitivamente o Brasil no comércio internacional, com as esperadas conseqüências na estrutura produtiva do país. Desta forma, não se fará aqui um estudo exaustivo destes eventos, mas apenas a caracterização de seu princípio e de suas implicações nas relações de trabalho.

Em segundo lugar, ao se tratar de abertura comercial ou integração à economia global, não se deve imaginar que a ordem econômica brasileira estivesse previamente isolada das relações econômicas travadas internacionalmente. Ao contrário, a industrialização brasileira foi feita com a presença de investimento estrangeiro; não se esqueça, por exemplo, que a indústria automobilística é, desde o princípio, formada por empresas multinacionais. Outrossim, desde os tempos coloniais, o Brasil manteve relações comerciais externas por meio das quais tanto exportou quanto importou bens. Desta forma, o que ocorreu entre as décadas de 80 e 90, foi na verdade a mudança de um regime econômico protecionista para outro, aberto à competitividade global.

Com efeito, a partir da Segunda Guerra Mundial, o Brasil industrializou-se com base no regime de substituição de importações. Tal processo caracterizou-se pelo planejamento governamental sistemático, de onde saíam decisões

protecionistas como subsídios à produção nacional e incidência de alíquotas tributárias desvantajosas sobre as importações. Como sustenta Moreira (1999, p. 336), as empresas multinacionais²² que se instalaram no Brasil durante esse período buscavam, na verdade, usufruir essa rede protecionista que, com a reestruturação produtiva global, revelou-se responsável por estruturas de mercado pouco competitivas. Assim, a partir de 1990, implantou-se um regime de abertura comercial que, sem o protecionismo da produção nacional, estimulou a concorrência externa e o aumento da competitividade da economia nacional.

Desta forma, Averbug (1999, p. 46s) nota que entre 1988 e 1993 ocorreu a primeira etapa da liberação comercial, a qual consistiu em basicamente dois fatores: eliminação de barreiras não-tarifárias e redução gradual das tarifas incidentes sobre os produtos importados. O marco deste processo foi a Política Industrial e de Comércio Exterior, instituída pelo governo federal em 1990, de maneira que, enquanto a alíquota média simples do Imposto de Importação era de 32,1% no referido ano, em 1993 ela havia caído para 16,5%. O impacto da mudança de regime pode ser sentido empiricamente, com base nos números da Organização Mundial do Comércio sobre as exportações e as importações brasileiras no período em questão. Vejam-se os números no Quadro 02, abaixo:

QUADRO 02 Exportações e Importações Brasileiras no Comércio Internacional entre 1988 e 1993 (em milhões de dólares)

<i>Ano</i>	<i>Exportações</i>	<i>Importações</i>
1988	33.494	16.055
1989	34.383	19.875
1990	31.414	22.524
1991	31.620	22.950
1992	35.793	23.068
1993	38.555	27.740

Fonte: Organização Mundial do Comércio

²² De acordo com Gonçalves (1999, p. 244), as empresas multinacionais respondiam por 32% da produção industrial brasileira na década de 70. Desta participação, cerca de metade concentrava-se em indústrias de ponta, como os setores farmacêutico, químico, de transporte e material elétrico.

Os números acima tornam-se mais expressivos se considerarmos que, entre 1980 e 1982, as importações variaram entre 21 e 25 bilhões de dólares, caíram para patamares entre 14 e 20 bilhões de dólares entre 1983 e 1989, voltando a níveis superiores a 20 bilhões de dólares a partir de 1990. Entre 1995 e 2001, as importações variaram de pouco mais de 54 bilhões de dólares a quase 59 bilhões de dólares, fazendo inclusive a balança comercial brasileira manter-se deficitária durante todo o período. Finalmente, entre 2003 e 2007, a balança comercial voltou a ser superavitária, com as importações variando de quase 51 bilhões de dólares até mais de 126 bilhões de dólares. Acrescente-se ainda que durante todo o período mencionado (1980 a 2007) as exportações saltaram de pouco mais de 20 bilhões de dólares para mais de 160 bilhões de dólares.²³

A respeito desses dados, cabem duas considerações. Primeiramente, seguindo Franco (1999, p. 98-101), deve-se considerar que o período entre 1983 e 1989 representou uma reação protecionista do governo federal à crise econômica de 1982. Nesse contexto, acreditando que a abertura comercial deixava o país economicamente vulnerável, o governo optou por uma política que envolvia, além das já referidas restrições à importação, controle cambial, racionamento de divisas e moratória. Desta forma, interrompeu-se na década de 80 o processo de abertura não planejada que estava em curso na década anterior e era impulsionado pela tendência a exportar e importar das multinacionais em funcionamento no país; o autor nota inclusive que tais empresas responderam por 40% do comércio externo brasileiro nos anos 70.

Em segundo lugar, se a abertura comercial tinha por finalidade abrir o Brasil à concorrência e, assim, estimular a inovação da indústria nacional para tornar-se mais competitiva, a partir dos anos 90 tais objetivos começaram a ser alcançados. Com efeito, Moreira (1999, p. 344; 353) revela que, enquanto a participação de empresas com participação estrangeira na receita operacional líquida da indústria de transformação cresceu de 28% para 43% entre 1980 e 1995, a produtividade das empresas com participação estrangeira cresceu em média 59,2% entre 1990 e 1997. Isto ocorreu porque a abertura comercial pôs o Brasil em contato sistemático com as

²³ Todos os números foram recolhidos no site da Organização Mundial do Comércio, com as referências ao final da dissertação.

estratégias de reestruturação produtiva (abordadas no capítulo anterior) que já estavam em curso nos países capitalistas avançados.

Em 1991, o governo enviou ao Congresso Nacional um conjunto de propostas de reformas legais e constitucionais, agrupadas sob o nome de Projeto de Reconstrução Nacional, o qual não chegou a ser integralmente implementado em virtude da resistência da oposição e da crise política que sobreveio no ano seguinte, entretanto impulsionou o ciclo de esforços de ajustamento que se iniciara com a liberação alfandegária e foi levado adiante pelos dois governos posteriores. Tais esforços compreendiam quatro vertentes: abertura comercial do Brasil ao mercado externo; normalização das relações financeiras, mediante liberação do câmbio e renegociação da dívida externa; garantia de acesso à tecnologia; inserção de novos temas na agenda brasileira, como proteção ao meio ambiente e defesa dos direitos humanos.

Para a exata compreensão das implicações das propostas governamentais, é interessante o depoimento do então Ministro da Economia, Marcílio Marques Moreira, colhido em Rocha e Silva (2001, p. 288-295). Afirma o ex-ministro que as propostas visavam ao saneamento das contas públicas, bem como à abertura de espaço à iniciativa privada e ao capital estrangeiro, de maneira que não se diferenciavam da política econômica adotada a partir do Plano Real²⁴. Ele relata ainda uma conversa com o empresário Jorge Gerdau, em 1992, durante a qual este comemorava o fato de Brasília ter modificado a agenda empresarial de pedidos de autorização ao governo para fazer negócios para discussões sobre produtividade e qualidade.

Deve-se notar, no entanto, que as medidas do governo Collor deram apenas início à inserção do Brasil na economia globalizada, enquanto os passos decisivos só ocorreram no contexto de implantação do Plano Real a partir de 1994. Embora este processo exceda o limite temporal do presente trabalho, é importante fazer algumas considerações sobre ele a fim de que se compreenda adequadamente as dimensões da abertura em exame. Assim, Franco (1999, p. 73) revela que o desafio dos formuladores do Real foi como implantar um novo modelo de desenvolvimento

²⁴ O próprio Marcílio Marques Moreira lembra que a equipe econômica do Real era composta de muitos assessores de seu período no Ministério, a exemplo de Pedro Malan. Aliás, Franco (1999, p. 111) chega a notar que as propostas do governo Collor reproduziam o plano de governo da candidatura de Mário Covas à Presidência da República, pelo PSDB, em 1989.

que, tendo como objetivo primordial controlar a inflação, promovesse o crescimento econômico por meio do ajuste fiscal e da reforma monetária e assegurasse a melhoria dos salários e da competitividade. O caminho para a solução teria de passar pelo aumento da produtividade e pela privatização.

A lógica desta política assentava-se na seguinte percepção da história econômica do Brasil: o país havia se industrializado com base no investimento maciço do Estado, o qual passou a acumular com o passar do tempo gastos sociais e com a manutenção da máquina administrativa; a soma destes fatores resultou na incapacidade orçamentária do Estado para custear suas despesas, o que exigiu o endividamento público por meio da emissão de títulos para cobrir o déficit orçamentário e, em seguida, o endividamento sucessivo para financiar a própria dívida. Sem recursos disponíveis, o Estado não possuía capacidade de investimento e, como pagava juros elevados pelos seus títulos a fim de captar os recursos com que financiava sua dívida, terminou por atrair o capital disponível do mercado, que preferia investir nos títulos da dívida pública a financiar a iniciativa privada.

Desta maneira, como sinaliza Franco (1999, p. 118), a forma encontrada para escapar deste círculo vicioso foi promover modificações econômicas estruturais que envolviam abertura comercial, privatização, atração de IED e estabilização econômica. Por meio da abertura, haveria a entrada maciça de produtos estrangeiros no país, o que forçaria as indústrias nacionais a reestruturar a produção para adquirir competitividade; por outro lado, privatizando suas empresas, o Estado estaria livre das despesas com seu custeio e utilizaria a receita das vendas para promover o equilíbrio fiscal e criar poupança para investimento. Por outro lado, a venda das estatais atrairia o IED, enquanto o saneamento das contas públicas (ajudado pelas reformas administrativa e previdenciária) culminaria na estabilização macroeconômica do país.

De todas as diretrizes acima elencadas, a abertura comercial era a única que já estava clara e efetivamente em curso no princípio da década de 90 e, como suas implicações envolviam a necessidade de reestruturação produtiva sistemática²⁵, é óbvio que ela trouxe conseqüências para as relações de trabalho e o sindicalismo

²⁵ Deve-se insistir no fato de que a partir de 1990 houve uma reestruturação produtiva *sistemática*, uma vez que a literatura consultada noticia a ocorrência de iniciativas isoladas de reorganização do trabalho e da produção por parte de algumas empresas, sobretudo em São Paulo, ao longo dos anos 80.

brasileiro. Também neste ponto faz-se necessário ressaltar que tais implicações só foram consolidadas no decurso dos anos 90, em um lapso temporal que não é objeto desta pesquisa, mas cujo princípio é por ela abrangido. Para a observação mais precisa de como se deu a referida reestruturação e de seus impactos trabalhistas, levar-se-á preponderantemente em consideração os eventos ocorridos na Região Metropolitana de São Paulo (RMSP).

Com efeito, embora a RMSP tenha perdido participação na produção e na ocupação industrial do país a partir dos anos 80, ela não apenas se manteve na liderança isolada da concentração industrial (sobretudo no que diz respeito à indústria que demanda inovação tecnológica intensiva), como também se tornou a única região metropolitana do Brasil que reúne consideravelmente em si os elementos caracterizadores da economia global. Além disso, por ser ela o berço do novo sindicalismo e a região onde este protagonizou seus confrontos mais determinantes, a RMSP é o campo mais significativo de observação das mudanças econômicas estruturais iniciadas em 1990.

Nesses termos, Campolina e Diniz (2007, p. 29-35) revelam que a participação da RMSP na produção industrial do país era de 42,3% em 1970, caiu para 32,9% em 1980, recuperou-se para 35,9% em 1990 e despencou para 25,7% em 2005; enquanto isso, entre 1990 e 2005, a referida região perdeu 40% do emprego industrial. Além disso, observando internamente a RMSP, os autores constatam que o peso da indústria na ocupação caiu de 38% em 1980 para 20% em 2000, destacando-se nesse processo a cidade de São Paulo, cuja variação no período foi de 34% a 17%, e a sub-região do ABC (berço do novo sindicalismo), onde a participação caiu de 53% para 29%.

Por outro lado, continuam Campolina e Diniz (2007, p. 34s) à queda relativa da produção e da ocupação industriais corresponde, na verdade, o aumento não apenas do valor produzido na RMSP, como também do nível de emprego em outros setores, de maneira que, enquanto a região perdeu 533 mil empregos industriais entre 1985 e 2005, ela criou mais de 1 milhão e 300 mil empregos no setor de comércio e serviços. Quanto às demais regiões metropolitanas²⁶ do país, embora algumas delas tenham aumentado sua participação na produção e na ocupação

²⁶ Além de São Paulo, são as seguintes as regiões metropolitanas do país: Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Porto Alegre, Curitiba, Recife, Fortaleza, Salvador e Belém.

industrial, a participação conjunta delas na produção industrial do país caiu de 64,6% em 1970 para 45% em 2005, ao mesmo tempo em que elas perderam 573 mil postos de trabalho industrial e criaram mais de 3 milhões no setor de comércio e serviços.

Longe de indicar a desindustrialização do país ou das regiões metropolitanas, tais números apontam para o fato de que a transferência do emprego industrial para os serviços e a queda da participação relativa, mas não absoluta, da indústria traduzem o processo de reestruturação produtiva acima referido. De fato, Araújo (2001, p. 23s) revela que em 1996 havia 437 empresas industriais de grande porte na RMSP que empregavam 61,7% da força de trabalho do setor no estado e apresentavam alta produtividade (R\$ 55.660,00 por pessoa ocupada) e forte presença de inovação tecnológica e informatização das redes de produção. Outrossim, $\frac{1}{4}$ das empresas inovadoras do estado encontravam-se na RMSP e caracterizavam-se pelo grande porte, pela presença de capital estrangeiro e pela terceirização de serviços ligados à produção.

A essa altura, note-se que o capital estrangeiro esteve profundamente associado ao processo de reestruturação produtiva. Assim, como nota Alves (2002, p. 75), vale destacar que nos 350 maiores grupos empresariais do Brasil (concentrados na RMSP) a participação do capital estrangeiro cresceu de 36% em 1991 para 53,5% em 1999. Além disso, é importante destacar que a reestruturação produtiva ocorreu principalmente em setores que haviam sido fundamentais para a militância do novo sindicalismo, como a indústria automobilística e o setor bancário: naquela, a produtividade cresceu a uma taxa anual média de 9,4% entre 1991 e 1998 (contra 2,53% da taxa geral brasileira); neste, a terceirização e a implantação de serviços de auto-atendimento provocou o corte de 40% dos postos de trabalho na década de 90.

Como se afirmou acima, é evidente que tais transformações causaram impacto nas relações laborais, uma vez que não apenas resultaram na transformação da estrutura do mercado de trabalho, mas também afetaram as condições de trabalho e a atividade sindical. Em relação à RMSP, note-se que, apesar da significativa criação de novos postos de trabalho no setor comercial e de serviços, ela não evitou o crescimento paralelo de um contingente trabalhando na informalidade ou em condições precárias. A esse respeito, Araújo (2001, p. 25) observa que a quantidade de trabalhadores autônomos ou sem carteira assinada

cresceu 250% na RMSP entre 1988 e 1999, enquanto o número de donos de pequenos negócios familiares que prestam serviços ligados à produção de uma empresa central cresceu 130% no mesmo período.

Por outro lado, analisando o comportamento da indústria de material de transportes do estado de São Paulo entre 1989 e 1995, Cardoso (2000, p. 153) constata que a chance de um empregado perder o vínculo empregatício formal era 2,8 vezes maior do que a de mantê-lo, ao passo que a chance de o empregado demitido reaver novo vínculo formal era 3 vezes superior à de ele ser excluído para a informalidade; mesmo assim, ao final dos sete anos observados, um contingente de 50% dos trabalhadores não haviam conseguido retornar a nenhum posto no mercado formal. Ademais, continua Cardoso (2000, p. 159), quanto maior fosse a rotatividade do trabalhador mais chance ele apresentava de retornar a um emprego formal após a demissão, embora também se tornasse maior a chance de ele voltar ao desemprego mais rapidamente.

É interessante notar, ainda segundo Cardoso (2000, p. 179), que mesmo a escolaridade – considerada elemento indispensável no regime de acumulação flexível – não se revelou garantia de estabilidade, pois quanto maior fosse o grau de escolaridade do trabalhador, mais rápida era tanto sua contratação quanto sua dispensa. Esses dados evidenciam a instabilidade no emprego a que foram submetidos os trabalhadores de um setor que havia sido central no novo sindicalismo e onde se deu o processo de reestruturação produtiva. Isto foi possível porque a abertura comercial iniciada em 1990 rompeu o modelo fordista de produção que, nos anos 30, havia formatado as relações de trabalho na estrutura corporativa que garantia a ambos os pólos tanto estabilidade quanto relativo poder recíproco de pressão.

Tal rompimento abriu caminho não apenas à modificação da estrutura do mercado de trabalho e à instabilidade da relação de emprego, mas a um conjunto de elementos que tornaram mais desfavoráveis as condições laborais. Alves (2002, p. 77-84) apresenta alguns destes elementos: a participação dos salários no PIB nacional caiu de 45% em 1990 para 37% em 1999; só na RMSP, o rendimento médio do trabalhador despencou 18,8% na década de 90; no serviço público, entre 1992 e 1998, a participação de servidores estatutários cresceu de 49,4% para 53,5%, enquanto a presença de celetistas diminuiu de 35,5% para 23% e a de temporários aumentou de 11,7% para 19,7%.

A estes fatores, acrescenta o autor, somou-se a disseminação de uma literatura apologética do espírito flexível nas relações laborais, que enfatiza a necessidade de o trabalhador empenhar-se em sua qualificação pessoal a fim de adquirir novas competências e estar apto para adaptar-se às mudanças; diante deste quadro, a reação dos trabalhadores tem sido a de acomodação às novas exigências do mercado tendo em vista a garantia do emprego. Note-se, aliás, que a demanda de flexibilidade passou a ser feita não apenas em relação à classe trabalhadora, mas também ao Estado, cuja presença reguladora e asseguradora de condições mínimas de trabalho tornou-se vista como empecilho à iniciativa empresarial inovadora e à contratação de empregados formais.

Desta forma, a atividade sindical imergiu em uma conjuntura adversa à militância combativa que o novo sindicalismo havia desempenhado na década anterior, sobretudo porque foram justamente seus setores mais organizados os afetados pela reestruturação produtiva, a qual redirecionou as lideranças sindicais para estratégias de cooperação. Neste sentido, lembra Alves (2002, p. 88-90), a estrutura sindical permaneceu intocada, mas a eficácia da ação sindical declinou em virtude da descentralização das negociações e da queda de adesão dos trabalhadores às greves, de maneira que os sindicatos mais participativos deslocaram sua atuação dos confrontos diretos para os espaços governamentais de discussão de políticas públicas ou para os conselhos de fundos públicos.

Assim, pode-se perceber que entre a promulgação da Constituição em 1988 e a abertura comercial iniciada em 1990, uma importante modificação ocorreu nas relações de trabalho no Brasil. As demandas sindicais de autonomia da década de 80 haviam sido atendidas (mesmo que não completamente) com a garantia da liberdade sindical no texto constitucional, mas logo em seguida o empresariado também passou a demandar menos intervenção estatal, o que significava, entre outras coisas, a transferência da responsabilidade para fixar direitos trabalhistas do Estado para as negociações coletivas. Nesse cenário, o contrato coletivo de trabalho, inicialmente proposto pelo novo sindicalismo como instrumento de autonomia, passou a ser entendido como instrumento de flexibilização.

Capítulo 4 Das discussões em torno do contrato coletivo de trabalho à definição de seu significado

Ao longo deste capítulo, será traçado o histórico do contrato coletivo de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro e serão revistas as discussões travadas pelos juristas pátrios acerca desse instituto. Em seguida, essas informações serão sistematizadas a fim de fazer-se a crítica das discussões em torno do contrato coletivo na tentativa de esboçar alguma definição a seu respeito. A partir desse quadro, demonstraremos que as tentativas de identificação do conteúdo jurídico do contrato coletivo de trabalho esbarram no fato de que, muito além de um instituto do direito, o contrato em questão simboliza a proposta de reformulação do modelo brasileiro de relações de trabalho, de maneira que sua propositura deve ser compreendida dentro da conjuntura do novo sindicalismo e da integração da economia brasileira ao mercado global.

4.1 Itinerário legislativo e doutrinário do contrato coletivo

A primeira referência legal ao contrato coletivo de trabalho foi feita pela Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937. A alínea a do artigo 137 desse diploma permitia às associações legalmente reconhecidas de empregadores e trabalhadores a celebração de contratos coletivos cujos efeitos seriam restritos aos respectivos associados. Pouco depois, o Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cujo Título VI, em sua redação original, dispunha sobre o contrato coletivo do trabalho.

Nascimento (1993, p. 194) nota que o contrato coletivo discutido nos anos 80 não é o mesmo a que se referiam a Constituição de 1937 e a CLT. Com efeito, comparando-se a redação original do artigo 611 e a atual da Consolidação, percebe-se que a convenção coletiva de trabalho é definida com as mesmas palavras que definiam o contrato coletivo, em uma clara indicação de que este não passava de um sinônimo daquela. Aliás, considerando-se que as propostas de contratação coletiva dos anos 80 têm como principal característica a defesa de intervenção mínima do Estado nas relações trabalhistas, a disciplina jurídica do contrato coletivo nos anos 30 e 40 opunham-se diametralmente àquelas propostas, à medida que seu escopo era permitir a máxima interferência do Estado nas referidas relações.

Neste ponto, cabe lembrar que Nascimento (1993, p. 195) justifica a utilização do termo 'contrato' pelo Decreto-lei n.º 5.452/43 com base na idéia de que, como a redação original da CLT restringia os efeitos da negociação coletiva aos associados de maneira que somente o Ministro do Trabalho poderia estendê-los a toda a categoria, pretendia-se um título negocial coletivo de conteúdo contratual (com efeitos entre as partes), e não normativo (com efeitos contra todos).

Como se verá adiante, o contrato coletivo de trabalho defendido nos anos 80 e 90 pretende ser instrumento de acentuado caráter normativo, de maneira que o seu aspecto contratual repousa não em seus efeitos, que são contra todos e nos limites da representação, mas no papel central a ser desempenhado pela autonomia coletiva da vontade na formulação não apenas de direitos trabalhistas, mas de todo o arcabouço normativo-institucional que há de sustentar o modelo proposto de relações de trabalho.

Em todo caso, já nos anos 40 a terminologia 'contrato coletivo' começou a ser abandonada, quando entrou em vigor a Constituição de 18 de setembro de 1946, reintroduzindo o termo 'convenção coletiva', o qual já fora usado inicialmente pela Constituição de 16 de julho de 1934 e pelo Decreto n.º 21.761, de 23 de agosto de 1932. O retorno à expressão primitiva foi consagrado pelo Decreto-lei n.º 229, de 28 de fevereiro de 1967, o qual reformou o Título VI da CLT, substituindo 'contrato coletivo' por 'convenção coletiva' e introduzindo o 'acordo coletivo de trabalho'.

Sobre esse processo de permuta terminológica, duas observações devem ser feitas. Em primeiro lugar, nenhuma lei cuidou de atualizar a redação da CLT, de maneira que é possível ler até hoje em alguns de seus dispositivos a expressão 'contrato coletivo de trabalho'. Assim, é ao contrato dos anos 30, e não ao dos anos 80, que a Consolidação se refere. Em segundo lugar, a troca de uma expressão (contrato coletivo) por duas (convenção e acordo) sem alteração substancial nas regras da negociação coletiva permitiu o entendimento de que o contrato coletivo seria apenas um sinônimo de convenção e acordo, ou, no máximo, não passaria de um gênero, do qual estes últimos constituiriam as espécies.

O ressurgimento legal da expressão 'contrato coletivo de trabalho' só se deu nos anos 90, quando o artigo 6º da Lei Federal n.º 8.222, de 5 de setembro de 1991, determinou que as condições de trabalho, especialmente as cláusulas salariais, seriam fixadas em contratos, convenções e acordos coletivos de trabalho, laudos arbitrais ou sentenças normativas. Essa redação foi repetida pelo artigo 1º,

parágrafo único, da Lei Federal n.º 8.419, de 7 de maio de 1992, até que o artigo 2º da Lei Federal 8.542, de 23 de dezembro de 1992, revogou a lei anterior e manteve a mesma referência ao contrato coletivo de trabalho, acrescentando que as cláusulas dos títulos negociais permaneceriam em vigor até que fossem revogadas por título posterior.

A partir de então, a permanência do contrato coletivo de trabalho na legislação brasileira tornou-se uma incógnita. Enquanto a Lei Federal n.º 8.880, de 27 de maio de 1994, revogou o artigo 2º da Lei 8.542/92 sem manter qualquer referência ao contrato coletivo, o artigo 22 da Lei Federal 8.630 (Lei dos Portos), de 25 de fevereiro de 1993, bem como o artigo 83, inciso IV, da Lei Complementar n.º 75 (Estatuto do Ministério Público da União), de 20 de maio de 1993, ambas ainda em vigor, mencionam o contrato coletivo de trabalho, ao lado da convenção e do acordo, como meios de estipulação de condições de trabalho.

Para completar o quadro legislativo armado no princípio dos anos 90, em junho de 1992 o Presidente da República instituiu a Comissão de Modernização da Legislação do Trabalho, cujas atividades culminaram em novembro daquele ano com a apresentação do Anteprojeto de Lei de Relações Coletivas do Trabalho, o qual pela primeira vez ensaiou, no Capítulo II do Título II, a caracterização do contrato coletivo de trabalho como instituto autônomo e distinto da convenção e do acordo. Dispunha o art. 19, *caput*, do referido documento:

Art. 19 – É facultado às entidades coletivas e *centrais sindicais* credenciadas celebrar contrato coletivo de trabalho em *âmbito nacional* para estabelecer normas gerais e condições de trabalho a serem observadas como *parâmetros* nas negociações que se realizarem em outros níveis, nas bases territoriais das suas respectivas representações, *podendo abranger um ou mais setores* econômicos e profissionais. (COMISSÃO DE MODERNIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO, 1993, p. 404, grifos nossos).²⁷

Cumprido acrescentar que, apresentado à Câmara dos Deputados, o anteprojeto jamais chegou à tramitação final no Congresso Nacional. O fato é que a apresentação dessa proposta legislativa foi seguida de significativo debate entre juslaboralistas acerca da caracterização, dos significados e da necessidade do

²⁷ As disposições deste anteprojeto serão posteriormente abordadas.

contrato coletivo de trabalho. Resgatar essas discussões é indispensável para o deslinde desta pesquisa, portanto passa-se a fazê-lo agora.

Assim, partindo de sua própria compreensão do contrato coletivo como um “corpo sem rosto”, Nascimento (1993) destaca a existência de três tendências no debate conceitual acerca desse instituto. Em primeiro lugar, há a corrente negativista, que o considera mero sinônimo ou gênero de convenção e acordo coletivos. Em segundo, a corrente moderada, que caracteriza o contrato coletivo como um acordo de âmbito nacional e abrangência intercategoriais. Por fim, surge o posicionamento reformista, que sustenta o contrato coletivo como elemento de reforma de todo o modelo trabalhista brasileiro, com a superação dos resquícios de corporativismo e a abertura maior à autonomia privada coletiva.

Perceba-se que, admitindo-se como suficiente o posicionamento da primeira corrente, elimina-se desde o início a possibilidade de qualquer estudo sobre o contrato coletivo de trabalho. Por outro lado, encarando-se os pontos de vista das outras duas correntes, mesmo que se discorde da necessidade de introdução de novo instrumento negocial no ordenamento brasileiro, abre-se caminho para entender o porquê de sua propositura; afinal, como se verá, tanto a idéia de negociação nacional como a de superação do corporativismo associam-se a interesses sindicais e empresariais advindos com o Novo Sindicalismo e a integração brasileira à economia global.

Voltando ao pensamento de Nascimento (1993), o autor procura compreender o contrato coletivo a partir da análise de dois documentos oficiais, a Lei Federal 8.542/92 e o anteprojeto de Lei da Comissão de Modernização. Na primeira, ele identifica a criação de uma figura jurídica insuficientemente caracterizada pela própria lei, que deixou em aberto três aspectos importantes: âmbito de aplicação do contrato coletivo, legitimidade para celebrá-lo e hierarquia em relação tanto aos demais instrumentos negociais, quanto aos diplomas legais.

Acrescente-se que a referida lei mencionava a livre negociação como fundamento da política salarial e instrumento de fixação de condições de trabalho. Para estimular a negociação, determinou-se que a vigência de qualquer diploma negocial seria limitada à revogação por novo diploma (e não ao prazo, como dispunha e ainda dispõe a CLT).²⁸ Muito embora tais dispositivos se aplicassem

²⁸ Os parágrafos do art. 1º da Lei 8.542/92, que dispunham sobre a vigência limitada à revogação, foram revogados por sucessivas medidas provisórias, até que a última delas foi convertida na Lei

indistintamente a acordos, convenções e contratos coletivos, é importante destacar como sua emergência nos textos legais associou-se ao surgimento das referências ao objeto desta pesquisa.

Ao analisar o anteprojeto, Nascimento (1993) destaca que o objetivo dele é consolidar a liberdade sindical e superar o modelo corporativista através da implantação de um modelo de relações de trabalho elaborado pelos próprios interlocutores sociais. Neste ponto, o autor ressalva que não se podem afirmar com certeza os efeitos que o contrato coletivo provocaria sobre o mundo do trabalho, uma vez que eles dependeriam de premissas não fixadas pelo Congresso Nacional.

Aliás, é possível dizer que tais conseqüências dependeriam não apenas do trabalho esclarecedor do Poder Legislativo, mas também e, sobretudo, do esforço criativo das próprias partes envolvidas no processo de negociação. Afinal, como a contratação coletiva está baseada na idéia de livre entendimento entre empregadores e sindicatos, seria irrisório o espaço de liberdade se a contratação dependesse em larga escala de parâmetros legalmente fixados.

Em todo caso, Nascimento (1993) observa que as discussões em torno do contrato coletivo de trabalho guardam relação com as idéias de economia de mercado, democracia e menor intervenção do Estado na ordem privada. Neste sentido e de acordo com os adeptos do contrato coletivo como instrumento de reforma do modelo de relações de trabalho, o mencionado instituto estava intrinsecamente relacionado aos interesses de modificar a organização sindical, reavaliar o papel do poder normativo da Justiça do Trabalho, ampliar o espaço da negociação coletiva e alterar os mecanismos de representação dos trabalhadores na empresa.

Finalmente, acrescente-se que *a posteriori* o próprio Nascimento (1997, p. 847) retomou as reflexões sobre o contrato coletivo de trabalho, destacando quatro características básicas que deveriam diferenciá-lo dos outros títulos negociais, a saber: 1) o antimonopolismo, em virtude do qual a legitimidade de negociação deve estender-se a entidades sindicais de grau superior; 2) a espontaneidade, consoante a qual o contrato coletivo deve ser disciplinado por leis genéricas, deixando-se às partes negociantes amplo espaço para fixar suas características; 3) cumulatividade

com a lei, por ser inviável a total desregulamentação das relações de trabalho; 4) caráter organizativo, de acordo com o qual o contrato coletivo deve conter cláusulas estruturais do modelo e normas preceituais de comportamento, como a criação de Comissões para apreciar divergências entre os pólos da relação trabalhista.

Por outro lado, Magano (1993) observa que as discussões em torno do contrato coletivo de trabalho correspondem a duas vertentes de compreensão. Assim, ora há os que propõem aquele instituto como instrumento de predomínio dos mecanismos de autocomposição sobre os de tutela estatal, ora há quem o defenda como ponto de partida de um sistema de contratação articulada nacional. Enquanto os adeptos da primeira corrente associam-se à tendência contemporânea de descrédito na lei como instrumento adequado de regular as relações privadas em um cenário dinâmico de evolução tecnológica, os arautos da segunda vertente aliam-se ao ideal de contratação articulada como meio de promover-se a negociação permanente, não mais condicionada à periodicidade anual.²⁹

Desta maneira, continua Magano (1993), as discussões em torno do contrato coletivo giram essencialmente em torno de saber que modelo de relações de trabalho deve prevalecer no país. Nesses termos, a figura jurídica em questão representaria o rompimento com o modelo corporativista e codificado, comum na América Latina, abrindo caminho para a implantação de um modelo negociado, típico dos ordenamentos anglo-saxônicos.

Feitas essas considerações, Magano (1993) aponta as experiências sueca e italiana de contratação coletiva articulada como indícios críticos de que esse caminho não é aconselhável, em face dos efeitos econômicos perversos desencadeados pelo modelo nos respectivos países. O autor não fornece, no entanto, argumentos em detalhe para sustentar a crítica, limitando-se a afirmar que a contratação coletiva gerou inflação na Itália e insatisfação generalizada na Suécia.

Assim, o próprio Magano (1993) esboça uma aproximação com a primeira vertente por ele identificada, ao elencar três requisitos para a implantação do contrato coletivo no Brasil: a desregulamentação das relações de trabalho mediante

²⁹ Tratar-se-á destas vertentes mais adiante. Antecipe-se que elas correspondem a propostas de reforma do modelo brasileiro de relações laborais. Enquanto a primeira preocupa-se em fazer com que as condições de trabalho passem a ser fixadas predominantemente pela negociação coletiva (e não pela lei), a segunda concentra-se nas preocupações sobre como estruturar um modelo de negociação permanente que parta de contratos nacionais celebrados por centrais sindicais e avance em esferas inferiores e articuladas de convenções coletivas até atingir os acordos firmados em âmbito local.

enxugamento da CLT, o desmantelamento do aparelho corporativo através da extinção da unicidade sindical e da contribuição obrigatória e, por fim, a eliminação do poder normativo da Justiça do Trabalho. Nesse cenário, a legislação trabalhista deveria ser substituída por um pequeno Estatuto com a enunciação de poucas regras básicas.

Adotando postura cética quanto à necessidade de inovação jurídica, Andrade (1993) sustenta que é desnecessária a implantação do contrato coletivo de trabalho, visto que este já está autorizado pela Constituição Federal, a qual não determina qualquer proibição à contratação coletiva e, mais ainda, prevê a liberdade de negociar. O autor observa, então, que todo processo de negociação ocorre à margem do Estado – embora este reconheça o instituto como fonte jurídica – de maneira que é desnecessário flexibilizar as leis para negociar regras autônomas.

Embora ainda se ocupe de distinguir o contrato coletivo da convenção e do acordo, identificando no primeiro a possibilidade de negociação nacional e intercategoriais como suas notas distintivas, Andrade (1993) considera fantasmagóricas as profecias de morte do sindicalismo e desestatização que se fazem acompanhar da propositura do contrato coletivo. Outrossim, ele associa tais previsões ao trabalho de cientistas sociais norte-americanos, financiados pelo próprio governo para criar modelos de modernização e exportá-los ao Terceiro Mundo.

Desta forma, Andrade (1993) conclui que a supremacia da lei sobre o acordo se dá no Brasil não em decorrência do arcabouço jurídico-institucional da Constituição, da CLT e da legislação trabalhista esparsa, mas em virtude da ausência de uma cultura de negociação, o que é provocado pelo desnível fático entre patrões e empregados. Para corrigir esse problema, não seria necessário implantar o contrato coletivo, mas incluir o trabalhador na gestão da empresa.

Com efeito, para Andrade (1993) o desnível fático acima mencionado consiste em que os trabalhadores não participam da administração das empresas nem da distribuição de seus lucros; sofrem apenas os efeitos negativos dos infortúnios econômicos de seus empregadores. Assim, em uma conjuntura onde a cultura do diálogo sequer existe em situações de normalidade, a única saída viável aos empregados em situações de conflito é recorrer à Justiça do Trabalho e seu poder normativo.

Em sentido contrário, Andrade (1993) revela que o modelo negociado dos países capitalistas avançados só foi viabilizado pela existência de mecanismos que tornam empregados e empregadores co-responsáveis pela dinâmica da empresa, o que os coloca em uma posição naturalmente favorável ao entendimento sem necessidade de interferência estatal.

Por outro lado, assumindo a defesa do contrato coletivo de trabalho, Rands (1994) elenca três teses – a seu ver, falaciosas – sobre o referido instituto, apresentando contra-argumentos para cada uma delas. Em primeiro lugar, ele destaca o ponto de vista segundo o qual: 1) o contrato coletivo não existe no ordenamento brasileiro, por carecer de adequado tratamento legal; 2) a mencionada figura não acrescentaria nenhuma utilidade ao modelo brasileiro caso viesse a ser legalmente definido, uma vez que suas eventuais funções poderiam ser satisfatoriamente desempenhadas pelos títulos negociais já existentes.

Contra essa perspectiva, o autor invoca o princípio de que, no direito privado, é permitido tudo aquilo que a lei não proíbe; logo, mesmo não encontrando disciplinamento sistemático no ordenamento jurídico brasileiro, o contrato coletivo pode ser livremente celebrado no âmbito das relações de trabalho, com base na autonomia privada coletiva. Na origem da resistência acima elencada, o autor identifica interesses corporativistas de operadores do direito na preservação do aparelho burocrático institucional (Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e sindicatos) que perderia seu alcance de interferência em caso de ampliação da autonomia negocial coletiva.

Em segundo lugar, Rands (1994) enuncia o posicionamento de acordo com o qual a implantação do contrato coletivo seria inviável, em virtude da debilidade do movimento sindical brasileiro, aliada à heterogeneidade de sua composição, o que dificulta os processos de mobilização. Contra este argumento, o autor levanta a antítese de que o contrato coletivo seria implantado em um contexto de ampliação da liberdade e autonomia sindicais, bem como de adoção de mecanismos asseguradores do equilíbrio entre as partes na negociação (como a representação dos trabalhadores no local de trabalho e a vedação de condutas anti-sindicais), o que seria suficiente para viabilizar contratações coletivas sem prejuízo para os empregados. Além disso, o autor advoga a manutenção de patamares legais mínimos de proteção aos setores que não disponham de organização sindical sólida.

Finalmente, Rands (1994) contrapõe-se à tese de Ocatvio Magano de que as experiências sueca e italiana evidenciam a falência do modelo de contratação coletiva. Em relação ao caso da Suécia, o autor sustenta que a solidez do modelo trabalhista não foi ameaçada no princípio dos anos 90 pelas demandas de descentralização das negociações, uma vez que elas não se chocaram com a coexistência de diversos níveis de contratação, amparados por altos índices de sindicalização. Quanto à Itália, o autor argumenta que a crise econômica ocorrida no mesmo período ensejou demandas de centralização das negociações, as quais levaram à suspensão temporária de um dos níveis de contratação (o da empresa), mas não ao questionamento do modelo de relações coletivas de trabalho.

A essa altura, é importante destacar alguns posicionamentos que realçam a defesa do contrato coletivo como instrumento de adaptação do modelo trabalhista brasileiro às mudanças do cenário econômico; afinal, como se verá adiante, este é um dos elementos indispensáveis para compreender-se a propositura do contrato coletivo no Brasil e as dimensões que ele assumiu nas propostas realizadas.

Assim, Reis (1994) parte da constatação de que, se a redação original da CLT fizera do contrato coletivo de trabalho um mero sinônimo de convenção coletiva, a conjuntura econômica do final do século XX deu ao referido instituto uma nova acepção. Para o autor, o desenvolvimento econômico, a escassez de matéria-prima e a alta competitividade iniciaram novo ciclo econômico mundial, caracterizado pela necessidade de as empresas procurarem locais para desempenhar suas atividades de produção pelo custo mais baixo, o que exige o barateamento da mão-de-obra. Apesar disso, assegura o autor, a proposta de atualização do modelo trabalhista não implica a preponderância de um dos pólos da relação sobre o outro (empregadores sobre empregados ou vice-versa), mas resulta na importância da cooperação entre ambos para que haja, cumulativamente, o aumento da produtividade e dos ganhos tanto de patrões quanto de trabalhadores.

Nesse contexto, o contrato coletivo de trabalho seria apenas o índice de uma reforma muito mais abrangente, a qual passaria pela reestruturação da organização sindical, com a introdução generalizada de Comissões de Fábrica para promover-se o entendimento direto, bem como pela aplicação efetiva de instrumentos de inclusão do trabalhador no processo produtivo, como a participação nos lucros e a gestão participativa. Além disso, o autor sugere a redução do papel da Justiça do Trabalho

nos conflitos coletivos ao de mero controle formal das negociações, vedando-se a ela apreciação meritória.

Contra o argumento de que a fixação de normas gerais e nacionais pela contratação coletiva provocaria um engessamento das relações de trabalho, Reis (1994) sustenta que se trata de mera resistência natural à novidade. Outrossim, o autor realça que a introdução do referido modelo de negociação deve implicar o barateamento da mão-de-obra não pela desvalorização do trabalho, mas através do reordenamento de encargos fiscais dele decorrentes.³⁰

Ademais, Reis (1994) propõe um modelo de contrato coletivo que parece conciliar as duas vertentes acima apontadas por Magano. Para ele, o Estado deve continuar a garantir direitos mínimos ao trabalhador, mas apenas sob a forma de princípios sociais básicos. Sem desrespeitar esses parâmetros, seria possível desenvolver uma cadeia articulada de negociações em vários estratos, desde o mais geral (contrato coletivo entre centrais sindicais) até o mais específico (contrato coletivo entre empregado e empresa sob tutela sindical), passando por contratos entre confederações, federações e sindicatos e empresas locais, ao modo das convenções e acordos coletivos.

Essencial nesse sistema, para Reis (1994), é que haja prevalência do pactuado localmente sobre o contratado na esfera mais geral. Da mesma forma, ele propõe que os contratos celebrados tenham abrangência maior do que a dos diplomas tradicionais de negociação, passando a dispor sobre políticas de pleno emprego, saúde, seguridade social, bem como incentivo à melhoria da estrutura da empresa, da produtividade e da qualidade da produção.

Por sua vez, Paulon (1995) parte da constatação de que modernizar consiste em delegar para, desta forma, incluir a proposta de contrato coletivo de trabalho no contexto mais abrangente de um programa de redução das funções estatais. Nesses termos, ele assegura que o modelo sócio-econômico brasileiro de intervencionismo estatal deve ceder espaço à delegação de competências à sociedade para que ela promova, melhor do que o Estado, a distribuição da riqueza nacional e sem socializar os prejuízos.

³⁰ O autor não esclarece em que consiste tal reordenamento. Em todo caso, já que sua idéia é promover barateamento sem desvalorização da força de trabalho, presume-se que a redução de custos envolve gastos fiscais que não compõem a remuneração obreira, como a contribuição social sobre folha de salários, prevista pelo art. 195, I, a da Constituição de 1988.

A partir disto, Paulon (1995) sustenta que nosso modelo trabalhista não gerou representatividade, mas peleguismo e corrupção sindical, além de acrescentar que a lei é incapaz de organizar trabalhadores e o poder normativo da Justiça do Trabalho impede o confronto democrático entre patrões e empregados. O contrato coletivo de trabalho surge, então, como único instrumento capaz de afastar o Estado das relações privadas e tornar o Poder Judiciário uma mera instância supletiva, bem como regionalizar a produção de regras trabalhistas para atender às diferentes realidades locais, garantir um mínimo constitucional a partir do qual se faça o máximo contratual e, finalmente, dar aos atores das relações de trabalho um tratamento legal que os ponha na condição de agentes maduros para solucionar seus próprios conflitos.

Conduzindo ao extremo a crítica ao modelo laboral brasileiro, Lunardi (1996, p. 177) argumenta que a legislação trabalhista engessa a iniciativa da autonomia privada coletiva e chega a acrescentar, sem fornecer evidências e de maneira contraditória, que a negociação acontece de maneira compulsória no Brasil, em virtude da possibilidade de uma das partes do conflito laboral levar a outra à Justiça do Trabalho.³¹ A partir disto, o autor propõe a contratação coletiva como instrumento de negociação que rompe com o corporativismo e pressupõe três requisitos: igualdade entre as partes, pluralidade sindical e legislação mínima, enunciadora apenas de direitos elementares.

O próprio Lunardi (1996, p. 185), no entanto, reconhece que, embora a tecnologia, a competitividade e a produtividade tenham provocado evolução considerável nas relações de produção do Brasil, tal desenvolvimento não se distribui uniformemente para todos os trabalhadores. Desta maneira, enquanto a manutenção do modelo corporativista representa um empecilho para o avanço dos beneficiários da referida evolução, ela ainda se revela insuficiente para os trabalhadores em situações de injustiça.

Em todo caso, Lunardi (1996, p. 178) mantém a proposta de um sistema de contratação coletiva baseado na celebração de contratos coletivos em três níveis: nacional, onde se estabeleceriam regras básicas para um segmento produtivo;

³¹ A afirmação é contraditória porque, se há negociação, há iniciativa da autonomia privada coletiva e ela não pode ser, por natureza, compulsória. Aliás, o fato de uma das partes levar o conflito à Justiça do Trabalho (o comentário do autor antecede a Emenda Constitucional n. 45, de 30 de dezembro de 2004, que impõe a necessidade de consenso para instauração do dissídio coletivo) não implica uma negociação compulsória, mas pressupõe a frustração de uma tentativa autônoma de negociar.

regional e local, onde os contratos seriam acordados levando-se em consideração a realidade das respectivas empresas. Para evitar qualquer intervenção judicial na dinâmica da contratação, o autor sugere que até mesmo os conflitos de interpretação sejam resolvidos por mecanismos previstos nos próprios contratos.

Por outro lado, analisando de maneira cética as relações entre o contrato coletivo e a Justiça do Trabalho, Damasceno (1995) pontua que de fato é preferível o entendimento direto entre as partes à intervenção estatal – quer por meio do Judiciário, quer do Legislativo. Ocorre que a introdução do contrato coletivo em nada alteraria o poder normativo da Justiça do Trabalho, pois, de acordo com a visão do autor, a competência desta limita-se à aplicação de normas gerais ao caso concreto.

Nesses termos, o poder normativo da Justiça do Trabalho já está circunscrito pelas disposições legais mínimas, pelas matérias reservadas ao legislador e pelas disposições negociais dos acordos e das convenções. Assim, ao estabelecer condições gerais de trabalho, o contrato coletivo seria equiparado à lei e, desta forma, não acrescentaria nenhum tipo novo de limite à atuação normativa dos tribunais na esfera trabalhista.

Como se lê até aqui, cada uma das exposições sobre o contrato coletivo termina por fazer apenas um recorte, sem preocupações sistemáticas ou didáticas, em um objeto que já se mostra, por si só, fragmentado e de apreensão incerta. Procurando vencer este problema, Caldeira (1993) propõe-se a fazer uma sistematização do mencionado instituto. Para tanto, indica como seu ponto de partida oficial as declarações do então Ministro do Trabalho, Walter Borelli, de que era necessário reconfigurar o modelo de negociação coletiva no país, retirando-se dele a interferência do Estado para instituir-se um regime de plena liberdade sindical tanto na esfera da organização dos sindicatos, quanto no plano de negociação e da greve.

Desta maneira, o contrato coletivo seria destinado a operar uma migração do modelo legislado para o modelo negociado de relações de trabalho, baseado na autonomia negocial coletiva. Caldeira (1993) identifica na existência de um arcabouço jurídico-institucional de proteção do trabalho o motivo que muitos enxergam para explicar a ausência de cultura negocial; contudo, a autora discorda deste argumento e aponta, sem maiores explicações, a “realidade fática” do país como causa da mencionada ausência.

A partir de então, no entanto, a autora limita-se a transcrever o texto do anteprojeto de lei da Comissão de Modernização de 1992 na tentativa infrutífera de alcançar alguma definição do contrato coletivo que estabeleça com clareza em que consiste sua diferença em relação ao acordo e à convenção coletivos. Ademais, ela não esboça nenhuma proposta concreta de como o contrato coletivo deveria funcionar a fim de estabelecer efetivamente um novo modelo de relações coletivas de trabalho no país.

Vale apenas ressaltar que, à guisa de conclusão, Caldeira (1993) destaca três posicionamentos acerca do contrato coletivo, colhidos entre atores do mundo do trabalho. Assim, enquanto a CUT e a Força Sindical alinhavam-se na defesa de um contrato coletivo nacionalmente articulado, a CNT³² advogava um contrato coletivo que implicasse a revogação de todos os dispositivos legais de proteção dos trabalhadores, a qual passaria a ser fruto exclusivo das negociações, ao passo que o então Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST) Luiz José Guimarães Falcão acusava o contrato coletivo de ser um meio de dominação de sindicatos pelas centrais sindicais.

Por outro lado, destaquem-se dois esforços de fazer uma exposição didática do contrato coletivo de trabalho alguns anos após o período em que se discutiu intensamente sobre ele. Por um lado, Martins (2003, p. 765) recorre ao direito comparado para constatar que na maioria dos países onde o contrato coletivo é usado atribui-se a ela natureza civilista comum. Em seguida, o autor traça um quadro a partir do qual procura captar os elementos definidores do instituto em exame; no entanto, nada acrescenta às questões já levantadas esparsamente pelos autores até aqui citados.

Por sua vez, Delgado (2005, p. 1.387) parte do reconhecimento de que, embora exista, o contrato coletivo não foi institucionalizado no Brasil, uma vez que a lei não o regulou satisfatoriamente e os atores coletivos trabalhistas não apresentaram interesse ou força organizativa para implementá-lo. Disto resulta – conclui o autor – que o referido instituto não tem aplicação prática na dinâmica trabalhista do país. Em todo caso, ele insiste em que o contrato coletivo é figura distinta não só do acordo e da convenção coletivos, mas também do contrato

³² A autora fornece a sigla sem esclarecer o nome completo da instituição a que se refere.

coletivo a que se referia a redação originária da CLT – o que, aliás, já fora demonstrado por Amauri Mascaro Nascimento.

Em socorro desta posição, Delgado (2005, p. 1.388) elenca dois pontos de vista doutrinários a partir dos quais se procura conceituar o instituto: por um lado, reconhece-se nele natureza jurídica idêntica à dos outros diplomas negociais, o que o torna meramente uma terceira espécie de título; por outro, identifica-se nele uma dinâmica incompatível com as limitações do modelo trabalhista brasileiro, o que o torna inviável no ordenamento jurídico pátrio.

Finalmente, é interessante notar que, de forma geral, a defesa do contrato coletivo como elemento central de uma reforma trabalhista está associada a um conjunto de críticas ao que se consideram ser os resquícios obsoletos do modelo corporativista herdado da Era Vargas, a saber: unicidade sindical obrigatória, base territorial mínima constitucionalmente determinada, contribuição sindical compulsiva e poder normativo da Justiça do Trabalho.

Nesse sentido, os críticos asseveram que o modelo adotado priva as organizações da liberdade sindical, limitando-lhes as definições de constituição e de ação e retirando-lhes a espírito de iniciativa imprescindível a qualquer associação que vise à negociação. Desta forma, apesar das alterações promovidas pela Constituição de 1988, persistiriam os limites que foram determinados na conjuntura social e política do início do século passado, quando a destinação das entidades sindicais era colaborar com o Estado e, portanto, evitar o conflito que, normal e comumente, gera a necessidade de negociação.

Com efeito, Silva (1998) parte da acusação de que, embora o modelo sindical de intervencionismo estatal tenha sido atenuado pelas conquistas sociais da Constituição de 1988 e decorrentes dos esforços do Novo Sindicalismo, ainda persistem alguns elementos de ingerência, como a unicidade e a abundância da legislação do trabalho. Tal quadro seria responsável, então, por duas conseqüências nefastas: o subdesenvolvimento da negociação coletiva e a informalidade das relações de trabalho.

Acontece que, de acordo com o autor, as demandas de abertura política e econômica advindas com a Globalização e os processos de democratização passaram a expor a nova dinâmica dos conflitos de trabalho na sociedade pós-industrial: eles tornaram-se apenas um dos vários focos entrelaçados de conflitos da

sociedade (ambientais, raciais, sexuais etc.). Nesse cenário, a ampliação do número e da intensidade das reivindicações revelou o caráter limitado do direito posto, trazendo consigo uma normatividade intrínseca.

Desta forma, para Silva (1998), a solução consiste em ampliar o espaço da autocomposição, realizando-se mudanças drásticas na organização sindical, no processo de negociação e no papel do Estado. No primeiro caso, ele defende a supressão da unicidade e da contribuição obrigatórias, bem como a eliminação das definições legais da base territorial mínima e das categorias econômicas e profissionais; em contrapartida, advoga o aperfeiçoamento das formas de representação no local de trabalho.

No segundo plano, o autor sustenta a necessidade de: (1) ampliar a legitimidade de negociação para as centrais sindicais; (2) consolidar a representatividade dos sindicatos; (3) limitar a vigência de um instrumento negocial não mais ao prazo, e sim à celebração de novo contrato. Por fim, o jurista prescreve a redução do papel do Estado ao de mero tutor dos seguintes elementos: da liberdade sindical, mediante repressão dos atos anti-sindicais; da negociação coletiva, através do estabelecimento de parâmetros éticos mínimos; do direito de greve.

Ocorre que, para referir-se a este modelo, Silva (1998) utiliza a expressão 'contratação coletiva' como sinônima de 'negociação coletiva'. Desta forma, o autor alinha-se aos demais quanto à constatação de que não existe definição a respeito das características que constituem e distinguem o contrato coletivo. Em todo caso, ele próprio admite que as referências ao mencionado instituto trazem consigo a idéia distintiva de maior flexibilidade para negociar condições de trabalho intercategoriais e em âmbito nacional.

Por outro lado, Silva (1998) observa que não se deve entender essa amplitude nacional e intercategoriais em seu sentido mais imediato, uma vez que a convenção coletiva já pode desempenhar referida tarefa. Desta forma, para o autor, o contrato coletivo deve ser instrumento de negociação nacional, pelas Centrais Sindicais, dos interesses genéricos dos trabalhadores enquanto tais, e não enquanto membros de determinada categoria ou profissão.

4.2 Em busca do significado do contrato coletivo

O resgate realizado até aqui das discussões doutrinárias havidas em torno do contrato coletivo de trabalho podem conduzir-nos a pelo menos duas conclusões iniciais: (1) a indefinição acerca das características constituintes e distintivas do contrato coletivo não resulta apenas do silêncio da lei, mas também da ausência de uma idéia clara acerca dele pelos juristas; (2) conseqüentemente, ao escrever-se sobre o contrato coletivo, escreve-se muitos mais sobre a necessidade de uma reforma do modelo de relações coletivas de trabalho do que sobre o instituto em si.

Nesses termos, a expressão 'contratação coletiva' termina se tornando equivalente a 'negociação coletiva', ao passo que o 'contrato coletivo de trabalho' torna-se, na melhor das hipóteses, o termo com que se designa o título negocial coletivo que seria produzido dentro de uma nova dinâmica juslaboralista. Desta forma, parece inevitável a conclusão de que pouca ou nenhuma margem de conteúdo sobra ao contrato coletivo que já não possa ser suprida pela convenção ou pelo acordo coletivo.

Ocorre que as leis, acima mencionadas, as quais positivaram o contrato coletivo não parecem ter apresentado a intenção de igualá-lo aos outros dois diplomas negociais nem de simplesmente instituí-lo como único instrumento de negociação; afinal, tais diplomas legais – bem como o Anteprojeto de Lei de Relações Coletivas do Trabalho – fizeram sempre referência simultânea aos três títulos. Desta forma, admitindo que o legislador não cria expressões desprovidas de sentido nem repete em um mesmo dispositivo legal termos sinônimos, outro caminho não há senão o de esboçar uma distinção mínima.

A princípio, note-se que os escritos sobre o contrato coletivo situam-no, de certa forma, em relação ao conflito trabalhista de maneira diferente de como são colocados tradicionalmente a convenção e o acordo previstos pela CLT. Isto ocorre porque, como a legislação trabalhista já garante minuciosa e obrigatoriamente direitos aos empregados, as relações individuais de trabalho são estabelecidas sem a necessidade de prévia negociação coletiva.

Desta forma, os contratos individuais são firmados a partir de condições gerais de trabalho que já foram previamente determinadas pela lei, sem o entendimento direto dos atores negociais coletivos. Quando estes atuam, isto ocorre sempre no sentido de ampliar ou atualizar padrões largamente pré-definidos por uma fonte heterônoma (a lei). Assim, como a vontade legislativa surge de antemão

para evitar um conflito inicial no estabelecimento de condições de trabalho, os conflitos terminam por surgir *a posteriori*, no desenrolar das relações laborais e representam uma lacuna no ordenamento – pelo descompasso entre o que a lei prevê e as necessidades que a dinâmica social cria – a ser suprida pelo acordo ou pela convenção coletivos.

Por outro lado, o contrato coletivo pressupõe uma redução dos conteúdos legais a patamares mínimos que, sem desamparar os empregados da enunciação de direitos indispensáveis exigidos pela dignidade humana, deixam ao arbítrio das partes considerável parcela de detalhamento destes direitos, o que antes era função primordial da lei. Nesse cenário, as relações individuais de trabalho já não podem ser firmadas com base em condições gerais previamente fixadas por uma fonte heterônoma; exige-se, pois, uma prévia contratação coletiva.

Nesses termos, deixa de haver uma vontade legislativa que afaste o conflito e passa a existir o confronto inicial entre sindicatos de empregados e empregadores para fixar condições gerais de trabalho por meio do contrato coletivo. Desta forma, esse instituto situa-se *a priori*, ou seja, ele inaugura o conflito e resulta do entendimento inicialmente firmado, deixando – se for o caso – para as convenções e os acordos o espaço de complementação daquelas condições gerais de acordo com as necessidades locais.

Relembrando neste ponto as vertentes acima apontadas por Octavio Magano, esse primeiro esforço de definição do contrato coletivo encaixa-se na perspectiva que o compreende como instrumento de flexibilização ou desregulamentação das relações laborais. Trata-se, no entanto, de um ponto de vista que não exclui o outro, de acordo com o qual o contrato coletivo é visto como um dos mecanismos de contratação sistemática.

Seguindo-se o pensamento de Silva (1998, p. 74-75), pode-se afirmar que essa modalidade de contratação envolve dois pontos basilares: o caráter sistemático propriamente dito e a continuidade. Em primeiro lugar, por caráter sistemático compreende-se a negociação que se apóia na combinação plural de vários contratos coletivos, celebrados em diversos níveis de negociação (nacional, regional, local, dentro da empresa).

Por outro lado, entende-se por contínua a contratação que não se realiza apenas na data-base³³ e durante alguns dias determinados, concluindo-se com a formalização do pacto sob a forma de algum título jurídico, mas também a negociação que se realiza constantemente, dentro ou fora da empresa, por meio do diálogo ininterrupto e não formalizado sobre as questões atinentes às relações de trabalho.

A essa altura, pode surgir uma dúvida quanto ao uso da expressão ‘contratação articulada’, uma vez que o próprio Silva (1998, p. 77) parece usá-la como uma espécie da contratação sistemática, ao referir-se à primeira como o modelo que surgiu com a reforma do modelo italiano de negociação coletiva, o qual já era de contratação sistemática. Nesses termos, a dinâmica negocial desenvolve-se a partir de um contrato nacional relativo a determinada categoria, o qual regula uma série de matérias e fixa parâmetros para que outros contratos sejam celebrados – regional e localmente – em complementação àquelas condições gerais nacionalmente firmadas.

Em todo caso, os demais autores não fazem a distinção acima e mencionam apenas a contratação articulada, caracterizando-a como sistemática, contínua e estruturada nos termos expostos na segunda parte do parágrafo acima. Desta forma, as variações giram apenas em torno do grau de centralização defendido nas negociações. Nesse sentido, Reis (1994, p. 341) e Pastore (1995, p. 206) opõem-se a um modelo de contrato coletivo que centralize a definição das condições de trabalho na esfera nacional e elegem o âmbito local e individual da empresa como o local mais apropriado para a discussão de tais condições.

Por outro lado, a própria Exposição de Motivos do Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais não considera articulado o modelo de contrato coletivo por ele proposto, alegando para isto o fato de que o instrumento mais abrangente não vincula progressivamente o menos abrangente. Com efeito, o anteprojeto prevê que os acordos prevaleçam sobre as convenções; no entanto, insiste em que o contrato

³³ O artigo 614, § 3º, da CLT fixa em 2 anos a duração máxima das convenções e acordos coletivos. Como a validade destes instrumentos é limitada ao prazo (e não à revogação por novo diploma negocial) e eles são celebrados por categoria, o ordenamento termina dificultando a ocorrência de greves gerais – pois cada categoria iniciará o processo de negociação em tempos diversos – além de fornecer ao patrão um argumento desmobilizador de reivindicações “extemporâneas”: aguardar a data-base para negociar.

coletivo nacional estipule condições gerais de trabalho vinculantes dos demais níveis de negociação.

Em suma, pode-se dizer que perpassa a idéia de contratação articulada o fato de as negociações ocorrerem em vários níveis complementares – vinculantes ou não – de diálogo. O âmbito de abrangência categorial dos pactos firmados em cada esfera e o grau de centralização e vinculação entre eles depende de como cada país estrutura o seu modelo de contratação coletiva. Desta forma, flexibilização e negociação articulada constituem a tônica do contrato coletivo; no caso particular do Brasil, pretendeu-se reservar esta categoria para nomearem-se apenas os pactos celebrados na esfera nacional pelas centrais sindicais.

A essa altura, cabe fazer a análise dos dispositivos do Anteprojeto de Lei de Relações Coletivas do Trabalho. Tal documento foi preparado pela Comissão de Modernização da Legislação do Trabalho, formada por decreto presidencial em junho de 1992. Em novembro deste mesmo ano, já sob a presidência então interina de Itamar Franco, a Comissão apresentou o relatório de suas discussões, acompanhado de dois anteprojetos: um deles, o de que se trata nesta dissertação; o outro, relativo a uma Lei de Introdução às Relações Individuais do Trabalho.

Cumprе ressaltar que, nessa época, já ocupava o Ministério do Trabalho o Sr. Walter Barelli, o qual convocou um amplo fórum de debates entre os atores sociais do universo laboral que terminou resultando, entre setembro e dezembro de 1993 no Fórum Nacional sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho no Brasil. Destaque-se, no entanto, que não foram nem a Comissão de 1992 nem o Fórum de 1993 que introduziram o discurso do contrato coletivo; ele já era feito desde o fim dos anos 70, nas reuniões que antecederam a formação da CUT.

Retornando ao Anteprojeto, ele principiava assegurando a liberdade sindical, sem fazer qualquer referência a base territorial mínima, unicidade ou categorias profissionais e econômicas. Em seguida, vedava qualquer tipo de intervenção ministerial na organização dos sindicatos, declarava extinta a contribuição obrigatória e sancionava com nulidade as condutas anti-sindicais. A partir de então, o anteprojeto passava a tratar da negociação coletiva de trabalho, elencando entre suas finalidades a de criar condições de trabalho e estabelecendo como seus pressupostos a representatividade e a prevalência do entendimento.

Com base nestas disposições, o Anteprojeto instituía o contrato coletivo de trabalho como instrumento normativo de autocomposição dos conflitos, ao lado da

convenção e do acordo. Enquanto mantinha estes últimos com os mesmos contornos celetistas, o documento em análise elevava o contrato coletivo à condição de instrumento de negociação nacional, introduzindo nele três elementos distintivos: legitimidade concorrente das centrais sindicais, vinculação dos outros instrumentos aos parâmetros nele estabelecidos e possibilidade de abrangência de mais de um setor econômico.

Os dispositivos seguintes do capítulo cuidavam de questões relativas à formalização dos pactos. Em seguida, o Anteprojeto dispunha dos outros mecanismos de composição de conflitos: mediação, arbitragem e processo jurisdicional. Este último era previsto como recurso de última instância e constava apenas do artigo 36, o qual facultava o ajuizamento do dissídio coletivo. Finalmente, o Anteprojeto instituiu a representação dos trabalhadores na empresa (com funções de estimular a negociação e intermediar a cooperação entre empregados e empregadores), garantia o direito de greve e mantinha em vigor uma série de dispositivos legais da CLT e da legislação esparsa até que fossem substituídos pelo acordado nas negociações.

Ademais, a Comissão também elaborou um Anteprojeto de Lei de Introdução às Relações Individuais do Trabalho, o qual continha apenas 14 artigos e destacava logo no art. 1º a prevalência dos instrumentos de negociação sobre a lei, exceto a Constituição Federal, o que implicava a clara flexibilização do princípio protetor e, sobretudo, o esvaziamento de um de seus corolários, o princípio de aplicação da norma mais benéfica. Os demais artigos deste Anteprojeto dispunham sobre questões genéricas, como prescrição e capacidade de contratação individual, sem adentrar em conteúdos específicos, como remuneração, duração do trabalho ou desfazimento do pacto laboral.

Enfim, na Exposição de Motivos dos Anteprojetos, a Comissão de Modernização elencou os seguintes princípios como dirigentes da formulação daqueles textos: retraimento do Estado das relações de trabalho, autonomia e responsabilidade dos atores sociais, ampla liberdade sindical nos termos da Convenção nº 87 da OIT, impossibilidade de erigir sistema completamente autônomo, estímulo à negociação coletiva, previsão de mecanismos auxiliares de composição dos conflitos e criação de inibidores da solução jurisdicional compulsória de conflitos de natureza econômica.

A respeito do contrato coletivo, a Exposição afirmou que sua nota distintiva é a força vinculante de suas disposições em relação aos outros instrumentos, bem como destacou a legitimação das Centrais Sindicais para contratar. É interessante destacar, enfim, o espírito de entusiasmo que pareceu dominar os trabalhos da Comissão, o que pode ser atestado por suas próprias palavras concernentes à ampliação do papel das negociações coletivas:

Essa modificação permitirá o desenvolvimento de um sistema modelado pelos próprios interlocutores sociais, em condições de se aproximar da realidade multiforme e cambiante sobre a qual atua, o que não foi possível alcançar através da rigidez e da artificialidade. (COMISSÃO DE MODERNIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO, 1993, p. 399).

Tais declarações, aliás, encontram amparo nas declarações precedentes, contidas no relatório da Comissão, de que a ordem jurídica é o reflexo das condições sócio-econômicas por ela reguladas e dos pressupostos da ideologia dominante, de maneira que a CLT teria perdido sua razão de ser em face das novas aspirações de uma sociedade pluralista cujos atores sociais já não aceitam a ingerência no Estado na dinâmica de suas relações.

Desta forma, pode-se observar que há uma identidade de discursos entre as pretensões de positivação da Comissão de 1992 e as discussões doutrinárias anteriormente resgatadas; unificando-as, existem dois argumentos recorrentes: (1) o de que o arcabouço jurídico-institucional trabalhista formado pelo poder normativo da Justiça do Trabalho e pela legislação fortemente protetora é responsável pelo engessamento das fórmulas autocompositivas de solução dos conflitos; (2) o de que o contrato coletivo de trabalho é o instrumento adequado para promover-se a reforma deste modelo laboral, por abrir espaço ao estabelecimento de condições de trabalho em esfera nacional pelos próprios atores coletivos, dispensando a intervenção estatal.

Quanto ao segundo argumento, note-se que, dentro da sistemática que a própria CLT já criou, nada impede que a convenção coletiva seja utilizada como instrumento de negociação em âmbito nacional, pois a legislação trabalhista impõe apenas a base territorial mínima, e não a máxima, que pode coincidir com o território nacional. Da mesma forma, nada impede que, mantendo-se as nomenclaturas usuais da CLT, amplie-se tanto a legitimidade de negociação às Centrais Sindicais

quanto a possibilidade de pactuação inetercategorial. Assim, é inevitável a percepção de que a mudança terminológica não se faz necessária; no entanto, mostra-se útil como meio de demarcar o discurso da reforma e fazê-lo reivindicar para si o mérito de introduzir a novidade.

Quanto ao primeiro argumento, é flagrante como os juristas e até mesmo a Comissão de Modernização não se ocuparam de reunir outros elementos que não apenas o ideológico para dar sustentação ao seu ponto de vista. Desta forma, recorrem-se aos ideais de democracia e liberalização para fundar-se a defesa da desestatização das relações de trabalho, mas não se apresentam, por exemplo, números que comprovem a alegação de que o poder normativo da Justiça do Trabalho engessa as negociações.

Nesse sentido, é interessante trazer para a compreensão do tema alguns números do Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas (SACC) do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). O SACC foi criado em 1993 com a finalidade de levantar informações sobre os instrumentos normativos que regulam as relações de trabalho no Brasil. Ao ser fundado, reunia 94 unidades de negociação, distribuídas em 14 estados da Federação (excetuando o Norte) e abrangendo 30 categorias profissionais da indústria, do comércio e do setor de serviços. A partir de 2003, a base de dados ampliou-se para 225 unidades de negociação, distribuídas em 18 estados da Federação (incluindo o Norte) e passando a abranger cerca de 50 categorias profissionais (incluindo trabalhadores do setor rural e de empresas estatais).

Até 2002, das unidades de negociação cadastradas no SACC, 7,8% estavam no comércio, 66,7% encontravam-se na indústria e 25,6% no setor de serviços; as regiões Sul e Sudeste concentravam juntas 72,2% destas unidades. Entre 2003 e 2005, os referidos setores passaram a fornecer, respectivamente, 9,3%, 50,2% e 35,6% das unidades cadastradas, enquanto 4,9% destas passaram a ser do setor rural; as regiões Sul e Sudeste mantiveram-se na liderança, embora reduzida, com 59,5% das unidades vinculadas ao SACC. Entre 1993 e 2005, o índice de registro dos instrumentos normativos havidos nas unidades de negociação a ele filiadas foi sempre igual ou superior a 90%, excetuando-se o ano de 2005, quando 86,7% dos instrumentos foram levados ao registro.

Com base nestes elementos e a fim de descrever o comportamento dos atores coletivos do mundo do trabalho no país, o SACC calcula anualmente a taxa

de judicialização, que corresponde à proporção entre instrumentos normativos provenientes da Justiça do Trabalho e o total de instrumentos registrados no SACC. O referido indicador é calculado de acordo com a fórmula $TJ = (AH + SN) / (AR + AH + SN)$, onde: TJ = taxa de judicialização na solução dos conflitos coletivos de trabalho; AR = número de convenções coletivas e de acordos coletivos registrados na Delegacia Regional do Trabalho; AH = número de acordos homologados na Justiça do Trabalho; SN = número de sentenças normativas. Desta forma, quanto mais próxima do inteiro estiver a taxa, maior será a prevalência da solução judicial sobre a negociada, ao passo que o afastamento da unidade representa o inverso.

Para melhor demonstrar a dinâmica da solução dos conflitos de trabalho no Brasil, o SACC dispõe de um quadro que indica a evolução dos modos de superação destes conflitos entre 1993 e 2005, montado com base na proporção em porcentagem de acordos, convenções, homologações e sentenças normativas em relação ao total de instrumentos normativos pactuados ou arbitrados ano a ano. O Quadro 03, abaixo, adapta a tabela do SACC:

QUADRO 03 Taxa de judicialização dos instrumentos normativos depositados no SACC (em %)

Anos	Modos de Solução dos Conflitos de Trabalho			Taxa de Judicialização
	Convenções e acordos	Acordos Homologados Judicialmente	Sentenças Normativas	
1993	79,8	19,1	1,1	20,2
1994	71,7	22,8	5,4	28,3
1995	79,8	18,0	2,2	20,2
1996	80,5	13,8	5,7	19,5
1997	85,2	12,5	2,3	14,8
1998	89,5	8,1	2,3	10,5
1999	96,3	-	3,7	3,7
2000	97,7	1,1	1,1	2,3
2001	94,0	6,0	-	6,0
2002	95,4	3,4	1,1	4,6
2003	96,6	2,3	1,1	3,4
2004	98,9	-	1,1	1,1

Continuação do Quadro 03

Anos	Modos de Solução dos Conflitos de Trabalho			Taxa de Judicialização
	Convenções e acordos	Acordos Homologados Judicialmente	Sentenças Normativas	
2005 ³⁴	100,0	-	-	0,0

Fonte: SACC-DIEESE

Os números da tabela são claros. De 1993 a 2005, houve uma queda contínua, com apenas duas oscilações não comprometedoras de alta, da taxa de judicialização, de modo que em 1993 um quinto dos instrumentos normativos solucionadores de conflitos trabalhistas eram oriundos da Justiça do Trabalho, ao passo que em 2005, esta participação foi reduzida a zero.³⁵ Observe-se, por outro lado, que mesmo entre os instrumentos advindos da Justiça do Trabalho, a imensa maioria foi fruto de homologação de acordos, enquanto as sentenças normativas – baseadas no tão criticado poder normativo – corresponderam a uma parcela ínfima das soluções encontradas.

É interessante notar que o acompanhamento do SACC começou a ser feito justamente em 1993, logo após a conclusão dos trabalhos da Comissão de Modernização e no mesmo ano em que foi realizado o Fórum Nacional sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho no Brasil. Desta forma, embora os números acima não correspondam à totalidade dos modos de solução dos conflitos trabalhistas, eles consistem em evidência concreta apta a falsear a teoria do engessamento da autocomposição provocado pelo arcabouço jurídico-institucional.

Desde 1993, foram realizadas modificações setoriais na legislação trabalhista e a própria Justiça do Trabalho sofreu alterações na sua estrutura e em sua dinâmica; seu poder normativo, no entanto, manteve-se intacto. Apesar disso, os atores coletivos desenvolveram acentuadamente fórmulas próprias de autocomposição. Estes dados aconselham, no mínimo, cautela quanto à afirmação de que a democratização do modelo juslaboralista brasileiro depende da

³⁴ Cerca de 10% das unidades de negociação acompanhadas pelo SACC-DIEESE não haviam formalizado seus instrumentos normativos no momento da elaboração desse estudo. Parte deles pode estar em tramitação na Justiça do Trabalho.

³⁵ Ou a algum número próximo disso, considerando-se a ressalva da nota anterior.

implantação do contrato coletivo de trabalho. No plano desta dissertação, tais números conduzem a novas formas de compreensão desse instituto.

De fato, o traçado do histórico legislativo e doutrinário do contrato coletivo revela que é possível questionar não somente sua existência efetiva (uma vez que sua definição legal não passou de um anteprojeto), mas também sua essência particularizante (por razões já expostas acima). É necessário, portanto, ir além das indagações sobre qual é o conteúdo jurídico do contrato coletivo de trabalho e investigar tanto o porquê de propositura, ainda que incompleta, no cenário normativo do início dos anos 90, quanto o significado desta emergência no cenário econômico e sindical da referida época.

Com efeito, considere-se que toda lei envolve três distintas fases ou dimensões: a *ocasio legis*, momento histórico que antecede e determina sua elaboração; o programa normativo, expresso no texto da lei promulgada; o âmbito normativo, realidade na qual a lei passará a produzir seus efeitos e, portanto, adquirir dinâmica própria. Ocorre que o Anteprojeto da Comissão de 1992 jamais chegou a transformar-se em lei, ao passo que os diplomas legais que mencionaram o contrato coletivo não estabeleceram para ele sequer um programa normativo; assim, não sendo efetivamente praticado nem legalmente definido, o contrato coletivo só pode ser completamente compreendido a partir da conjuntura histórica que ensejou sua propositura.

Nessas condições, cabe lembrar a distinção feita por Nascimento (1993) entre o contrato coletivo dos anos 30 e aquele das décadas de 80 e 90. Com efeito, intermediando tais períodos, ocorreram dois fenômenos que afetaram substancialmente o mundo das relações do trabalho no Brasil, conforme explicado no capítulo 3: o Novo Sindicalismo e a integração ao mercado global a partir da abertura comercial de 1990. Com isso, quer-se dizer que a propositura do contrato coletivo de trabalho por textos legais da década de 90 deve ser compreendida na conjuntura das demandas de formulação de um modelo democrático de relações de trabalho, as quais tanto assumiram o viés da autonomia em relação ao controle repressivo estatal, quanto o viés da flexibilização necessária à inserção competitiva das empresas brasileira no mercado global.

Muito embora se encontrem referências ao surgimento da proposta de contrato coletivo de trabalho nos documentos da CUT apenas em 1988, por ocasião do terceiro Congresso da entidade, Rodrigues (1991, p. 16) atesta que o

mencionado instituto já figurava desde 1978 em textos anteriores à fundação da própria Central. Com efeito, durante o V Congresso da Confederação Nacional dos Trabalhadores Industriais – a CNTI – realizado em julho de 1978, ocorreu um cisma entre os participantes, provocado por críticas feitas por lideranças do Novo Sindicalismo e dirigentes sindicais ligados ao Partido Comunista Brasileiro (PCB) à direção da CNTI. Ao fim do Congresso, o grupo de dissidentes reuniu-se para elaborar uma Carta de Princípios que reivindicava democracia tanto no plano político, quanto na arena sindical; entre as propostas sugeridas, figuravam a liberdade sindical e a implantação do contrato coletivo de trabalho.

Nos anos seguintes, a corrente sindical dita ‘autêntica’ ou ‘combativa’ passou a articular-se com setores progressistas da Igreja Católica, ligados a movimentos sociais de base, para a construção de um programa conjunto de reivindicações. Tal articulação resultou em reuniões sucessivas (Encontro de João Monlevade, em fevereiro de 1980; Encontro de São Bernardo, em julho de 1980; Encontro de Vitória, em junho de 1981) cujos documentos sugeriam, entre outras propostas, a implantação do contrato coletivo de trabalho. É interessante destacar a advertência de Rodrigues (1991, p. 22) de que predominava nestes encontros a participação de metalúrgicos e trabalhadores com formação universitária.

Em agosto de 1981, representantes de diversas correntes do movimento sindical reuniram-se em uma Conferência Nacional da Classe Trabalhadora (CONCLAT) para tratar, entre outros assuntos, da formação de uma central sindical. As divergências que se seguiram resultaram na ruptura da CONCLAT em dois blocos: um que agrupava dirigentes do ‘sindicalismo autêntico’ do ABC paulista, das Oposições Sindicais Metalúrgicas e ativistas da extrema esquerda política e sindical; outro que reunia dirigentes ligados à Unidade Sindical, ao MR-8 e aos partidos comunistas (PCB e PC do B). Em 1983, cada uma dessas facções convocou um Congresso Nacional da Classe Trabalhadora (cuja sigla era igualmente CONCLAT); o CONCLAT do primeiro bloco resultou na fundação da CUT, enquanto o do segundo evoluiu para a criação, três anos depois, da Central Geral dos Trabalhadores (CGT).

A partir de então, a CUT passou a promover periodicamente congressos de âmbito nacional (os CONCUTs), destinados a rever ou reafirmar o posicionamento da entidade diante dos desafios impostos ao movimento sindical pelo cenário político e econômico do país. Analisando os três primeiros CONCUTs – realizados em 1984,

1986 e 1988 –, Rodrigues (1990) constata que, com o passar dos anos, criou-se e aprofundou-se uma divisão interna entre correntes mais combativas, defensoras da reafirmação da luta de classes e do socialismo, e correntes mais moderadas, adeptas do diálogo com a economia de mercado para a conquista de melhores condições de trabalho.

Nesses termos, enquanto os documentos do I e do II CONCUR perfilavam-se na defesa da democratização política do Brasil e da estrutura sindical, propondo adoção plena da liberdade sindical, no III CONCUR cada tendência cutista apresentou um conjunto de teses sobre qual deveria ser o programa de lutas da entidade nos anos seguintes. A Articulação, corrente moderada, revelou-se majoritária e obteve aprovação para a Tese nº 10, a qual propunha, entre outras medidas, a adoção do contrato coletivo de trabalho nacionalmente articulado. A propositura do contrato coletivo realçava a abertura ao diálogo e à cooperação entre trabalhadores e empregadores, rejeitada pelos adeptos do socialismo como objetivo principal das lutas sindicais.

Como se nota, a propositura do contrato coletivo de trabalho pela CUT atravessa dois momentos distintos. Primeiramente, ela é feita na conjuntura do Novo Sindicalismo e no contexto de um amplo programa de reformas proposto pelo conjunto de movimentos fundadores da entidade e orientado para a conquista da liberdade sindical; *a posteriori*, ela passa a corresponder a certo posicionamento conciliatório das lideranças sindicais em face da conjuntura de abertura econômica e emergência do regime de acumulação flexível. Tratem-se agora de elementos que oferecem explicação para o porquê de o contrato coletivo ter sido proposto pela CUT e que significados ele assumiu nessas circunstâncias.

Com efeito, como salienta Antunes (1995, p. 25), muito embora o Novo Sindicalismo tivesse uma causalidade econômica evidente, centrada principalmente na luta pela recuperação de perdas salariais acima dos índices fixados pelo governo federal, ele terminou por assumir uma dimensão política à medida que correspondia não só a um confronto explícito com a política econômica do governo no que ela afetava os salários dos trabalhadores, mas também à insatisfação do sindicalismo combativo com a persistência do modelo corporativista que permitia intervenção estatal nos sindicatos. Nessas circunstâncias, criava-se espaço para a defesa de uma nova sistemática de negociação baseada no entendimento direto entre patrões

e empregados, a qual necessitava de contornos próprios para firmar-se como proposta alternativa ao modelo vigente.

Além disso, conforme já se mencionou vagamente acima, destaque-se que nos anos 80 a CUT era constituída majoritariamente por dois grupos de trabalhadores: metalúrgicos e profissionais de classe média, sobretudo funcionários públicos e professores universitários. Rodrigues (1991, p. 24) informa que 55% dos participantes das reuniões antecessoras da CONCLAT eram trabalhadores intelectuais e, embora houvesse caído a participação de operários, a quase totalidade dos trabalhadores em indústria era de metalúrgicos; eram esses os setores com poder predominante de intervenção nas decisões dos referidos encontros. Uma vez fundada a CUT, Rodrigues (1990, p. 53) observa ter sido justamente nela que mais se fez presente o sindicalismo de classe média, conferindo à entidade, em comparação com as outras centrais, maior influência ideológica, bem como mais organização, dinamismo e determinação em articular nacionalmente os sindicatos do país.

Por outro lado, considerando a composição das Executivas Nacionais da entidade nos três primeiros CONCUTs, Rodrigues (1990, p. 58-64) nota que os metalúrgicos mantiveram-se como categoria predominante em todas elas; enquanto isso, à medida que decresceu a participação de lideranças do sindicalismo rural, aumentou a presença de membros oriundos do setor de serviços, do funcionalismo público e do magistério. Assim, dos 20 membros da Executiva Nacional eleita no III CONCUT, 16 eram metalúrgicos, professores, engenheiros, funcionários públicos ou trabalhadores do setor de serviços (principalmente bancários). É importante ainda destacar que se constatou em todas as Executivas a existência de um bloco permanente de dirigentes ligados à Articulação, defensora do contrato coletivo nacionalmente articulado.

Desta forma, como se pode constatar a partir das observações e dos números acima elencados, a propositura do contrato coletivo de trabalho aconteceu em uma conjuntura de enfrentamento do modelo corporativista de relações do trabalho. Nesses termos, era necessário ao sindicalismo combativo apresentar uma proposta de negociação coletiva que, ao invés de negar o conflito pela interferência garantista do Estado, afirmasse-o e conduzisse trabalhadores e empregadores a uma arena permanente de negociação. Embora seja possível defender-se que a convenção coletiva poderia fazer isso, é natural que em um contexto de luta por reformas, os

defensores destas assumam um discurso que se pretende novo não apenas pelos fins almejados, mas também pelos meios propostos para tanto.

Assim, o contrato coletivo de trabalho emergia no discurso do Novo Sindicalismo³⁶ como um instrumento novo e diferente de negociação para atingir-se um modelo democrático de relações coletivas de trabalho, entendendo-se por democrático um modelo formatado e posto em prática a partir da autonomia coletiva da vontade. Note-se também que o surgimento de centrais sindicais fez-se à margem da estrutura sindical oficial, de maneira que uma entidade como a CUT, embora representasse legitimamente os interesses dos trabalhadores, não tinha legitimidade jurídica para conduzir negociações coletivas e celebrar convenções ou acordos. Nesse cenário, o contrato coletivo nacional, articulado com convenções e acordos regionais e locais, serviria como âmbito jurídico de atuação das centrais no processo de negociação.

Nesse sentido, dois elementos fáticos davam suporte a essa proposta. Em primeiro lugar, a capacidade de mobilização por meio de greves transmitia aos líderes sindicais o sentimento de força que era indispensável a qualquer defesa de uma dinâmica negocial centrada muito mais no entendimento direto entre patrões e empregados do que na complementação de parâmetros legais. Além disso, note-se que a idéia de uma contratação nacionalmente articulada (no plano jurídico-formal da negociação) ligava-se naturalmente aos esforços de criação de uma central sindical que coordenasse nacionalmente a luta autônoma por melhores condições de trabalho.

Em segundo, perceba-se que compunham e lideravam a CUT, conforme demonstrado acima, categorias de trabalhadores que tinham uma condição socioeconômica relativamente melhor. Com efeito, trabalhadores de classe média e/ou que desempenham tarefas de natureza intelectual tendem a realizar seus respectivos ofícios com reduzido grau de subordinação técnica, além de ocuparem posições sociais de relativo destaque, a exemplo dos professores universitários. Por outro lado, embora existam análises que negam a superioridade das condições de vida e trabalho dos metalúrgicos do ABC, é inegável que eles não apenas ocupavam os postos de trabalho da região com maior concentração industrial do país, como

³⁶ Como se verá adiante, a defesa do contrato coletivo terminará assumindo intuítos de conciliação, e não de confronto. Neste trecho, o objetivo foi demonstrar que ainda nos anos 80 a propositura do instituto ecoava o tom combativo que despertara o movimento operário a partir de 1978.

também apresentaram uma capacidade considerável de organização e resistência tanto na órbita do sindicato, quanto nos locais de trabalho.

Além disso, Boito Jr. (1991, p. 64) destaca o exemplo dado pela atuação das associações do funcionalismo público que, sem valer-se da estrutura sindical oficial, passaram a ter papel relevante nas lutas sindicais dos anos 80, atestando a possibilidade de os trabalhadores organizarem-se e negociarem com os empregadores sem a necessidade de intervenção estatal quer por meio da carta sindical, quer por meio do poder normativo da Justiça do Trabalho. Nessas condições, as greves levadas a cabo pelo funcionalismo público nos anos 80 destacavam-se pelo maior poder de mobilização: mais grevistas e mais dias parados do que nos outros setores.

Reunidos, esses fatores permitem a compreensão do que significava a princípio a defesa do contrato coletivo de trabalho: a reivindicação de autonomia por parte do movimento sindical nacionalmente articulado em torno da CUT. Afinal, somente uma conjuntura de fortalecimento orgânico do movimento sindical poderia permitir um discurso de autoconfiança para negociar sem a intervenção do Estado. Neste sentido, são elucidativas as palavras de Wilson Ramos Filho, então advogado da CUT, durante debate promovido para explicação da proposta de contrato coletivo feita pela entidade:

A CUT está reivindicando o papel não de objeto, mas de ator social, na sociedade como um todo, e os sindicatos cutistas estão reivindicando o direito de formular sua própria história, de formular as próprias leis que vão reger as suas relações. [...] Esse tipo de postura, que implica na questão do contrato coletivo, pode ser descrito na forma seguinte: nós não queremos mais simplesmente ter uma lei que diga quais são os nossos direitos. Nós queremos fazer a lei de acordo com a correlação de forças que se possa estabelecer em relação à força da classe dominante. (A PROPOSTA..., 1992, p. 111).

Neste mesmo debate, José Olívio Oliveira (A Proposta..., 1992, p. 114-115), então dirigente da Central, acrescentou que a propositura do contrato coletivo era uma decorrência natural dos esforços de superação do modelo corporativista, uma vez que, sem desempenhar a função de negociar, a estrutura sindical não poderia sobreviver. Como se percebe, portanto, o mais essencial não era a definição de um conteúdo jurídico particular do contrato coletivo, mas sua colocação como meio efetivo de negociação articulada e independente do Estado.

Confirmam esta conclusão as palavras do terceiro debatedor, Antônio Freitas Jr. (A Proposta..., 1992, p. 118-119), para quem a proposta aprovada no III CONCURTO era de contratação permanente e articulada, além de consistir em uma das grandes missões da Central. Para ser coerente com o programa de liberação sindical, o contrato coletivo não poderia ser uma reivindicação dos sindicatos ao Estado, mas o resultado de um processo efetivo de negociação. Neste ponto, Antônio Freitas Jr. apresentou sua autocrítica em relação à propositura do instituto:

[...] nós aprovamos uma bandeira com uma palavra, ou com um termo, ou um conjunto de palavras – contratação nacional coletiva articulada – que pode dizer muita coisa diferente e pode também não dizer nada se nós não soubermos construir concretamente uma proposta. (A PROPOSTA..., 1992, p. 124).

Desta forma, claro está que a busca de autonomia por meio do contrato coletivo envolvia não apenas o fim da intervenção do Estado na organização dos sindicatos, mas também a redefinição de seu papel na garantia de direitos trabalhistas, de maneira que a uma legislação enunciadora apenas de patamares mínimos deveria seguir-se uma intensa atividade negocial entre empregadores e empregados construindo reciprocamente direitos e deveres trabalhistas. Nesse sentido, a implantação do contrato coletivo representaria a concessão de *status* jurídico-formal às centrais sindicais, que possuíam apenas legitimidade de negociação política; aliás, tal demanda foi assimilada pela Comissão de Modernização da Legislação do Trabalho, uma vez que o já citado artigo 19 do seu Anteprojeto de Lei conferia legitimidade para celebrar o contrato coletivo às centrais.

Por outro lado, percebe-se que havia no esforço de reconhecimento de uma instância formal de negociação certa contradição com as demandas de liberação dos primeiros tempos do novo sindicalismo. Com efeito, este se fez com base principalmente no combate à estrutura sindical oficialmente estabelecida e tutelada, bem como na defesa de formas alternativas de organização dos trabalhadores que prescindissem daquela estrutura, a exemplo das comissões de fábrica. Uma vez cessada, no entanto, a política intervencionista na direção dos sindicatos já a partir do governo Sarney (conforme atesta Boito Jr., 1991, p. 72), os líderes do sindicalismo combativo não hesitaram em reinserir-se nos sindicatos oficiais e pleitear o reconhecimento jurídico da CUT, para a qual o governo já conferira legitimidade política.

A partir de então e principalmente de 1988, quando a nova Constituição consagrou o direito de greve e a liberdade sindical, iniciou-se um processo de institucionalização da CUT, marcado pela emergência de um discurso de estabilização por parte dos dirigentes da entidade, ligados à corrente Articulação. Com a luta por autonomia relativamente esvaziada pelas conquistas constitucionais, uma vez que a consagração do princípio da liberdade sindical pelo art. 8º revogou os dispositivos celetistas que permitiam a intervenção e o controle ministerial sobre os sindicatos, a bandeira do contrato coletivo perdeu parte de seu conteúdo, restando-lhe íntegra, porém, a intenção de instituir a negociação nacionalmente articulada pelas centrais sindicais.

É neste momento, lembra Rodrigues (1990, p. 89), que começa a evidenciar-se a ruptura interna da CUT entre uma corrente que mantém o discurso socialista de explicitação do conflito de classes e a tendência Articulação, a qual assume o discurso moderado da modernização e da negociação com o patronato por meio do contrato coletivo de trabalho. Neste ponto, note-se que a propositura desse instituto já não se volta contra o Estado (já que a autonomia foi garantida), mas a favor do diálogo com o outro pólo da relação laboral; passa, portanto, a representar uma fase de amadurecimento e consolidação institucional em que já não se procura revolucionar a sociedade, mas encontrar nela um espaço formal e estável de atuação. O contrato coletivo permitiria isto, como já se viu acima.

A ênfase na necessidade de negociar pode ser lida sob dois prismas. Por um lado, como nota Antunes (1995, p. 32-35), o contrato coletivo representa a luta imediata pela estipulação de melhores condições de trabalho através do entendimento com o capital, o que poderia significar uma abertura social-democrata. Não haveria propriamente, no entanto, uma abertura ideológica, mas uma flexibilização pragmática capitaneada pelos líderes oriundos do operariado, cuja tendência seria a preocupação com ações voltadas para garantir a sobrevivência digna dos trabalhadores.

Nesse sentido, Palmeira Sobrinho (2001, p. 134-149; 159-161) observa que para dirigentes sindicais de base a proposta de contrato coletivo era fruto de uma elaboração de intelectuais da cúpula da CUT sem a participação efetiva das bases sindicais da entidade. Por outro lado, enquanto a princípio houve resistência à implantação do referido instrumento de negociação entre empresários, uma vez que ele era percebido como meio de reforçar o poder de pressão dos sindicatos,

articulados nacionalmente, à medida que começou a ocorrer a abertura da economia brasileira ao mercado global empregadores passaram a encará-lo como meio de substituir a negociação pela lei e, desta forma, minar o aparato burucrático-institucional de regulação trabalhista.

Não é por outro motivo que o Diap (1995, p. 10-18) chega à conclusão de que passaram a existir dois modelos de contrato coletivo propostos: a) o modelo cutista de contrato coletivo nacional por categoria ou ramo de atividade, que se destina a superar a fragmentação das negociações e unificar a luta dos trabalhadores, além de ser compreendido como um complemento aos demais diplomas negociais e aos dispositivos legais de garantia; b) o modelo neoliberal de contrato coletivo, com ênfase na desregulamentação e na substituição de direitos constitucional ou legalmente garantidos pela negociação descentralizada e por empresa. Em outras palavras, o que estava em jogo era a definição do tipo de dinâmica de negociação que deveria prevalecer; um modelo centralizado favoreceria a unificação dos trabalhadores, ao passo que o inverso favoreceria a flexibilidade demandada pelas empresas.

Nesse contexto, o contrato coletivo assume a condição de uma bandeira que não mais demarca o movimento sindical cutista como um todo, mas o posicionamento de abertura ao diálogo da tendência dirigente da entidade. Outrossim, o contrato coletivo passa a ser visto como o meio de realizar a transição de um modelo legislado de relações de trabalho para um modelo negociado, no qual a vontade da lei exerce apenas papel subsidiário em relação à vontade das partes. Tal conclusão é possível porque, em um cenário de abertura econômica, as empresas brasileiras tiveram de adotar estratégias para enfrentar a concorrência, as quais consistiam em, por um lado, implantar novas tecnologias capazes de aumentar a produtividade e a qualidade dos produtos e, por outro, racionalizar custos. Assim, o país ingressava em uma época de fortalecimento do capital em que a principal preocupação do sindicalismo passaria a ser a manutenção dos postos de trabalho, deixando o empregador em vantagem de negociação.

Tal abertura a compreender a nova realidade e negociar com base nas condições reais de exigência e transação é constatada por Santana (2000). Assim, embora denuncie a fragilização do trabalho em face da nova dinâmica produtiva e a atribua à ofensiva patronal e à reforma do Estado, a CUT recusa-se a meramente opor-se à reestruturação produtiva e propõe-se a reconhecer nela meios de reduzir

as desigualdades, desde que sejam fortalecidos os laços sindicais e sejam discutidas políticas de emprego no âmbito das negociações. Por sua vez, a Força Sindical (central sindical criada no início dos anos 90, tendo como proposta a promoção de um sindicalismo pragmático) assume um discurso bem mais conciliador, o qual admite a necessidade da reestruturação produtiva no Brasil como condição para a inserção competitiva na economia global e, assim, sustenta o papel central da negociação coletiva.

Essa disposição para a conciliação ficou definitivamente patente no Forum Capital-Trabalho, promovido por diversas entidades representativas de trabalhadores e empresários³⁷ com a intermediação da Universidade de São Paulo (USP), entre dezembro de 1991 e junho de 1992. Nesse evento, rompendo claramente com o passado, todos reconheceram o caráter conflituoso da relação entre o capital e o trabalho e a legitimidade dos interesses de ambos os lados, bem como a inadequação do modelo corporativista para lidar com esse conflito. Nesses termos, concordaram em que era necessário construir um sistema de relações laborais autônomo em relação ao Estado e baseado na liberdade sindical, na negociação direta e na garantia constitucional apenas de direitos mínimos, como a relação formal de emprego, o salário mínimo, o direito de greve e a liberdade de organização sindical e negociação. (FORUM CAPITAL-TRABALHO, p. 5-6).

Por outro lado, não houve consenso quanto à manutenção do poder normativo da Justiça do Trabalho e da contribuição sindical obrigatória, nem quanto ao direito de *lock-out* e ao instrumento jurídico adequado para fixação de regras nacionais de negociação. Note-se, todavia, que apenas a Fiesp e a CNT não se mostraram convencidas de que o contrato coletivo de trabalho deveria ser o instrumento para moldar a negociação direta e permanente. (FORUM CAPITAL-TRABALHO, p. 50). Como se percebe, nos meses que antecederam os trabalhos da Comissão de Modernização, alguns dos principais representantes dos atores das relações de trabalho reuniram-se para fixar diretrizes em relação a um modelo de negociação que fosse flexível e centrado na autonomia coletiva da vontade.

³⁷ Foram as seguintes as entidades reunidas no Forum Capital-Trabalho: Central Única dos Trabalhadores (CUT), Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), Força Sindical (FS), Confederação Nacional do Transporte (CNT), Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp), Federação do Comércio do Estado de São Paulo (FCESP), Pensamento Nacional das Bases Empresariais (PNBE), Sociedade Rural Brasileira/ Organização das Cooperativas do Brasil (SRB/OCB). A USP ofereceu intermédio por meio do Instituto de Estudos Avançados (IEA).

Desta forma, entre 1988 e 1992, costurou-se (embora não se tenha concluído) um novo modelo de institucionalização da questão laboral no Brasil que, por um lado, ecoava as reivindicações do Novo Sindicalismo e, por outro, procurava ser compatível com a nova realidade de economia globalizada e flexível que o processo de abertura comercial havia começado a implantar; em ambos os lados, a crítica ao modelo corporativista da CLT estava presente. A Constituição Federal promulgada em 1988 atendeu a um destes apelos, concedendo liberdade sindical, mas o anteprojeto de lei da Comissão de Modernização – jamais aprovado – não completou o processo de implantar uma nova sistemática de negociação, nacionalmente articulada pelo contrato coletivo de trabalho.

Desta forma, o contrato coletivo de trabalho não chegou a existir de fato e as normas jurídicas que o instituíram não lograram eficácia; portanto, as características que eventualmente o diferenciariam da convenção e do acordo coletivos jamais puderam ser fixadas. Nesses termos, a compreensão do contrato coletivo implica o reconhecimento de que sua propositura, na verdade, simbolizou a luta pela superação do modelo laboral montado na Era Vargas ora com o intuito de conferir autonomia aos sindicatos em face do Estado, ora com o propósito de desenvolver-se consensualmente um formato institucional adaptado à nova realidade do trabalho surgida no final do século XX.

Conclusão

A pesquisa de que resultou a presente dissertação teve como objetivo investigar se o contrato coletivo de trabalho possui algum conteúdo jurídico que o particularize em relação ao acordo coletivo e à convenção coletiva de trabalho. Outrossim, pretendeu investigar as relações entre o contrato coletivo e a conjuntura em que ele foi proposto e ocorreram as discussões em torno dele. O método hipotético-dedutivo foi empregado para investigar a validade da hipótese comumente verificada de que o contrato coletivo seria o instrumento adequado para promover a substituição do modelo corporativista de relações de trabalho por um modelo democrático, baseado na autonomia coletiva da vontade.

Em primeiro lugar, a pesquisa bibliográfica realizada demonstrou que as discussões sobre o contrato coletivo, na verdade, existiram em torno dele. Os esforços de caracterizar ou defender o referido instituto terminaram por consistir muito mais em uma crítica ao modelo de relações de trabalho baseado na CLT do que em uma caracterização precisa do contrato coletivo. Outrossim, verificou-se que o desenvolvimento de uma sistemática de negociação livre, direta e responsável pela fixação de direitos trabalhistas independe da implantação do contrato coletivo, uma vez que a convenção e o acordo coletivos podem ser instrumentos adequados para a consecução desse fim desde que sejam feitas reformas substanciais em outros institutos do direito do trabalho.

Desta forma, concluiu-se que a perspectiva adequada para a compreensão do contrato coletivo não é a de identificação de algum conteúdo jurídico particular, mas a de constatação de conexões entre a propositura do contrato coletivo e da conjuntura em que ela ocorreu. Nesses termos, percebeu-se que a proposta de implantação do contrato coletivo surgiu no contexto do Novo Sindicalismo brasileiro dos anos 70 e, assim, simbolizava a luta dos setores mais organizados e combativos do sindicalismo por autonomia em relação ao Estado. Justificava esse esforço o fato de que a política salarial do governo e a possibilidade legal de controle dos sindicatos pelo Ministério do Trabalho limitavam as possibilidades de atuação independente das diretorias sindicais no sentido de obter condições de trabalho mais favoráveis.

Por outro lado, constatou-se que a concessão de liberdade sindical pela Constituição de 1988, apesar das limitações que persistiram, atendeu consideravelmente às demandas de autonomia, sem que o contrato coletivo tenha sido implantado. Mesmo assim, o contrato coletivo continuou a ser proposto e, à medida que a economia brasileira integrou-se ao mercado global, ele tornou-se um símbolo da disposição para negociar por parte de entidades sindicais, levando em consideração as demandas de flexibilidade exigidas pelo novo modelo econômico de acumulação. Nesses termos, o contrato coletivo já não significava apenas o exercício da autonomia coletiva da vontade, mas o exercício desta com base no reconhecimento mútuo dos interesses conflitantes e na necessidade de transação para atingir-se a pacificação dos conflitos.

Finalmente, verificou-se que, em ambas as fases acima, a proposta de implantação do contrato coletivo representou o consenso em torno da necessidade de superar-se o modelo de relações de trabalho montado na Era Vargas e redefinir-se o papel do Estado. Desta forma, propor o contrato coletivo significava propor o fim da estrutura sindical oficial, a liberdade sindical, o direito de greve, a redução das garantias trabalhistas constitucionais e legais ao mínimo necessário com a transferência destas atribuições para a negociação coletiva e, com algumas variações, a restrição ao poder normativo da Justiça do Trabalho e o fim da contribuição sindical obrigatória. Enfim, o contrato coletivo de trabalho significou mais propriamente a propositura de um modelo democrático de relações de trabalho do que um novo instituto jurídico.

Referências

ALMEIDA, Maria Hermínia T. de. **Crise econômica e interesses organizados: o sindicalismo no Brasil dos anos 80**. São Paulo: Edusp, 1996.

ALVES, Giovanni. Reestruturação produtiva no Brasil dos anos 90. In: _____. **O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo: Boitempo, 2000. p. 179-199.

_____. Trabalho e sindicalismo no Brasil: um balanço crítico da “década neoliberal” (1990-2000). **Revista de Sociologia Política**, Curitiba, 19, p. 71-94, nov. 2002.

ANDRADE, Everaldo Gaspar L. de. Perspectivas da negociação coletiva, ou, em busca de um novo modelo de relações de trabalho para o Brasil. **Revista LTr**, São Paulo, ano 57, n. 2, p. 203-205, fev. 1993.

_____. **Direito do trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2005.

ANTUNES, Ricardo. **O novo sindicalismo no Brasil**. 2ª ed. rev. Campinas: Pontes, 1995.

_____. **Adeus ao trabalho: ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 4ª ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Unicamp, 1997.

A PROPOSTA DA CUT DE CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO. In: **Outras falas... em negociação coletiva**. Belo Horizonte: Escola Sindical 7 de Outubro, 1992, n. 1, p. 107-153.

ARAÚJO, Maria de Fátima I. Reestruturação produtiva e transformações econômicas: região metropolitana de São Paulo. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 20-30, 2001.

AROUCA, José C. **O sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo: LTr, 2003.

ASSIS, Luciana V. de. Desafios do direito do trabalho: a negociação coletiva como fonte de direito. **Revista Eletrônica Prim@ Facie**, João Pessoa, ano 3, n. 4, jan./jun.2004.

AVERBUG, André. Abertura e integração comercial brasileira na década de 90. In: GIAMBIAGI, Fábio; MOREIRA, Maurício M. (Org.). **A economia brasileira dos anos 90**. Rio de Janeiro: BNDES, 1999, p. 43-81.

BOITO JR., Armando. Reforma e persistência da estrutura sindical. In: _____. (Org.). **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991, p. 43-91.

_____. De volta para o novo corporativismo: a trajetória política do sindicalismo brasileiro. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 8, n. 3, p. 23-28, 1994.

BRASIL. Constituição (1988). **Manuais de legislação Atlas**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2005. Até a Emenda Constitucional n.º 45/2003.

_____. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. São Paulo: Saraiva, 2004.

CALDEIRA, Liliana. Contrato coletivo de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, ano 57, n. 11, p. 1322-1330, nov. 1993.

CAMPOLINA, Bernardo; DINIZ, Clélio C. A região metropolitana de São Paulo: reestruturação, re-especialização e novas funções. **Eure**, Santiago do Chile, v. 33, n. 98, p. 27-43, maio 2007.

CARDOSO, Adalberto M. Os deserdados da indústria: um estudo sobre seus riscos e seus ativos no mercado de trabalho. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 2, n. 4, p. 144-185, jul./dez. 2000.

_____. Direito do trabalho e relações de classe no Brasil contemporâneo. In: VIANNA, Luiz W. (Org.). **A democracia e os três poderes no Brasil**. 1ª reimpressão. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2003, p. 493-555.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução Roneide Venâncio Majer. 6ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2007, v. 1. (Trilogia 'A era da informação: economia, sociedade e cultura').

CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. Tradução Silvana Foá. São Paulo: Xamã, 1996.

COMISSÃO DE MODERNIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO. Relatório e anteprojeto de lei de relações coletivas de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, ano 57, n. 4, p. 396-409, abr. 1993.

CORDEIRO, Wolney de M. **A regulamentação das relações de trabalho individuais e coletivas no âmbito do Mercosul**. São Paulo: LTr, 2000.

DAMASCENO, Fernando A. V. A jurisdição e o contrato coletivo de trabalho: o poder normativo da justiça do trabalho pode ser afetado com a adoção do contrato coletivo nacional? **Revista LTr**, São Paulo, ano 59, n. 3, p. 333-335, mar. 1995.

DELGADO, Maurício G. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

_____. Fim do trabalho e do emprego no capitalismo atual: realidade ou mito?. In: _____. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. São Paulo: LTr, 2006. p. 33-68.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ASSESSORIA PARLAMENTAR (Diap). Estudo sobre contrato coletivo de trabalho. **Cadernos Debate – DIAP**, n. 1., abril 1995. Texto de Ulisses Riedel de Resende.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Taxa de judicialização das negociações coletivas de trabalho no Brasil: 1993-2005. **Estudos e Pesquisas**, ano 2, n. 21, junho de 2006. Disponível

em: <http://www.dieese.org.br/esp/pesquisasindical/estpesq21_judicializacao.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2008.

FAUSTO, Boris. **Trabalho urbano e conflito social: 1890-1920**. 3ª ed. São Paulo: Difel, 1983. (Coleção 'Corpo e Alma do Brasil').

FORUM CAPITAL-TRABALHO, 1991-1992, São Paulo. **Fórum capital-trabalho: CUT, CGT, CNT, FCESP, FIESP, FS, PNBE, SRB/OCB, IEA/USP**. São Paulo: Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo, 1992.

FRANCO, Gustavo H. B. **O desafio brasileiro: ensaios sobre desenvolvimento, globalização e moeda**. São Paulo: Ed. 34, 1999.

GIDDENS, Anthony. **As conseqüências da modernidade**. Tradução Raul Fiker. São Paulo: Unesp, 1991.

GONÇALVES, Reinaldo. A economia política do investimento externo direto no Brasil. In: MAGALHÃES, João Paulo de A.; MINEIRO, Adhemar dos S.; ELIAS, Luiz Antônio (Org.). **Vinte anos de política econômica**. Rio de Janeiro: Contraponto, 1999, p. 235-258.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 10ª ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

GUNTER, Bernhard G.; VAN DER HOEVEN, Rolph. La dimension sociale de la mondialisation: analyse bibliographique. **Revue Internationale du Travail**, Paris, vol. 143, n. 1-2, 2004.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. Tradução Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Loyola, 1992.

HAYEK, Friedrich August von. **The fatal conceit: the errors of socialism**. Chicago: University of Chicago Press, 1991.

HIRST, Paul; THOMPSON, Grahame. **Globalização em questão: a economia internacional e as possibilidades de governabilidade**. Tradução Wanda Caldeira Brant. Petrópolis: Vozes, 1998. (Coleção Zero à Esquerda).

HOBSBAWM, Eric. J. O "novo sindicalismo" em perspectiva. In: _____. **Mundos do trabalho: novos estudos sobre história operária**. Tradução Waldea Barcellos e Sandra Bedran. 2ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987, p. 221-250.

_____. A década de 70: sindicalismo sem sindicalistas? In: _____. _____, p. 379-389.

_____. **Era dos extremos: o breve século XX, 1914-1991**. 2ª ed., 12ª impressão. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

HUMPHREY, John. As raízes e os desafios do “novo” sindicalismo da indústria automobilística. **Estudos CEBRAP**, São Paulo, v. 26, p. 7-39, 1980.

IANNI, Octavio. **A era do globalismo**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1997.

JACOBSEN, Kjeld A. Movimento sindical no NAFTA. In: LORENZETTI, Jorge; FACCIO, Odilon L. (Org.). **O Sindicalismo na Europa, Mercosul e Nafta**. São Paulo: LTr, 2000, p. 133-221.

LUNARDI, Ariovaldo. **Contrato Coletivo de Trabalho: o futuro das negociações sindicais no Brasil**. São Paulo: LTr, 1996.

MANGANO, Octávio B. Contratação coletiva. **Revista LTr**, São Paulo, ano 57, n. 2, p. 200-202, fev. 1993.

MARAM, Sheldon L. **Anarquistas, imigrantes e o movimento operário brasileiro: 1890-1920**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

MARTINS, Sérgio P. **Direito do trabalho**. 17. ed. atual. São Paulo: Atlas, 2003.

MATIAS, Eduardo Felipe P. Transnacionais, mercados financeiros e a aceleração da globalização econômica. In: _____. **A humanidade e suas fronteiras: do estado soberano à sociedade global**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2005. p. 123-142.

MATTOS, Marcelo B. **O sindicalismo brasileiro após 1930**. Rio de Janeiro: Zahar, 2003. (Coleção ‘Descobrimo o Brasil’).

MOREIRA, Maurício M. Estrangeiros em uma economia aberta: impactos recentes sobre a produtividade, a concentração e o comércio externo. In: GIAMBIAGI, Fábio; MOREIRA, Maurício M. (Org.). **A economia brasileira dos anos 90**. Rio de Janeiro: BNDES, 1999, p. 333-374.

NASCIMENTO, Amauri M. Contrato coletivo como alteração do modelo de relações de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, ano 57, n. 2, p. 194-199, fev. 1993.

_____. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1997.

NORONHA, Eduardo. A explosão das greves na década de 80. In: BOITO JR., Armando (Org.). **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991, p. 93-135.

OFFE, Claus. **Capitalismo desorganizado: transformações contemporâneas do trabalho e da política**. Tradução Wanda Caldeira Brant et al. São Paulo: Brasiliense, 1994.

OLIVEIRA, Marco Antônio de (Coord.). Novos padrões de negociação coletiva: perspectivas do contrato coletivo de trabalho no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, n. 1, p. 87-110, junho 1994. Disponível em: < www.cebrap.org.br/imagens/Arquivos/NOVOS_PADROES_DE_NEGOCIACAO_COLETIVA_PERSPECTIVAS.pdf >. Acesso em: 3 mar. 2009.

_____. Notas sobre a crise do novo sindicalismo brasileiro. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 12, n. 1, p. 24-29, 1998.

OHMAE, Kenichi. **O fim do estado-nação**: a ascensão das economias regionais. Rio de Janeiro: Campus, 1996.

PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. **Contrato coletivo de trabalho**: concepções e possibilidades. Mossoró: Fundação Guimarães Duque, 2001. (Coleção Mossoroense, série C, v. 1221).

PARANHOS, Kátia R. **Era uma vez em São Bernardo**: o discurso sindical dos metalúrgicos 1971/1982. Campinas: Unicamp, 1999.

PARTIDO DOS TRABALHADORES. **Manifesto de Fundação**. Disponível em: <<http://www.pt.org.br/portalpt/images/stories/arquivos/manifesto.pdf>>. Acesso em: 23 fev. 2009. Não paginado.

PASTORE, José. **Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva**. São Paulo: LTr, 1995.

PAULON, C. A. Garantia de emprego e contrato coletivo de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, ano 59, n. 2, p. 185-190, fev. 1995.

RANDS, Maurício. Contrato coletivo de trabalho – alguns mitos e falácias. **Revista LTr**, São Paulo, ano 58, n. 3, p. 357-359, mar. 1994.

REIS, Murilo G. dos. Contrato coletivo de trabalho – uma modernização nas relações capital x trabalho – uma maior conscientização do atual estado do mundo com relação à produção. **Revista LTr**, São Paulo, ano 58, n. 3, p. 337-350, mar. 1994.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**: o declínio inevitável dos níveis de emprego e a redução da força global de trabalho. Tradução Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Makron Books, 1995.

ROCHA, Dora; SILVA, Alexandra de M. (Org.). **Marcílio Marques Moreira**: diplomacia, política e finanças de JK a Collor: 40 anos de história por um de seus personagens. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

RODRIGUES, Iran J. O sindicalismo brasileiro: da confrontação à cooperação conflitiva. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 9, n. 3, p. 116-126, 1995.

RODRIGUES, Leôncio M. **CUT: os militantes e a ideologia**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1990.

_____. As tendências políticas na formação das centrais sindicais. In: BOITO JR., Armando (Org.). **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991, p. 11-42.

_____. **Destino do Sindicalismo**. 2ª ed. São Paulo: Edusp, 2002.

SADER, Eder. **Quando novos personagens entraram em cena: experiências e lutas dos trabalhadores da grande São Paulo 1970-1980**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.

SANTANA, Marco Aurélio. Entre a ruptura e a continuidade: visões da história do movimento sindical. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, vol. 14, n. 41, p. 103-119, out. 1999.

_____. As centrais sindicais brasileiras e a reestruturação produtiva: análises e propostas. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 2, n. 4, p. 186-225, jul./dez. 2000.

SCHUTTE, Giorgio R. Sindicalismo na Europa e sindicalismo europeu. In: LORENZETTI, Jorge; FACCIO, Odilon L. (Org.). **O Sindicalismo na Europa, Mercosul e Nafta**. São Paulo: LTr, 2000, p. 13-101.

SIMÃO, Aziz. **Sindicato e Estado: suas relações na formação do proletariado de São Paulo**. São Paulo: Ática, 1981. (Coleção 'Ensaio 78').

SILVA, Otavio P. e. **Contratação coletiva como fonte do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

UNITED NATIONS CONFERENCE ON TRADE AND DEVELOPMENT (Unctad). **World investment directory – country profile: Brazil**. Disponível em: <http://www.unctad.org/sections/dite_fdstat/docs/wid_cp_br_en.pdf>. Acesso em: 28 fev. 2009.

VIANNA, Luís W. Sistema Liberal e Direito do Trabalho. **Estudos CEBRAP**, São Paulo, n. 7, p. 115-149, jan./mar. 74.

_____. **Liberalismo e sindicato no Brasil**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978. (Coleção 'Estudos Brasileiros', v. 12).

WEFFORT, Francisco C. As origens do sindicalismo populista no Brasil (a conjuntura do após-guerra). **Estudos CEBRAP**, São Paulo, v. 4, p. 65-105, 1973.

WORLD TRADE ORGANIZATION (WTO). **International trade and tariff data – statistics database – time series on international trade**. Disponível em: <<http://stat.wto.org/StatisticalProgram/WSDBViewData.aspx?Language=E>>. Acesso em: 28 fev. 2009.

ZOLO, Danilo. **Globalizzazione: una mapa dei problemi**. Roma-Bari: Laterza, 2004.