

O PSICÓLOGO E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

Livia de Oliveira Borges
José Luis Álvaro

| | |
|--|-----|
| Introdução..... | 85 |
| As concepções das relações de trabalho..... | 88 |
| Os sindicatos como atores das relações de trabalho..... | 95 |
| Estrutura sindical..... | 102 |
| Estrutura do Estado brasileiro a serviço da mediação das relações de trabalho..... | 105 |
| A negociação coletiva de trabalho no Brasil..... | 108 |
| Considerações finais: o psicólogo perante as relações de trabalho..... | 113 |
| Questões para discussão..... | 114 |

INTRODUÇÃO

Neste capítulo, nosso objetivo é compartilhar com os demais psicólogos do trabalho e das organizações conhecimentos que subsidiam a compreensão das relações de trabalho na contemporaneidade, porque as relações de trabalho é um dos eixos tanto da produção do saber quanto da atuação profissional no campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações. Pensamos dessa maneira por três razões. A primeira refere-se ao fato de assumirmos como pressuposto básico o papel do trabalho como uma categoria social estruturante do cotidiano das pessoas, das instituições/organizações e da sociedade como um todo. Isso significa que

o trabalho na sociedade atual fundamenta a estrutura social e os processos de formação e construção de identidades sociais, bem como penetra e estrutura a vida pessoal. (ver quadro “Trabalho: categoria social estruturante?”).

A fundamentação da atuação do psicólogo em sua visão sobre as relações de trabalho fica mais evidente quando ele está desenvolvendo uma atividade como assessorar a negociação coletiva, preparar dirigentes sindicais para negociar, etc. Em tais atividades, a visão sobre as relações de trabalho pode ser compreendida como o objeto central da ação, mas ela fundamenta as demais formas de intervenção. Pensemos, por exemplo, em uma modalidade de atua-

ção como recrutamento e seleção. Essa modalidade, apesar da tendência de senso comum de tomá-la como uma atividade técnica simples, exige diversas competências (técnicas, reflexivas e políticas) do profissional para desenvolvê-la (ver Cap. 13). Então, indagamos: nos requisitos que estabelecemos em uma seleção está presente apenas o conhecimento sobre o perfil do posto (ou do cargo) ou está implícita nossa visão e da organização sobre o mercado de trabalho? As vantagens que são oferecidas no caso da contratação, quando se busca atrair pessoas, precisam estar amparadas nas convenções coletivas? Quais meios de divulgação

são adotados e onde são adequados em um recrutamento? Responder a questões como essas exige do psicólogo compreensão sobre o desenvolvimento das relações de trabalho nas ocupações e organizações com as quais lida. Poderíamos também levantar questões semelhantes em relação a todas as demais modalidades de ação deste livro.

A segunda razão, em parte entrelaçada com a primeira, refere-se à observação de que o desenvolvimento das relações de trabalho tem sublinhado o seu papel como fonte de institucionalização na contemporaneidade, tanto para a proposição de políticas públicas de emprego e trabalho e de controle das con-

Trabalho: categoria social estruturante?

A noção de que o trabalho é uma categoria social estruturante tem uma de suas origens na obra de Marx, que entende o trabalho como as atividades do ser humano em relação com a natureza. Para ele, o homem se diferencia dos demais animais à medida que produz sua vida material e nesse processo se expressa (Marx; Engels, 1981). Portanto, é estruturante em um sentido antropológico (Mêda, 1995) e ontológico (Lukács, 1920). O capitalismo, entretanto, alienou o homem em seu trabalho impedindo sua expressão, sua identificação com o produto e o controle dos meios de produção. Dessa forma, o capitalismo “desominizou”, igualando o ser humano aos demais animais. Mesmo alienado, o trabalho seguiu estruturante sob o capitalismo, porque o processo de desenvolvimento e acumulação do capital exige a apropriação do trabalho, na forma de mais-valia. Além disso, paradoxalmente, o capitalismo também glorificou o trabalho humano, tomando-o a única maneira digna de ganhar a vida. Tal noção de glorificação do trabalho é desenvolvida pelos liberais clássicos (p. ex., Smith, 1978) e foi fortalecida e elaborada pela ideologia protestante (Weber, 1967). Outros autores, seguindo e/ou retomando a perspectiva marxiana, desenvolveram e mostraram o papel do trabalho como categoria estruturante (p. ex., Anthony, 1977; Lukács, 1920; Sartre e Ferreira, 1961). Desde o surgimento da sociedade de bem-estar, entretanto, há uma tendência ideológica de exaltação do consumo e do lazer em detrimento do trabalho. Mas, a partir das mudanças no final do século XX, surgem os questionamentos do trabalho como uma categoria social estruturante (Aznar, 1995; De Masi, 2000; Forrester, 1997; Gorz, 1982; 1991; Offe, 1992; Rifkin, 1997). Entre as ideias de tais autores estão noções como a de que as formas alienadas de trabalho e conteúdo vazio são insuperáveis e que não se terá trabalho de qualidade para todos. Eles também criticam a racionalidade instrumental do sistema capitalista e defendem a diminuição geral da jornada de trabalho com a intenção de gerar empregos e para que as pessoas desenvolvam e expressem suas potencialidades em outras esferas de vida como no lazer. Outros autores (Antunes, 1995; 1999; Castel, 2008; Castells, 1999; Castillo, 1998; Freyssenet, 1994; Organista, 2006; Ransome, 1996; Santos, 2009; Toni, 2003) mostram, todavia, que há, em tais ideias, uma confusão entre os conceitos de trabalho e emprego. As mudanças sociais do final do século passado revelaram a incapacidade da economia em gerar empregos de qualidade em número suficiente e implicaram mudanças profundas nos processos e na organização do trabalho. Contudo, o trabalho continua sendo elemento central para a manutenção da estrutura e da coesão social, o que tem sido demonstrado com evidências empíricas. No nível individual e ocupacional de análise, os estudos empíricos (p. ex., Alvaro et al., 1995; Bastos; Pinho; Costa, 1995; Borges; Barbosa, 2006; Borges; Tamayo, 2001; England; Misumi, 1986; Mow International Research Team, 1987; Ros; Schwartz; Surkiss, 1999; Sousa, 1983) têm acumulado evidências de que o trabalho é a segunda esfera de vida mais valorizada pela maioria das pessoas, abaixo apenas da esfera família. Portanto, tais estudos corroboram também a noção de categoria social estruturante.

dições de trabalho quanto para as políticas e demais práticas sociais nas organizações.

A terceira razão, por fim, apresenta-se no caminho inverso em relação ao que comentamos anteriormente. Compreendemos que nossas diferentes práticas e/ou ações profissionais afetam as relações de trabalho, independentemente da clareza que tenhamos das consequências de nossos atos. Assim, entendemos que a reflexão cotidiana sobre as relações de trabalho nos permite avaliar melhor as consequências de nossas ações, desenvolvendo a reflexão crítica e, ao mesmo tempo, mais ética em relação àqueles afetados por elas. Em outras palavras, sabemos que a reflexão sobre as relações de trabalho nos permite elaborar respostas mais adequadas em nosso cotidiano para a velha pergunta: a quem nossas ações servem? É pertinente lembrar que, de acordo com Sartre e Ferreira (1961), somos o que projetamos ser e somos livres e responsáveis por nossos atos (um a um). Sempre estamos decidindo, no sentido de escolher caminhos a tomar, pois, como afirmam os autores citados:

A escolha é possível em um sentido, mas o que não é possível é não escolher. Posso sempre escolher, mas devo saber que se não escolho, escolho ainda. (Sartre; Ferreira, 1961, p. 280)

Se supusermos que a compreensão das relações de trabalho afeta nossas ações profissionais e estas, por sua vez, interferem nas relações de trabalho, então, precisamos saber o que são as relações de trabalho para que nossas ações sejam responsáveis e representem nossas escolhas de forma mais deliberada.

Ao lado dessa terceira razão, devemos considerar as críticas ao psicólogo atuante em nosso campo, assinalando ora sua ingenuidade, ora sua postura tecnicista. Quando a crítica aponta a ingenuidade, por ve-

zes, assinala a dificuldade em lidar com as relações de trabalho, chegando ao ponto de, em algumas situações, confundi-las ou reduzi-las às relações interpessoais. A atribuição de tecnicismo aponta que, juntamente à ingenuidade já mencionada, os psicólogos frequentemente restringem a própria atuação pela incapacidade de negociar suas propostas, à medida que tendem a utilizar apenas argumentos técnicos e não políticos e estratégicos que vinculem suas ações às características do setor econômico em que se inserem. Em outra vertente, argumenta-se que a postura tecnicista se desenvolve, ignorando os interesses do trabalhador perante o capital.

A superação de tal ingenuidade e do tecnicismo tem a ver com a capacidade de desenvolver a reflexão ética, que conduz à indagação sobre a que valores e interesses estão servindo nossas ações. É óbvio que o leitor não construirá tais competências reflexivas apenas com a leitura deste capítulo. Nenhum texto substitui o engajamento com os trabalhadores de determinada ocupação, desenvolvendo a sensibilidade para suas reivindicações, esperanças, sofrimentos, conquistas, singularidades, etc. No entanto, alertamos que, como profissionais, precisamos aliar a sensibilidade à reflexão crítica. É preciso identificar a reivindicação, mas também compreender seu sentido. Além disso, o texto não dispensa o esforço permanente de atualização que deve implicar um hábito de leitura consolidado. Nosso estudo, portanto, é apenas uma semente que precisa de muito para florescer.

Desenvolveremos o capítulo, então, tentando construir respostas a questões, como: o que são relações de trabalho? O que são políticas trabalhistas? O que são políticas organizacionais? Quando, por que e para que surgiram as organizações sindicais? Quais as características principais da estrutura sindical no País? Como se desenvolvem as negociações coletivas? Qual o

papel do Estado nas negociações coletivas? Qual o papel do psicólogo frente às relações de trabalho? A maioria das questões citadas é objeto de reflexão em vários campos do conhecimento, entre os quais a Sociologia, a Economia, o Direito e a Filosofia. Portanto, reconhecer a compreensão das relações de trabalho como um dos eixos fundamentais da atuação como psicólogos no campo do trabalho e das organizações significa reconhecer também o seu caráter inter e multidisciplinar. Por isso, prevenimos que nossas tentativas de construção de respostas se desenvolveram transitando em uma literatura que não se limita aos autores da Psicologia.

AS CONCEPÇÕES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

As relações de trabalho são fenômenos complexos que demandam compreensão no contexto do sistema econômico sob o qual vivemos: o sistema capitalista. Em tal sistema, segundo a análise de Marx (1975), dois processos – a acumulação do capital e a exploração do trabalho (crescimento da mais-valia) – são ao mesmo tempo complementares, essenciais e contraditórios. A exploração se desenvolve por meio da aplicação de estratégias de aumento da produção (seja pelo simples aumento na jornada de trabalho, seja pela introdução de técnicas e instrumentos que permitem produzir mais na mesma quantidade de tempo). O capitalista persegue o baixo custo da produção, efetivando o menor pagamento possível ao trabalhador, de modo que aquele que muito produz pouco pode consumir. É nesse contexto que Marx compreende os interesses do trabalhador e do capital como antagonísticos. Além disso, lembramos que, no coração do sistema econômico capitalista, surgiu o trabalho na forma de emprego, supondo um contrato entre trabalhador – que vende

a única mercadoria que possui, o trabalho – e o capitalista – que se apropria de tal trabalho para desenvolver o processo de acumulação de capital (Marx, 1975).

Na perspectiva da economia liberal, o aumento da produção tem por objetivo, segundo Smith (1978), garantir o aumento da abundância geral, sendo de interesse da sociedade como um todo e meio de progresso e bem-estar comum. A dinâmica do sistema econômico consiste na busca contínua de um equilíbrio entre oferta de mercadoria e seu consumo (demanda), por meio da mão invisível do mercado, de modo que a noção de valor de troca é fundamental.

Em tal concepção, a preservação das várias formas de liberdade (econômica, política, de expressão, de organização social, etc.) e o conflito social são forças fundamentais do progresso (Enriquez, 1990). Essa finalidade de equilíbrio, entretanto, é inatingível na perspectiva marxiana em que dominação, alienação e exploração do homem pelo homem são crescentes. Enriquez (1990) avalia tal finalidade como idealizada, tendendo a conduzir à anarquia e à desordem social.

Observamos que um dos nortes de diferenciação das duas visões de mundo parte da contraposição de supor identidade de interesses entre capital e trabalho (conciliação) ou antagonismos (Anthony, 1977; Martin-Artiles, 2003a). Segundo Martin-Artiles (2003a), esse mesmo norte segue sendo um dos principais diferenciadores das concepções sobre as relações de trabalho ainda na atualidade.

É, nesse contexto econômico – do início do capitalismo até a contemporaneidade – que a noção de relações de trabalho a que nos referimos adquire sentido. No entanto, segundo Martin-Artiles (2003a), a teorização sobre as relações de trabalho só se consolida na primeira metade do século XX, na proporção em que estas se tornam mais institucionalizadas. O autor resgata a história

das relações de trabalho, dividindo-a em três etapas. Na primeira, do século XIX até 1914, encontram-se as teorias clássicas: o liberalismo e o marxismo. Aquele tratava as relações de trabalho como quaisquer outras no mercado e este centrava a atenção na construção da revolução, tendo em vista a superação do sistema capitalista. Dentro do marxismo, destacava-se a visão leninista que entende os sindicatos trabalhistas como instrumentos para a construção da consciência de classe, requisito para a revolução (Lénine, 1973).

A segunda etapa corresponde ao período entre as guerras mundiais (1919 a 1939), quando cresce o reconhecimento dos direitos de representação e negociação. A Escola de Oxford avança sobre o direito do trabalho com a noção de direito vivo que objetiva corrigir as assimetrias de poder geradas pelo mercado, reconhecendo a necessidade de limitar os mecanismos de mercado tão valorizado pelo pensamento liberal.

É, só então, no terceiro período (após a Segunda Guerra Mundial), que se consolida a teoria sociológica sobre as relações de trabalho. Recordamos que nesse período se constrói o que ficou conhecido por sociedade de bem-estar que, segundo Lipietz (1991), assenta-se em três pilares: os princípios macroeconômicos (keynesianos), o sistema de produção fordista-taylorista e a regulação das relações de trabalho. Em tal período de consolidação, Martin-Artiles (2003a) identifica o surgimento das seguintes abordagens teóricas: o estrutural-funcionalismo, o neomarxismo e o neocorporativismo. A primeira destaca a análise do papel das instituições sociais como reguladora do mercado de trabalho e critica a teoria liberal clássica. Essa abordagem abrange também uma corrente que compreende o conflito social como um fenômeno funcional e positivo. O citado autor ressalta, nesse período, as contribuições de teóricos como John Dunlop, Ralf Dahrendorf e Lewis Co-

ser, destacando, entretanto, as contribuições do primeiro como as mais importantes, sintetizadas em quatro pontos:

1. A subordinação da economia à ordem social e, portanto, uma primazia da política sobre a economia.
2. O mercado de trabalho como uma instituição regulada pelos atores sociais.
3. Sua proposta de teoria de sistemas de relações industriais representa um modelo de institucionalização de conflito, controle e limites da ação para os agentes sociais. A estrutura jurídico-formal limita a ação dos atores ou dos agentes sociais.
4. Representa uma ruptura com o modelo dominante da economia ortodoxa liberal. (Martin-Artiles, 2003a, p. 186)

O neomarxismo, segundo a abordagem identificada por Martin-Artiles (2003a), desenvolve a crítica ao estrutural-funcionalismo, entre outros pontos, com ênfase na manutenção da ordem social, na contenção do conflito e na intenção de construção de um equilíbrio social. Critica a linha leninista do próprio marxismo por conduzir a secundarização das relações de trabalho. Resgata que as relações de trabalho são, desde sua origem, caracterizadas pela contradição entre capital e trabalho e estão sempre marcadas pelo conflito social. Martin-Artiles (2003a) sintetiza a concepção das relações de trabalho pelo neomarxismo segundo três aspectos, a saber:

- a) Aspecto estrutural, em que as relações de trabalho são eminentemente desiguais quanto ao controle do poder (seja político, econômico, de acesso ao conhecimento, etc.).
- b) Aspecto do controle, em que faz referência ao modo de converter a força de trabalho contratada em trabalho efetivo.

- c) Aspecto subjetivo, em que se refere às formas de consciência desenvolvidas a partir do trabalho realizado, enfatizando o conceito de alienação.

Martin-Artiles (2003a) afirma, então, que, para os neomarxistas, as relações de trabalho se caracterizam por uma dialética entre conflitos e pactos. A institucionalização das relações de trabalho tende, assim, a lidar diretamente com tal tensão. Um exemplo de pacto foi o compromisso fordista mantido durante o apogeu da sociedade de bem-estar (Lipietz, 1991) que, em síntese, consiste em submeter-se a executar um trabalho fragmentado e sem sentido e, em troca, receber contrapartidas econômicas crescentes. Funda-se, portanto, em um trabalho que exige qualificação limitada. Outro exemplo é o compromisso do ohnismo na economia japonesa (Coriat, 1993), que, inversamente, funda-se na polivalência e/ou em uma qualificação mais elevada e, portanto, no desenvolvimento de um trabalho mais desafiador. Os pactos sociais abrangem um caráter implícito e assimétrico, em que o trabalhador aceita a lógica de crescimento econômico adotada enquanto o capital e o Estado reconhecem os direitos

dos trabalhadores (Prieto, 2004). A contradição inerente às relações de trabalho manifesta-se na forma de conflito social, quando as insatisfações com o pacto estabelecido tornam-se agudas ou quando uma das partes deixa de cumprir sua parte no pacto. As relações de trabalho demandam também conformismo social, que dissimula o antagonismo fundamental durante certos períodos, ou seja, demanda sempre a existência do controle social (Enriquez, 1990; Heloani, 1996; Hopfer; Faria, 2006). Portanto, o segundo aspecto assinalado por Martin-Artiles (2003a) justifica-se por tal antagonismo. Para os neomarxistas, o controle se dá por meio do modo de produção, sendo o mais típico na sociedade de bem-estar, ofordismo-taylorismo, sobre o qual os neomarxistas contribuem criticando, não só o modo de produção, mas também seus efeitos sobre o trabalhador (Braverman, 1974; Friedman, 1983; Neffa, 1990).

Assim, em etapas de crescimento econômico acentuado, como os conhecidos anos dourados (década de 1950), quando as concessões aos trabalhadores eram mais fartas; e as expectativas, mais elevadas, os conflitos abertos eram menos frequentes ou mais silenciados (ver quadro “Anos dourados”, a seguir). Em

Anos dourados

No Brasil, costuma-se designar o período áureo da sociedade de bem-estar como anos dourados. Tal designação encerra certa idealização e saudosismo daquele período, como se ali as relações de trabalho fossem excelentes ou perfeitas. É preciso notar, entretanto, que não é bem assim. No texto, já acentuamos o caráter do pacto social estabelecido, o qual leva à aceitação do modelo fordismo-taylorismo de produção que acarreta a fragmentação da atividade de trabalho ao extremo, bem como a alienação do trabalhador em tal processo. Além disso, quando se discorre sobre a sociedade de bem-estar, a literatura especializada predominantemente tende a adotar uma abordagem generalizante como se a sociedade de bem-estar houvesse se desenvolvido em todo o mundo, o que não é verdadeiro. Naquele período, o mundo estava dividido entre capitalismo e estatismo (Castells, 1999). A sociedade de bem-estar era um referencial para os países capitalistas. Concretizou-se nos países desenvolvidos, em especial nos Estados Unidos e em parte da Europa Ocidental. Em países como o Brasil, funcionou apenas como uma referência a ser buscada e foi aplicada parcialmente em setores específicos da economia. A sociedade de bem-estar refere-se a um modo de vida e modelo socioeconômico da sociedade como um todo, o que nunca foi vivenciado em nosso meio. Por isso, é pertinente falarmos em mito da sociedade de bem-estar.

períodos de crise econômica ou crescimento mais lento, como o início do esgotamento da sociedade de bem-estar na década de 1960, as insatisfações configuraram-se mais frequentemente na forma de conflito aberto. As insatisfações sempre seguirão existindo, porque a regulação das relações de trabalho viabiliza o convívio social nos marcos do sistema capitalista, mas não supera o antagonismo capital-trabalho (Gounet, 1999).

O neocorporativismo, a terceira abordagem identificada por Martin-Artiles (2003a), fundamenta-se em trabalhos sociológicos funcionalistas, como Durkheim e neoweberianos, preocupados com o papel das organizações no capitalismo atual. Seus adeptos focalizam-se em explicar o funcionamento “do capitalismo avançado”, estudando a interação, o intercâmbio e a interlocução entre atores das relações de trabalho. Supõem a regularidade das interlocuções desenvolvidas entre as cúpulas dirigentes (representantes dos trabalhadores e patronais) e a viabilidade de poucas organizações pela representatividade e o tripartismo (trabalho, capital e Estado). Outrossim, comprometem-se com a busca do emprego pleno, da estabilidade dos preços e do crescimento e da modernização da economia. Tentam reduzir os conflitos da ordem capitalista.

Com o que já expomos, deve estar claro que as relações de trabalho se desenvolvem pautadas na contradição fundamental do modelo econômico e diante do dilema da importância de serem reguladas ou normatizadas. Adicionalmente, o próprio desenvolvimento econômico e a evolução cultural dos povos afetam o que se considera aceitável nas condições de trabalho. Por consequência, o quanto devemos regular essas relações segue polêmico no mundo contemporâneo. Desde a influência keynesiana no período pós-guerra do século XX, há um reconhecimento por muitos de que o capitalismo, para sobreviver e se renovar,

necessita regular as relações socioeconômicas, entre as quais, encontram-se as relações de trabalho (Lipietz, 1991). Para Enriquez (1990, p. 268), a noção de sociedade de bem-estar foi concebida para “[...] diminuir as consequências nefastas da ‘anarquia capitalista’”. Entretanto, nas últimas décadas do século XX, cresceu a influência de quem tentava recuperar as ideias liberais, defendendo a noção de estado mínimo e de menor intervenção nas relações de trabalho, ou, em outras palavras, deixando que os dois atores principais – o capitalista e o trabalhador – ajustem suas relações em conformidade com a conjuntura econômica em cada momento (Antunes, 1995; Costa, 2005; 2007; Mattoso, 1995).

Nesse sentido, sociólogos, como Castel (2008), assinalaram, com razão, que o Estado vem perdendo seu papel na elaboração do sistema de proteção e garantias coletivas, passando a ter uma função secundária na regulação das relações entre capital e trabalho. Esse fenômeno intensificou-se na década de 1990 e vem produzindo uma desestabilização dos empregos estáveis, como consequência da flexibilização da mão de obra, e incrementando a precarização do trabalho e a emergência ou a ampliação de um setor de excluídos (desempregados e trabalhadores em condições precárias com contratados terceirizados, temporários e pequenos autônomos). Em resumo, Castel (2008) assinala que, no contexto atual, na Europa, observa-se a perda dos direitos dos trabalhadores, a desregulamentação laboral e a perda do papel do Estado de bem-estar. Castells (1999), por sua vez, busca explicações a esses fenômenos do mercado de trabalho, contextualizando-os na transição para a era informacional (ver quadro “Informacionalismo: uma nova era?”, a seguir), que está na base da criação do que ele designa de sociedade em rede. Entre as características desse modelo de sociedade estariam

Informacionalismo: uma nova era?

O mundo tem vivido mudanças desde as últimas décadas do século XX até o momento, o que tem sido objeto de publicações e análises de diferentes teóricos nos campos da Economia, Sociologia e Filosofia, entre outros. Como as análises são numerosas, as designações também têm sido variadas, tais como: III Revolução Industrial (Mattoso, 1995), pós-materialismo (Inglehart, 1991) e informacionalismo (Castells, 1999). A primeira e a terceira designações, principalmente, são utilizadas para descrever uma nova fase do capitalismo, em que há mudanças profundas nos processos produtivos, na base material tecnológica (tecnologias de comunicação e informação), nos valores humanos e no papel dos produtos culturais e dos serviços na economia. Tais transformações têm influenciado as diferentes esferas da vida cotidiana, exigindo a formação de identidades sociais e a convivência com a diversidade cultural em um mundo em que os mecanismos de exclusão e inclusão são atravessados pelos vínculos do ser (individual ou coletivo) às redes. Há literatura vasta sobre o assunto, e sugerimos alguns textos: Mattoso (1995), Castells (1999), Toni (2003), Blanch e colaboradores (2003) e Castel (2008), cujas referências completas estão na seção específica.

o impacto de nova base material e tecnológica e a implantação de novos modos de gestão, que reduzem contingentes de trabalhadores em alguns setores econômicos (p. ex., industrial, bancário, etc.) e criam novas atividades, especialmente de serviços. Esses fenômenos podem ser vistos também como geradores de novas identidades sociais. Em outras palavras, acentua-se a diversificação das ocupações e das profissões. Outra face desses fenômenos é a fragilização da estrutura sindical, que não estava preparada para tal fragmentação de identidades sociais, caracterizando a situação que Mattoso (1995) designou de desordem do trabalho. Castells (1999) demonstra, a partir da análise de dados sobre o mercado de trabalho de vários países desenvolvidos, a tendência à dualização da sociedade no sentido de que a nova era leva, de um lado, a um crescimento da demanda por profissionais de alta qualificação e, de outro, a um crescimento de trabalhos precários. Então, corrobora o que autores anteriores designaram de segmentação do mercado de trabalho (Cain, 1976; Lima, 1980), sendo que Castells (1999) descreve os dois segmentos como interdependentes e resultantes do mesmo processo de transformação da sociedade. Miguélez e Prieto (2001) avaliam que se tal processo de

dualização da sociedade seguir em curso, poderá ultrapassar o nível de desigualdades que a sociedade admite como aceitável. Essa avaliação de Miguélez e Prieto acentua o pressuposto do papel do trabalho como elemento estruturante da sociedade.

No Brasil, há a mesma tendência, ampliando a precarização do trabalho/emprego e/ou os segmentos de excluídos na década de 1990 (Antunes, 1995; Mattoso, 1995). Porém, na primeira década do século XXI, iniciativas têm sido adotadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), pela União Europeia e por governos nacionais na intenção de renovar tal papel regulador. Adiante, retomaremos essas iniciativas, mas desde já registramos que é ainda difícil e certamente prematuro avaliar a validade e a extensão delas.

Nesse novo contexto, a influência de outras abordagens teóricas vem crescendo, sendo a mais conhecida a institucionalista. Flanders (1985), por exemplo, aborda as relações de trabalho e seus atores como instituições que objetivam a regulação do trabalho. Os institucionalistas resgatam a importância dos processos de institucionalização que vêm sendo mencionados desde o estrutural-funcionalismo. Martin-Artiles resume suas principais características, a saber:

1. Revalorização do papel das instituições na economia, na política e nas relações de trabalho
2. Aproximação indutiva da construção das teorias
3. Perspectiva holística
4. Ênfase nos processos históricos (Martin-Artiles, 2003a, p. 252)

Em tal perspectiva, as relações de trabalho são uma instituição da sociedade contemporânea e, ao mesmo tempo, representam continuamente objetos e/ou fontes de institucionalização. Seus teóricos tendem, por consequência, a atribuir importância à regulação do trabalho e aos processos de negociação coletiva e defendem a necessidade da construção de novos pactos sociais (Lipietz, 1991; Santos, 2009). Outrossim, centram a análise no papel dos atores sociais coletivos: os sindicatos trabalhistas, os sindicatos patronais e o Estado. Portanto, tendem também a desenvolver crítica às aplicações do neoliberalismo no mercado de trabalho na mesma linha que o estrutural-funcionalismo fazia em relação ao liberalismo clássico.

Martin-Artiles (2003a) assinala que os institucionalistas têm sido criticados pelo forte caráter descritivo e pelo baixo nível de sofisticação teórica; essas críticas têm sido amenizadas pela possibilidade dos institucionalistas recorrerem às obras do estrutural-funcionalismo e neomarxismo. Crítica mais forte tem sido desenvolvida por Gounet (1999, p. 110), segundo o qual, as ideias institucionalistas se sustentam na noção de conciliação de classes e afirma

os Lipietz e companhia conclamam os trabalhadores a se baterem no interior dessa parcela, sem ver os malefícios que o sistema capitalista lhes acarreta.

Acreditamos já ser possível compreender que, além da contradição básica – capi-

tal e trabalho –, a economia capitalista guarda outras, significando que, mesmo aqueles que se identificam e defendem tal modelo econômico, tendem a tomar posições ideológicas distintas, diferenciando atores sociais em numerosos e complexos grupos e coalizões, como veremos mais adiante.

Se as relações de trabalho derivam das características mais amplas do próprio sistema econômico, elas não se realizam simplesmente no contrato individual de cada trabalhador, mas na sociedade, envolvendo atores sociais mais amplos (coletivos). Em outras palavras, são concretas para cada pessoa em seu contrato individual de trabalho e nas vivências subjetivas de suas atividades cotidianas de trabalho. Entretanto, precisam ser compreendidas em nível societal de análise, porque cada contrato de trabalho encerra todas essas contradições e ações sociais. É nessa linha que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no seu artigo 442, estabelece que o “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (Brasil, 1986).

Em síntese, as concepções das relações de trabalho têm evoluído nas ciências humanas a partir dos diferentes posicionamentos acerca da contradição básica entre capital e trabalho; posições essas que podem se representar em outros eixos bipolares: conciliação *versus* antagonismos; regulação institucional *versus* ajustes pelas flutuações de mercado; e conflito como fonte de regulação institucional *versus* negação e repressão do conflito (Fig. 3.1).

Nesse contexto teórico, as políticas trabalhistas são, então, diretrizes que norteiam a ação do Estado na regulação das relações de trabalho. Estão expressas em ações institucionais concretizadas na forma de legislações, jurisprudências, normas regulamentares, planos, programas e/ou ações governamentais. Vários aspectos – como

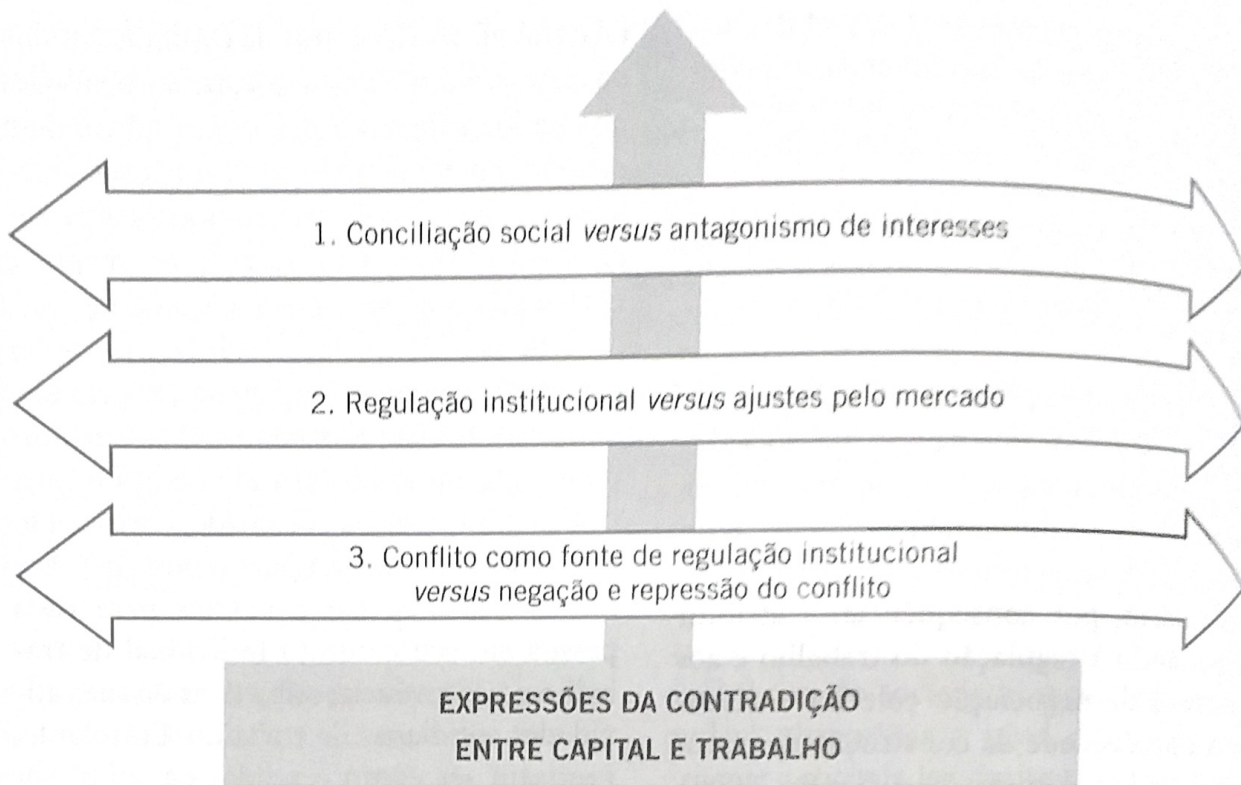


Figura 3.1 Eixos de expressão da contradição capital *versus* trabalho nas relações de trabalho.

Fonte: Os autores.

as polêmicas sobre quanto regular a economia e as relações de trabalho, nas formas de democracia (liberal, programada) e de possibilidades autoritárias (Estado despótico, ditatorial, etc.) (Enriquez, 1990), os níveis de desenvolvimento econômico e as características histórico-culturais – contribuem para as políticas trabalhistas diferenciarem-se entre os países, embora haja ações institucionais internacionais que tentam garantir certas condições mínimas, analisando e propondo políticas trabalhistas. É o caso da OIT que, por exemplo, propôs o conceito de trabalho decente (Organização Internacional do Trabalho, 2009), tentando definir quais são as condições mínimas aceitáveis que um emprego deve garantir ao trabalhador. Se levarmos em consideração a descrição da sociedade informacional por Castells (1999), sublinhando a tendência à dualização da sociedade e à fragmentação das ocupações e das profissões (abrangendo

a tendência à individualização das relações de trabalho), as políticas trabalhistas, para serem efetivas, precisariam desafiar ou minimizar tais tendências.

No ambiente organizacional, as políticas trabalhistas representam uma das fontes de fundamentação instituinte das políticas ao lado da estratégia e dos objetivos expressos em seus planos, documentos e na vida organizacional concreta. Propor políticas que afetam as relações de trabalho, embora circunscritas a um ambiente mais restrito (organizacional), exige do psicólogo, portanto, formação suficiente sobre as relações de trabalho, as políticas trabalhistas nacionais e os processos instituintes. Considerando o dinamismo descrito anteriormente, tal formação requer atualização permanente e competência do psicólogo para saber buscar e selecionar as informações, bem como ressignificá-las a cada momento.

OS SINDICATOS COMO ATORES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Conforme exposto, os sindicatos patronais e trabalhistas são atores sociais importantes na formulação das políticas públicas e organizacionais. Vamos, então, tratar as seguintes questões: quando, por que e para que surgiram as organizações sindicais? Assim, retomamos que, à medida que surgiu o sistema capitalista – reunindo vários trabalhadores em uma mesma fábrica ou oficina para executar o trabalho de acordo com os procedimentos estabelecidos pelo dono da fábrica (e/ou do capital), com seus instrumentos e sob suas ordens (Marx, 1975) –, criavam-se as condições sociais básicas que favoreciam o surgimento das organizações sindicais trabalhistas. O contexto demandava a reação e a resistência do trabalhador frente às condições de trabalho vividas no sistema capitalista. O compartilhamento da experiência no trabalho e das lutas conjuntas conduziu, pouco a pouco, ao surgimento das organizações trabalhistas. Segundo Martin-Artiles (2003a), no contexto do capitalismo do período de 1870 a 1914, quando as instituições sociais tradicionais se corroíam pela lógica do mercado, na Europa e nos Estados Unidos, o movimento sindical originou-se pela iniciativa de operários qualificados (como os tipógrafos), no intuito de defender o conhecimento do ofício, a profissão, o ingresso nela e sua aprendizagem, além de outros interesses de proteção coletiva. O desequilíbrio de poder era muito visível, e a ordem social era mantida à custa de repressão aberta ao movimento trabalhista incipiente. Engels (1986), na obra *A situação da classe operária inglesa*, descreve as condições deploráveis de trabalho, bem como as formas de resistência e reações dos trabalhadores. Para Martin-Artiles (2003a), essa dureza da luta

dos trabalhadores na época está por trás da radicalização de suas reações, apoiando-se em ideologias do anarcossindicalismo, nos países latinos, e no socialismo revolucionário, no centro da Europa. Em outras palavras, o referido autor entende que a experiência de vida do trabalhador da época, incentiva-o a questionar e opor-se à ordem social, política e econômica como um todo. Dessa forma, o norte principal da luta trabalhista durante o século XIX é construir o reconhecimento dos direitos básicos, entre os quais o direito de associar-se, estabelecer ação coletiva organizada, fazer greve, negociar, etc. Os sindicatos de ofício britânicos, no berço da I Revolução Industrial, conquistaram o reconhecimento do direito de greve em 1824 (Antunes, 1989). Na maior parte dos demais países europeus, os direitos básicos começam a ser conquistados no último terço do referido século. Em síntese, até aquela época, o movimento sindicalista era débil e limitado quase que exclusivamente aos ofícios de construção civil, têxtil, gráfico e mineração. O movimento progrediu, acompanhando o ritmo do processo de industrialização de cada país e avançando inicialmente em ocupações operárias (Martin-Artiles, 2003a).

Quanto à origem das associações patronais, Martin-Artiles (2003a) afirma estar relacionada a dois fenômenos distintos. O primeiro refere-se à necessidade de formação de grupos empresariais para defender-se da concorrência internacional e demandar barreiras aduaneiras do poder público. O segundo fenômeno é o reconhecimento da necessidade de responder ao movimento sindical trabalhista emergente. Portanto, pelos dois caminhos, a origem dos sindicatos patronais tem um caráter reativo. Tal explicação diverge da de Antunes (1989), que supõe que o pequeno número de capitalistas facilita a organização deles, os quais se mantêm sempre articulados entre si. Tam-

bém corrobora as ideias marxianas em que “o capital é força concentrada, enquanto o operário tem a sua disposição somente a sua força de produção” (Marx, 1982, p. 85), bem como ratifica o que se pode deduzir da descrição marxiana sobre a coesão das massas no Manifesto Comunista:

A coesão de massas dos operários não é ainda a consequência de sua própria união, mas a consequência da união da burguesia, a qual, para atingir os fins políticos que lhe são próprios, tem de pôr em movimento todo o proletariado, e por enquanto ainda o consegue. Nesta etapa, os proletários combatem, pois não os seus inimigos, mas os inimigos de seus inimigos, os restos da monarquia absoluta, os proprietários de terra, os burgueses não industriais, os pequenos burgueses. (Marx; Engels, 1982, p. 114)

Se refletirmos a partir de tal afirmação, os empresários não se organizam de forma reativa, mas, antes, o operariado e os demais trabalhadores reagem à situação em que os protagonistas são os capitalistas, a classe dominante. Podemos entender que seja possível que as posições entre agir e reagir mudem dinamicamente com o desenrolar histórico, entretanto, sendo os capitalistas a classe dominante, estarão os trabalhadores na maior parte das vezes em posição reativa.

Contando a história da origem dos sindicatos desse modo, as definições sobre o que sejam os sindicatos e suas funções podem parecer consensuais; porém, decorrendo parcialmente das diferentes abordagens já comentadas na seção anterior sobre as relações de trabalho, há também definições distintas do papel dos sindicatos (em especial os trabalhistas) desde o século XIX. Assim, decorrente das teorias clássicas – liberalismo econômico e marxismo – no tocante às relações de trabalho, entende-se

que a primeira visão de mundo tolera o sindicalismo com funções assistencialistas e o reprime quando sustenta a luta política dos trabalhadores, porque afeta o controle da economia pelo mercado.

A segunda visão de mundo, de acordo com a interpretação de autores como Martin-Artiles (2003a), mantém a ambiguidade entre valorizar e instrumentalizar o sindicalismo trabalhista. O marxismo reflete sobre o papel dos sindicatos trabalhistas, partindo do suposto básico que o contrato entre capital e trabalho não pode nunca se estabelecer em termos equitativos (Marx, 1982).

Pressupõe também que

o único poder social dos operários é o seu número. A força dos números, no entanto, é quebrada pela desunião. A desunião dos operários é criada e perpetuada pela inevitável concorrência entre eles. (Marx, 1982, p. 85)

Por isso, Marx conclama repetidamente, em suas orientações aos operários e às suas lideranças, a necessidade de construir tal união e desenvolver uma vida solidária entre os proletários. Reconhece a importância de organização em sindicatos para fazer frente às necessidades cotidianas e à usurpação do capital, precisando focar em questões como salário e jornada de trabalho. Em contrapartida, entende as organizações sindicais como produto das próprias contradições do capitalismo e, portanto, servindo à ordem capitalista, ao mesmo tempo que toma o proletariado como a classe social que tem o potencial de construir a revolução, criando uma nova ordem social em que ocorreria a abolição das classes. Por isso, Lênine (1973) defende que os sindicatos devem estar subordinados ao partido, como vanguarda do proletariado. Em outras palavras, a luta sindical deve contribuir para a construção da consciência de classe emancipante, conceito esse que é

trabalhado mais detidamente por Lukács (1920) e que não compete detalhar neste capítulo, mas que deixamos como sugestão no caso de o leitor desejar aprofundar-se.

Além dessas duas correntes, foi muito influente (e ainda segue interferindo em nosso meio) aquela oriunda dos quadros teóricos do anarquismo, que, em síntese, contestam a estrutura social como um todo e quaisquer formas de autoritarismo (Anthony, 1977), bem como são comprometidos com a defesa da liberdade humana. Negam a validade da luta política no contexto do capitalismo, portanto, desvalorizam a negociação coletiva. Compreendem o sindicato como a única organização legítima dos trabalhadores, enfatizando a importância e a exclusividade dos sindicatos no processo de emancipação da sociedade e o papel da greve geral como motor de tal processo (Antunes, 1989). Os movimentos sindicais que seguem essa perspectiva se expressam com radicalismo acentuado (Anthony, 1977). Antunes (1989) relata a importância dessa abordagem na história do sindicalismo brasileiro, descrevendo a “greve geral” de 1917.

Certamente, já esclarecemos que, desde o início do capitalismo, os sindicatos são compreendidos diversamente em suas funções: construir a união e a solidariedade entre os trabalhadores para enfrentar a exploração; prover o trabalho de assistência; ser a vanguarda da emancipação da sociedade. Outras formas de abordá-los surgiram e têm permeado a atualidade a partir do período pós-guerra. Flanders (1985) atenta-nos para duas outras possibilidades de definir o papel dos sindicatos. Uma delas, cujo surgimento vincula-se às ditaduras vividas no século XX, tende a desaparecer com os avanços da democracia. São sindicatos cuja finalidade é manter a ordem estabelecida, conter as insatisfações e de certa forma substituir a força social de polícia.

Fundamenta-se em uma política de paz social e colaboração de classes (conciliação entre capital e trabalho). Além disso, resgata a importância do assistencialismo no contexto dos sindicatos. Tal tipo de sindicato é comumente designado como sindicato corporativista (Antunes, 1989).

A compreensão sobre o que seja o papel do sindicato ainda influencia a atualidade brasileira, em decorrência, pelo menos em parte, da recenticidade do restabelecimento da democracia. Observamos que muitos sindicatos brasileiros, mesmo quando seus membros rejeitam uma visão corporativista, seguem mantendo atividades assistencialistas, principalmente no campo da oferta de serviços básicos de saúde e educação, como uma herança da época da ditadura militar que não foi possível superar, haja vista as deficiências dos serviços públicos de saúde e educação e o acesso reduzido de seus membros a serviços básicos oferecidos pelo setor privado. É mais comum tal fato ocorrer em sindicatos operários do que naqueles de trabalhadores de nível superior. Essas práticas se constituem em ações de substituição do Estado, não em suas funções de polícia como assinalou Flanders (1985), mas em outras funções básicas, tais como assistência à saúde e à educação e a oferta de alternativas culturais.

Flanders (1985), contudo, defende uma segunda possibilidade: os sindicatos têm como função principal a representação coletiva dos trabalhadores, que se sustenta no desenvolvimento do poder de barganha tendo em vista a regulação das relações de trabalho (relações entre capital e trabalho), no que se refere aos salários, à extensão das jornadas, à manutenção e à geração de emprego, entre outros. Argumenta, então, ser a barganha a atividade para qual os sindicatos dedicam a maior parte de seus recursos e energias. Essa atividade deveria limitar o poder e a autoridade dos empregadores e

diminuir a dependência deles às flutuações de mercado e às arbitrariedades dos dirigentes. Nesse contexto, espera-se o estabelecimento de regras para proteger aqueles que o sindicato representa. As regras devem estabelecer os direitos e as correspondentes obrigações, bem como representar o resultado das negociações entre patrões e empregados. Essas ideias, embora nem sempre explícitas, assentam-se na valorização da busca contínua do pacto social já comentada na seção anterior. Outrossim, corroboram abordagens das relações de trabalho como as de Lipietz (1991) e Santos (2009), embora sejam desafiadas na atualidade pela fragmentação dos trabalhadores segundo as ocupações, as profissões, os vínculos trabalhistas (empregados estáveis, autônomos, terceirizados, temporários, desempregados, etc.) e as situações diretas de exclusão, bem como pelos processos de dualização da sociedade descritos por Castells (1999).

Flanders (1985) entende ainda que se deve compreender a função reguladora dos sindicatos também em escala nacional. Portanto, os sindicatos devem contar com espaço para participar das negociações que conduzem à elaboração e à institucionalização da legislação trabalhista. Defende também a necessidade de os sindicatos assumirem seu papel em uma linha de responsabilidade social ampla, que se funda-

mente na crença de que as reivindicações e as políticas devem estar subordinadas aos interesses nacionais, e assume como pressuposto que os trabalhadores são cidadãos consumidores, tanto quanto produtores. No Brasil, com a retomada democrática, houve esforço do movimento sindical nesse sentido apontado por Flanders, uma vez que se investiu no fortalecimento das centrais sindicais e, inclusive, na criação de sindicatos cuja base territorial é o país. As características da sociedade informacional, entretanto, desafiam a suficiência de tais esforços, haja vista que cria novos meios de comunicação (e por consequência de articulação política) e diferencia os trabalhadores no acesso a tais meios. Castells (1999) assinala que, apesar da flutuação do capital nas redes financeiras globais, o trabalho ainda é delimitado por instituições, culturas, fronteiras, polícia e xenofobia. Entretanto, a interpenetração das redes de produção e administração expande-se além das fronteiras, e eles vão se estabelecendo entre as condições de trabalho em países com diferentes níveis salariais e de proteção social. Há, portanto, uma interdependência global da força de trabalho (ver quadro “Força global de trabalho”, a seguir). A constatação dessa face da realidade leva Castells (1999), Santos (2009) e Baylos (2001), entre outros autores, a defenderem a reinvenção do sin-

Força global de trabalho?

Para um exemplo concreto dos descompassos entre a flutuação internacional do capital e a proteção social do trabalho local, recomendamos a leitura sobre o caso da Peugeot Citröen instalada no município de Porto Real, no Rio de Janeiro, conforme relatado por Ramalho e Santana (2006). Esses autores evidenciam que a empresa foi atraída para a localidade exatamente pela falta de estrutura sindical desenvolvida ali e pela mão de obra disponível e receptiva para ser qualificada conforme suas demandas. Descrevem, então, um clima organizacional em que predominam o medo e a submissão. A empresa investiu em qualificação de uma parte dos empregados, mas pagando menos do que em outras regiões, e lança mão frequentemente de contratos temporários. Os autores mostram trechos de depoimentos dos operários, em que esses revelam as ameaças abertas baseadas na possibilidade de a empresa sair da região.

dicalismo, redimensionando a atuação em escala local e transnacional, e recuperando a tradição de promoção da solidariedade internacional dos trabalhadores presente nas suas origens históricas. Gautié (2004) cobra dos sindicatos a adoção de uma perspectiva mais universalista e que supere a limitação de representar apenas os setores que já têm empregos de qualidade. Para Hyman (2001), a mobilização exigida para isso é tamanha que implicaria uma luta não só por um novo pacto, mas por uma nova economia moral.

Um aspecto importante nas contribuições de Flanders (1985) é levantar a questão de que os sindicatos são, ao mesmo tempo, movimento e organização social. Na dialética entre essas duas características, está a construção do poder de barganha sindical, a força que dinamiza seu crescimento. Quando o movimento se converte em organização, o sindicalismo floresce. Para isso, precisa contar ao menos com um núcleo de membros dedicados que compartilha lealdade.

Tal dialética nos remete a outra diferenciação conceitual mais sutil: representação e representatividade. O princípio de representação fundamenta-se no número de filiados, enquanto o de representatividade, na noção de legitimidade social. Uma decorrência da aplicação restrita do primeiro princípio é que os sindicatos devem representar exclusivamente seus filiados e os resultados das negociações devem ser aplicados apenas àqueles trabalhadores filiados. Conforme Martin-Artiles (2003b) é o que ocorre no chamado sindicalismo associativo, arraigado na área anglo-saxônica. E de acordo com o segundo princípio, o sindicato representa todos os trabalhadores de uma categoria ocupacional, independentemente de estarem ou não filiados. Essa segunda lógica faz sentido se considerarmos as situações em que aumenta a dificuldade de os trabalhadores formalizarem sua filiação,

como no contexto de governos autoritários, flutuações acentuadas de mercado de trabalho que conduzem e/ou ameaçam a elevação do desemprego e frágil regulação do Estado, alimentando a impunidade daqueles que não cumprem com a legislação trabalhista. Baylos (2001) mostra que a fragmentação dos trabalhadores, nos termos descritos por Castells (1999), e o processo de internacionalização intensa da economia impõem novas tensões, ao mesmo tempo, à representatividade sindical e à definição de quem seja o trabalhador, haja vista as diferentes atividades de trabalho em surgimento e os vínculos implicados nos modos de trabalho. Lembramos, por exemplo, que há inúmeras pessoas desenvolvendo seus trabalhos em casa para diferentes empresas e interesses econômicos. Essas tensões atuais em torno da representatividade remetem ao questionamento sobre o posicionamento do movimento sindical no contexto dos movimentos sociais nos termos comentados na seção anterior, uma vez que implica indagar sobre o provimento e os conflitos que possam existir em referência à proteção social de segmentos como autônomos pequenos e trabalhadores em situações precárias que não contam com um sindicato.

Faz também sentido, no contexto da regulação do trabalho, o estabelecimento da unicidade sindical, ou seja, a garantia da existência de um único sindicato para representar cada ramo de atividade (Antunes, 1989). Essa corresponde à situação na legislação brasileira na atualidade. A defesa da unicidade se apoia na avaliação de que o inverso – a pluralidade sindical – gera divisionismo, tornando ainda mais difícil a construção de um poder de barganha adequado. No período que antecedeu à institucionalização da constituição vigente, as divergências entre unicidade e pluralismo sindical fizeram parte dos debates sobre relações de trabalho no Brasil. Apesar da consolidação

da unicidade sindical, a fragilidade das definições do que seja uma ocupação ou um ramo de atividade (fragilidade maximizada pela sociedade informacional) tem levado à proliferação do número de sindicatos, como uma maneira de fugir do princípio da unicidade. Esse fenômeno é, parcialmente, expressão da fragmentação atual das ocupações. Mas reflete também, entre outros aspectos, o interesse patronal em romper a união dos trabalhadores e as condutas de militantes sindicais que têm como meta a ocupação de cargos de direção sindical.

Os neomarxistas têm se contraposto a essa forma de definir o que seja o sindicato como um órgão de regulação. Assim, Hyman (1985) expõe que os sindicatos são compostos tanto pelos membros engajados continuamente na atividade sindical, quanto por aqueles infrequentes. Não é uma instituição abstrata, mas diz respeito às pessoas que o compõem em ação. Não corresponde à soma de seus membros, nem tampouco é propriedade de seus líderes. A situação dos líderes sindicais é acentuadamente diferente daquelas dos membros que eles representam. Portanto, para Hyman (1985), os sindicatos devem ser compreendidos como uma organização e também contemplar os trabalhadores em suas aspirações e seus problemas. O entendimento mais adequado das relações de trabalho deveria partir do questionamento sobre o que os trabalhadores querem. Algumas aspirações dos trabalhadores podem ser expressas facilmente, mas outras não estão claras em suas consciências. Considera também que a construção social das aspirações é um processo complexo, além de que a maioria dos trabalhadores pode ter sofrido uma experiência de educação que enfocava a obediência, naturalizando a conduta de submeter-se às ordens. Essa educação, provavelmente, não favorece o reconhecimento de certas aflições e aspirações. Para Hyman

(1985), a insistência de Flanders (1985) de que barganha coletiva seja a proposição central do sindicalismo ratifica a condição do trabalho como mercadoria, legitimando o sistema capitalista. Isso significa endossar que o capitalista persiga o crescimento do lucro e o trabalhador dependa cada vez mais do salário e de seu crescimento. Ratifica-se a exploração e a corrosão da vida das pessoas, e sobra aos sindicatos proteger os trabalhadores dos excessos do capitalismo.

Hyman (1985) observa também que muitos sindicatos, na tentativa de fugir dessas limitações, têm levantado bandeiras abrangentes como a reconstrução da ordem social, a abolição da dominação do lucro, entre outros; o que obviamente não podem realizar, especialmente dentro dos limites da função de regulação por meio do poder de barganha nas negociações. Muitas dessas bandeiras são eminentemente ideológicas, representando a visão de mundo dos dirigentes. Hyman, então, reivindica que os sindicatos se constituam em ambientes de reflexão ética, em que os trabalhadores possam entrar em contato com suas aspirações e aflições mais profundas e exercer sua cidadania coletivamente de maneira mais plena. Isso permitiria o engajamento em lutas mais amplas guiadas pelas bandeiras como as citadas ou por outras aspirações a emergir.

Para resumir as diversas possibilidades de compreensão sobre o que sejam os sindicatos, para que existem e como surgiram, autores brasileiros (p. ex., Alexander, 1998; Chauí; Nogueira, 2007; Gadea; Scherer-Warren, 2005; Sousa, 1994) têm recorrido ao conceito de sujeito coletivo. Entendem, então, os sindicatos como movimentos sociais que são construídos a partir da experiência compartilhada por seus componentes individuais, vivenciando conflitos, interesses e atividades de trabalho semelhantes, e que desenvolvem ações sociais transformadoras (Chauí; Nogueira, 2007;

Sousa, 1994). Em outras palavras, o sujeito coletivo se constrói, segundo Chauí e Nogueira (2007), como formas sociais e políticas e são sujeitos históricos coletivos. Esses autores brasileiros relatam que a noção de sujeito social fundamenta-se em Touraine e nas contribuições de Eder Sader. Assim, segundo Gadea e Scherer-Warren (2005), tal conceito está entre uma das principais contribuições analíticas de Alain Touraine sobre a contemporaneidade na América Latina. O sujeito coletivo se constrói na experiência vivida e compartilhada pelas pessoas cotidianamente. Além de que:

[...] Como bem diz Touraine, o sujeito não é o indivíduo (no sentido liberal do termo), pois “ser sujeito” significa ter a vontade de ser ator, isto é, atuar e modificar seu meio social mais do que ser determinado por ele. Portanto, a liberdade do sujeito será construída em sua relação com o outro, na alteridade, mas não na subjugação, não na integração sistêmica acrítica, mas na busca do reconhecimento, em sua universalidade e em sua particularidade. (Gadea; Scherer-Warren, 2005, p. 42)

Tal concepção permite compreender os sindicatos como movimento em que são “[...] atores sociais limitados mais do que forças revolucionárias globais” (Gadea; Scherer-Warren, 2005, p. 41). Isso significa que:

[...] Para Touraine, o sujeito social a analisar na América Latina é o movimento social, já que o conceito de classe social apresenta-se com verificação empírica escassa e de pouca utilidade para compreender as lutas atuais no espaço político e social. (Gadea; Scherer-Warren, 2005, p. 41)

Alexander (1998, p. 7), remetendo ao final do século XX, acrescenta, entre outros pontos, que

[...] sociólogos das últimas duas décadas interpretaram os movimentos sociais como respostas práticas e coerentes à distribuição desigual das privações sociais criada pela mudança institucional.

Gadea e Scherer-Warren (2005) argumentam que, a partir de tal abordagem, pode-se analisar o sindicalismo em suas coalizões com outros tipos de movimentos sociais, sem ignorar a política institucional, porém indo além dela. Sousa (1994) defende que a aplicação da concepção de sujeito coletivo enfatiza a ação, mas ignora as diferenças de interesses por classes sociais. Por exemplo, a luta por melhores espaços de convivência em um bairro pode contribuir para a construção de um sujeito coletivo: os moradores do bairro A. Entretanto, se tais moradores estão inseridos socialmente em classes diferentes, é provável que tal sujeito coletivo se fragilize considerando as diferenças de importância e definição da citada luta. Tais articulações não são, entretanto, fáceis de serem desenvolvidas, uma vez que os argumentos apresentam a virtude de apontar para a vida concreta, mas provavelmente esquecem a contradição na qual o sindicato é não só movimento, mas também organização. A natureza temporária do movimento, entretanto, é certamente mais coerente com a atualidade se esta é vista na perspectiva de uma tendência a ampliar a instabilidade conjuntural. Por fim, sobre esse ponto, Alexander (1998), apoiando-se na avaliação de Touraine (1983a apud Alexander, 1998), tenta compreender o sindicalismo inserido no contexto dos novos movimentos sociais, os quais se distanciaram do modelo revolucionário clássico.

Todo esse resgate histórico, foi realizado para tentar construir respostas à pergunta: quando, por que e para que surgiram as organizações sindicais? A partir dele, é possível agora sintetizar que a atuação sindical ex-

pressa a contradição trabalho *versus* capital, enfrentando vários desafios, tais como assistencialismo *versus* militância política; controle repressivo *versus* transformação social; movimento *versus* organização; representação *versus* representatividade; unicidade *versus* pluralidade; transformação reformista *versus* transformação revolucionária (Fig. 3.2).

A exposição contextualiza as tipologias sobre sindicatos que autores como Antunes (1989) e Martin-Artilles (2003b) esboçam. Antunes utiliza o critério da identidade ideológica dos sindicatos; resumimos, então, sua tipologia no Quadro 3.1.

Martin-Artilles (2003b) apresenta duas classificações: uma baseada no critério da organização; e outra, no da orientação para ação. Resumimos essas classificações no Quadro 3.2.

Os diferentes tipos de sindicatos foram surgindo sob a influência da teorização sobre as relações de trabalho dominantes na época; no entanto, todos os tipos ainda existem em nosso meio, sejam concentrados nas direções dos diferentes sindicatos, sejam nas correntes que se enfrentam na militância atuante no movimento sindical.

ESTRUTURA SINDICAL

Passemos agora à questão: quais as características principais da estrutura sindical no País? Lembramos, inicialmente, que a ditadura militar pela repressão direta e pela propaganda do “milagre econômico” desmantelou a estrutura sindical brasileira que ainda não apresentava o desenvolvimento e

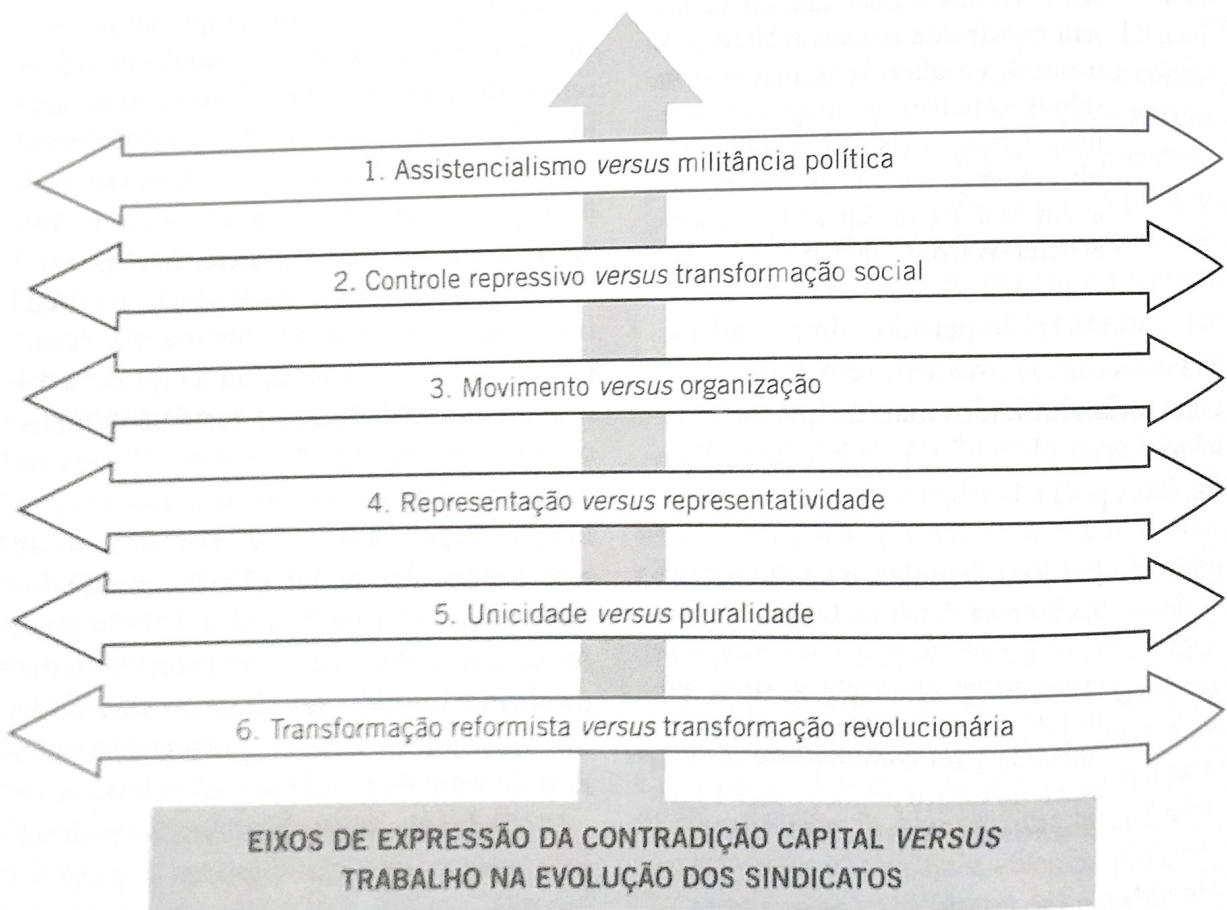


Figura 3.2 Expressões da contradição capital *versus* trabalho na evolução dos sindicatos.

Fonte: Os autores.

QUADRO 3.1

Tipos de tendências ideológicas do sindicalismo segundo Antunes (1989)

| Tipos de sindicato | Descrição sucinta |
|-----------------------------|--|
| Sindicalismo revolucionário | Precusores do anarcossindicalismo. Enfatizava que a sociedade capitalista não se transformaria por meio de reformas (Itália e França). |
| Sindicalismo anarquista | Negava a luta política. Enfatizava a exclusividade dos sindicatos no processo de emancipação da sociedade. Sindicatos como os "organismos naturais das massas". Núcleo básico da sociedade anarquista (países europeus de menor concentração industrial). |
| Sindicalismo reformista | Tem sua origem no sindicalismo inglês. Pretende melhorar a situação dos trabalhadores dentro dos marcos do sistema capitalista. |
| Sindicalismo cristão | Inspirado na encíclica <i>Rerum Novarum</i> (1891) de Leão XIII. Defende a colaboração social e reconhece a legitimidade dos princípios das organizações sindicais, sem implicar a transformação do regime capitalista. Rejeita a violência e a luta de classes. Influyente na Itália. |
| Sindicalismo corporativista | Surgido no contexto dos governos ditatoriais (como o fascismo). Entende os sindicatos subordinados diretamente ao Estado. Deve desenvolver uma política pacífica e de colaboração entre classes. Aglutinava capitalistas e operários de um mesmo ramo econômico em uma mesma entidade. |
| Sindicalismo comunista | Objetiva transformar a luta econômica em luta de classe. Orientação leninista. |

Fonte: Os autores, sintetizando Antunes (1989).

a institucionalização dos países mais desenvolvidos. À proporção que tal fase ditatorial apresentava seus sinais de esgotamento, na segunda metade da década de 1970, e voltavam a crescer os índices inflacionários, ressurgiam as articulações políticas, a revalorização dos movimentos populares, o crescimento da oposição à ditadura e as reformas institucionais, entre outros elementos conjunturais.

É nesse contexto que também ressurgiu a efervescência das mobilizações sindicais trabalhistas, o que ficou conhecido como "novo sindicalismo".* Tais mobilizações tiveram em seu centro de vanguarda as orga-

nizações sindicais do ABC paulista e abrangiam tanto reivindicações econômicas por reposição e/ou reajustes salariais como bandeiras políticas pelo fim da repressão, pela anistia, pela Assembleia Nacional Constituinte, pelo controle inflacionário, pelas liberdades sindicais, entre outras. Nesse contexto, debates sobre os princípios de representatividade e de unicidade sindicais, já comentados, fizeram-se presentes. Da mesma forma, debatia-se e reagia-se à estrutura sindical herdada da fase ditatorial. Essa fixava: 1) a organização sindical por ocupações para os trabalhadores (sindicato industrial geral referido no Quadro 3.2) e por ramos de atividade econômica para o patronato; e 2) uma estrutura sindical vertical (que sobrevive até certo ponto na atualidade) com três níveis – sindicatos, federações e confederações. Essa verticalidade baseia-se no critério geográfico em que os sindicatos têm abrangência menor – sendo sua menor

* Sobre esse assunto, recomenda-se a leitura dos seguintes livros: *Tendências e centrais sindicais* (Costa, 1995), *O novo sindicalismo* (Antunes, 1991) e *Para onde vai a CUT* (Lopes Neto; Giannotti, 1993), e artigos científicos como o de Alves (2000). Ver as referências completas na seção específica.

QUADRO 3.2

Tipos de sindicato segundo Martin-Artilles (2003b)

| Tipos de sindicato | Descrição sucinta |
|---------------------------------|---|
| Por forma de organização | |
| Sindicato de ofício | Organizado por ocupações, profissões e ofícios. Sua origem remonta à Idade Média. Tipo em desaparecimento. |
| Sindicato industrial geral | Organizado abrangendo os trabalhadores de um mesmo ramo econômico. Originário no processo de industrialização (I Revolução Industrial). |
| Sindicato de empresa | Típico da sociedade japonesa. Usa também a denominação de sindicato independente. Abrange apenas os trabalhadores de uma mesma empresa. |
| Por orientação à ação | |
| Sindicato de oposição | Típico de sociedades de industrialização e institucionalização da negociação coletiva tardias. Tem caráter radical e centra sua atenção em questionar o sistema capitalista. |
| Sindicato adversário | Sindicalismo britânico e norte-americano, com uma tradição de participação baixa nos órgãos de decisão da empresa e nos marcos de institucionalização. Implica-se muito pouco nos pactos sociais. |
| Sindicato de controle | Típicos de países industrializados com classe trabalhadora e rede de normas institucionais importantes, em que há tradição de alianças interclasses, sociodemocratas e democrata-cristãos. Forte participação em iniciativas e instâncias de regulação do trabalho. Atua em um marco institucional tripartite (sindicatos patronais e trabalhistas e Estado). |

Fonte: Os autores, sintetizando Martin-Artilles (2003b).

base a cidade –, as federações reúnem pelo menos cinco sindicatos do mesmo ramo econômico e as confederações, por sua vez, reúnem pelo menos três federações em nível nacional.

As negociações coletivas de trabalho, tendo em vista a elaboração e/ou a alteração dos contratos coletivos, são da alçada dos sindicatos trabalhistas e patronais (Amadeo; Camargo, s/d). Tal estrutura era vista naquele período de efervescência como uma barreira à articulação geral dos trabalhadores que extravasasse os ramos de atividades, aglutinando-se em torno de bandeiras gerais como já exemplificamos. As reações do movimento trabalhista, em síntese, originaram as centrais sindicais a despeito das tentativas governamentais iniciais de proibi-las. De início, as tentativas do movimento trabalhista voltavam-se a criar uma única central que

promovesse a unidade do movimento. Entretanto, o divisionismo dos trabalhadores e as diferentes concepções do que é um sindicato, entre outras razões, levaram ao surgimento paulatino de um cenário de várias centrais sindicais (Costa, 1995; Costa, 2005).

A Constituição Brasileira de 1988 introduziu novos marcos institucionais, que norteiam a estrutura sindical brasileira e são sintetizados por Amadeo e Camargo (s/d) nos seguintes pontos:

- Liberdade dos sindicatos em relação ao governo, que ficou proibido de intervir nas atividades sindicais.
- Autorização de formação de sindicatos nacionais e centrais sindicais, que ganharam o direito de arguir a constitucionalidade de uma lei ou ato do governo junto ao Supremo Tribunal Federal.

- As empresas com mais de 200 empregados têm o direito de organizar conselhos de trabalhadores para negociar com o empregador.

Além desses três pontos, a Constituição Brasileira de 1988 consolidou o princípio da unicidade sindical, que permanece como motivo de polêmicas especialmente no ambiente acadêmico. Autores como Alves (2000) entendem que a unicidade é uma herança do corporativismo e do populismo, enquanto outros como Antunes (1991) consideram-na um marco institucional necessário para a construção da unidade dos trabalhadores – base de sua força nas negociações coletivas.

Em síntese, a estrutura sindical brasileira trabalhista conta com estrutura matricial. Na vertical, reflete o princípio de organização por categoria ocupacional e, na horizontal, reflete as mais diversas concepções ou aproxima-se da classificação de Antunes (1989) do Quadro 3.1. Em outras palavras, que a estrutura tradicional (sindicatos, federações e confederações) representa o eixo vertical, que é atravessado, na horizontal, pelas centrais sindicais.

ESTRUTURA DO ESTADO BRASILEIRO A SERVIÇO DA MEDIAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Segundo Amadeo e Camargo (s/d), a legislação brasileira e demais regras são bastante detalhadas, o que deveria promover um mercado de trabalho estável; porém, ainda se observa segmentação acentuada, rotatividade elevada e predomínio de baixos salários. Obviamente, não é possível resumir todo o quadro normativo nesta seção. Por isso, apenas enumeraremos alguns pontos gerais a partir dos autores que já analisaram o assunto. Assim, destacamos que:

- A CLT é um conjunto importante e abrangente de regras que norteiam as relações de trabalho, devendo ser fonte de consulta permanente de quem lida com assuntos relacionados ao trabalho e ao emprego.
- A legislação exige que exista na situação de emprego o contrato individual e que suas alterações sejam registradas na carteira de trabalho (documento do trabalhador).
- A CLT estipula a jornada máxima de trabalho por semana (44 horas), o pagamento de horas extras, salário-mínimo, férias anuais, licença gestante, proibição da demissão da gestante, aviso-prévio de um mês da demissão, seguro desemprego e condições especiais para o trabalho noturno, entre outras.
- A legislação também prevê o contrato individual e coletivo, este último estabelecido pelos atores coletivos (sindicatos trabalhistas e patronais).
- O contrato coletivo deve ser estabelecido a partir das condições mínimas estabelecidas na legislação, de modo que, se alguma cláusula é inferior, ela é de valor nulo, não sendo permitida sua aplicação. O contrato coletivo aplica-se a todos os trabalhadores de uma ocupação independente de sua filiação.
- O contrato individual, por sua vez, submete-se à legislação em vigor e ao contrato coletivo de trabalho da ocupação em que o trabalhador se insere.
- Além da legislação propriamente dita, o Ministério do Trabalho e do Emprego regulamenta as relações de trabalho. É ilustrativo observarmos que há 35 normas regulamentares (NR) sobre segurança no trabalho, todas disponíveis no *site* do referido órgão.
- A sindicalização não é obrigatória, mas há uma taxa anual compulsória (imposto sindical) que é cobrada de todos os tra-

balhadores de acordo com o sindicato que os representa. Tal taxa não elimina a cobrança de taxa adicional diretamente pelo sindicato a seus filiados.

Além desses pontos gerais, precisamos ter em vista que o Estado dispõe de uma complexa estrutura tecnoburocrática para fazer valer a legislação e/ou a regulação do trabalho. No Poder Judiciário, os tribunais do trabalho consistem em um sistema de três níveis: Juntas de Conciliação e Julgamento (formadas por um advogado trabalhista, um representante dos trabalhadores e um representante dos empregadores); os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho. No Poder Executivo, há os órgãos vinculados ao Ministério do Trabalho e do Emprego e ao Ministério da Previdência Social.

Além de tal estrutura, já mais consolidada, hoje se conta com as diversas comissões e sessões públicas no Congresso Nacional, que têm aberto espaço de participação das entidades sindicais trabalhistas e patronais nos processos de institucionalização das relações de trabalho. Assim, precisamos atentar a tais processos em andamento e aos debates entre setores organizados da sociedade. Um exemplo é o debate que vem ocorrendo sobre a jornada de trabalho. Tal debate tem um dos marcos na apresentação, em 1995, por Inácio Arruda, de uma Proposta de Emenda à Constituição, PEC nº 231,^{*} propondo reduzir a jornada de trabalho de 44 horas semanais (conforme estabelecida na Constituição Federal de 1988) para 40 horas e aumentar o pagamento das horas extras.

Os debates sobre essa proposta são muitos e envolvem diversos atores sociais, por exemplo, a Confederação Nacional da

Indústria (CNI), que se posiciona contrária à PEC, havendo publicado inclusive uma cartilha expondo seus argumentos (Confederação Nacional da Indústria, 2009). Entre esses, está a contraposição à noção de que a redução da jornada aumenta a oferta de emprego, pois encarece os custos de produção indistintamente nos diversos setores da economia e pode levar a grande indústria à adoção de soluções que reduzem o emprego – como intensificar a automação –, o investimento econômico no setor produtivo e, por consequência, na produção geral e no crescimento econômico.

A Central Única de Trabalhadores (CUT), por sua vez, defende a PEC, fundamentando-se nas diretrizes da OIT (2009) sobre trabalho decente, na noção de que tal redução da jornada de trabalho pode melhorar a qualidade de vida das pessoas (estabelecendo um equilíbrio mais adequado entre a dedicação ao trabalho e o convívio familiar), gerar emprego e distribuir renda (Dau, 2010). Parcialmente,^{**} esse ponto de vista da CUT corrobora ideias de Gorz (1982; 1991) e Aznar (1995) que não acreditam em empregos de qualidade para todos e consideram mais viável que o trabalho ocupe menos os trabalhadores, que devem buscar a felicidade, o bem-estar e o prazer fora do trabalho. Tal ideia é criticada abertamente por Antunes (1995), o qual, por

^{*} http://www.camara.gov.br/internet/sileg/Prop_De-talhe.asp?id=14582.

^{**} Consideramos que parcialmente, porque, a despeito do fato de que em especial Aznar (1995) desenvolve o raciocínio de reduzir horas de dedicação ao trabalho remunerado, aumentando o tempo livre que seria dedicado a outras esferas de vida e/ou atividades de outras naturezas, entendemos que o papel estruturante do trabalho não decorre apenas da jornada de trabalho. No nível individual de análise, está mais relacionado aos significados e/ou sentidos atribuídos a esse do que à extensão da jornada. E na sociedade como um todo, o papel estruturante do trabalho sustenta-se mais na configuração dos valores culturais, entre outros fatores, do que na extensão da jornada de trabalho.

sua vez, argumenta que esse dualismo entre felicidade na vida e infelicidade no trabalho é irrealista e impossível, porque a vida não é, na prática, segmentada dessa forma.

O debate sobre a referida PEC já chegou aos setores acadêmicos, sendo várias as reflexões. Gonzaga, Menezes Filho e Camargo (2003) esclarecem que a estratégia de substituir horas de trabalho por novos empregos é conhecida na literatura especializada como “*work sharing*”. Camargo e Gonzaga (2009), que expõem não ser desprezível a possibilidade de a redução da jornada do trabalho se desdobrar em diminuição da oferta de emprego, mostram casos bem-sucedidos no Brasil de redução da jornada de trabalho como resultado de negociações em ocupações específicas, como metalúrgicos e gráficos em São Paulo. Pastore (2009), por sua vez, parte da diferenciação da jornada legal e a contratada,* argumentando que a segunda efetivamente tem diminuído em países desenvolvidos e, na mesma linha dos autores anteriores, cita variações na jornada de trabalho negociada em certas ocupações e setores econômicos no Brasil, como metalúrgico (43,9 horas), empresas químicas e farmacêuticas (40 horas) e em algumas montadoras de veículos (40 horas). Aponta também que “os dados do CAGED indicam que a jornada média efetivamente trabalhada em 2007 foi de 42,6 horas” (Pastore, 2009, p. 9). Recorre a exemplos em vários países (que não cabe detalhar) e defende o ajuste da jornada em conformidade à diversidade de setores da economia. Discute ainda que a redução da jornada de trabalho necessariamente não amplia o convívio familiar, porque esse pode ser reduzido por

diversas práticas de lazer da contemporaneidade, as quais não ocorrem na direção do aumento do convívio social em família. E desenvolve sua argumentação principal em torno da ideia da incerteza de que a redução da jornada venha a gerar empregos.

O debate, portanto, ainda está aberto. Mas o que queremos trazer às claras com esse exemplo é o processo de institucionalização das relações de trabalho. Tal debate é instituinte, pois levará à mudança de um artigo constitucional ou o ratificará, ampliando sua legitimidade social. Esse processo terá impacto, portanto, na vida da maioria dos brasileiros.

Tal exemplo remete para o que já foi referido como regulação do trabalho em escala nacional. Entretanto, é preciso compreender também o dinamismo das negociações coletivas que produzem os contratos coletivos (acordos e convenções coletivas de trabalho). Tanto a participação na regulação em escala nacional quanto a negociação coletiva, apesar de todos os marcos institucionais que acabamos de resumir, são afetadas por vários aspectos da conjuntura mais ampla e da organização dos trabalhadores, embora a regulação e/ou institucionalização das relações tentem exatamente minimizar os efeitos das flutuações de mercado.

O outro lado da moeda – contar com toda essa estrutura de Estado na mediação e na regulação das relações de trabalho – é o seu funcionamento concreto quanto à fiscalização, ao acompanhamento do cumprimento da legislação e à morosidade do trâmite das questões trabalhistas no Poder Judiciário. A herança autoritária da ditadura militar recente, o desmonte da estrutura de Estado durante a década de 1990, a modernização tecnológica e organizacional lenta dos órgãos públicos e a prática de corrupção e/ou de favorecimento de interesses que envolvem setores patronais e servidores públicos estão, certamente, entre as razões

* Essa diferença foi tratada anteriormente por Gonzaga, Menezes Filho e Camargo (2003), analisando os efeitos da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas; tratamento ao qual Pastore se refere.

que têm contribuído para a manutenção de tal situação. Tais fatos afetam as relações de trabalho, fragilizando as possibilidades de atuação dos sindicatos trabalhistas, sub-registrando acidentes de trabalho, ignorando doenças ocupacionais e permitindo a impunidade de diversas condutas abusivas (p. ex., descumprimento de convenções coletivas, assédio moral, etc.).

A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NO BRASIL

O desenvolvimento de uma negociação coletiva que responda aos interesses dos trabalhadores exige de seus sindicatos competências em lidar com todos os desafios que comentamos, principalmente no que diz respeito à identificação dos interesses e à construção da coesão entre os trabalhadores, mas também para enfrentar a desigualdade de poder perante os representantes patronais (Araújo; Cartoni; Justo, 2001). Por isso, além da estrutura sindical, é necessária a estrutura institucional de Estado que medeie essas relações, na tentativa de compensar, em alguma medida, o desequilíbrio e garantir as condições essenciais à ocorrência de negociações coletivas.

A negociação coletiva é, ao mesmo tempo, instrumento de construção do movimento sindical e das próprias relações de trabalho e tende a sedimentar-se na sociedade como uma prática social comum de administrar conflitos trabalhistas, com a consolidação da democracia. Dessa forma, as negociações coletivas no Brasil só generalizaram-se gradativamente a partir da década de 1980 (Araújo; Cartoni; Justo, 2001), de forma que o novo sindicalismo tem um papel em tal processo (Rodrigues, 2002). Porém,

deixou sua atuação extremamente conflitiva e mesmo confrontacionis-

ta, do final dos anos de 1970 e da década de 1980, passando a adotar uma postura que, do ponto de vista da práxis sindical, poderíamos chamar de cooperação conflitiva, em que o principal tema é a negociação, ou seja, a busca de soluções negociadas na relação capital/trabalho. (Rodrigues, 2002, p. 154)

Negociar é administrar conflitos, estabelecer acordos e criar consensos; portanto, supõe a disposição das partes, que, no caso das negociações coletivas, são os representantes patronais e dos trabalhadores. Tal disposição nem sempre existe e dificilmente é proporcional (Araújo; Cartoni; Justo, 2001; Horn, 2009). Além disso, é comum que os representantes patronais tentem desqualificar e/ou ignorar as entidades representativas dos trabalhadores. Por isso, a Constituição Federal Brasileira, em seu artigo oitavo, inciso VI, estabelece a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas. A CLT, no artigo 616, estabelece que

os sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocadas, não podem recusar-se à negociação coletiva. (Brasil, 1986)

Além disso, a legislação brasileira reconhece a possibilidade de ajuizamento de dissídios coletivos quando as divergências entre as partes impedem que a negociação finalize em um acordo ou uma convenção coletiva (ver quadro “Acordos, convenções e dissídios coletivos”, a seguir).

O trabalho de mobilização dos trabalhadores, que geralmente têm à frente os dirigentes sindicais, objetiva criar as condições necessárias para que ocorra a negociação, buscando uma situação que compense em alguma proporção o desnível de poder. Para tanto, os sindicatos utilizam diversos

Acordos, convenções e dissídios coletivos

A fragmentação dos trabalhadores e a complexidade do mundo do trabalho exigem que as negociações coletivas ocorram em diferentes níveis de abrangência (p. ex., local e nacional). Por isso, no Brasil, diferenciam-se os acordos e as convenções coletivas. Os primeiros referem-se a resultados de negociação com uma ou mais empresas de determinado ramo econômico. São aplicados nos âmbitos de uma ou mais empresas envolvidas. Os segundos são celebrados entre sindicatos. Abrangem, portanto, toda uma categoria ocupacional. Tal diferenciação está estabelecida na CLT, no artigo 611. Os dissídios coletivos – previstos e definidos no artigo 616 da CLT – ocorrem quando as partes não conseguem negociar por si, necessitando, assim, da intermediação direta do Poder Judiciário.

instrumentos, como boletins, visitas aos trabalhadores nos locais de trabalho, promoção de eventos e greves. Esse trabalho de mobilização coletiva varia em nível de dificuldade de acordo com as mudanças conjunturais, o modelo e as políticas econômicas vigentes, pois tem como pano de fundo enfrentar os desafios de construir a coesão dos trabalhadores e a representatividade; desafios esses que, como já mostramos anteriormente, vêm sofrendo tensão pelas políticas neoliberais e pelas mudanças advindas da era informacional. Os impactos dessas mudanças ocorrem tanto na construção da mobilização dos trabalhadores, tendo em vista fortalecerem-se para a negociação coletiva, quanto no alcance dos acordos e das convenções coletivas (Lallement, 2001). Por isso, o dinamismo do processo de negociação exige, entre as competências de seus atores, a capacidade de avaliar a correlação de força a cada momento para que possam distinguir quando avançar e recuar nas reivindicações e mobilizações.

Para demonstrar as dificuldades e as tendências atuais dos processos de negociação, Araújo, Cartoni e Justo (2001, p. 97) afirmam:

As transformações políticas, econômicas e sociais que caracterizaram os anos de 1990 contribuíram para enfraquecer o movimento sindical, quebrando sua unidade, e abalar o sistema articulado de barganha

coletiva que ele logrou estabelecer. As mudanças vivenciadas pelo sindicalismo brasileiro – visíveis na diminuição do ímpeto grevista e na dificuldade em mobilizar os trabalhadores – incidiram também sobre a prática da negociação coletiva. Em face da mudança na conjuntura, parte importante dos sindicatos foi levada a repensar a “estratégia do confronto”, predominante na década anterior, passando a enfatizar a necessidade da negociação com o empresariado e com o Estado e de intervir, com propostas próprias, no debate das questões nacionais.

Segundo a perspectiva dos neomarxistas e dos institucionalistas, a recuperação da efetividade nas negociações exige o assentamento de um novo pacto social (Lipietz, 1991; Prieto, 2004; Santos, 2009) e uma reconstrução sócio-histórica da sociedade. Para Prieto (2004), um novo pacto precisa conseguir combinar estabilidade do trabalho e do trabalhador com flexibilidade em sua utilização por parte das empresas.

Há, por enquanto, o reconhecimento de ampliação da complexidade das negociações coletivas. As dificuldades de aumentar o poder de barganha pela coesão dos trabalhadores levaram os sindicatos a diversificar os instrumentos utilizados, tornando-se mais comum recorrer ao assessoramento de profissionais especializados em diferentes assuntos. A atuação de advogados na área

trabalhista já era frequente, mas passou a se observar a atuação de jornalistas, cuidando das comunicações, entre as quais, edição de jornais e boletins, e profissionais/pesquisadores de diversas formações, assessorando a elaboração de pautas de reivindicações de diversos assuntos, inclusive assistência à saúde e bem-estar, e/ou sistematizando dados para subsidiar o preparo dos processos judiciais e o enriquecimento dos argumentos nas negociações (Silva, 2003; Costa, 2005). Pelas mesmas razões, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e outros órgãos sindicais têm investido em pesquisa e formação sindical (DIEESE, 1999).

Em referência às negociações coletivas, Rodrigues (2002) evidencia, no caso do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, que junto à tendência a uma descentralização das negociações, estabelecendo acordos por empresa, ocorre uma diversificação de temas em tais acordos, como flexibilização da jornada de trabalho, banco de horas, terceirização, horas extras, participação nos lucros e resultados, saúde e segurança no trabalho, organização do trabalho no interior da empresa, entre outros. O mesmo autor assinala uma presença maior nos acordos de itens referentes que vão além das questões salariais. Silva (2003) sublinha o surgimento de cláusulas preventivas no campo da segurança e da saúde do trabalhador nos acordos coletivos, tendo impacto na diminuição de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais notificadas.

Na diversificação das estratégias para melhorar os resultados das negociações, há sindicatos que estabelecem momentos diferentes para negociar aspectos econômicos das pautas de reivindicações e aqueles referentes à saúde e ao bem-estar no trabalho. Observaram que, nas campanhas salariais designadas que antecedem a data base de negociação de cada categoria ocupacional,

os aspectos econômicos tendem a ser priorizados, de forma que as mobilizações sofrem enfraquecimento logo que um acordo sobre reajustes salariais é formulado. Outros sindicatos, segundo Silva (2003, p. 30), procuram romper com a “cultura da data base” em prol de uma prática de negociação permanente, evitando o acúmulo e a protelação de reivindicações em um só momento. Outra estratégia apontada pela literatura é a formação de comissões por áreas geográficas ou empresas, descentralizando a negociação e ampliando a sensibilidade às especificidades (Rodrigues, 2002; Silva, 2003).

A diferença de poder dos atores envolvidos promove a intervenção do Estado no sentido de garantir a realização das negociações, mas historicamente não são raras situações em que tal intervenção ocorre pelo uso do poder de polícia, sob a solicitação patronal, contra os trabalhadores. As limitações do exercício de atividades fiscalizadoras das condições de trabalho e a morosidade do julgamento dos processos trabalhistas, por sua vez, também influenciam nas possibilidades de negociações, enfraquecendo o poder de barganha dos sindicatos trabalhistas. Por isso, na prática cotidiana, observou-se que o movimento sindical está sempre focado em demonstrar a combatividade dos trabalhadores e/ou do sindicato. Tal fenômeno, por exemplo, manifesta-se inclusive nos boletins publicados. Uma análise de conteúdo desenvolvida sob a coordenação da primeira autora deste capítulo, realizada nos boletins do sindicato dos trabalhadores da construção civil de Belo Horizonte, aponta que a combatividade é um conteúdo presente em quase todos os boletins e é dos mais frequentes. Em tal análise, como demonstração de combatividade, consideraram-se todos os conteúdos que exaltavam a capacidade dos trabalhadores de se unirem (coesão), de disposição de enfrentar o patronato, de distinguir e criticar

manobras patronais e de defender firmemente suas reivindicações (Borges, 2011).

A partir da primeira década do século XXI, registraram-se muitas iniciativas governamentais e supranacionais na tentativa de restabelecer, por meio de políticas e programas, a regulação do trabalho com características adequadas à era informacional. Álvaro e Garrido (2006b), por exemplo, assinalaram a importância da European Foundation for Improvement of Living Condition* e de relatórios sobre condições de trabalho da OIT** e da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).*** Neste capítulo, já mencionamos a concepção e a divulgação do conceito de trabalho decente pela OIT.

No Brasil, tem predominado a adoção de políticas econômicas de crescimento, geração de renda e de garantia de condições mínimas de vida, em uma aplicação parcial de uma receita keynesiana. Tais linhas de iniciativa podem ser ilustradas com o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), o Programa Bolsa Família, o Programa Primeiro Emprego e a ampliação das vagas do ensino superior público. Tudo isso resultou em crescimento econômico e melhorias em alguns indicadores sociais. Por exemplo, um relatório do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2007), fazendo uma retrospectiva de 2003 a 2006, com base nas pesquisas anuais amostrais em regiões metropolitanas (São Paulo, Rio de Janeiro, Porto Alegre, Belo Horizonte, Salvador e Recife), entre outros aspectos, mostrou que:

1. a ocupação da população economicamente ativa (PEA) aumentou em 2006, em relação a 2005, em 2,3% e, em relação a 2003, em 8,6%;

2. o rendimento médio mensal recebido pela população ocupada, foi estimado em R\$ 1.045,75, em 2006, registrando um ganho de 4,3% em relação à média estimada em 2005 e de 5,6% em 2003;
3. o emprego com carteira assinada, entre 2005 e 2006, cresceu 5,2% e, no período entre 2003 e 2006, a expansão foi mais expressiva com variação de 13,3%, o que corresponde a um acréscimo de 985 mil pessoas;
4. o contingente de empregados sem carteira de trabalho assinada, no setor privado, apresentou elevação entre 2003 e 2005 e redução apenas em 2006 quando passa de 3 milhões 101 mil, em 2005, para 2 milhões 993 mil pessoas, em 2006.

Com a crise econômico-financeira de 2008 iniciada nos Estados Unidos, o Brasil apresentou uma variação de emprego de +5,85 em 2007 para +5,01 em 2008. A queda na capacidade de gerar novos empregos foi imediata, mas, em comparação a outros países, o Brasil manteve-se em situação razoável.

Em agosto de 2010, o Ministério do Trabalho e do Emprego* noticiou o crescimento da remuneração média do trabalhador brasileiro em 2,51% em 2009, ou seja, passou de R\$ 1.556,15 em 2008 para R\$ 1.595,22 no último ano. Divulgou também que se acumulou um crescimento de remuneração média de 18,25% acima da inflação nos últimos sete anos (2003 a 2009). No que diz respeito ao emprego formal, o mesmo órgão** informou que, em 2009, foram criados no Brasil 1,766 milhão de novos empregos formais, representando um crescimento

* <http://www.eurofound.ie>.

** <http://www.ilo.org>.

*** <http://www.oecd.org>.

* <http://www.mte.gov.br/sgcnoticia.asp?IdConteudoNoticia=7316&PalavraChave=rais>.

** <http://www.mte.gov.br/sgcnoticia.asp?IdConteudoNoticia=7315&PalavraChave=rais>.

de 4,48% em relação ao estoque de postos verificado em 2008.

Além disso, contamos com vários outros indicadores socioeconômicos animadores como:

1. no Relatório de Desenvolvimento Humano 2007/2008 (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento [PNUD], 2007), que analisava dados de 2005, o Brasil foi classificado por seu Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) entre os países de desenvolvimento elevado, na 70ª posição (IDH = 0,800), embora essa posição seja inferior a de outros países da América Latina (como Argentina, Chile, Uruguai, Cuba, México e Panamá);
2. a expectativa de vida entre 1970 e 1975 era 59,5 anos e de 2000 a 2005 passou para 71 anos; etc.

No Relatório de Desenvolvimento Humano de 2009 (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, 2007), que analisa dados de 2007, o Brasil elevou seu IDH para 0,813, mas caiu para a 75ª posição; fato que demonstra que outros países se desenvolveram mais. A expectativa de vida do brasileiro seguiu subindo, estando em 2007 em 72,2 anos de idade.

Esses indicadores são obviamente animadores, mas ainda há muitos problemas referentes ao emprego, ao trabalho e à renda no Brasil. Assim, segundo o Relatório de Desenvolvimento Humano 2009 (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, 2007), o Brasil continua entre os piores países quanto ao índice Gini (55,0), que se refere à disparidade de distribuição de rendimentos entre os diversos indivíduos, embora essa taxa tenha sofrido uma queda em relação àquela divulgada no Relatório de Desenvolvimento Humano de 2007 a 2008 (Programa das

Nações Unidas para o Desenvolvimento, 2007), quando era de 57,0. A taxa de desemprego no Brasil em julho de 2010 foi de 7,0% da PEA, segundo a Pesquisa Mensal de Emprego mantida pelo IBGE, tendo sofrido uma queda relevante no último ano, já que em julho de 2009 era de 8,1%. A taxa de empregos sem carteira assinada é de 18,3% dos ocupados. Essa última taxa indica que, além da margem de desemprego, há um segmento da PEA ocupado em empregos de precariedade acentuada.

Esse crescimento econômico e o ciclo de geração de empregos e trabalho no Brasil, em um ambiente de persistência de problemas crônicos em educação fundamental e de uma economia que já absorve muitas características da era informacional, ao mesmo tempo que mantém outras formas de produção e gestão, têm resultado em vagas de empregos descobertas em alguns setores e continuação do desemprego e do emprego precário em outros. A entrada no mercado de novos contingentes de trabalhadores sem oportunidades adequadas de qualificação também pode implicar na aceitação de condições muito desfavoráveis e na ocorrência de problemas na área de segurança e saúde do trabalhador.

Em suma, esperamos ter conseguido traçar sinteticamente o cenário de dinamismo dos processos de negociação coletiva. Destacamos que, no Brasil, segue em marcha sua consolidação como prática social, pois tais negociações se concretizam nas práticas cotidianas dos sindicatos em níveis locais e no papel das centrais junto às comissões formadas no Congresso Nacional. Há também a diversificação das pautas e dos temas dos acordos e convenções coletivas, a tendência à descentralização e a maior profissionalização da atuação dos atores sem, no entanto, perder de vista a dimensão política e a consciência do antagonismo básico entre capital e trabalho. Existem muitos desafios, e o sindicalismo, como

um todo, vê-se diante de novas tensões relacionadas à era informacional, que demanda questionar sua organização, repensar sua própria representatividade e retomar mais profundamente uma articulação e atuação fundadas na solidariedade internacional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS: O PSICÓLOGO PERANTE AS RELAÇÕES DE TRABALHO

Ao longo deste capítulo, discutimos pouco sobre a conjuntura atual brasileira das relações de trabalho, mas, em compensação, debatemos muito sobre os subsídios teóricos, esperando que estes permitam aos psicólogos buscarem atualização e observarem o que tem ocorrido a nossa volta de uma forma mais crítica e partindo de seu próprio ponto de vista. Da mesma forma, esperamos que a reflexão apresentada subsidie os psicólogos em cada momento a construir e reconstruir suas próprias respostas a perguntas éticas, tais como as seguintes: que psicólogo projetamos ser atualmente no campo do trabalho e das organizações? Que contribuições pretendemos fornecer? Nossas ações impactam as relações de trabalho? Nesta última seção, queremos, então, voltar-nos um pouco para a subjetividade do próprio psicólogo. Não no sentido de compreendermos e/ou descrevermos tal subjetividade, mas de desafiá-la, levando-nos (nós, psicólogos) a indagar sobre nossa atuação.

Fizemos essas opções em decorrência das três razões que mencionamos na introdução ao justificar o objetivo do capítulo, sobretudo, aquela de natureza predominantemente ética. O caminho que adotamos também se guiou pela adoção de uma perspectiva sócio-histórica, porque entendemos que o psicólogo, para situar adequadamente a sua atuação no mundo, deve conhecer o contexto histórico mais amplo em que suas ações profissio-

nais e/ou de produção de saber se encontram, como vários autores têm insistido (p. ex., Alvaro, 1995; Alvaro; Garrido, 2006a; Katzell, 1994; Lane, 2000; Martin-Baró, 1992; Monteiro, 2000; Sandoval, 2000). Em nosso caso, esse contexto são as relações de trabalho.

O caminho que adotamos nos remete à questão da formação do psicólogo, sublinhando a necessidade de uma formação mais abrangente em termos inter e multidisciplinar. Além disso, é preciso um cuidado contínuo em atualização e reciclagem. Nesse ponto, atentamos para as facilidades atuais de buscar informação e leitura de qualidade. Como, no Brasil, há uma estrutura complexa de Estado, tendo em vista a regulação das relações de trabalho, existe também uma disponibilização franca de documentos e dados por diversos órgãos. Não devemos esquecer que as políticas trabalhistas estão documentadas de várias formas, como já citamos, e que, na atualidade, devido ao avanço dos meios de comunicação, às diversas alternativas de arquivamento e à disponibilização de informações, há uma facilidade considerável para acessar tais documentos.

Não estamos cobrando que o psicólogo adote quaisquer das concepções de trabalho que comentamos; no entanto, esperamos que sua reflexão crítica sobre o contexto histórico em que está inserido permita-lhe ter clareza acerca de qual concepção sobre as relações do trabalho está partindo, ou, que articulações entre concepções está tentando fazer.

Na atuação mais direta junto ao assessoramento das relações de trabalho, o psicólogo pode trabalhar junto a quaisquer dos três atores coletivos: os sindicatos trabalhistas, os patronais e o Estado. E, seja qual for o caso, pode apresentar contribuições importantes. Por exemplo, pode contribuir no reconhecimento de interesses e aspirações dos trabalhadores; interesses e aspirações que nem sempre estão explícitos, mas muitas vezes são negados por meio dos proces-

sos de alienação e de falta de acesso à informação; na sistematização de informações e dados sobre as relações homem-trabalho, as relações entre trabalho e bem-estar/saúde psíquica, o engajamento das pessoas na mobilização coletiva, os sentidos e os significados dos resultados das negociações, entre outros temas; ampliação de pautas de reivindicação; na valorização de itens de segurança e saúde no trabalho nas pautas de reivindicação; na explicitação e na descrição de saberes dos trabalhadores, tendo em vista seu reconhecimento; e na preparação e no apoio do desenvolvimento de competências de negociação. O psicólogo precisa estar atento aos espaços que se abrem para a aplicação de seus conhecimentos. Portanto, as possibilidades certamente são muito mais amplas que nossos exemplos no momento. A capacidade propositiva de cada psicólogo sempre apresenta a potencialidade de inovar na atuação. Nosso propósito neste capítulo é apenas fornecer elementos introdutórios para a atuação, mas mantendo a capacidade de refletir sobre as consequências das ações nas relações de trabalho.

Se o psicólogo do trabalho e das organizações está atuando nos órgãos de gerenciamento de pessoas, a reflexão sobre as relações de trabalho deve ser elemento-chave para embasar suas propostas de trabalho. Ao ingressar em uma organização como psicólogo desse campo (seja do setor privado ou público), conhecer as práticas de negociação,

os acordos e as convenções coletivas, quais as concepções de relações de trabalho dos dirigentes da empresa e dos sindicatos que representam os trabalhadores ali inseridos e a história de mobilização sindical daqueles trabalhadores são requisitos importantes para situar suas ações, bem como definir prioridades em suas propostas de trabalho. Muitas vezes nossas propostas precisam ser negociadas coletivamente de modo adequado. Outras vezes, as propostas são mais bem implantadas após uma escuta cuidadosa dos dirigentes sindicais, com abertura para recuar, avançar e mudar as propostas, incluindo suas sugestões e críticas. Uma pergunta que recomendamos ao psicólogo fazer sobre cada proposta de gestão de pessoas que possam elaborar é se ele pode prever os impactos delas quanto a cultivar competição e individualismo, quanto a fortalecer o clima de trabalho, a coesão e a autonomia e o quanto implicará a promoção do bem-estar e da prevenção de adoecimentos e acidentes de trabalho. Certamente, é mais óbvio fazer tais perguntas, se nossas propostas de trabalho referem-se diretamente ao campo da saúde psíquica e do trabalho, mas elas precisam ser realizadas em relação a quaisquer propostas, mesmo quando o objetivo principal seja a promoção do desempenho, pois desempenho e bem-estar humano não são dimensões independentes no contexto de trabalho, como será discutido em outros capítulos deste livro.

QUESTÕES PARA DISCUSSÃO

1. O que a abordagem institucionalista acrescentou na compreensão das relações de trabalho?
2. Escolha uma ocupação e procure informações sobre a estrutura sindical que ela apresenta. Por qual sindicato é representada? Ele está filiado a que Federação e Confederação? Está filiado a uma central sindical? Qual?
3. Escolha três dos eixos de expressão da contradição capital *versus* trabalho do sindicalismo e descreva exemplos práticos em que eles se manifestam.
4. Argumente sobre a importância de o psicólogo refletir a respeito das relações de trabalho e acompanhar as tendências das políticas trabalhistas.

REFERÊNCIAS

- ALEXANDER, J. C. Ação coletiva, cultura e sociedade civil. Secularização, atualização, inversão, revisão e deslocamento do modelo clássico dos movimentos sociais. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 13, n. 37, p. 5-31, 1998. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69091998000200001&lng=en&nrm=isso>. Acesso em: 30 maio 2010.
- ALVARO, J. L. *Psicología Social: perspectivas teóricas y metodológicas*. Madrid: Siglo Veintiuno de España, 1995.
- ALVARO, J. L.; GARRIDO, A. *Psicología social: perspectivas psicológicas e sociológicas*. São Paulo: McGraw-Hill, 2006a.
- ALVARO, J. L.; GARRIDO, A. Ocupación y bienestar. In: GARRIDO, A. (Org.). *Sociopsicología del trabajo*. Barcelona: UOC, 2006b. p. 113-132.
- ALVARO, J. et al. The meaning of work in Spain. *International Journal of Sociology and Social Policy*, v. 15, n. 6, p. 59-67, 1995.
- ALVES, G. Do “novo sindicalismo” à “concertação social”: ascensão (e crise) do sindicalismo no Brasil (1978-1998). *Revista de Sociologia e Política*, n. 15, p. 111-124, 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsocp/n15/a08n15.pdf>>. Acesso em: 30 maio 2010.
- AMADEO, E. J.; CAMARGO, J. M. *Instituições e mercado de trabalho no Brasil*. [S.l.: s.n.: s.d]. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/cedoc/005160.pdf>>. Acesso em: 30 maio 2010.
- ANTHONY, P. D. *The ideology of work*. London: Tavistock Publications, 1977.
- ANTUNES, R. *O que é sindicalismo*. São Paulo: Brasiliense, 1989. (Coleção Primeiros Passos).
- ANTUNES, R. *O novo sindicalismo*. São Paulo: Brasil Urgente, 1991.
- ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez; Campinas: Universidade de Campinas, 1995.
- ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho*. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.
- ARAUJO, A. M. C.; CARTONI, D. M.; JUSTO, C. R. D. M. Reestruturação produtiva e negociação coletiva nos anos 90. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 16, n. 45, p. 85-112, 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v16n45/4332.pdf>>. Acesso em: 8 mar. 2011.
- AZNAR, G. *Traballar menos para trabalharem todos*. São Paulo: Página Aberta, 1995.
- BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M.; COSTA, C. A. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores em organizações formais. *Revista de Administração de Empresas*, v. 35, n. 6, p. 20-29, 1995.
- BAYLOS, A. Representación y representatividad sindical en la globalización. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n. 19, p. 69-94, 2001.
- BLANCH, J. M. et al. (Org.). *Teoría de las relaciones laborales*. Desafíos. Barcelona: UOC, 2003.
- BORGES, L. O. *Relatório técnico: Parte I (Análise de conteúdo dos boletins sindicais)*. Belo Horizonte: [s.n.], 2011. Relatório técnico apresentado ao Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil de Belo Horizonte, 2011.
- BORGES, L. O.; BARBOSA, S. C. A centralidade do trabalho, sua sustentabilidade e estrutura de vida dos petroleiros. In: BORGES, L. O.; BARBOSA, S. (Org.). *Aspectos psicossociais do trabalho dos petroleiros: dois estudos empíricos no Rio Grande do Norte*. Natal: EDUFERN, 2006. p. 111-155.
- BORGES, L. O.; TAMAYO, A. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *Revista Psicologia: organizações e trabalho*, v. 1, n. 2, p. 11-44, 2001.
- BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1986. (Série Universitária).
- BRAVERMAN, H. *Trabalho e capital monopolista*. Rio de Janeiro: Zahar, 1974.
- CAIN, G. G. The challenge of segment labor market theories to orthodox theory: a survey. *Journal of Economics Literature*, v. 15, n. 4, p. 1215-1257, 1976.
- CAMARGO, J. M.; GONZAGA, G. M. *Redução da jornada de trabalho e emprego*. [S.l.: s.n.], 2009. p. 1-9. Disponível em: <<http://www.relacoesdotrabalho.com.br>>. Acesso em: 20 maio 2011.
- CASTELLS, M. *A sociedade em rede. A era da informação: economia, sociedade e cultura*. São Paulo: Paz e Terra, 1999. v. 1.
- CASTEL, R. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes, 2008.
- CASTILLO, J. J. *A la búsqueda del trabajo perdido*. Madrid: Tecnos, 1998.

- CHAUÍ, M.; NOGUEIRA, M. A. O pensamento político e a redemocratização do Brasil. *Lua Nova*, n. 71, p. 173-228, 2007.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). *Redução da jornada de trabalho*. Brasília: CNI, 2009. Disponível em: <<http://www.cni.org.br/portal/main.jsp?lumPageId=40288097122DE18801122F29B2BC0AAB&lumItemId=FF808081224B6FF1012250B2F42A5B02>>. Acesso em: 20 maio 2011.
- CORIAT, B. *Pensar al revés*. Trabajo y organización en la empresa japonesa. Madrid: Siglo veintiuno de España, 1993.
- COSTA, M. S. O sistema de relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. *Revista brasileira de ciências sociais*, v. 20, n. 5, p. 111-170, 2005.
- COSTA, M. S. Relações de trabalho e regimes de emprego no Canadá e no Brasil – um estudo comparativo. *Revista de Administração de Empresas [RAE-eletrônica]*, v. 6, n. 2, 2007. Disponível em: <<http://www.rae.com.br/electronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=4284&Secao=ARTIGOS&Volume=6&Numero=2&Ano=2007>>. Acesso em: 20 maio 2011.
- COSTA, S. *Tendências e centrais sindicais*. São Paulo: Anita Garibaldi; Goiânia: Universidade Católica de Goiás, 1995.
- DAU, D. M. Benéfica para toda a sociedade. *Teoria e debate*, 87, p. 38-9, 2010. Disponível em: <http://www.cut.org.br/component/option,com_docman/task,cat_view/gid,241/Itemid,243>. Acesso em: 20 maio 2011.
- DE MASI, D. *O Ócio criativo*. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.
- DIEESE. A prática na teoria: uma abordagem da negociação coletiva. *Boletim do DIEESE*, n. 213, 1999.
- ENGELS, F. *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*. São Paulo: Global, 1986.
- ENGLAND, G. W.; MISUMI, J. Work Centrality in Japan and the United States. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, v. 17, n. 4, p. 399-416, 1986.
- ENRIQUEZ, E. O poder nas sociedades modernas. In: ENRIQUEZ, E. *Da horda ao estado*. Psicanálise do vínculo social. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1990. p. 243-290.
- FLANDERS, A. What are trade unions for? In: Mc-CARTHY, W. E. J. (Org.). *Trade unions*. Middlesex: Penguin Books, 1985. p. 26-34.
- FORRESTER, V. O horror econômico. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1997.
- FREYSSENET, M. Los enigmas del trabajo: nuevas pistas para su conceptualización. *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n. 23-24, p. 63-71, 1994.
- FRIEDMANN, G. *O trabalho em migalhas*. São Paulo: Perspectiva, 1983.
- GADEA, C. A.; SCHERER-WARREN, I. A contribuição de Alain Touraine para o debate sobre sujeito e democracia latino-americanos. *Revista de Sociologia e Política*, n. 25, p. 39-45, 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsocp/n25/31110.pdf>>. Acesso em: 7 mar. 2011.
- GAUTIÉ, J. Repensar la articulación entre mercado del trabajo y la protección en el postfordismo. *Cuadernos de Relaciones de Trabajo*, v. 22, n. 1, p. 147-184, 2004.
- GONZAGA, G. M.; MENEZES FILHO, N. A.; CAMARGO, J. M. Os efeitos da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais. *Revista Brasileira de Economia*, v. 57, n. 2, p. 369-400, 2003.
- GORZ, A. *Adeus ao proletariado*. Rio de Janeiro: Forense, 1982.
- GORZ, A. *Métamorphoses du travail*. Quéte du sens. Critique de la raison économique. Paris: Gallilée, 1991.
- GOUNET, T. *Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel*. São Paulo: Boitempo, 1999.
- HELOANI, R. *Organização do trabalho e administração: uma visão multidisciplinar*. São Paulo: Cortez, 1996.
- HOPFER, K. R.; FARIA, J. H. Controle por resultados no local de trabalho: dissonâncias entre o prescrito e o real. *Revista de Administração de Empresas [RAE-eletrônica]*, v. 5, n. 1, art. 5, 2006. Disponível em: <<http://www.rae.com.br/electronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=3336&Secao=Fórum&Volume=5&Numero=1&Ano=2006>>. Acesso em: 20 maio 2011.
- HORN, C. H. Negociações coletivas e legislação estatal: uma análise comparada da regulação da relação de emprego de fins dos anos de 1970 ao plano Real. *Novos estudos – CEBRAP*, n. 85, p. 173-199,

2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/nec/n85/n85a08.pdf>>. Acesso em: 8 mar. 2011.

HYMAN, R. A marxist approach to union objectives. In: McCARTHY, W. E. J. (Org.). *Trade unions*. Middlesex: Penguin Books, 1985. p. 47-57.

HYMAN, R. La rigidez flexible ¿un modelo para una Europa social? *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n.19, p. 17-30, 2001.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Pesquisa Mensal de Emprego: principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa (2003 a 2006)*. Brasília: IBGE, 2007.

INGLEHART, R. *El cambio cultural en las sociedades industriales avanzadas*. Madrid: Siglo XXI, 1991.

KATZELL, R. Contemporary meta-trends in Industrial and organizational psychology. In: TRIANDIS, H. C.; DUNNETTE, M. D.; HOUGH, L. M. (Org.). *Handbook of Industrial & Organizational Psychology*. California: Palo Alto, 1994. v. 4, p. 1-94.

LALLEMENT, M. Globalización ¿qué podemos decir de ella? *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n. 19, p. 31-69, 2001.

LANE, S. A psicologia social na América Latina: por uma ética do conhecimento. In: CAMPOS, R.; GUARESCHI, P. *Paradigmas em psicologia social*. Petrópolis: Vozes, 2000. p. 58-69.

LÊNINE, V. I. *¿Qué hacer?* 4. ed. Buenos Aires: Anteo, 1973.

LIPIETZ, A. *Audácia: uma alternativa para o século 21*. São Paulo: Nobel, 1991.

LIMA, R. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, v. 10, n. 1, p. 217-272, 1980.

LOPES NETO, S.; GIANNOTTI, V. *Para onde vai a CUT?* Campinas: Scritta, 1993.

LUKÁCS, G. (1920) Consciência de classe. In: LUKÁCS, G. *História e consciência de classe*. [London]: Merlin Press, 1967. Disponível em: <<http://www.marxists.org/archive/lukacs/index.htm>>. Acesso em: 2 jan. 2010.

MARTIN-ARTILES, A. Teoría sociológica de las relaciones laborales. In: BLANCH, J. M. (Org.), *Teoría das relaciones laborales: fundamentos*. Barcelona: UOC, 2003a. p. 149-264.

MARTIN-ARTILES, A. Actores y modelos de relaciones laborales. In: BLANCH, J. M. (Org.), *Teoría das relaciones laborales: desafios*. Barcelona: UOC, 2003b. p. 204-330.

MARTIN-BARÓ, I. *Acción e ideología*. San Salvador: UCA, 1992.

MARX, K. *O Capital*. Rio de Janeiro: Zahar, 1975.

MARX, K. Instruções para os delegados do Conselho Geral Provisório. As diferentes questões. In: BARATA-MOURA, J. et al. *Obras escolhidas*. Lisboa: "Avante!", 1982. v. 2, p. 79-88.

MARX, K.; ENGELS, F. *A ideologia Alemã*. Lisboa: "Avante!", 1981.

MARX, K.; ENGELS, F. Manifesto do Partido Comunista. In: BARATA-MOURA, J. et al. *Obras escolhidas*. Lisboa: "Avante!", 1981. p. 95-136.

MATTOSO, J. *A desordem no trabalho*. São Paulo: Página Aberta, 1995.

MÉDA, D. *Le Travail: une valeur en voie de disparition*. Paris: Alto, 1995.

MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C. Crisis del empleo y cohesión social. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n. 19, p. 223-240, 2001.

MONTERO, M. Construcción, desconstrucción y crítica: teoría y sentido de la psicología social Comunitaria en América Latina. In: CAMPOS, R.; GUARESCHI, P. *Paradigmas em psicologia social*. Petrópolis: Vozes, 2000. p. 70-87.

MOW INTERNATIONAL RESEARCH TEAM. *The meaning of working*. London: Academic Press, 1987.

NEFFA, J. C. *El Proceso de trabajo y la economía de tiempo: contribución al análisis crítico de K. Marx, F. W. Taylor y H. Ford*. Buenos Aires: Hvmánitas, 1990.

OFFE, C. *La sociedad del trabajo*. Problemas estructurales y perspectivas de futuro. Madrid: Alianza Universidad, 1992.

ORGANISTA, J. H. C. *O debate sobre a centralidade do trabalho*. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Perfil do trabalho decente no Brasil*. Brasília: OIT, 2009.

PASTORE, J. *Redução de jornada de trabalho gera emprego?* [S.l.: s.n.], 2009, p. 1-23. (Texto submetido à publicação na Revista do Tribunal Superior do

- Trabalho). Disponível em: <http://api.ning.com/files/rZ*tyBkQzA0bagjBQjnQNSUa9Tl2mNF-ZxI3v9wUc1f4FVyIrkExwI3cgFhbIc-6pY2hWRVK2Gid7UMJVv7SkTrNXRvwo/ArtigoProf.JosPastoreReduodejornadageraemprego.pdf>. Acesso em: 10 maio 2011.
- PRIETO, C. Por un empleo seguro, estable y con derechos para todos y todas. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, v. 22, n. 2, p. 83-91, 2004.
- PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). *Relatório de Desenvolvimento Humano 2007/2008*. Coimbra: Almedina, 2007.
- RAMALHO, J. R.; SANTANA, M. A. Flexibilidade à francesa: trabalhadores na Peugeot Citroën brasileira. *Tempo Social*, v.18, n.1, p.115-132, 2006.
- RANSOME, P. *The work paradigm: theoretical investigation of concept of work*. England: Ashgate Publishing Limited, 1996.
- RIFKIN, J. *El fin del trabajo*. Barcelona: Paidós Ibérica, 1997.
- RODRIGUES, I. J. Um laboratório das relações de trabalho: o ABC paulista nos anos 90. *Tempo Social*, v. 14, n. 1, p.137-157, 2002.
- ROS, M.; SCHWARTZ, S.; SURKISS, S. Basic individual values, work values, and meaning of work. *International Journal of Applied Psychology*, v. 48, n. 1, p. 49-71, 1999.
- SANDOVAL, S. O que há de novo na psicologia social latino-americana? In: CAMPOS, R.; GUARESCHI, P. *Paradigmas em psicologia social*. Petrópolis: Vozes, 2000. p. 101-109.
- SANTOS, B. S. *A crítica da razão indolente. Contra o desperdício da experiência*. São Paulo: Cortez, 2009.
- SARTRE, J. P.; FERREIRA, V. *O existencialismo é um humanismo*. Lisboa: Presença, 1961.
- SILVA, L. M. Negociação coletiva em saúde do trabalhador: segurança em máquinas injetoras de plástico. *Perspectiva*, v.17, n. 2, p. 23-31, 2003.
- SMITH, A. *A economia clássica*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1978.
- SOUSA, N. H. B. *Construtores de Brasília: Estudo de operários e sua participação política*. Petrópolis: Vozes, 1983.
- SOUSA, N. H. B. *Trabalhadores pobres e cidadania: a experiência da exclusão e da rebeldia na construção civil*. 1994. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 1994.
- TONI, M. Visões sobre o trabalho em transformação. *Sociologias*, n. 9, p. 246-286, 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/soc/n9/n9a09.pdf>>. Acesso em: 15 jan. 2007.
- WEBER, M. *A Ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo: Gráfica Urupês, 1967.