

PASTA: 24
COPIAS: 60
R\$: 9,00

Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil

Andréia Galvão


Editora Revan

 **FAPESP**

SUMÁRIO

Prefácio: <i>Armando Boito Jr.</i>	21
Introdução	21
Capítulo 1: A difusão das idéias neoliberais no Brasil	35
1.1 Ideologia neoliberal, Estado e classes sociais	35
1.2 O processo de constituição da hegemonia neoliberal no Brasil ...	44
1.3 Neoliberalismo e classes dominantes: a burguesia industrial paulista	56
1.4 Reformas neoliberais: êxitos e resistências	64
1.5 Neoliberalismo e classes dominadas	76
1.5.1 O pragmatismo da Força Sindical	84
1.5.2 CUT: a gestação do sindicalismo positivo	89
Capítulo 2: A reforma trabalhista na primeira metade dos anos 1990 .	101
2.1 Estrutura sindical: origens de um velho debate	103
2.1.1 A CUT, e a bandeira da liberdade e autonomia sindical	106
2.1.2 CGT e o apego à unicidade sindical	116
2.1.3 A Força Sindical e a defesa tácita da estrutura sindical	124
2.1.4 As hesitações patronais diante do pluralismo	129
2.1.5 As iniciativas legais na primeira metade dos anos 1990	136
2.2 Lei X contrato: a livre negociação na era neoliberal	151
2.2.1 O contrato coletivo de trabalho em debate	157
2.2.2 As centrais sindicais frente ao contrato coletivo de trabalho	162
2.2.3 A proposta da burguesia industrial paulista: prevalência do negociado sobre o legislado	174
2.2.4 Em busca da modernização das relações de trabalho?	183
2.2.5 O fracasso de uma experiência de mudança concertada	192
Capítulo 3: O caráter prioritário da desregulamentação das relações de trabalho	197
3.1. A ofensiva patronal diante da estabilização monetária	198
3.2 O governo Fernando Henrique Cardoso e o combate à era	

Vargas	204
3.2.1 Direitos trabalhistas: a via de menor resistência	207
3.2.2 Digressão: reforma trabalhista e interesses de classe	219
3.2.3 A dinâmica política: refluxo e reativação das propostas desregulamentadoras	222
3.2.4 A Justiça do Trabalho em xeque e a criação de novos instrumentos de conciliação de conflitos	232
3.3 Trabalhadores e centrais sindicais diante da ofensiva neoliberal	240
3.4 A ascensão do "sindicato-cidadão"	256
 Capítulo 4: A reforma da legislação sindical em segundo plano	 265
4.1 Um falso consenso	266
4.1.1 Unicidade X pluralismo: hesitações, divergências e contradições ...	268
4.1.2 Novas e velhas fontes de custeio	294
4.2 Mudanças na prática	306
 Conclusão	 325
 Referências bibliográficas	 329

PREFÁCIO

Armando Boito Jr.

O modelo capitalista denominado desenvolvimentista, que vigorou nas principais economias latino-americanas até o final da década de 1970, foi substituído, ao longo das décadas de 1980 e 1990, pelo modelo capitalista neoliberal, ou, para dizê-lo mais sinteticamente, pelo neoliberalismo. Tal substituição representou uma regressão histórica para a população trabalhadora da região, na medida em que acarretou a elevação das taxas de desemprego e de subemprego, um novo processo de reconcentração da riqueza e da renda e a degradação dos direitos sociais e dos serviços públicos. É certo que não devemos superestimar o que o velho desenvolvimentismo realmente ofereceu aos trabalhadores. A dependência e a internacionalização da economia nacional, a concentração da propriedade da terra e a concentração da renda são traços do capitalismo dependente brasileiro que antecedem, em muito, a implantação do capitalismo neoliberal. Porém, o processo de substituição do antigo pelo novo modelo foi muito seletivo: eliminaram-se os aspectos do antigo modelo que beneficiavam minimamente os trabalhadores e, em contrapartida, mantiveram-se e inclusive aprofundaram-se os traços que lhes eram prejudiciais.

As mudanças na área trabalhista e sindical são uma das dimensões mais importantes dessa transição histórica regressiva, e são justamente elas que constituem o tema do livro de Andréa Galvão. O livro, tratando do Brasil, situa essas mudanças no interior de um processo social amplo e complexo, que a autora mostra ser formado por dimensões heterogêneas: pelas condições históricas vigentes na sociedade brasileira no momento de crise do antigo modelo capitalista, pela ação das organizações sindicais, das associações patronais e dos sucessivos

mercado nacional e internacional leva os primeiros a defender interesses capitalistas como redução da carga tributária, isenção de impostos e crédito subsidiado. Essas medidas, porém, não garantem o nível de emprego, a não ser por períodos muito curtos. Em contrapartida, elas comprometem a arrecadação do Estado e levam a uma maior deterioração dos serviços públicos, justificando o combate aos servidores e a redução dos direitos sociais. Acabam, portanto, jogando os trabalhadores uns contra os outros.

CAPÍTULO 2

A REFORMA TRABALHISTA NA PRIMEIRA METADE DOS ANOS 1990

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

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

De modo geral, os diferentes projetos de reforma trabalhista em confronto têm em comum a tentativa de modificar a relação entre Estado e grupos de interesse organizados. Essa relação diz respeito tanto à participação das associações patronais e dos sindicatos de trabalhadores no processo de negociação coletiva quanto à forma de constituição das organizações que representam seus interesses. Num caso e noutro, propõe-se revisar o papel da lei. Mas existem diferenças substanciais entre a reforma pretendida por parcela dos sindicatos e a reforma preconizada pelos neoliberais, embora em alguns pontos elas possam convergir.

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

Enquanto no final dos anos 70 e nos anos 80 os sindicatos combativos manifestavam-se contrariamente à tutela do Estado ditatorial-militar e ao caráter repressivo da intervenção estatal, defendendo genericamente a bandeira da liberdade e da autonomia sindical, nos anos 90 há uma modificação tanto em relação ao protagonista do movimento antiestatal quanto ao conteúdo das reivindicações apresentadas. Embora os herdeiros do "novo sindicalismo" continuem a se proclamar favoráveis ao fim da es-

trutura sindical, é o patronato que assume a dianteira do processo de combate ao Estado, aproveitando-se de uma conjuntura econômica e política desfavorável aos trabalhadores, bem como de seu discurso em prol da liberdade de organização e de negociação coletiva para combater as leis de proteção ao trabalho.

Este capítulo pretende tratar das tentativas de reforma trabalhista na primeira metade dos anos 90. Para isso, discutiremos a posição dos agentes sociais e as mudanças ensaiadas, assim como as implementadas, tanto no plano da negociação coletiva quanto da forma de organização sindical. Esses temas já eram alvo de discussão nos anos 80 ou até mesmo nos anos 70, mas o término da transição "pelo alto" com a eleição direta para presidente da República, de um lado, a ascensão do neoliberalismo, a maior internacionalização dos mercados e a reestruturação produtiva, de outro, trouxeram novos elementos para o debate, gerando pressões diversificadas sobre a legislação sindical e trabalhista vigentes no Brasil. Trataremos esses dois temas num único capítulo, pois, naquele momento, eles eram freqüentemente associados no discurso dos agentes. Já a partir da segunda metade da década de 90 eles se tornam crescentemente dissociados, como procuraremos mostrar nos capítulos seguintes. Por fim, como mencionado na apresentação deste livro, no governo Lula a reforma sindical seria formalmente desvinculada da trabalhista.

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

2.1 Estrutura sindical: origens de um velho debate

As críticas à intervenção do Estado na organização sindical brasileira não são novas. Desde a introdução da legislação sindical por Vargas nos anos 30, uma parcela do movimento sindical

em toda a
introdução de
cap. para
aula.

acusa o Estado de pretender cooptar e controlar a atividade de representação de interesses dos trabalhadores. Essas críticas foram retomadas no final dos anos 70 pelo "novo sindicalismo", que adotou como uma de suas bandeiras a defesa da liberdade e autonomia sindical. No entanto, os herdeiros daquele movimento não passaram do discurso à prática, mantendo uma posição no mínimo ambígua a esse respeito, como procuraremos discutir.

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

Por fim, desde o governo Sarney, políticos e burocratas esboçam projetos mais ou menos amplos de mudança na estrutura sindical. A primeira iniciativa consistente de reforma coube ao ministro do Trabalho Almir Pazzianotto. Em 1985, o governo tentara votar a Convenção 87 da OIT no Senado⁷². As associações patronais e os sindicalistas da Coordenação Nacional da Classe

⁷² A Convenção 87 da OIT, de 1948, havia dado entrada na Câmara dos Deputados em 1949 e fora aprovada naquela casa no final do governo Figueiredo. A referida Convenção estabelece como um dos pilares da liberdade sindical "O direito de [os trabalhadores] constituir[em] organizações de sua própria escolha e de a elas livremente se filiarem [...] [o que] envolve a livre determinação da estrutura e composição dos sindicatos, o direito de criar uma ou mais organizações em qualquer empresa, profissão ou setor de atividade, e o direito de constituir, com absoluta liberdade, federações e confederações" (OIT, 1993: 39).

Trabalhadora (Conclat, futura CGT) se manifestaram contrariamente à medida, porque esta instauraria o pluralismo sindical e levaria à perda do imposto sindical. Pazzianotto anistiara as lideranças sindicais afastadas de seus cargos, abolira o controle ministerial sobre as eleições sindicais, reconhecera as centrais sindicais, satisfazendo, dessa forma, as principais demandas dos sindicalistas da Conclat. A CUT, por sua vez, que se pronunciara favoravelmente à adoção da Convenção 87 da OIT e tinha um projeto alternativo de organização sindical, ocupava cada vez mais espaços no interior do sindicalismo oficial, o que comprometeu sua alegada intenção em substituir a estrutura sindical corporativa.

Em 1987, o Ministério do Trabalho elaborou o projeto de lei nº 164, que dispunha sobre organização sindical, negociações coletivas e direito de greve. No que se refere ao primeiro tema, o projeto estabelecia, entre outras medidas, a organização sindical por categoria, profissão, empresa ou estabelecimento, de acordo com a opção de empregados e empregadores; um número mínimo de associados no caso de fundação de um segundo sindicato na mesma base; a extinção gradativa da contribuição sindical em cinco anos; receitas sindicais provenientes de mensalidades dos associados e de cotas fixadas em assembléia, descontadas dos associados ou não-associados, em contrapartida à representação sindical por ocasião da negociação coletiva; repasse de receita às federações, confederações e centrais conforme deliberação da diretoria, referendada pela assembléia geral do sindicato. Esse projeto, apesar das condições que estabelecia, tornava possível a criação de mais de um sindicato numa mesma base territorial. Todavia, "a representação sindical patronal, parcela significativa das entidades de trabalhadores sem participação ativa no movimento sindical, o *establishment* do judiciário trabalhista e a burocracia ministerial formavam uma vasta coalizão a favor do *status quo*" (Almeida, 1996: 171), impedindo tanto a tramitação da Convenção 87 no Senado quanto a votação do PL nº 164.

Como se sabe, a unicidade e o imposto sindical foram preservados pela Constituição de 1988 que, ao afrouxar os controles esta-

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

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

2.1.1 A CUT, e a bandeira da liberdade e autonomia sindical

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

1) de sua constituição, em 1983, até 1988, a central esboça uma crítica genérica à estrutura sindical, utilizando-a para constituir uma “estrutura sindical cutista”, mas “não toma partido quanto ao pluralismo sindical” (Almeida, 1996: 169);

2) de 1988 até 1994, defende alguns aspectos da estrutura oficial, passando a disputar as federações e confederações, ao mesmo tempo que admite a hipótese do pluralismo, mas não adota nenhuma atitude concreta para implementá-lo. Esse é também o período em que a central aprofunda sua proposta de contratação coletiva de trabalho, formulando um projeto de “sistema democrático de relações de trabalho” que discutiremos adiante;

3) a partir de 1994 intensifica suas críticas à estrutura sindical, propondo a criação do *sindicato orgânico*, isto é, a unificação dos sindicatos de uma mesma categoria numa única organização, que não seria filiada à central, mas faria parte de sua estrutura interna. Isso significa que, num cenário de pluralismo sindical, os sindicatos-CUT disputariam a representação dos trabalhadores com sindicatos CGT, FS etc. Aqui cumpre notar que se a unificação dos sindicatos é uma medida que conta com o apoio das diferentes correntes cutistas há um intenso debate sobre como essa unificação seria feita, bem como sobre a relação desse sindicato unificado com a estrutura sindical (pois algumas correntes defendem a unificação e, *simultaneamente*, a preservação da unicidade);

4) entre 1998-2002, a central redefine sua estratégia em relação à estrutura sindical, em virtude das ações governamentais frente aos direitos trabalhistas e da oposição das correntes minoritárias ao sindicato orgânico. Essa última fase se caracteriza por um recuo nas propostas cutistas de mudança⁷³.

⁷³ A periodização proposta foi baseada na análise dos documentos citados e em indicações encontradas na bibliografia. A esse respeito, vale ressaltar o interessante trabalho de Santos (2002), que recupera em detalhes o debate

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

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

sobre estrutura sindical ao longo da trajetória cutista. Discordamos desse autor em dois aspectos: o primeiro é que, baseando-se em Jácome Rodrigues (1997), Santos caracteriza a primeira fase do debate cutista sobre a estrutura sindical como uma fase "heróica", marcada pelo combate radical à estrutura no plano do discurso; o segundo é que o autor engloba o que identificamos como terceira e quarta fases num só período, o que, a nosso ver, é incongruente com o refluxo verificado no debate cutista em virtude das polémicas desencadeadas pelo sindicato orgânico e pelas iniciativas do governo FHC. Neste capítulo trataremos apenas das duas primeiras fases acima mencionadas. Essa periodização será retomada no capítulo 4, quando abordaremos as duas frases subseqüentes.

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

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

ramos de atividade produtiva desde o local de trabalho, com lideranças eleitas livremente, que fosse sustentada voluntariamente pelos trabalhadores, os quais, por sua vez, decidiriam em assembleia o destino dos recursos arrecadados.

Diferentemente da unicidade, que não é discutida, a abolição do imposto sindical e a definição autônoma de novas formas de sustentação financeira são propostas desde a 1ª Plenária (1985). O imposto sindical é mesmo considerado o “principal sustentáculo” (CUT, 1988: 35) da estrutura oficial. Todavia, essa avaliação é questionada pela bibliografia. Inspirado em Aziz Simão (1981), Boito Jr. (1991a) observa que a unicidade sindical é o fundamento do edifício corporativo, na medida que define qual sindicato tem o direito de representar o trabalhador e, conseqüentemente, de aceder aos recursos financeiros previstos em lei⁷⁴. Desse modo, é o monopólio legal da representação que sustenta as contribuições compulsórias e não o inverso. Com a eliminação da unicidade, seria difícil preservar as contribuições garantidas pelo Estado, pois, para que os recursos arrecadados compulsoriamente sejam distribuídos, é necessária a intervenção do poder público. Diante de mais de um sindicato representando a mesma categoria, como o Estado iria definir a destinação desses recursos?⁷⁵

⁷⁴ Essa tese também é defendida por Souza (1990), Gomes; D'Araújo (1993) e Mallet (1997).

⁷⁵ O problema da destinação das contribuições compulsórias já havia sido levantado por Moraes Filho, relativamente ao imposto sindical: “Ao adotar-se a absoluta liberdade sindical, no sentido do sindicato plúrimo, perguntamos: a quem cabe receber essas funções delegadas [do Poder Público]? Todos os sindicatos, alguns deles ou somente um? Ademais, em face do imposto sindical existente em nosso sistema associativo, podemos igualmente perguntar: em favor de quem reverterá a importância dessa taxa destinada aos sindicatos? Como é notório, essa contribuição é paga por todos os ocupantes da profissão, indistintamente, daí ser difícil conseguir-se um meio conciliatório para distribuição dessa importância entre diversos sindicatos de uma mesma profissão” (Moraes Filho, 1978: 278).

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

A partir de 1988, as críticas genéricas dão lugar ao que Jácome Rodrigues (1997) denomina “adaptação ativa” do sindicalismo cutista a alguns aspectos do corporativismo. Isso está relacionado, a nosso ver, ao fim da “transição pelo alto”, com a aprovação de uma nova Constituição e a convocação de eleições diretas para presidente da República. A Constituição de 1988, em especial, teve um papel relevante nesse processo de adaptação da central à estrutura corporativa, já que eliminara muitos dos mecanismos de intervenção do Estado na vida interna do sindicato. O afrouxamento dos controles estatais fez com que, a partir da 4ª Plenária Nacional (1990), a central passasse a considerar a possibilidade de *disputar a direção de federações da estrutura oficial* como uma tática igualmente adequada para romper com a estrutura “na prática”, em detrimento da implantação de sua estrutura vertical (Rede Estadual de Formação da CUT, 2001). Um outro fator responsável pela aproximação da CUT com a estrutura corporativa foi a filiação de defensores da unicidade sindical à central: a Corrente Sindical Classista (CSC), ligada ao PCdoB, em 1990; a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (Contag), em 1995. Para estes, a adoção do pluralismo

instaura a divisão, a politização e o conflito, além de possibilitar a criação de sindicatos por empresa, sob o controle patronal⁷⁶. Por fim, um terceiro elemento a estimular o apego da CUT frente à estrutura corporativa são as contribuições compulsórias. Embora a central oriente os sindicatos cutistas a devolver o imposto sindical aos trabalhadores sindicalizados, essa recomendação é seguida por poucos filiados, como os metalúrgicos de São Bernardo do Campo, os professores da rede pública e os bancários de São Paulo⁷⁷. Se, por um lado, essa recomendação exprime o reconhecimento de que a sustentação financeira assegurada pelo Estado possui implicações sobre a prática sindical, por outro a CUT defende uma das contribuições compulsórias, propondo que o desconto assistencial passe a ser taxa de campanha salarial, de modo a estreitar os laços entre os trabalhadores beneficiados com os resultados das negociações – mas não sindicalizados – e sua entidade de representação (CUT, 1990b).

Essa defesa traz problemas para a anunciada disposição de constituir uma nova estrutura sindical pois, desde que foram instituídas, as contribuições compulsórias vigoram num contexto de unicidade sindical. Não há dúvidas quanto à identidade de seu destinatário, uma vez que o sindicato é único e as disputas de representatividade são decididas por meio da intervenção do Estado. Caso a unicidade seja substituída pelo pluralismo e a taxa assistencial (mas o mesmo poderia ser dito em relação à contribuição confederativa) seja mantida, é possível imaginar

⁷⁶ Como afirmaria um intelectual vinculado à CSC: “Com o fim da unicidade, os problemas do sindicalismo só tendem a se agravar. O patronato, na ofensiva, montaria seus próprios sindicatos, mais dóceis e apelegados, e jogaria na divisão e na confusão entre os trabalhadores” (Borges, 2001: 24-5).

⁷⁷ Jácome Rodrigues (1997) menciona que a determinação relativa à devolução do imposto era descumprida por dois terços dos sindicatos filiados à central. Oliveira (2002: 239) também ressalta “o apego de boa parte dos sindicatos às contribuições obrigatórias, revelado na baixa adesão às campanhas de devolução do imposto sindical realizadas pela CUT e que parece ter crescido nos últimos anos com o declínio das contribuições voluntárias”.

duas soluções: 1) que o Estado intervenha novamente, para determinar a qual ou quais, dentre os vários sindicatos que se apresentarem como representantes de uma mesma base, a taxa assistencial será destinada, e que proporção do total de recursos cada um desses sindicatos terá direito a receber; 2) que as contribuições devidas pelos não filiados sejam destinadas ao sindicato de sua escolha. Em ambos os casos, o Estado estaria outorgando aos sindicatos o direito de cobrar uma contribuição de seus representados, sejam esses filiados ou não. Ou seja, as contribuições continuariam a ter um caráter compulsório.

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

Ricardo Berzoini, à época presidente do Departamento Nacional dos Bancários da CUT, justifica a decisão da central da seguinte forma: “Vão nos chamar de legalistas. A constituição de 88 prevê a estrutura confederativa. Embora não seja o modelo ideal de organização, entendemos que temos de lutar para transformar a lei, mais dentro dela”⁷⁸.

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

⁷⁸ CUT terá sua confederação. *Diário Popular*, 5 mar. 1992.

então presidente do DNM-CUT, argumenta que a central poderia acionar na Justiça a CNTM, ligada à FS, para ter de volta o dinheiro arrecadado junto aos sindicatos cutistas no ano anterior e promover a divisão do patrimônio da CNTI, que não representa os trabalhadores ligados à CUT⁷⁹. Na época, o Ministério do Trabalho era chefiado por Walter Barelli e a CUT conseguiu registrar a CNM e obter sua parcela do imposto. Foi a única confederação cutista que obteve o registro. Verifica-se, desse modo, uma contradição entre a prática da devolução dos 60% do imposto destinados aos sindicatos por algumas entidades cutistas e a defesa (e a reivindicação) do repasse às recém-criadas federações e confederações cutistas, inclusive a divisão do patrimônio das entidades oficiais.

A criação da Confederação Nacional dos Bancários da CUT ilustra, igualmente, essa contradição. Defendida pela Articulação Sindical e pela Corrente Sindical Classista, durante o 3º Congresso do Departamento Nacional dos Bancários, realizado em março de 1992, a proposta foi combatida pela CUT, pela Base, Unidade Sindical e Força Socialista, para quem a criação da confederação significaria aceitar a estrutura que tanto se critica, e não esvaziá-la⁸⁰. Mas a central se tornou prisioneira de sua opção

tática, ou seja, da luta por dentro da estrutura oficial. De fato, a tática do desmonte por dentro possibilitou à CUT fortalecer-se mediante a utilização de fontes compulsórias de financiamento.

A CUT afirma ser contra a unicidade, mas também critica o pluralismo: “isto [a crítica à estrutura] não quer dizer que [a central] defenda o pluralismo. Pelo contrário, defende que deve haver a unidade da classe trabalhadora e entende que essa só se dá na ação e por decisão dos trabalhadores, e não por imposição legal” (CUT, 1989: 24-5). Na verdade, a central é contra a concorrência, confundindo pluralismo com pluralidade, pois o pluralismo estabelece a *possibilidade* – e não a obrigatoriedade – de se criar mais de um sindicato por categoria. Nesse sentido, pode ou não haver concorrência.

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

⁷⁹ Conforme declaração de Guiba: “A atual confederação tem sobrevivido à custa do imposto sindical das entidades cutistas. Queremos esse montante de volta” (CENTRAIS disputarão imposto sindical. *Diário Popular*, 22 mar. 1992). O argumento difundido era que se tratava de uma tática para desmontar o sistema confederativo oficial, evitando que o dinheiro arrecadado junto aos trabalhadores pertencentes à base de sindicatos-CUT fosse enviado para federações e confederações dirigidas por seus adversários. Qual quer que seja a razão alegada, o fato é que essa medida proporcionaria à CNM-CUT o acesso a um montante considerável de recursos oficiais. Medeiros, dirigente da CNTM, não concordou com a criação da Confederação cutista (e com a divisão do imposto sindical entre as duas entidades) e entrou com processo para cassar o código sindical da CNM, que está sob júdice.

⁸⁰ A Convergência Socialista absteve-se na votação. BANCÁRIOS da CUT aprovam criação da sua confederação. *Diário Popular*, 29 mar. 1992.

2.1.2 CGT e o apego à unicidade sindical

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

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

Essa heterogeneidade e os conflitos dela resultantes levaram à saída de sindicalistas ligados ao PCdoB, em 1988⁸¹, e à cisão da central (que havia mudado o nome para Confederação), no ano seguinte⁸². O grupo liderado por Antônio Rogério Magri, presidente do Sindicato dos Eletricistas de São Paulo, defendia um "sindicalismo de resultados", anticomunista no plano político-ideológico e pragmático no plano da luta econômica, ao passo que o

⁸¹ Que criaram, em janeiro de 1989, a Corrente Sindical Classista (CSC). Em seu II Congresso, realizado em março de 1990, a CSC optou pela integração à CUT.

⁸² Sobre a formação da CGT e as razões que levaram ao seu desdobramento em duas centrais distintas, ver Rodrigues, 1991.

grupo ligado a Joaquim dos Santos Andrade, dirigente metalúrgico de São Paulo, era sustentado pelo PCB e pelo MR-8⁸³. Ambas as facções perderam aliados. A CGT-Confederação sofreu um novo desfalque em 1991 quando Luís Antônio de Medeiros, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, carregou parcela expressiva do "sindicalismo de resultados" para a fundação de uma central concorrente, a Força Sindical. A CGT-Central, por sua vez, perdeu o apoio os sindicalistas ligados ao PCB que, assim como os membros da Corrente Sindical Classista (PCdoB), ingressaram na CUT. Por fim, a CGT-Central, enfraquecida, perdeu o direito de usar a sigla na Justiça⁸⁴. É por esse motivo que, salvo menção em contrário, aqui nos referiremos apenas à CGT-Confederação.

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

Segundo Buonicore (2000), a construção de associações profissionais à margem da estrutura sindical tinha por objetivo fortalecer o sindicalismo comunista para que ele pudesse reconquistar as organizações oficiais. Não havia, portanto, uma crítica sistemática à unicidade, um projeto claro de criação de um sindicalismo independente, destinado a concorrer com a representação sindical oficial. Apesar de as organizações paralelas representarem uma violação efetiva ao princípio da unicidade sindical, as críticas endereçadas à estrutura corporativa centravam-se na oposição ao imposto sindical, pois sua extinção dificultaria

⁸³ O primeiro manteve o nome Confederação Geral dos Trabalhadores, enquanto o segundo assumiu a denominação Central Geral dos Trabalhadores, continuando a utilizar a sigla CGT.

⁸⁴ Essa decisão, tomada em 1990, foi ratificada em dezembro de 2001. Desde então, a CGT-Central vem se apresentando sob a sigla CGTB.

a atuação dos pelegos e permitiria aos comunistas disputar mais facilmente espaço *no interior dos sindicatos oficiais*.

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

Apesar de a Convenção 87 da OIT se chocar com a defesa da unicidade sindical⁸⁵, após a Constituição de 1988 a CGT passou a sustentar um discurso favorável àquela norma. No entanto, um dos itens mais importantes da Convenção 87 é justamente a possibilidade – mas não a necessidade – de os trabalhadores organizarem mais de um sindicato para representar uma mesma base, ou seja, a adoção do pluralismo⁸⁶, o que a CGT rejeita, pois *defende sistematicamente a unicidade sindical*⁸⁷.

⁸⁵ “... existe uma diferença fundamental entre a vigência de um monopólio sindical instituído e mantido por lei e a decisão voluntária dos trabalhadores ou de seus sindicatos de criar uma organização única, *que não resulte da aplicação de uma lei promulgada para esse fim* [...] Reconhece-se, portanto, que, embora trabalhadores e empregadores admitam, em geral, não ser vantajosa a proliferação de organizações que compitam entre si, a unicidade sindical imposta direta ou indiretamente por lei afasta-se do princípio expressamente estabelecido pela Convenção” (OIT, 1993: 42). Além disso, a OIT considera que qualquer disposição de natureza discriminatória, que permita às autoridades públicas negar o registro e o funcionamento de um sindicato, contraria o princípio da liberdade sindical, pois impede que os trabalhadores possam se filiar ao sindicato de sua preferência.

⁸⁶ O artigo 2º estabelece que “trabalhadores e empregadores, sem nenhuma distinção e sem prévia autorização, têm o direito de constituir as organizações que acharem convenientes”.

⁸⁷ A CGT-Central apresenta posição idêntica: “... achamos que a interferência da Justiça do Trabalho e do poder normativo deve ser mantida. Temos alguns rincões neste nosso país em que a CLT nunca é aplicada. A maioria das

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

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

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

A CGT entende que, em matéria de organização sindical, cabe ao sindicato lutar por liberdade no interior da ordem legal constituída e não se contrapondo a ela. Ou seja, se a lei estabelece a unicidade sindical, não há motivos para se opor a ela. A unicidade é tida como algo natural, como a única forma de assegurar não somente os direitos individuais dos trabalhadores mas, principalmente, seus direitos coletivos, que só poderiam ser defendidos de modo consistente e coerente através de uma única organização⁸⁸. A unicidade, por sua vez, não exclui a possibilidade de haver uma pluralidade de associações sindicais⁸⁹. A natureza da associação é distinta da natureza do sindicato porque, por representar apenas seus membros, aquela pode se estruturar em torno de preferências político-ideológicas. O sindicato, ao contrário, é uma entidade que representa toda sua base, independentemente de filiação, não podendo, de acordo com os documentos da central, dividir-se em virtude de vínculos partidários ou princípios religiosos.

Entretanto, o apartidarismo sustentado pela CGT é doutrinário. Apesar de a central não tecer uma relação preferencial com nenhum partido, vimos que, em sua origem, a CGT reunia, ao menos, cinco correntes distintas, e possuía vínculos expressivos com, no mínimo, três partidos políticos. O *sindicato único não impede, pois, a existência de partidização*. Mesmo no interior de um sindicato de base, essa partidização se manifesta, uma vez que diversas correntes disputam a direção do sindicato oficial⁹⁰.

⁸⁸ Mais uma vez, observa-se uma confusão entre unidade e unicidade.

⁸⁹ Os textos analisados não deixam claro o que seriam tais associações. Pode-se supor, porém, que as centrais façam parte dessa categoria, o que explicaria a ausência de críticas dirigidas ao pluralismo existente no âmbito das centrais por parte da CGT.

⁹⁰ Portanto, pode haver partidização com pluralismo ou com unicidade. A partidização não necessariamente leva à concorrência sindical: na Inglaterra,

De qualquer forma, a central se diz favorável à autonomia dos sindicatos frente aos partidos políticos e a outras organizações de caráter ideológico ou religioso, frente aos empresários e frente ao Estado, o que não procede, pois os sindicatos a ela filiados não só dependem da proteção do Estado como defendem a manutenção da intervenção estatal. Esta é considerada benéfica porque evitaria a divisão da categoria, degeneração atribuída ao pluralismo. A central entende que a intervenção estatal fortalece os sindicatos porque garante legalmente sua unidade, o que constitui um equívoco: basta observar a incongruência entre o sindicato único e o número de organizações existentes⁹¹.

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

⁹¹ Os documentos analisados não se pronunciam sobre o fato de que, apesar da unicidade, existiam no Brasil 7.612 sindicatos de trabalhadores em 1991, número que cresce para 11.354 em 2001 (IBGE, 2002), perfazendo um aumento de 49%. Cumpre notar que esse número é infinitamente superior ao verificado em países que adotam o pluralismo. Essa afirmação é válida tanto para aqueles países em que diferentes centrais disputam a representação do trabalhador no local de trabalho, como para a França e a Itália, quanto para países em que uma central detém, na prática, o monopólio da representação, como a Inglaterra e a Alemanha. No primeiro caso, há uma concorrência mais acirrada entre diferentes centrais sindicais, mas, ainda assim, o número de sindicatos é reduzido: na França, em 1990, as três maiores centrais sindicais (CGT, CGT-FO e CFDT), dentre as oito existentes no total, reuniam 80 sindicatos (Ebbinghaus; Visser, 2000: 270); na Itália, em 1998, as três centrais sindicais (CGIL, CSIL e UIL) congregavam um total de 67 sindicatos (Ebbinghaus; Visser, 2000: 414). Nos países que apre-

Além de equivocado, o discurso da CGT é contradito pela prática: se a defesa da unidade fosse conseqüente, a central certamente se oporia à divisão dos trabalhadores por categorias, propondo a fusão de sindicatos como forma de superar a divisão entre os trabalhadores, algo que não faz. A CGT está plenamente enquadrada pelo sindicalismo corporativo⁹², não se opõe à divisão por categoria, nem combate a fragmentação imposta pelo princípio da unicidade.

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

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

⁹² A defesa da unicidade sindical e do sistema confederativo foi aprovada pelo 5º Congresso da central, em 1997. Desde então, esses princípios passaram a fazer parte de seu estatuto. Ver: <http://www.cgt.org.br/perfil/historico.htm> (consultado em 18 maio 2001).

novos recursos assegurados pelo Estado, obtendo assento nos fóruns tripartites e verbas de novos fundos públicos, como o FAT.

A aceitação do pluralismo na cúpula choca-se não apenas com o apartidarismo sustentado pela central, como também com sua concepção de classe. Trata-se de uma *concepção de classe estreita, que rejeita qualquer diferença de interesses entre os trabalhadores*: “os interesses da classe trabalhadora são homogêneos, interessando a todos, independentemente de preferências pessoais ou bandeiras” (CGT, 1999a: 20). Ora, se os interesses da classe trabalhadora são homogêneos, como justificar a existência de diferentes centrais?

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

Sem atentar para essas questões, a CGT conclui que é o pluralismo – e não a unicidade – que fragmenta os sindicatos, abrindo a possibilidade de se criar sindicatos por empresa. Por esse motivo, o pluralismo é considerado antidemocrático, pois equipara o sindicato a um clube ou a qualquer outra associação que só defenda os interesses de seus membros⁹³. A central argumenta que o aspecto democrático que se credita à existência de

⁹³ Análise essa que é compartilhada pelos integrantes da CSC. Segundo Borges, a Convenção 87 da OIT foi patrocinada pelo sindicalismo norte-americano e a social-democracia européia e possui uma “linguagem tipicamente liberal”, que “traz embutido o risco do pluralismo sindical” (Borges, 2001: 36): “Qualquer corrente político-partidária, credo religioso ou, pior ainda, qualquer patrão poderia criar o seu ‘sindicato’ na empresa ou numa mesma base territorial. Sem impor limites à fragmentação sindical, os trabalhadores ficariam ‘plenamente livres’ para ver a sua principal arma, a unidade, ser destruída” (Borges, 2001: 37).

disputa, de competição entre organizações sindicais distintas, pode ser garantido também no modelo corporativo. Basta que o processo eleitoral assegure a concorrência entre chapas distintas, permitindo aos filiados a livre escolha de seus representantes.

Em sua cruzada em defesa do sindicalismo corporativo, a CGT defende ainda parte das contribuições compulsórias, o que se deve tanto aos interesses materiais e organizacionais de seus dirigentes – como Rodrigues (1990a) já havia apontado – quanto à compreensão de que essas contribuições são legítimas, uma vez que toda a base, e não apenas os associados, é beneficiada por sua atuação.

A CGT atribui a necessidade da sustentação financeira dos sindicatos ser assegurada pela legislação a diversos motivos: aos efeitos nefastos do desemprego, que dizima a base de arrecadação das contribuições; à atuação do patronato, que muitas vezes se nega a recolher as contribuições devidas, e à ação da própria Justiça, que vem restringindo a cobrança das contribuições assistencial e confederativa aos sócios do sindicato (CGT, 1999a: 24)⁹⁴. A inscrição da contribuição na letra da lei é vista, portanto, como uma garantia para os sindicatos. Não se discute o fato de que o Estado impõe limites ao uso desses recursos ao, por exemplo, impedir que os sindicatos financiem campanhas eleitorais. Assim, a pretexto de defender a sobrevivência dos sindicatos, a central submete-se a mais essa intervenção do Estado na forma de organização dos trabalhadores.

2.1.3 A Força Sindical e a defesa tácita da estrutura sindical

Diferentemente da CUT, que vai mudando suas posições ao longo do tempo, assumindo paulatinamente uma posição mais crí-

⁹⁴ O Precedente Normativo nº 119, do TST, de 1996, limitava as contribuições assistencial e confederativa aos associados do sindicato, alegando que a extensão dessa cobrança aos não filiados fere o princípio constitucional da livre negociação sindical. Cumpre notar, porém, que o STF decidiu que a cobrança da contribuição assistencial deve ser estendida aos não-sindicalizados. Cf. O Supremo Tribunal Federal e a Contribuição Assistencial. *O Estado de São Paulo*, 11 jul. 2001.

tica frente à estrutura sindical, e da CGT, que a defende declaradamente, a FS dissimula seu apoio à estrutura sindical, de modo que a análise de seus documentos evidencia uma profunda contradição entre discurso e prática. Se, por um lado, a central sustenta que “o novo modelo de organização sindical deverá pautar-se pela retirada definitiva da interferência do Estado nas relações entre capital e trabalho” (Força Sindical, 1993: 107), o que poderia nos levar a crer que ela se opõe à intervenção do Estado tanto no plano da legislação trabalhista quanto no da legislação sindical, uma análise mais acurada de seu discurso e de sua prática nos mostra que, ao mesmo tempo que defende o afastamento do Estado no que tange às normas de proteção ao trabalho, a FS é favorável à intervenção estatal no plano da organização sindical.

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

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

A proposta tem como objetivo evitar uma perigosa fragmentação do movimento sindical e, ao mesmo tempo, não permitir a duplicação de um sindicato numa mesma empresa ou base territorial, promover a

pluralidade como mecanismo de emulação entre as instituições de representação sindical de nível nacional e subnacional (Força Sindical, 1993: 517-8 – grifos nossos).

Esse trecho revela que a central se opõe à livre organização sindical, pois esta contempla a possibilidade de se criar mais de um sindicato para representar um mesmo grupo de trabalhadores, possibilidade que a FS descarta, advertindo para o perigo da fragmentação (perigo este que, como já mencionamos, a unicidade não evita). Ora, para que a base territorial não possa ser inferior ao limite do município e para que as regras demandadas pela central sejam respeitadas, é preciso haver a intervenção do Estado, pois só as decisões deste têm força de lei. É o Estado quem registra os sindicatos e é ele também quem dirime as disputas de representação, caso mais de um sindicato se apresente como representante de uma mesma base, o que lhe permite favorecer algumas correntes em detrimento de outras. Entre 1990 e 1992, esse favorecimento recaiu sobre as correntes conservadoras, dóceis ao governo e ao patronato: nesse período, 13 cartas sindicais foram concedidas pelo Ministério do Trabalho a entidades ligadas à CUT, enquanto 132 foram concedidas a entidades ligadas ao sindicalismo de resultados (Cianotti, 2002: 83).

Assim, ainda que sustente um discurso contrário à intervenção do Estado, esta contribuiu para o crescimento da FS, obtido a partir de um procedimento singular: o desmembramento de categorias e bases territoriais já existentes (Boito Jr., 2002: 71-2). Da mesma forma que sindicatos desmembrados pela FS têm sua criação contestada na Justiça pelas correntes sindicais adversárias, a FS recorre à Justiça (ou seja, a um dos ramos do aparelho de Estado) para denunciar o desmembramento de sindicatos, federações e confederações em sua base de atuação⁹⁵.

⁹⁵ É o caso da Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM), que passou a sofrer a concorrência da Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT, registrada no Ministério do Trabalho durante a gestão de Walter Barelli. O interessante é que a própria CNTM foi fruto de

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

No que se refere à sobrevivência financeira das organizações sindicais, a FS defende o fim gradativo do imposto sindical. A tese da extinção gradual do imposto remonta aos anos 60, sendo defendida sempre que aquela contribuição é ameaçada. Nesses momentos, os defensores do imposto apontam a dificuldade que sua extinção acarretaria para os sindicatos, sobretudo os “pequenos”, solicitando um prazo para que as organizações se adaptassem à nova realidade⁹⁶.

A extinção da contribuição sindical tem feito parte da estratégia do movimento sindical no que se refere a seu discurso político [...] No entanto, quando sua extinção é proposta de forma mais

um desmembramento da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI), protagonizado por Medeiros. As três confederações disputam na Justiça o repasse da parcela da contribuição sindical originalmente destinada à CNTI.

⁹⁶ Esse argumento foi utilizado quando da aprovação da Convenção 87 pela Câmara, em 1984 (cf. Pires, Cecília. Abolição da atual legislação sindical divide opiniões. *Folha de S. Paulo*, 09 dez. 1984), e repetido a cada vez que o tema voltou à pauta de votação do Senado, sendo brandido tanto por lideranças de trabalhadores (cf. JOAQUINZÃO pede a ministro veto ao pluralismo sindical. *Folha de S. Paulo*, 11 abr. 1987), quanto por lideranças patronais: Roberto Della Manna, à época diretor do Departamento de Cooperação Sindical da Fiesp, “considera arriscado privar as entidades desses recursos de um momento para o outro. Ele entende que a extinção do imposto deve ser paulatina, num prazo mínimo de cinco anos” (FIESP consulta empresários sobre Convenção 87 da OIT. *Folha de S. Paulo*, 10 maio 1987).

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

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

Na ausência de liberdade de organização na base, os trabalhadores têm como única opção aderir ao acordo celebrado pelo único sindicato existente, bem como contribuir financeiramente para esse mesmo sindicato, ainda que não sejam filiados a ele. Num caso e noutro requer-se a intervenção do Estado, seja para proibir a concorrência, seja para manter – parcialmente ou em sua totalidade – as fontes compulsórias de financiamento. Qual é, então, a diferença em relação à estrutura sindical vigente?

2.1:4 As hesitações patronais diante do pluralismo

Ao contrário dos sindicatos de trabalhadores, a questão da estrutura sindical constitui um objeto recente de discussão patronal. Até os anos 1980, as principais entidades de representação patronal, como a Fiesp, a CNI e a Febraban, opunham-se à aprovação da Convenção 87 da OIT, apoiando ativamente a estrutura sindical brasileira⁹⁷. As críticas ao corporativismo estatal passam a integrar o discurso das principais lideranças patronais apenas com o advento do neoliberalismo, quando se observam declarações em favor da adoção do pluralismo, considerado desde então um modo de organização sindical "mais democrático". Ainda assim, o patronato não passou do discurso à prática, não havendo, em todo o período por nós analisado, nenhuma iniciativa patronal para modificar a organização sindical, num flagrante descompasso entre o dito e o efetivado.

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

⁹⁷ Por ocasião da tentativa de votação da Convenção 87 da OIT no governo Sarney, a CNI declarou: "sendo ratificada a Convenção será introduzida no Brasil a pluralidade sindical e a contribuição, extinta automaticamente [...], constituindo um verdadeiro retrocesso na história do sindicalismo brasileiro" (*O Estado de S. Paulo*, 18 e 23 maio 1985; *apud* Almeida, 1996: 173). Após a aprovação da unicidade sindical pela Comissão de Sistematização da Constituinte, o senador Albano Franco (PMDB/SE), presidente da CNI, pronunciaria: "a unicidade é a 'melhor proposta para o estágio do país'" (*cf.* COMISSÃO muda substitutivo e aprova unicidade sindical. *Folha de S. Paulo*, 16 out. 1987).

nal não pode ser compreendida sem se considerar as características da estrutura sindical brasileira.

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

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

Se essas considerações são pertinentes, como, então, entender uma das recomendações da Fiesp que, ao se pronunciar sobre o processo de negociação coletiva, conclama seus filiados a “estimular o nascimento de organizações que concorram entre si”, por considerar essa medida “essencial para se fugir de um novo corporativismo – o das organizações de base – e, ao mesmo tempo,

caminhar para uma sociedade mais controlada” (Fiesp, 1990a: 265 – grifos nossos)? Poderia ser essa afirmação compreendida como um brado em defesa do pluralismo sindical?

Não há indícios que permitam confirmar essa suposição. O estímulo a organizações concorrentes é muito mais uma tentativa de encontrar canais capazes de “administrar” o conflito deflagrado por ocasião da negociação coletiva do que uma posição de princípio contrária ao corporativismo estatal. Os estudos da federação realizados no início dos anos 90 não sugerem nenhuma mudança relativa à organização sindical, limitando-se a defender a modernização da Justiça, mediante “a introdução de procedimentos não judiciais para a resolução de disputas individuais e coletivas” (Fiesp, 1990a: 265). Afinal, quanto menor for a regulamentação do mercado de trabalho, “menor será a necessidade da presença da Justiça do Trabalho” (Fiesp, 1990b: 22). Mesmo quando a entidade promove debates destinados a discutir a estrutura sindical, a discussão é deslocada e a ênfase recai sobre a livre negociação. Os dirigentes patronais chegam a afirmar que consideram “muito difícil que o princípio da unicidade seja suprimido no Brasil, porque estamos vinculados a uma estrutura de dissídios e acordos coletivos [...] que não seriam possíveis dentro de um regime de pluralismo sindical”⁹⁸.

A discussão em torno da organização sindical foi intensificada por ocasião da revisão constitucional. Embora a comissão dedicada ao estudo do tema não tenha chegado a um consenso a esse respeito, a diretoria da Fiesp acabou propondo o reestudo da estrutura sindical, a adoção do “princípio de pluralidade” para a organização sindical e a “não obrigatoriedade ou compulsoriedade de quaisquer contribuições sindicais”⁹⁹. Teria, pois, a Fiesp se de-

⁹⁸ Declaração de Wilson de Souza Campos Batalha, membro do Conselho Superior de Relações de Trabalho (Consurt) da Fiesp, em: ESTRUTURA sindical em debate. *Notícias*, n° 1230. São Paulo, maio 1990, p. 3.

⁹⁹ TEMAS prioritários sobre relação capital/trabalho. *Notícias*, n° 31. São Paulo, set. 1993: 6.

cido pelo pluralismo? Apesar do texto afirmá-lo explicitamente, parece-nos que naquele momento ainda havia dúvidas a respeito. Se o pluralismo é considerado por Max Schrappe, presidente da federação em exercício, como a forma de organização sindical “mais democrática e sintonizada com a modernidade que se deseja impor às relações entre capital e trabalho”¹⁰⁰, a mesma certeza não podia ser estendida ao restante da federação, uma vez que não havia uma “posição fechada” a respeito. Nesse sentido, a menção ao pluralismo funcionaria como uma provocação destinada a deflagrar a discussão.

A ausência de consenso parece indicar a existência de uma distância entre base e cúpula da federação patronal. Os dirigentes da Fiesp geralmente são oriundos de sindicatos industriais mais fortes, nos quais se concentram as grandes empresas. É plausível supor que esses sindicatos dispõem de grande poder de negociação, não se intimidando diante de um sindicato mais combativo (embora seja razoável supor que ele prefira ter como interlocutor um sindicato pelego). A posição que os dirigentes provenientes desses segmentos sustentam no tocante à organização sindical parece não corresponder aos interesses dos sindicatos de setores industriais secundários, que agrupam pequenas e médias empresas e tendem a ser mais dependentes do corporativismo estatal para assegurar sua própria sobrevivência. Além disso, esses sindicatos tendem a ser mais refratários à negociação. Para estes, o pluralismo sindical representa um risco maior, pois essa forma de organização pode favorecer justamente os sindicatos mais atuantes, e não os submissos a governos e patrões.

Se não há consenso no interior da Fiesp a respeito do pluralismo sindical; quando se compara a posição do patronato industrial paulista à de outras organizações patronais, o contraste é ainda maior. Essas diferenças puderam ser observadas por ocasião do *Fórum nacional sobre contrato coletivo e relações de trabalho no Brasil*. Embora o documento final do encontro apresente como

¹⁰⁰ *Idem, ibidem.*

uma de suas conclusões “consensuais” “a necessidade de adoção dos princípios de plena liberdade sindical e direito de representação dos trabalhadores no local de trabalho” (Ministério do Trabalho, 1994: 319), a análise dos documentos enviados por cada uma das entidades participantes e da intervenção de seus representantes nas discussões não nos permite concordar com tal afirmação. Não só há diferenças significativas entre as posições de representantes patronais e de trabalhadores, como discordâncias substanciais no interior de cada um desses grupos.

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

A posição desses dirigentes, que representam dois dos segmentos industriais em que as relações entre capital e trabalho se encontram mais desenvolvidas, diverge da sustentada por Américo Brasil, da Confederação Nacional do Comércio, cujo argumento revela todas as preocupações que a instituição do pluralismo sindical desperta em alguns segmentos patronais. O representante da CNC considera que há outras formas de se assegurar a liberdade sindical sem que, para isso, seja preciso correr os riscos embutidos na adoção da pluralidade:

O importante é saber se o sindicato é representativo, se lá dentro todas as correntes estão representadas, se não há atitudes totalitárias das direções [...] A Confederação Nacional do Comércio defende o sistema da unicidade sindical porque se há descontentamentos dentro da entidade, eles podem ser discutidos em congressos da categoria. *Entendemos que dentro de um sistema de pluralidade haverá quase que uma anarquia de representatividade. Os sindicatos se organizariam em função de visões ideológicas e as negociações coletivas não teriam fim [...] Acho que a determinação da representatividade, quando existe pluralismo sindical, é uma coisa muito complicada. Quem vai liderar um processo de negociação, quem realmente representa aquela categoria, se podem existir quantos sindicatos quiserem?* Além disso, cada sindicato vai acabar levando sua ideologia político-partidária para dentro da categoria e isso é um desserviço ao trabalhador (Ministério do Trabalho, 1994: 100-5 – grifos nossos)¹⁰¹.

A divergência indicada acima talvez possa ser explicada pelas diferenças, em termos de organização e poder de pressão, que caracterizam os grupos patronais e de trabalhadores que compõem categorias econômicas e profissionais distintas. As montadoras de automóveis constituem um segmento altamente concentrado e, juntamente com as indústrias de autopeças, for-

¹⁰¹ É a mesma posição de Abram Szajam (presidente Federação do Comércio do Estado de São Paulo), outro ardoroso defensor da unicidade, para quem a adoção do pluralismo sem que se definam regras mínimas para determinar a representatividade de um sindicato pode levar a uma “babel sindical” (Szajam, Abram. Caminhos para o contrato coletivo. *O Estado de São Paulo*, 04 nov. 1994). Pesquisa Cenário Sindical CNI realizada em 1995 revela que o peso da unicidade entre o patronato industrial também é considerável, visto que 65,47% dos sindicatos patronais da indústria (entre os 25% do total) “preferem o sistema de unicidade sindical e as contribuições compulsórias e que 94,63% dos sindicatos industriais do país têm como principal fonte de receita a contribuição sindical” (*apud* Krein; Oliveira, 1999: 19). Esses dados podem ajudar a compreender a complexidade da questão.

mam um complexo de ponta no interior da categoria metalúrgica, não obstante o fato de as autopeças serem menores e mais dispersas se comparadas a suas clientes, ocupando uma posição subordinada frente a elas¹⁰². Essas diferenças, porém, eram minimizadas pelo fato de as indústrias que compõem a cadeia automobilística terem como interlocutores sindicatos de trabalhadores com forte poder de mobilização e com uma tradição de negociação mais antiga, desenvolvida ao longo de duas décadas de greves e conflitos, especialmente no ABC paulista. Cumpre notar, além disso, que o principal sindicato da região, o dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, sofreu uma mudança expressiva em sua prática sindical nos anos 90, tornando-se mais disposto a conciliar os interesses dos trabalhadores com os do patronato.

Outra é a situação da burguesia comercial que, além de apresentar uma composição fragmentada e heterogênea – pois reúne tanto redes de lojas e grandes magazines quanto pequenos comerciantes, dispersos em nichos de atividade distintos – tem como interlocutores sindicatos fracos¹⁰³. A situação de trabalho no comércio leva os comerciários, por sua vez, a um comportamento marcadamente anti-sindical. Seus sindicatos distinguem-se por um posicionamento de direita, caracterizado pela resistência à organização político-reivindicativa e pelo não-enfrentamento com o patronato (Trópia, 2000). A este patronato,

¹⁰² Além do diferente porte das empresas, há também que se considerar a origem do capital desses dois elos da cadeia automotiva, em que as montadoras são multinacionais enquanto as indústrias de autopeças eram, ao menos até meados dos anos 90, quando o processo de fusão e desnacionalização se acelera, propriedade do capital privado nacional.

¹⁰³ As diferenças aqui apontadas permitem retomar, em linhas gerais, a distinção estabelecida por Pochmann (1998) entre as duas vertentes do sindicalismo patronal constituídas desde o final dos anos 70. Para esse autor, enquanto uma parcela do sindicalismo patronal se renovava, revitalizando as relações entre capital e trabalho, a maioria dos sindicatos patronais continuava apoiando a intervenção do Estado nos sindicatos, a legislação de caráter repressivo e resistindo à negociação coletiva.

o pluralismo não interessa, pois ele poderia levar à criação de sindicatos combativos em bases antes monopolizadas por pelegos.

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

2.1.5 As iniciativas legais na primeira metade dos anos 1990

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

No que se refere à organização e ao financiamento sindical, os projetos de lei do período 1989-1992 – em sua maior parte elaborados por deputados de oposição – buscam regulamentar o artigo 8º da Constituição, que institucionaliza a coexistência entre “liberdade” sindical, de um lado, e a unicidade e a contribuição compulsória, de outro. A maior parte dos projetos mantém essa contradição insolúvel, procurando criar institutos destinados ao registro e reconhecimento dos sindicatos e a resolver os conflitos de representação¹⁰⁴.

¹⁰⁴ Advertimos o leitor que a legislação mencionada neste trabalho não é exaustiva. Seleccionamos os projetos de lei que nos parecem mais relevantes e tratamos ao longo do texto apenas dos que tiveram desdobramentos políticos mais significativos. Iniciamos o levantamento em 1989, portanto, um

A contradição que o texto constitucional encerra impede o exercício da plena liberdade sindical. A “liberdade” instituída pela Constituição limita-se à não intervenção do Estado na gestão interna dos sindicatos, isto é, na definição dos estatutos, no processo eleitoral e na destinação dos recursos arrecadados compulsoriamente (ainda que se mantenha a proibição ao financiamento de campanhas políticas). Embora a “livre organização sindical” pressuponha que a criação dos sindicatos não precise ser autorizada pelo Estado, o reconhecimento dessas instituições enquanto representantes legais de uma determinada categoria continua sendo feito pelo Estado, que recupera, dessa forma, o controle sobre a criação dos sindicatos. Daí a importância do registro sindical, que permite ao Estado observar se o princípio da unicidade está sendo respeitado ou não. É o registro sindical que confere capacidade sindical *de direito* à organização que se apresenta como tal.

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

Ainda que pretendam fazer valer os princípios constitucionais de “liberdade” sindical, nenhum desses projetos admite a hipótese do pluralismo sindical, pois, legalmente, estão impedidos de fazê-lo. Assim, os projetos que se propõem a modificar a

ano antes do início do período estudado, a fim de dar uma indicação acerca do tratamento dado à matéria imediatamente após a Constituição de 1988. A tese que deu origem a este livro contém um apêndice que sistematiza toda a legislação consultada.

forma de organização e de financiamento dos sindicatos limitam-se a extinguir o imposto sindical sem tocar no princípio da unicidade, pois isso só poderia ser feito mediante emenda constitucional destinada a suprimir o inciso II do artigo 8º da Constituição de 1988, cujo conteúdo é o seguinte: “é vedada a organização de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um município”.

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

Não obstante o ponto de vista de que a adoção do regime da pluralidade melhor reflete o princípio de liberdade sindical, a Constituição Federal, promulgada em 5-10-88, adotou o sistema sindical unitário de representação, mantendo a contribuição legal compulsória. Por seu turno, a vedação constitucional de o Poder Público interferir e intervir na organização sindical alterou de forma substancial conceitos até então vigentes, ampliando, sensivelmente, a liberdade de auto-governo e auto-organização das entidades sindicais. Dentro desse contexto, a presente proposição visa tão-somente adaptar o sistema de regência jurídica à realidade fática das organizações sindicais” (Justificação do PL 1.528/89, In: Diário do Congresso Nacional, 24 fevereiro 1989, p. 351).

Assim como outros projetos elaborados no período, o PL 1.528/89 contempla a possibilidade de um sindicato vir a ser substituído por outro, caso este último prove ser mais representativo do que o sindicato pré-existente. Desse modo, os trabalhadores são supostamente livres para fundar um sindicato, mas este só passa a representá-los legitimamente caso seu registro seja aceito pelo organismo público designado para atribuir personalidade jurídica aos sindicatos. Isto é, em tese os trabalhadores podem criar suas entidades de representação, mas na prática podem ver negado

esse direito. Esse projeto – que, convém mencionar, foi baseado em proposta da CNTI – mantém, dessa forma, limites à livre organização sindical, preservando a subordinação dos trabalhadores ao Estado.

O princípio do sindicato mais representativo já havia sido proposto por Moraes Filho (1978), ardoroso defensor da unicidade mas, ainda assim, crítico do modelo sindical brasileiro, porque, “uma vez reconhecida uma associação como sindicato, estabiliza-se o quadro sindical, sem que o sindicato venha a perder a prerrogativa de representação da categoria” (Moraes Filho, 1978: 271). Para o autor, o ideal seria que o sindicato considerado mais representativo pudesse variar ao longo do tempo, admitindo-se a possibilidade “de uma associação profissional, mais representativa da profissão do que o sindicato reconhecido, conseguir tirar-lhe esses poderes, substituindo-o na organização da classe” (Moraes Filho, 1978: 272), tal como propõe o PL 1.528/89¹⁰⁵. Assim, “desde que a associação venha a ficar mais forte, mais representativa do que o próprio sindicato, deve este ser substituído pela primeira [...] Permanecer como está [...] é desestimular as boas associações profissionais, protegendo injustamente os maus sindicatos” (Moraes Filho, 1978: 291). Essa posição é, porém, distinta do entendimento da OIT sobre liberdade sindical, pois a OIT admite o princípio do sindicato mais representativo para fins de “negociação coletiva, consulta por parte dos governos ou designação de delegados junto a organizações internacionais”. Mas enfatiza que essa distinção não deve “impedir o funcionamento de organizações minoritárias que devem ter, pelo menos, o direito de apresentar as reivindicações de seus membros e de representá-los durante o exame de uma reclamação que lhes diz respeito” (OIT, 1993: 43).

¹⁰⁵ Boito Jr. (1991a: 32) define esse sistema como unicidade concorrencial, na medida que preserva o monopólio legal da representação sindical: não obstante a existência de diferentes organizações em disputa, o Estado define os critérios de representatividade e depois aplica esses critérios, definindo “qual associação, num momento dado, é merecedora do monopólio legal da representação sindical” (Boito Jr., 1991a: 33).

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

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

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

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

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

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

Já o PL 1.232/91 institui a flexibilização de direitos por meio de negociação coletiva, isto é, permite que o negociado prevaleça sobre o legislado, e estabelece a prevalência do acordo coletivo (negociado, segundo o projeto, no nível categorial e de em-

presa) sobre a convenção coletiva (que passaria a ter um caráter nacional). O projeto também restringe o acesso dos sindicatos ao Judiciário, ao condicionar a instauração de dissídio coletivo à comprovação de que a negociação coletiva fracassou, e limita o direito de greve, ao delegar ao presidente do Tribunal a decisão de julgar se o processo de negociação se esgotou ou não.

Uma das interpretações correntes sobre o PL 1.231/91 atribua-lhe a intenção e o poder de instaurar o pluralismo sindical no Brasil¹⁰⁶. Essa é, todavia, uma interpretação equivocada: o projeto de lei mantém a unicidade sindical, na medida que só uma entidade seria credenciada para atuar como representante legal da categoria¹⁰⁷. A própria CUT reconhece que o projeto não instaura o pluralismo, pois mantém e até mesmo amplia as formas de inter-

¹⁰⁶ Para o então vice-líder do PSDB na Câmara, deputado Antônio Carlos Mendes Thame, "O que o governo pretende é implantar o pluralismo sindical por uma via desonesta". Tanto é que seu partido apresentou emendas a fim de preservar a unicidade sindical (CUT qualifica como 'atentado' projeto que propõe mudanças na CLT. *Gazeta Mercantil*, 04 maio 1991). Técnicos do Diap também consideram que o projeto "permite a existência de mais de um sindicato na mesma base territorial" (Lombardo, João Alexandre. Críticas à proposta de livre negociação. *Gazeta Mercantil*, 04 maio 1991). O deputado pelo PCdoB Aldo Rebelo, relator do PL 821/91 na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados, alegava que tanto o projeto original quanto seus desdobramentos (PL 1.231/91 e 1.232/91) "introduziram na prática o pluralismo sindical, admitira a 'flexibilização de direitos' e condicionara a participação dos sindicatos nas negociações coletivas a um prévio credenciamento dos patrões" (Rebelo, 1991: 5). O parecer elaborado pelo relator argumenta que o projeto "macula" o princípio da unicidade e é inconstitucional sob vários aspectos.

¹⁰⁷ Essa interpretação é confirmada pelos autores da Exposição de Motivos do projeto original (PL 821/91), que atribuem o fato de não se tocar na organização sindical aos limites impostos pela Constituição de 1988: "o anteprojeto não se aprofunda na regulamentação da organização sindical em virtude do princípio da liberdade sindical, consagrado no caput do art. 8º da Constituição, sofrer indesejável limitação pelo disposto no inciso II do mes-

venção do Estado na vida sindical¹⁰⁸. O projeto assegura a intervenção do Estado ao estabelecer prazos para convocação de assembleias, regras para o registro de candidatura a cargo de direção e representação sindical, ao impor limites ao número de dirigentes com estabilidade, entre outros aspectos. Mas a intervenção mais nefasta se dá, segundo Douglas Gérson Braga, assessor jurídico da CUT, na exigência de depósito do registro sindical no Ministério do Trabalho, o que "equivale a exigir autorização do Estado para existir" (Braga, 1992: 4), e na forma de solucionar controvérsias relativas à representatividade sindical:

...dirimir dúvidas sobre definição da categoria ou base territorial dos sindicatos, na maior parte das vezes, equivale a decidir sobre a fundação ou não de uma entidade sindical, pois inviabilizada a definição da categoria ou da base territorial pretendida, automaticamente estará inviabilizada a entidade, nos moldes pretendidos (Braga, 1992: 4)¹⁰⁹.

mo dispositivo" (Diário do Congresso Nacional, 9 maio 1991, p. 5682). Admitem, assim, que os projetos de lei encaminhados pelo Executivo ao Congresso não eram o instrumento normativo adequado para realizar uma mudança constitucional.

¹⁰⁸ Sobre a posição da CUT, ver: CUT qualifica como "atentado" projeto que propõe mudanças na CLT. *Gazeta Mercantil*, 4 maio 1991; Braga (1991; 1992).

¹⁰⁹ Destaque-se que o autor critica a intervenção do Estado, via Ministério do Trabalho e Previdência Social, na solução de controvérsias, alegando tratar-se de tema de interesse de trabalhadores ou de empregadores, que devem dirimir eles próprios suas disputas de representação, podendo ainda delegar essa tarefa a um terceiro, de sua livre escolha, ou ao Poder Judiciário. Paradoxalmente, o Judiciário não é, aqui, compreendido como parte do Estado. Esta instituição estatal só é analisada criticamente quando o autor trata do processo de negociação coletiva e do direito de greve. Nesses casos, Braga considera que o Judiciário intervém para limitar as possibilidades de ação sindical (Braga, 1992: 5-6).

O autor admite que a aferição da representatividade pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social pode prejudicar um sindicato anteriormente constituído, pois ele seria descredenciado em benefício de um outro considerado "mais representativo", isto é, com maior número de associados, favorecendo um sindicato submisso ao patrão, seja ele criado pelas empresas ou não (Braga, 1991; 1992).

Apesar das críticas à intervenção e tutela do Estado, as análises do assessor da CUT evidenciam a dependência da central frente à estrutura sindical, assunto já abordado anteriormente. Se, por um lado, o autor entende que as inovações introduzidas pelos projetos de lei do governo "não servem ao aperfeiçoamento ou à construção de um novo modelo de negociação coletiva e de estrutura sindical" (Braga, 1992: 9), deixando o Brasil ainda distante da Convenção 87 da OIT, por outro condena a sujeição da cobrança da contribuição assistencial à concordância do trabalhador (sindicalizado ou não), defendendo essa fonte de financiamento, pois "o sindicato *necessita* desses recursos para desenvolver suas lutas" (Braga, 1992: 6 – grifo nosso), e o patronato "pode muito bem pressionar o trabalhador para que este não efetive a contribuição" (Braga, 1992: 6). A intervenção estatal se torna, a um só tempo, nefasta e positiva: nefasta ao controlar a negociação coletiva, o exercício do direito de greve, o registro de sindicatos, a solução de controvérsias relativas à representação; positiva ao garantir a sustentação financeira das organizações sindicais, o que, por sua vez, remete à questão da unicidade: se o autor considera que o sindicato tem o direito – e a necessidade – de cobrar contribuições de toda a categoria, mesmo dos não-associados, subentende-se que essa prerrogativa só funcionaria caso houvesse um único sindicato reconhecido por lei.

O estatismo também se revela em outro momento da análise, quando o autor critica a possibilidade de que a organização no local de trabalho tenha poder de negociação, advertindo que esse papel cabe ao sindicato. Braga entende que participação nos lucros e resultados, introdução de novas tecnologias e projetos de

automação sejam questões que produzem impactos sobre a sociedade como um todo, e não apenas sobre os empregados de uma determinada empresa, devendo ser negociadas num nível mais amplo. Para o autor, a representação no local de trabalho não é o nível mais adequado para negociar essas e outras questões, pois, nesse âmbito, os trabalhadores se encontram sujeitos à pressão e ao controle patronal, sendo mais fácil abrir mão de direitos. Assim, os representantes dos trabalhadores nas empresas devem complementar a atuação sindical, e não concorrer com ela, ou seja, devem fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista, dos acordos e convenções coletivas, e não se comportar como um sindicato de empresa. Desse modo, ao conceder "*prerrogativas tipicamente sindicais*" à representação isolada na empresa, o PLg [projeto de lei do governo] proporciona o aniquilamento de resistências, a fragmentação organizativa e a flexibilização de direitos" (Braga, 1992: 8 – grifos nossos).

Na verdade, o modelo de organização no local de trabalho defendido pela CUT visa mais o estabelecimento de uma sessão sindical na empresa do que de uma organização autônoma de trabalhadores. É por esse motivo que o PL 646/91, referente à organização e financiamento sindical, elaborado pela CUT e apresentado pelo deputado federal Paulo Rocha (PT/SP), restringe a tarefa da organização no local de trabalho e da delegação sindical na empresa à constituição de "instrumentos prioritários e privilegiados de fiscalização das normas contratadas". A organização no local de trabalho objetiva, pois, "complementar e dar eficácia à organização sindical" (Diário do Congresso Nacional, 15 maio 1991, p. 6200). Tanto as críticas do assessor da CUT quanto o projeto de lei elaborado pela central revelam o temor que atinge até mesmo o sindicalismo combativo a respeito da organização no local de trabalho: o de sofrer a concorrência de organizações autônomas de trabalhadores nas empresas.

Visto que a posição da CUT frente à estrutura sindical já foi anteriormente considerada, voltemos às iniciativas governamentais. O PL 1.232/91 estabelece a obrigatoriedade da participação

de entidades sindicais representativas de trabalhadores, diretamente ou mediante “credenciamento específico”, na negociação coletiva. O deputado Aldo Rebelo (PCdoB/SP), que relatou tanto o projeto original como os desmembrados, alerta para o risco de haver ingerência patronal no credenciamento e acrescenta que a esse respeito há, “claramente, a intenção de afastar as entidades sindicais do processo de negociação e da representação da categoria na defesa de seus direitos e interesses” (Parecer publicado no Diário do Congresso Nacional, 20 jun. 1991, p. 10243). Todavia, o projeto não diz quais são as condições de credenciamento para a negociação coletiva, não determina quem pode se credenciar – não fica claro se a representação dos trabalhadores no local de trabalho poderia desempenhar esse papel – nem perante quem deve ser feito o credenciamento. No que se refere ao PL 1.231/91, cumpre notar que, a despeito das avaliações dissonantes, o projeto preserva a unicidade, implementando uma *reforma* – mas não a extinção – da estrutura sindical.

Apesar desse limite, Boito Jr. (2002: 74) considera que o reconhecimento da organização no local de trabalho visava “contornar o sindicato de categoria e a unicidade sindical”, possibilitando que a representação dos trabalhadores nas empresas negociasse salários e condições de trabalho, “passando por cima inclusive do acordo do sindicato” (Boito Jr., 1991c: 15). No entanto, os projetos de lei analisados não permitem sustentar essa hipótese de maneira inequívoca. O artigo 12 do PL 1.231 afirma que “é assegurada a representação dos trabalhadores na empresa, com o objetivo de promover o entendimento direto e permanente com o empregador sobre as condições individuais de trabalho que lhe são peculiares” (Diário do Congresso Nacional, 26 out. 1991, p. 20984). Esse mesmo projeto define como atribuições da representação dos trabalhadores intermediar conflitos entre a empresa e trabalhadores considerados individualmente, negociar PLR, automação e *acompanhar* política de pessoal/RH. Assim, podemos inferir que, caso o projeto fosse aprovado, a interpretação da letra da lei seria, no mínimo, controversa. A possibilidade de a organização no local de trabalho negociar está

circunscrita a temas específicos. É claro que esses temas podem ser interpretados de maneira mais ou menos abrangente (por exemplo: o que são “planos na área de recursos humanos”? Planos de contratação, demissão, de cargos e salários?). A possibilidade de as representações de trabalhadores nas empresas negociarem salários não está colocada de forma explícita no projeto, deixando margem a uma multiplicidade de interpretações.

Os projetos aqui mencionados apresentam ainda outras contradições e pontos obscuros que podem ser explorados. A hipótese de que a negociação de empresa poderia desrespeitar direitos estabelecidos em acordos e convenções coletivas nos parece ser passível de questionamento. Em primeiro lugar, o PL 1.232/91 determina que o acordo coletivo será celebrado entre entidades *sindicais* representativas de trabalhadores e uma ou mais empresas. Em segundo lugar, ao mesmo tempo que admite a flexibilização dos direitos, o PL 1.232/91 acrescenta que “será nula de pleno direito a cláusula de contrato (individual) de trabalho que reduza direito estipulado em acordo coletivo”. Ou seja: supõe-se que o acordo de categoria ou de empresa possa contrariar a convenção coletiva ou a lei, mas acordos celebrados por representantes de trabalhadores na empresa não.

Como indicamos acima, a maior parte das iniciativas normativas do período 1989-1992 visava a extinção do imposto sindical, mas não se propunha a eliminar a unicidade sindical, pelo contrário, reafirmavam a unicidade ao definir regras para a resolução de conflitos de jurisdição. Ainda assim, provocaram críticas provenientes da maior parte dos agentes sociais, mesmo aqueles que sustentam um discurso favorável à extinção da estrutura sindical, como a CUT. O PL 821/91, por exemplo, foi rejeitado pelo relator Aldo Rebelo, que propôs um substitutivo apoiado pela CUT e pela FS. Este foi aprovado por consenso pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados, o que motivou o desmembramento do projeto original em duas partes, como mencionado. O substitutivo eliminou a parte referente ao registro das entida-

des sindicais, especialmente as cláusulas referentes à aferição da representatividade e à representação dos trabalhadores nas empresas. Também se omitia quanto às contribuições sindicais, mantendo intacta a estrutura sindical.

O imposto sindical chegou a ser temporariamente extinto pela MP 215/90, que enfrentou a oposição tanto da parte de sindicatos de trabalhadores quanto de associações patronais. Assim como por ocasião da votação da Convenção 87 da OIT no governo Sarney, as entidades patronais pronunciaram-se publicamente contra a supressão do imposto, pedindo um prazo para que as entidades pudessem se adaptar à nova realidade¹¹⁰. No campo sindical, as críticas partiram das federações e confederações oficiais, como Contag e CNTI¹¹¹. CGT e CUT manifestaram apoio à medida, criticando, apenas, sua forma de implementação, via medida provisória¹¹².

Todavia, esse apoio seria retirado um ano depois, pois CUT e CGT opuseram-se ao PL 1.231/91, que, como dito, previa a extinção do imposto em um de seus artigos. Pode-se alegar que, apesar da existência de outras fontes de receita previstas em lei, o fim do imposto prejudicaria as finanças dos sindicatos, sobretudo num contex-

to econômico recessivo e de aumento do desemprego. Essa não é, porém, a única razão para explicar essa oposição. A nosso ver, a posição da CUT e da CGT frente à extinção do imposto proposta pelo PL 1.231/91 só pode ser compreendida se um outro elemento é levado em consideração. É forçoso lembrar que a Força Sindical havia sido criada um ano após a posse do presidente Collor (março 1991), ou seja, justamente no ano em que o referido projeto de lei foi elaborado. O ministro do Trabalho, Antônio Rogério Magri (1990-1) teve um papel relevante nesse processo, sobretudo em virtude de seus vínculos com o "sindicalismo de resultados"¹¹³. Assim, é de se esperar que a extinção do imposto viesse a fortalecer a nova central diante das centrais já existentes, na medida em que a FS contou com recursos patronais e governamentais para sua constituição, recursos esses que não foram, obviamente, oferecidos as suas rivais.

Gomes e D'Araújo (1993) introduzem um outro elemento na análise da questão, atribuindo a mudança de posição das centrais e sua atitude protelatória a uma razão mais "político-ideológica" do que econômica, pois "essa extinção pode representar um caminho aberto para o combate a um modelo de privilégios e facilidades" (Gomes; D'Araújo, 1993: 347), isto é, o monopólio da representação: "O sindicato único e o monopólio são em princípio sustentáveis sem essa taxação compulsória, mesmo porque outro tipo de taxação – a contribuição confederativa –, também compulsória, passou a ser prerrogativa do sindicalismo desde a Carta de 88", mas o fim do imposto causará "um abalo profundo na lógica de sustentação do modelo vigente" (Gomes; D'Araújo, 1993: 347). Trata-se de uma hipótese interessante e compatível com o que vimos sustentando até aqui.

Magri foi sucedido no ministério do Trabalho por Reinhold Stephanes, que, por sua vez, logo seria substituído pelo deputado João Mellão Neto. Uma das iniciativas da gestão deste foi a criação, em julho de 1992, da Comissão de Modernização da Legislação do Trabalho, composta por juristas e advogados trabalhistas,

¹¹³ A proximidade entre Magri e a FS permanece, uma vez que o ex-ministro atua como assessor da central.

¹¹⁰ "Ninguém será mais atingido pela medida do que a estrutura sindical dos empresários", reconhece o principal assessor político do senador Albano Franco, José Campelo [...] Para dar um exemplo, na área da Fiesp, apenas um sindicato – o das indústrias da Construção Civil (Sinduscon-SP) – teria condições de sobreviver sem a contribuição obrigatória" (Amaral, Ricardo. *Empresários reagem e podem ir à Justiça*. *O Estado de São Paulo*, 30 ago. 1990). Ver também: COLLOR extingue imposto sindical com MP 215. *Folha de S. Paulo*, 1º set. 1990.

¹¹¹ CONFEDERAÇÕES lutam para manter o imposto. *O Estado de São Paulo*, 6 set. 1990; Alves, Rossana e Cruz, Valdo. *Confederações e Fiesp são contra MP 215*. *Folha de S. Paulo*, 10 set. 1990.

¹¹² GOVERNO vai terminar com imposto sindical. *Jornal do Brasil*, 30 ago. 1990; Bianchini, Clayton. *Centrais apóiam o fim do imposto sindical*. *Gazeta Mercantil*, 31 ago. 1990; LÍDERES sindicais aceitam o fim do tributo, mas criticam a forma. *Folha de S. Paulo*, 01 set. 1990. O apoio crítico da CGT a essa medida não é em nada contraditório com a defesa da unicidade, pois a extinção do imposto não implica o fim desse princípio.

dentre os quais o ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Almir Pazzianotto e Amauri Mascaro Nascimento, juiz do trabalho aposentado. A comissão tinha por objetivo elaborar um projeto de lei destinado a reformar a CLT, de modo a resolver as contradições introduzidas pela Constituição de 1988.

O relatório da Comissão só seria publicado no Diário Oficial da União em 20 de janeiro de 1993, já sob o governo Itamar. Com o *impeachment* de Collor, o projeto concebido pela Comissão foi apresentado ao Congresso pelo deputado do PFL/RJ, Carlos Alberto Campista. À diferença dos projetos anteriormente citados, o PL 3.747/93, que versa sobre organização sindical e negociação coletiva, parece abrir caminho para o pluralismo, pois proíbe o Ministério do Trabalho de “interferir, direta ou indiretamente, na organização sindical, notadamente em questões de constituição e de representação de sindicatos profissionais ou patronais” (artigo 5º do PL 3.747/93 *apud* Diário do Congresso Nacional, 2 jul. 1993, p. 14124), e não estabelece mecanismos de solução de controvérsias em caso de criação de mais de um sindicato de uma categoria numa mesma base territorial. No que se refere às contribuições sindicais, o projeto elimina o imposto mas mantém a contribuição confederativa, não estabelecendo sua área de incidência (sindicalizados e/ou não-sindicalizados).

Segundo Oliveira (2002), esse e outros projetos de lei em tramitação no Congresso foram esvaziados em função da nova conjuntura política. Com o *impeachment* de Collor, houve “um breve fortalecimento do diálogo entre empresários, trabalhadores e poderes públicos sobre a possibilidade de mudanças nas normas jurídicas sobre negociação coletiva e relações de trabalho, envolvendo a participação das entidades que estavam mais interessadas em uma solução negociada para a reforma trabalhista” (Oliveira, 2002: 293). O autor se refere, aqui, à iniciativa do novo ministro do Trabalho e ex-diretor técnico do Dieese, Walter Barelli, de debater o contrato coletivo de trabalho, assunto que será discutido adiante. Cumpre também notar que se um projeto não inicia sua tramitação antes do fim da legislatura em que foi proposto é automaticamente arquivado. Assim, o projeto elaborado pela Comissão de Moderni-

zação da Legislação do Trabalho acabou sendo reapresentado em 1995, como PL 390/95, pelo deputado João Mellão Neto (que era ministro do Trabalho à época de sua formulação).

Por ora, gostaríamos de ressaltar que, se as iniciativas governamentais foram incompletas, sendo incapazes de alterar a forma de organização sindical, os limites e as contradições que permeiam o discurso e a prática dos agentes sociais demonstram as resistências às modificações nessa matéria. As tensões internas (por exemplo, existem correntes no interior da CUT favoráveis à unicidade, como a CSC) e a falta de consenso a esse respeito (como entre as diferentes associações patronais) explicam parte dessas resistências. O legalismo, o apego à tutela estatal (como se significasse o reconhecimento de um direito, uma garantia, proteção, e não dependência, submissão ao Estado) e os interesses materiais em jogo permitem entender as dificuldades de se produzirem modificações na estrutura sindical, a despeito das inúmeras críticas a que é submetida.

Vejam, a seguir, como a legislação trabalhista é tratada nesse período.

2.2 Lei X contrato: a livre negociação na era neoliberal

Assim como as críticas à estrutura sindical fazem parte do repertório do “novo sindicalismo” desde seu surgimento, a livre negociação constitui uma de suas mais antigas demandas. Mas essa reivindicação possuía um sentido nos anos 80, quando era feita pelos sindicalistas interessados em escapar ao rígido controle do Estado e aumentar os espaços de intervenção sindical em nome de princípios democráticos, e outro nos anos 90, quando adquire um sentido nitidamente regressivo, na medida que passa a estar associada à redução da proteção legal aos trabalhadores.

A defesa da livre negociação nos anos 80 deve ser compreendida à luz do regime ditatorial-militar e, portanto, como uma reação sindical às restrições exercidas no plano político. A CLT

era considerada “obsoleta” muito mais em virtude de sua origem estadonovista do que por seu conteúdo. Naquele momento, a livre negociação representava um contraponto à intervenção do Estado, vinculando-se, ao menos no plano do discurso, à defesa da liberdade e autonomia sindical. Com a ascensão do neoliberalismo, o significado dessa demanda se altera: passa a ser uma reivindicação que reforça a ideologia neoliberal, abrindo espaços para sua propagação junto aos trabalhadores.

Com efeito, nos anos 90, a livre negociação passa a integrar tanto o repertório de representantes do capital quanto do trabalho, muito embora os objetivos que cada um desses segmentos pretenda alcançar com essa medida seja completamente distinto: enquanto os sindicatos combativos, ligados à CUT, continuam a encará-la como uma maneira de ampliar a participação sindical no processo de negociação coletiva, fortalecendo as organizações dos trabalhadores, a burguesia e parte do movimento sindical buscam reduzir algumas formas de intervenção estatal nas relações entre capital e trabalho, restringindo os constrangimentos legais a compra e venda da força de trabalho. Assim, enquanto a primeira perspectiva está associada à tentativa de democratizar as relações de trabalho, a segunda vincula-se à limitação de direitos. Se, no primeiro caso, a negociação coletiva é vista como um complemento à lei, no segundo trata-se de substituir a lei — mas não qualquer lei, *uma vez que a tônica recai sobre os direitos trabalhistas e não sobre a legislação sindical*.

A disputa entre essas diferentes visões vai definindo os contornos da reforma trabalhista que se esboça na primeira metade dos anos 90 e que se concretiza a partir da posse de Fernando Henrique Cardoso. Nesse embate, a livre negociação associada ao binômio flexibilização/desregulamentação sai vitoriosa, e a reforma da legislação sindical vai sendo esquecida.

No capítulo precedente vimos que o patronato vinha, desde o final dos anos 80, pronunciando-se em defesa da livre negociação. Contudo, a ação de Collor a esse respeito foi hesitante. Se, por um lado, o governo Collor alterou a política salarial, estabele-

cendo a livre negociação entre “empregados e empregadores”, por outro lado acabou por adotar outras medidas que, na prática, estabeleciam limites à livre negociação.

A lei 8.030/90 havia alterado a política salarial — que estabelecia a reposição automática de perdas da inflação passada — eliminando o IPC do mês de março (84,32%) do cálculo de correção dos salários. Nos dois meses seguintes, abril e maio, o Ministério da Economia fixara em zero o percentual de reajuste salarial. No mês de junho o governo interveio novamente, estabelecendo um fator de recomposição salarial por meio da MP 193/90. Essa medida assegurava a todo trabalhador o direito a ter seu salário reajustado segundo as normas instituídas para o cálculo do fator de recomposição salarial, o que representava uma mudança na política salarial, na medida em que o Estado intervinha concretamente na “livre negociação” introduzida pela lei 8.030/90¹¹⁴. Essa medida seria seguida por várias outras que, igualmente, estabeleciam índices de reposição e critérios para a concessão de abonos salariais¹¹⁵.

Para as entidades patronais, essa medida inauguraria “uma nova etapa na história das relações trabalhistas no país”¹¹⁶, possibi-

¹¹⁴ Ao mesmo tempo que a medida provisória reafirma a livre negociação salarial, seu art. 8º estabelece que “será nulo, de pleno direito, o acordo ou convenção entre empregados e empregadores que estabeleça reposição de perda salarial em desacordo com o disposto nesta medida provisória”.

¹¹⁵ A lei 8.419/92 estabelece o índice de reajuste do salário mínimo utilizado para calcular o fator de atualização salarial, a ser aplicado sobre proventos de até três salários mínimos.

¹¹⁶ Della Manna, Roberto. Livre negociação — um desafio imediato. *Folha de S. Paulo*, 18 maio 1990 (trata-se de então diretor do Departamento de Cooperação Sindical da Fiesp/Ciesp). Emerson Kapaz, coordenador do PNBE, expressou-se de forma igualmente favorável à medida por meio do artigo: A hora da negociação. *Folha de S. Paulo*, 29 maio 1990, bem como Luis Adelar Scheuer, diretor do Departamento de Cooperação Sindical da Fiesp/Ciesp e vice-presidente do Sinfavea/Anfavea, em: Livre negociação — uma prova decisiva. *Folha de S. Paulo*, 04 jun. 1990.

litando negociar conforme as condições particulares de cada empresa. Esse argumento era reproduzido pela Força Sindical, cujo discurso pregava a “retirada definitiva da interferência do Estado nas relações entre capital e trabalho” (Força Sindical, 1993: 107).

Ao contrário da central rival, CUT e CGT manifestaram seu descontentamento com a medida que, todavia, fazia parte das reivindicações apresentadas pela CUT nos anos 80. Esse descontentamento era justificado pela política de arrocho salarial implementada no período. Vicentinho, então presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, alertava para o perigo de se implementar a livre negociação salarial num contexto recessivo¹¹⁷. Ao mesmo tempo, e reafirmando o compromisso da CUT com a livre negociação, o autor condicionava sua adoção à democratização das empresas, à introdução do contrato coletivo de trabalho e ao reconhecimento da plena liberdade sindical.

O governo Collor, ainda em seu primeiro ano de mandato, havia organizado uma série de encontros tripartites na tentativa de controlar a inflação e de reduzir o número de greves. Esses encontros, conhecidos como “entendimento nacional”, contaram com a participação dos dirigentes das principais centrais sindicais, inclusive da CUT que, durante toda a década de 1980, opusera-se a celebrar pactos sociais. Embora, naquele momento, não tenha havido acordo, dois anos depois o governo Collor patrocinaria o arranjo tripartite conhecido como câmara setorial.

O curioso é que nem no caso frustrado do “entendimento nacional” nem da câmara setorial tratava-se de eliminar a intervenção do Estado das relações de trabalho. Ambas foram experiências de acordos tripartites, em que o Estado desempenhou um papel fundamental: não só foi o articulador do “entendimento”, como agiu ativamente para a celebração do acordo, reduzindo impostos e referendando reajustes mensais de salário.

A Fiesp – em sua cruzada pela livre negociação – contrapôs-se à instituição, por lei, do reajuste mensal de salários, por ocasião das

¹¹⁷ Silva, Vicente Paulo da. Lance de publicidade. *Folha de S. Paulo*, 04 jun. 1990.

negociações da câmara setorial da indústria automobilística¹¹⁸. Segundo seus representantes, uma lei salarial baseada no aumento mensal de salários “engessaria” as relações entre capital e trabalho, sem produzir resultados eficientes para nenhuma das partes. De acordo com Carlos Eduardo Moreira Ferreira, presidente da federação à época, “o Brasil é recordista mundial em número de políticas salariais [...] e nem por isso o salário real médio aumentou” (Moreira Ferreira, 1993a: 91-2), o que demonstraria a ineficiência desse mecanismo. Ora, o problema não reside na política salarial em si, mas no contexto em que é aplicada: não se pode analisar as políticas salariais ditas “fracassadas” sem se considerar o contexto inflacionário que marcou a economia nacional nos anos 80, até a implantação do Real.

O modelo de negociação tripartite foi mantido pelo governo Itamar Franco que, em fevereiro de 1993, promoveu o segundo acordo da câmara setorial. O governo Itamar também estimulou a discussão entre patrões e empregados para a negociação do contrato coletivo de trabalho. Por outro lado, ampliou a intervenção do Estado em matéria de política salarial, estabelecendo limites mínimos à livre negociação coletiva¹¹⁹.

A “livre negociação” de salários seria reintroduzida pela MP 1.053/95 (alterada pela MP 1.079/95), já sob o governo de Fernando Henrique Cardoso, que estabelece a desindexação salarial. Ape-

¹¹⁸ O diálogo é a base da relação capital/trabalho. *Notícias*, n° 9. São Paulo, abr.1993.

¹¹⁹ A Lei 8.542/92, cujo art. 1° reza que “A política nacional de salários, respeitado o princípio da irredutibilidade, tem por fundamento a livre negociação coletiva e reger-se-á pelas normas estabelecidas nesta lei”, estabeleceu antecipações bimestrais de 65% do índice de reajuste do salário mínimo e reajuste quadrimestral de 100% do fator de atualização salarial para remunerações de até seis salários mínimos, enquanto a Lei 8.700/93 fixou antecipações salariais mensais para remunerações de até seis salários mínimos. A Lei 8.880/94, que instituiu a URV e o programa de transição para o Real, assegura a todos os trabalhadores a reposição da inflação correspondente à variação do IPC-r do período compreendido entre a implantação do Real e a data-base da categoria.

sar do nome com que se tornou conhecida, a chamada "livre negociação" salarial representa uma interferência concreta do Estado no campo das relações de trabalho, na medida em que, para garantir o sucesso de seu programa de estabilização econômica, a legislação impede que os acordos coletivos determinem a reposição automática da inflação. Desse modo, os reajustes salariais passam a depender da força dos sindicatos e de sua capacidade de negociação, uma vez que as empresas deixam de ser obrigadas a aumentar os salários de seus empregados conforme o índice oficial de inflação. Sem esse patamar mínimo de reajuste, as diferenças entre os setores econômicos e industriais, nas diversas regiões do país, tendem a se multiplicar.

A medida provisória que introduziu a desindexação salarial foi criticada pela Fiesp por ser considerada tímida. Os representantes da burguesia industrial paulista queriam que a figura do mediador fosse compulsória¹²⁰ e não facultativa, e que a produtividade (pois a medida contemplava a concessão de aumento por produtividade) fosse auferida apenas por empresa, sendo legalmente vedada a possibilidade de que pudesse ser fixada por categoria ou setor de atividade. Com a mudança verificada na redação inicial da MP,

o Executivo na verdade devolve ao Judiciário o papel central [...] Não sendo compulsória, dificilmente a mediação anterior à manifestação dos juízes conseguirá se impor, da mesma forma como, não sendo obrigatório o cálculo da produtividade por indústria, o que deverá prevalecer serão os parâmetros tradicionalmente usados pelos tribunais para as categorias e setores já transformados em jurisprudência¹²¹.

¹²⁰ Como previa a edição original da MP, de nº 1.053/95, que obrigava as partes a solicitar um mediador ao Ministério do Trabalho antes do ajuizamento do dissídio coletivo, em caso de impasse na negociação coletiva. O artigo 11 da referida MP foi suspenso por Ação Direta de Inconstitucionalidade, impetrada pelo Supremo Tribunal Federal, por considerá-lo um impedimento ao livre acesso à Justiça.

¹²¹ MP da desindexação deixa de avançar. *Notícias*, nº 119. São Paulo, ago. 1995:9.

A despeito de pregar a livre negociação e a não intervenção estatal nas relações de trabalho, a Fiesp defende – velada ou abertamente – as medidas legais que lhe interessam. Alega ser favorável à autocomposição dos conflitos, mas defende a mediação compulsória. Anuncia uma preferência pela negociação por empresa, mas recusa a participação sindical na definição da estrutura de cargos e salários e na gestão da empresa, confirmando a tese de que sindicato bom é sindicato longe da empresa. Faz objeções à legislação trabalhista, mas se cala quanto à normatização do direito de greve.

Apesar dessas incongruências, a livre negociação é uma demanda cada vez mais presente no vocabulário patronal. Assim, se nos anos 80 a livre negociação era vista pelos dirigentes sindicais combativos como uma forma de fortalecer a negociação coletiva e o papel dos sindicatos, nos anos 90 ela passa a ser uma forma de eliminar direitos, fortalecendo o argumento da prevalência do pactuado sobre a lei. Nas condições em que isso ocorre – baixo crescimento econômico, reestruturação produtiva, aumento do desemprego – a livre negociação dificulta a ação sindical, aumentando o poder das empresas na definição das normas que regem as relações de trabalho.

2.2.1 O contrato coletivo de trabalho em debate

A livre negociação permitiria reforçar o papel do contrato frente à lei, o que, de certo modo, estava em sintonia com uma das demandas presentes nas resoluções da CUT desde o 1º Concut (1984), por meio da defesa do contrato coletivo de trabalho. Este é concebido como uma instância adicional de negociação coletiva (de nível nacional e alcance setorial), que vem completar os níveis de contratação reconhecidos pela legislação brasileira: o acordo coletivo (celebrado entre empresa ou grupo de empresas e sindicato) e a convenção coletiva (celebrada entre sindicatos de patrões e empregados de uma mesma categoria) (Freitas Jr., 1995).

A iniciativa em debater o tema coube ao Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, e a elaboração dos primeiros documentos sobre o assunto foi obra de seu assessor, o

advogado trabalhista José Francisco Siqueira Neto. A proposta discutida pelos metalúrgicos de São Bernardo foi encampada pelo Departamento Estadual dos Metalúrgicos da CUT e enviada à Fiesp em 1988. O contrato coletivo de trabalho adquiriu repercussão nacional a partir de outubro de 1992, quando o ministro do Trabalho do governo Itamar Franco, Walter Borelli, buscou envolver as organizações sindicais e patronais num debate sobre o assunto, dando um encaminhamento político à discussão. No entanto, o entendimento do que venha a ser esse instrumento é bastante diferenciado, mesmo entre os juristas.

Segundo Álvares da Silva (1994), o contrato coletivo de trabalho não se distingue por sua abrangência, pois sindicatos nacionais podem celebrar convenções coletivas de abrangência nacional¹²², e sim pela possibilidade de envolver mais de uma categoria na negociação. Ou seja, o contrato coletivo seria um contrato intercategoriais e, por esse motivo, deveria ser negociado por uma organização supracategoriais, como as centrais sindicais (que, no caso brasileiro, não têm poder de contratação reconhecido em lei).

O modelo defendido pela CUT é, todavia, distinto: apesar da possibilidade de ter aplicação em mais de uma categoria, prevalece a proposta de contratação coletiva por setor ou ramo (metalúrgico, químico, bancário etc.). A Confederação que organiza os sindicatos cutistas de cada ramo negociaria normas válidas em nível nacional. Essas normas seriam completadas por outras negociadas em nível regional e, por fim, por normas acordadas na empresa, sendo que as normas fixadas num âmbito mais restrito não poderiam ferir os contratos celebrados em nível mais abrangente, obedecendo ao princípio da norma mais benéfica ao trabalhador. Para um de seus principais idealizadores, a vantagem desse modelo de contratação articulada é que a descentralização possibilitaria

¹²² A contratação coletiva em nível nacional existe em poucos setores da economia, mais exatamente naqueles formados por monopólios ou oligopólios, em que as mesmas empresas se distribuem nos diferentes estados, como é o caso de bancários e de petroleiros.

adequar as normas em vários níveis de contratação, de modo a contemplar as semelhanças e diferenças entre setores e regiões (Siqueira Neto, 1991), o que a legislação brasileira já prevê, uma vez que os acordos entre sindicatos e empresas ou conjunto de empresas permitem melhorar o conteúdo das normas previstas na convenção coletiva, negociadas entre sindicatos de trabalhadores e sindicatos patronais (Álvares da Silva, 1994).

Outra controvérsia diz respeito ao impacto do contrato coletivo de trabalho no modo de organização sindical brasileiro: para Siqueira Neto (1991), embora esse instrumento jurídico, por si só, não implique qualquer mudança nos procedimentos de contratação coletiva, sua adoção visava democratizar as relações coletivas e superar o corporativismo, o que só viria a se concretizar num regime de liberdade sindical, enquanto Freitas Jr. entende que "está fora de questão a tentativa de ver nesse contrato um caminho necessário ou mesmo suficiente para a superação do corporativismo" (Freitas Jr., 1995: 45).

De qualquer forma, essas considerações indicam que a discussão sobre o contrato coletivo de trabalho incidia tanto sobre a legislação trabalhista quanto sobre a legislação sindical, desencadeando uma intensa polêmica entre dirigentes patronais, sindicais e estudiosos do assunto. Alguns apontavam a incompatibilidade entre contrato e lei, outros denunciavam a incompatibilidade entre negociação coletiva e unicidade sindical.

As diferentes posições em confronto podem ser medidas pela incrível quantidade de seminários promovida no período, envolvendo representantes patronais, de trabalhadores e estudiosos: Fórum Capital/Trabalho, realizado em São Paulo entre dezembro de 1991 e junho de 1992; por iniciativa do Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo (USP), para discutir temas que seriam debatidos na revisão constitucional; Programa de Atualização de Negociadores (Fiemg, 27/10/1992), Seminário Relações Sindicais (CNI/Fiesp, 18/11/1992), Seminário sobre Contrato Coletivo de Trabalho (CGT-Confederação/OIT, 20-1/11/1992, Rumo ao Contrato Coletivo (Encontro Nacional dos Metalúrgicos da CUT, 27-9/11/1992), Seminário sobre Contrato Coletivo de Trabalho (promovido por Hélio Zylberstajn, São

Paulo, 9-10/12/1992), Seminário Nacional sobre Liberdade Sindical e Contrato Coletivo (OIT/CNI, Rio de Janeiro, 23/3/1993), Seminário sobre Mediação, Arbitragem e Contrato Coletivo de Trabalho (São Paulo, 3/5/1993), Seminário Nacional Contrato Coletivo de Trabalho e Revisão Constitucional (Ibap, São Paulo, 1-2/7/1993), Fórum Nacional de Segurança e Saúde do Trabalho e do Contrato Coletivo do Trabalho (Ministério do Trabalho, 31/8 a 2/9/1993).

Apesar de toda a discussão e, inclusive, de modificações legais instituídas na época¹²³, as oportunidades contidas na legislação não foram aproveitadas e o contrato coletivo não se difundiu. No entanto, o debate prosseguiria ao longo de todo o ano de 1993, culminando na realização do *Fórum nacional sobre contrato coletivo e relações de trabalho no Brasil*, que reuniu, a convite do Ministério do Trabalho, representantes de entidades empresariais, trabalhadores e do governo, entre 22 de setembro e 10 de dezembro de 1993.

O objetivo anunciado pelo ministro do Trabalho Walter Borelli ao debater publicamente essa questão era o de reformar e democratizar o "sistema brasileiro de relações de trabalho". O contrato coletivo foi apresentado pelo ministério como uma forma de alterar a legislação trabalhista e sindical a um só tempo, consagrando-se a visão de que esses institutos constituem um todo sistêmico. Na visão do ministro, a adoção do contrato coletivo de trabalho implicaria uma redefinição do papel do Estado, mediante a eliminação de formas de controle e intervenção, da excessiva regulamentação e da burocratização¹²⁴. Esperava, assim, "modernizar" a relação entre

¹²³ A Lei 8.542 (lei de política salarial), de dezembro de 1992, instituiu a possibilidade de se fazer acordo coletivo *supracategoria e nacional*, mas não definiu a forma de articulação desse instrumento normativo com os já existentes. Ver entrevista com Amauri Mascaro Nascimento: Contrato coletivo de trabalho já existe. *Diário do Comércio e Indústria*, 22 jan. 1993.

¹²⁴ Borelli, Walter. A importância do contrato coletivo de trabalho. *Jornal do Brasil*, 21 mar. 1994. Outra iniciativa da gestão Borelli foi a criação do Conselho Nacional do Trabalho, órgão tripartite e paritário concebido para avaliar as propostas e programas do ministério, bem como participar da formulação de políticas públicas (Lei nº 8.490/92 e Dec. 860/93).

capital e trabalho e promover a flexibilização da negociação coletiva, na medida em que o contrato coletivo reduziria a intervenção da Justiça do Trabalho no processo.

Alguns autores apontam que esse momento simboliza a existência de um "consenso" quanto à necessidade de reformas, ainda que o posicionamento dos "atores" quanto ao conteúdo das reformas fosse divergente: para as confederações de trabalhadores e para as CGTs, seria um acréscimo à estrutura sindical; para as confederações patronais, inclusive a Fiesp, seria uma forma de desregulamentar as relações de trabalho; para a CUT, a FS, o PNBE e o Sinfavea, uma maneira de reformar a estrutura sindical (Siqueira Neto; Oliveira, 1996: 308). Essa última vertente é denominada pelos autores de "reforma global do sistema de relações de trabalho", o que, a nosso ver, desconsidera as diferenças entre as centrais e obscurece as contradições que envolvem cada uma delas: a FS, por exemplo, diz ser a favor de um novo "sistema de relações de trabalho", mas defende as contribuições obrigatórias, que só podem ser descontadas caso o regime de sindicato único se mantenha¹²⁵. Portanto, mesmo no caso dos agentes agrupados nessa vertente, as propostas de reforma não são plenas e nem sempre são claras ou concebidas de maneira conseqüente.

De qualquer forma, as divergências acima anunciadas fizeram com que a celebração de um documento consensual ao final

¹²⁵ Analisando os desdobramentos dessa discussão, Oliveira (2002: 297) nota que "houve uma progressiva aproximação da Força Sindical às propostas dominantes no meio empresarial paulista, tendo à frente o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, que passou a promover iniciativas de flexibilização das relações de trabalho que inspiraram as primeiras medidas trabalhistas do governo FHC". Assim, mesmo a aparente concordância existente entre a CUT, a Força Sindical e o PNBE quanto à necessidade de promover uma reforma global do sistema de relações de trabalho se revelaria passageira: "Enquanto a CUT passou a enfrentar maiores resistências externas e internas às suas propostas, o PNBE e a Força Sindical migraram para posições mais favoráveis à desregulamentação de direitos sociais e à flexibilização das relações de trabalho" (Oliveira, 2002: 297).

do Fórum não tivesse desdobramentos práticos (Krein; Oliveira, 1999). Nas próximas seções, buscaremos acompanhar como os diversos agentes sociais se posicionaram diante desse debate.

2.2.2 *As centrais sindicais frente ao contrato coletivo de trabalho*

Vimos anteriormente que as centrais sindicais assumiram posições variadas no tocante à estrutura sindical e à negociação coletiva. Enquanto a CUT critica alguns aspectos da CLT referentes à organização sindical e busca ampliar as possibilidades de negociação como forma de fortalecer os sindicatos, a CGT apóia a CLT, tanto no que diz respeito aos direitos sindicais e trabalhistas, e a FS critica a interferência do Estado na definição de regras de proteção ao trabalho, mas se mantém dependente da estrutura sindical. Do mesmo modo, o posicionamento frente ao contrato coletivo de trabalho será distinto: em alguns casos, o contrato coletivo representa um instrumento a mais de negociação coletiva; em outros, possui implicações sobre a forma de organização sindical, sendo um elemento importante para sua reformulação. Entre um extremo e outro, existem consideráveis nuances: a posição das centrais passa por fases distintas e apresenta importantes contradições, que discutiremos a seguir.

Como já mencionamos, a CUT modifica, ao longo dos anos, sua posição em relação à estrutura sindical, o que repercute em sua proposta de contrato coletivo de trabalho. Assim, apesar de seus documentos apresentarem diversas declarações de que o contrato coletivo viria a substituir a estrutura sindical corporativa, o encaminhamento que a central deu a esta questão até 1994 evidencia uma opção pela acomodação com a estrutura.

De fato, num primeiro momento, as críticas ao corporativismo mais enfatizam os limites que este impõe à negociação coletiva do que exprimem uma opção inequívoca pela supressão da estrutura sindical. Segundo a central, o estímulo à negociação requer que as partes tenham mais liberdade para definir as regras de contratação e uso da força de trabalho, bem como para resolver

seus eventuais conflitos, reduzindo as possibilidades de interferência do Estado, especialmente da Justiça do Trabalho, nas relações entre capital e trabalho. O poder normativo da Justiça do Trabalho é avaliado negativamente porque inibe a negociação e produz normas que, segundo os sindicalistas, poderiam ser mais favoráveis aos trabalhadores caso houvesse negociação.

Para que os sindicatos possam representar e defender efetivamente os interesses dos trabalhadores no processo de negociação, a CUT aponta a necessidade de fortalecer essas instituições. Como vimos, desde seu surgimento a central clama pelo reconhecimento da liberdade e da autonomia sindical como forma de fortalecer os sindicatos, embora esse discurso não tenha sido colocado em prática. O debate sobre o contrato coletivo se insere nesse contexto, pois, ainda que a central argumente que “para alterar o modelo de contratação construído a partir deste sistema, há que se alterar o próprio sistema” (CUT, 1990a), o contrato coletivo é definido mais como um instrumento jurídico a ser articulado aos já existentes. Nesse sentido, o debate acaba sendo afetado pela opção da central de lutar por dentro da estrutura, o que acaba levando à sua adaptação ao modelo confederativo.

O contrato coletivo de trabalho está presente nas resoluções da CUT desde o 1º Congresso, mas só passa a ser discutido de modo mais sistemático em 1990, quando a central elabora uma proposta de projeto de lei para a introdução do referido instrumento. Essa proposta – subscrita pelo deputado Paulo Rocha (PT/SP) – não chegou a ser apresentada ao Congresso. A proposta estabelece a liberdade de organização como condição para a negociação coletiva, embora não apresente as condições necessárias para implementá-la. Não trata, portanto, nem da unicidade, nem das contribuições compulsórias, que precisariam ser revogadas para que a liberdade de organização fosse efetivamente estabelecida. A liberdade de organização constitui, assim, um princípio vago e genérico, e o contrato coletivo aparece como um nível a mais de negociação (Braga, 1990; CUT, 1992b). Na verdade, um projeto

de lei não constitui a forma mais adequada para implementar a liberdade de organização, uma vez que a unicidade está inscrita na Constituição e só poderia ser suprimida por uma Emenda Constitucional. De qualquer modo, a proposta sequer menciona a necessidade de, num futuro próximo, lutar pelo seu fim.

A proposta de contrato coletivo encaminhada ao ministro Barelli em dezembro de 1992 é algo diferente, já que inseria o contrato coletivo num "sistema democrático de relações de trabalho"¹²⁶, estabelecendo a necessidade de garantir liberdade sindical, de aprovar a Convenção 87 da OIT, de eliminar a Justiça do Trabalho e de implementar uma legislação transitória que permitisse, entre outros:

remover todas as restrições e obstáculos ao exercício das liberdades sindicais inscritos na Constituição Federal e na legislação ordinária (CLT), atacando, especialmente, o poder normativo da Justiça do Trabalho, a unicidade sindical, a contribuição sindical, a configuração do sistema confederativo e a inadequação legislativa sobre a negociação coletiva do setor público (CUT, 1993a: 7).

Essa proposta é mais ampla que a anterior, pois estabelece quais são os requisitos para que a liberdade de organização seja implantada, muito embora não diga uma só palavra sobre o que fazer para atingir os objetivos anunciados. Destaca, genericamente, a necessidade de mudar a cultura das relações de trabalho, uma vez que a mera promoção de mudanças institucionais seria insuficiente para superar a cultura corporativa. Nesse sentido, propõe a introdução de mudanças "práticas", que não exigem alterações na legislação e poderiam ser implementadas via negociação coletiva. As mudanças institucionais deveriam ser

¹²⁶ O debate sobre o conceito de sistema de relações de trabalho e sua incorporação pela bibliografia brasileira pode ser encontrado nos dois primeiros capítulos da tese que deu origem a este livro.

paulatinas, compreendendo um período de transição capaz de assegurar os acordos e convenções coletivas existentes e preservar as datas-base atuais das categorias, bem como os registros das entidades sindicais e seu patrimônio. Esse período de transição seria acompanhado de uma legislação específica, que também zelaria pelos direitos individuais mínimos, a fim de que não pudessem ser rebaixados por "livre" acordo entre as partes.

Embora essa proposta indique a necessidade de eliminar o poder normativo da Justiça do Trabalho, a unicidade sindical e a contribuição sindical, ela reconhece a dificuldade de promover tais mudanças, razão pela qual acaba priorizando as mudanças "práticas" e uma legislação de transição, na tentativa de minimizar as resistências ao fim da estrutura sindical. Todavia, essa escolha tática compromete o objetivo anunciado. Isso porque se introduzido na prática, sem alteração legal, o contrato coletivo também seria atrelado ao sindicato único e submetido aos limites da estrutura sindical. Além disso, a legislação de transição tem um efeito contrário à supressão da estrutura sindical, pois prorroga a sobrevivência de sindicatos que certamente desapareceriam com o fim do monopólio da representação e da contribuição sindical (ainda que a proposta se restringisse a suprimir o antigo imposto sindical, preservando as demais contribuições obrigatórias).

Essa proposta reflete não apenas as divergências internas como também a opção da central em disputar as federações e confederações oficiais, o que faz com que, até 1994, a direção majoritária estabeleça uma relação contraditória com a estrutura sindical: por um lado a questiona, por outro, vale-se dela para crescer, o que possui implicações sobre sua atuação: embora critique aspectos da estrutura, não propõe de modo claro seu fim.

Apesar desses limites, a proposta de contrato coletivo apresentada a Barelli não obteve consenso entre as correntes cutistas. Setores críticos do pluralismo sindical viam com preocupação a vinculação estabelecida entre contrato coletivo e fim da unicidade, além de desmistificar a "democratização" das rela-

ções de trabalho num contexto dominado pela política neoliberal¹²⁷. Observe-se que a aprovação do fim da unicidade pela Direção Nacional, em 1992, levaria dois anos para se converter numa resolução congressual, o que só ocorre no 5º Concut, 1994. Já a “proposta de SDRT da CUT só foi definitivamente aprovada nas suas instâncias por ocasião da VII Plenária Nacional, realizada em 1995” (Veras, 2002: 321). Esse intervalo entre a aprovação do fim da unicidade e do “Sistema Democrático de Relações de Trabalho” nas reuniões da cúpula da central e sua ratificação pelos congressos e plenárias nacionais pode ser atribuído à polarização dos embates político-ideológicos nesses últimos. A composição da Direção Nacional faz com que nessa instância a Articulação tenha mais facilidade para aprovar seus projetos do que nos congressos e plenárias, onde as tensões se revelam mais intensas, pois implicam disputas de teses e de poder.

A partir de 1994, a Articulação passa a assumir, por razões que discutiremos adiante, uma posição mais coerente em relação à estrutura sindical e vai, aos poucos, deixando de temer o pluralismo. Embora continue a defender a proposta de projeto de lei sobre contratação coletiva de trabalho elaborada em 1990, admite que esta, por si só, não é capaz de alterar a estrutura sindical. Para alcançar esse propósito, propõe a introdução de emendas constitucionais destinadas a revogar o artigo 8º e a modificar o artigo 114 da Constituição. As mudanças propostas se dariam em duas frentes: além das emendas constitucionais, previa-se a necessidade de recorrer à legislação ordinária para revogar o título V da CLT. As emendas constitucionais eliminariam “a proibição de mais de uma organização sindical na mesma base territorial” (CUT, 1994b: 5) e alterariam o inciso IV da Constituição, extinguindo a contribuição para custeio do sistema confederativo e a contribuição prevista em lei, isto é, a contribuição sindical. Em seu lugar, o texto constitucional assegu-

¹²⁷ Cf. A farsa do contrato coletivo de trabalho. *Jornal Debatendo a CUT*. Maio/1993.

ria aos sindicatos o direito de cobrar mensalidades de seus associados e contribuições (cuja modalidade não é especificada) dos integrantes da categoria, desde que aprovadas pelas assembleias gerais (CUT, 1994b: 12). Por fim, as emendas promoveriam a supressão do poder normativo da Justiça do Trabalho.

Apesar dessas medidas evidenciarem uma disposição favorável à mudança na forma de organização sindical, a CUT não encaminhou as propostas de alteração da Constituição, o que pode ser atribuído às divergências entre as diferentes posições internas. Com efeito, a discussão em torno do contrato coletivo de trabalho no interior da CUT gerou bastante polêmica, dividindo a central em dois campos opostos: de um lado situa-se a Articulação Sindical que, a despeito das contradições que mantém em relação à estrutura, vai se definindo em favor do contrato coletivo como substituto da estrutura corporativa; de outro, as correntes minoritárias que, em sua maioria, vislumbram-no como um acréscimo à estrutura corporativa. Essas divergências podem ser observadas a partir da comparação entre a intervenção realizada por sindicalistas ligados à central no *Fórum nacional sobre contrato coletivo e relações de trabalho no Brasil*. O representante da CUT, Miguel Rossetto, assegurava:

A unicidade sindical marca fundamental dessa intervenção do Estado, representa, a nosso ver, uma ingerência absolutamente indesejada para os trabalhadores. Entendemos que a liberdade de organização sindical representa um princípio básico que faz com que o processo, as formas e os tipos de organização realizados pelos trabalhadores devam ser objeto exclusivo dos trabalhadores. A limitação imposta pelo Estado representou uma fragmentação da nossa classe por meio do surgimento de milhares e milhares de sindicatos. A consequência disso foi a perda da representatividade e da legitimidade real das organizações sindicais [...] Além disso, tivemos e temos também um sistema que historicamente impediu a organização dos trabalhadores em seus locais de trabalho, que cerceou e reprimiu o direito de greve, que se assenta sobre o poder

compulsório de intervenção do Estado a partir do poder normativo da Justiça do Trabalho [...] Hoje, a possibilidade de o Estado intervir de forma compulsória na relação capital-trabalho, nas questões coletivas, tem como concepção ideológica a negação da existência do conflito entre capital e trabalho (Ministério do Trabalho, 1994: 99-100 e 118 – grifos nossos).

O autor detecta corretamente algum dos problemas decorrentes do monopólio da representação, adotando um discurso contrário à intervenção do Estado. Já Ulisses Riedel, representante da Contag – que ingressaria na CUT em 1995, embaralhando ainda mais o panorama interno da central no tocante à questão da estrutura sindical –, apresentou o pluralismo como um fracasso para a representatividade sindical. Riedel confunde a adoção do pluralismo com o sindicalismo de empresa, como se a possibilidade de constituir mais de um sindicato numa mesma base territorial levasse obrigatoriamente a essa modalidade de organização sindical. Ao declarar-se contrário ao fim da unicidade, enfatiza que ela não impede a fusão dos sindicatos:

... existe liberdade para que se faça fusões; só não há liberdade para que exista mais de um sindicato de uma mesma categoria na mesma localidade [...] É preciso ter claro também que só existe representação unitária [...] o governo da categoria tem que ser unitário, como é unitário numa prefeitura, no Estado, na presidência da República. Não podemos ter uma cidade com dois prefeitos, um Estado com três governadores, um prédio com quatro síndicos. O monopólio, portanto, é perfeitamente válido e é democrático que o comando seja da maioria [...] *Em muitos países, a representação se restringe apenas a quem é sindicalizado. Na área rural, por exemplo, como seria feita a negociação coletiva? Fazenda por fazenda? A Contag considera que a pluralidade pode ser altamente lesiva aos interesses dos trabalhadores. Não é possível nós saltarmos de uma situação concreta e estabelecida para uma*

ausência de propostas que não se sabe exatamente no que vai dar (Ministério do Trabalho, 1994: 103-4 – grifos nossos).

Nessa declaração, fica claro o receio quanto a um modelo de organização sindical pouco conhecido, sobre o qual os dirigentes temem perder o controle. Porém, aqueles que assumem essa posição não questionam o fato de que não exercem qualquer controle sobre categorias dirigidas por correntes sindicais adversárias. Para eles, o monopólio é uma virtude, uma garantia de unidade. Não fazem objeções à intervenção do Estado nesse domínio.

É possível nos interrogarmos sobre as razões pelas quais as correntes cutistas assumem diferentes concepções de contrato coletivo, sugerindo algumas linhas de interpretação:

Primeiramente, pode-se considerar que parte das correntes minoritárias defende a estrutura porque é ideologicamente dependente dela: como a fala do representante da Contag indica, e os exemplos anteriormente fornecidos em relação à CSC corroboram, algumas correntes consideram o monopólio da representação uma proteção do Estado à ação sindical.

As correntes minoritárias criticam a proposta da maioria por temer que esta leve à preponderância do contrato frente à lei. Os representantes dessas correntes (tanto os críticos da estrutura, como a ASS, quanto os seus defensores, como a CSC) acabam defendendo-na como um meio dos sindicatos se preservarem da ofensiva neoliberal. De fato, as primeiras elaborações do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo a respeito do contrato coletivo acenavam para uma perspectiva contratualista, na medida que o fortalecimento do papel do sindicato estava associado ao afastamento do Estado da esfera das relações de trabalho. Siqueira Neto, assessor jurídico do sindicato e da central, num artigo sugestivamente intitulado “O Estado de fora”, defende a supressão de “qualquer interferência direta ou indireta do Estado” na contratação coletiva:

A CUT entende por negociação livre aquela em que o resultado depende exclusivamente da correlação de força das partes. Se os trabalhadores têm força para impor um conjunto de reivindicações aos empresários, ótimo. Se não tiverem força, não se admite a intervenção estatal para suprir tal ausência [...] a CUT considera ilegítima a intervenção da Justiça nos conflitos coletivos de trabalho (Siqueira Neto, 1989: 27-8).

O texto tem como alvo o poder normativo da Justiça do Trabalho, mas poderia ser indevidamente utilizado para justificar a redução de leis trabalhistas. Nesse sentido, a ascensão do neoliberalismo, ao promover o combate aos direitos trabalhistas e sindicais, obriga a CUT a reformular seu discurso, passando a advertir que “a negação da intervenção do Estado na vida trabalhista não pode significar a volta da ‘lei da selva’ do pleno liberalismo econômico” (CUT, 1991: 11)¹²⁸.

A orientação assumida pela central a esse respeito, a despeito da disposição inicialmente anunciada por um de seus maiores filiados, deve-se tanto a uma questão conjuntural quanto a pressões internas. O fato é que se num primeiro momento uma parcela da base social da Articulação acreditou que poderia prescindir do Estado, supondo ter forças suficientes para ganhar mais do que o estabelecido por qualquer regulamentação legal, num segundo momento recuou em sua posição, tanto em nome da unidade interna quanto da nova correlação de forças entre capital e trabalho. Dessa maneira, a central procura esclarecer sua

¹²⁸ A esse respeito, a central se pronunciaria da seguinte forma: “queremos um salto para o futuro, não um salto no escuro” (CUT, 1993b: 3). Políticos de esquerda, como o deputado federal Aldo Rebelo (PCdoB/SP), também chamavam a atenção para o perigo que podia advir caso o contrato coletivo viesse a substituir a legislação existente, utilizando igualmente a metáfora do “salto no escuro”. CONTRATO pode ameaçar direitos. *Diário Popular*, 20 mar. 1993 e REBELO faz restrição ao uso do contrato coletivo. *Diário Popular*, 26 abr. 1993.

posição, manifestando-se contrariamente à intervenção do Estado na organização sindical e na negociação coletiva, mas não aos direitos trabalhistas assegurados pela Constituição.

Enquanto na CUT não há consenso quanto ao contrato coletivo, para a CGT este é um mecanismo a ser implementado nos marcos da estrutura sindical, posição que, como vimos, também é defendida pela CSC. Para a central, não há incompatibilidade entre a defesa da unicidade e o estímulo à negociação “como instrumento preferencial das relações capital X trabalho”. Entretanto, essa posição é inconsistente, pois as garantias asseguradas pelo Estado – não só as contribuições compulsórias, mas também o monopólio da representação e o papel normativo da Justiça do Trabalho – desestimulam a prática da negociação.

Segundo um de seus dirigentes, “aprimoramentos podem ser feitos, mas sem querer extinguir a estrutura sindical”¹²⁹. Esse é também o teor da declaração de Jorge Medeiros, representante da CGT no *Fórum nacional sobre contrato coletivo e relações de trabalho no Brasil*, ao falar sobre os direitos trabalhistas e sindicais assegurados na CLT:

Nós entendemos que o contrato coletivo de trabalho é um complemento do contrato individual e é impossível dentro de um contrato coletivo desprezar a CLT, porque a CLT é o mínimo que o trabalhador conseguiu até hoje [...] Muito do que está na CLT foi conquistado com uma luta muito grande dos trabalhadores [...] Claro que a CLT precisa de algumas reformas, mas desprezá-la totalmente é um retrocesso para o trabalhador (Ministério do Trabalho, 1994: 78).

A proposta elaborada pela central para a adoção do contrato coletivo previa, portanto, a manutenção do modelo corporativo, com a redefinição do papel da Justiça do Trabalho, obtida por meio da criação de um Conselho Nacional de Medi-

¹²⁹ Entrevista com Hugo Pérez, realizada em 18 jul. 2001.

ação e Arbitragem, e o reconhecimento legal do direito à organização no local de trabalho. Ambas as medidas eram apresentadas como condição para se instituir a livre negociação¹³⁰. Os procedimentos de mediação e arbitragem não eliminariam o papel da Justiça do Trabalho, pois “quando houver recusa à negociação, malograda a conciliação ou recusada a arbitragem, poderá qualquer interessado instaurar o dissídio coletivo de trabalho” (Boletim Dieese, ago. 1993: 27).

A despeito desse discurso pró-negociação e em defesa das organizações no local de trabalho, a prática da CGT é bem distante disso: em primeiro lugar, a central tem como hábito recorrer à Justiça do Trabalho e não negociar; em segundo lugar, a central tem o apoio de sindicatos pelegos e do sistema confederativo, que sobrevive à custa da intervenção estatal, sem que necessite mobilizar as bases e representá-las efetivamente; em terceiro lugar, até mesmo a CUT, que tem uma tradição de organização e mobilização das bases bem mais reconhecida que a CGT, enfrenta dificuldades para construir organização no local de trabalho. Esses elementos nos levam a supor que a CGT entrou no debate sobre contrato coletivo de trabalho muito mais em virtude das circunstâncias do que de uma concepção favorável à negociação.

Quanto à FS, embora Siqueira Neto e Oliveira (1996) classifiquem-na entre as organizações favoráveis à “reforma global do sistema de relações de trabalho”, não há, nas propostas da central, nada que permita corroborar essa hipótese, nem mesmo na ocasião em que o contrato coletivo começou a ser discutido. É certo que a análise do discurso da central pode, à primeira vista, levar a essa compreensão¹³¹. Mas se confrontamos esse dis-

¹³⁰ Cf. Resoluções do 3º Congresso da CGT, realizado em abril de 1992 (apud Boletim Dieese, maio 1992, pp. 25-7).

¹³¹ “Não vejo o contrato sem uma reforma da estrutura sindical. Trata-se de uma mudança total de cultura e de comportamento”, argumenta Lúcio Bellentani, secretário de Comissões de Empresas da Força Sindical”. Gouveia, Everaldo. Contrato coletivo exige mudança na legislação. *Diário Popular*, 27 dez. 1992.

curso com a posição adotada em outros documentos, em que a central defende o sindicato único, pode-se concluir que este não passa de um discurso de ocasião.

Em primeiro lugar, a FS defende abertamente ao menos uma das contribuições compulsórias, a contribuição confederativa que requer, como vimos, a intervenção do Estado para que possa ser descontada (seja pela definição do sindicato considerado mais representativo, seja pela manutenção da unicidade sindical). Em segundo lugar, ao mesmo tempo que a central anuncia defender a mudança da estrutura sindical de modo a moldá-la ao contrato coletivo de trabalho, reivindica a manutenção de um controle sobre os sindicatos de base para “não permitir a duplicação de um sindicato numa mesma empresa ou base territorial” (Força Sindical, 1993: 517-8).

Em nenhum momento a FS aponta a necessidade de se instituir mudanças constitucionais para promover a liberdade e autonomia sindical, nem elabora projetos para alcançar esse objetivo. Portanto, diferentemente da CUT, que modifica paulatinamente seu discurso, propondo mudanças constitucionais – ainda que não as tenha encaminhado –, a FS insere-se na perspectiva de contrato coletivo como acréscimo à estrutura. Uma outra diferença em relação à CUT é que, enquanto esta defende o contrato coletivo de trabalho como forma de fortalecer os sindicatos e seu poder de negociação, a FS defende a negociação coletiva como forma de promover a conciliação entre interesses conflitantes. Em ambos os casos, a posição da FS se distancia da posição cutista; no primeiro caso, a FS adota uma posição mais próxima à da CGT (muito embora essa posição seja recorrentemente negada por um discurso de crítica à intervenção estatal); no segundo caso, a posição da FS é semelhante à posição patronal, como veremos na seqüência.

2.2.3 A proposta da burguesia industrial paulista: prevalência do negociado sobre o legislado

A discussão do contrato coletivo de trabalho fora recebida com cautela pela burguesia industrial paulista. Tal cautela fundamenta-se em várias razões: o patronato temia uma negociação de caráter nacional, que desconsiderasse as diferenças entre setores e regiões¹³²; o “engessamento” das normas de proteção ao trabalho, em virtude da instituição de cláusulas perenes; a sobreposição entre contrato coletivo e legislação trabalhista; a possibilidade de que a adoção desse instrumento levasse à negociação permanente¹³³ e estabelecesse a exi-

¹³² Para José Pastore, cujos trabalhos serviam de orientação para a Fiesp nessa matéria, o contrato coletivo de caráter nacional poderia reduzir a competitividade das empresas ao não levar em conta as especificidades de cada setor e região. Pinheiro, Liliانا. Economista critica acordo coletivo. *O Estado de São Paulo*, 05 nov. 1992. Pastore, José. Virtudes e limites do contrato coletivo. *O Estado de São Paulo*, 20 nov. 1992.

¹³³ Para o consultor empresarial Júlio Lobos, o patronato não teria interesse na implantação do contrato coletivo de trabalho, pois esse instrumento os obrigaria a negociar com os sindicatos o tempo inteiro, o que levaria à eclosão de vários conflitos. Ao que o autor se pergunta: “até que ponto interessa, ao empresário, que tais conflitos, hoje *pacificamente represados*, venham à tona?”. O contrato coletivo apresenta ainda outras desvantagens. *Se introduzido juntamente com o pluralismo sindical, o patronato teria que negociar com sindicatos concorrentes, o que, no mínimo, perturbaria o processo de negociação.* Se associado ao fim do poder normativo da Justiça do Trabalho, o patronato e seus sindicatos teriam que se ver frente à frente com os sindicatos de trabalhadores, comissões de fábrica e demais representantes dos trabalhadores na empresa. Aos olhos do consultor, a organização por local de trabalho constitui um problema pois “atenta contra o direito que o empresário tem – ou pensa que tem – de administrar os negócios internos da sua empresa como bem entender”. Além disso, “quem disse que hoje a retirada desse tal poder intervencionista [da Justiça do Trabalho] lhe seria conveniente?” (Lobos, Júlio. Contrato coletivo não traz vantagem para o empresário. *Diário do Comércio e da Indústria*. São Paulo, 8 dez 1992. Grifos nossos).

gência de se negociar com sindicatos no interior da empresa¹³⁴. Nesse sentido, a fala do superintendente da Federação Nacional dos Bancos (Fenaban), Alencar Rossi, não poderia ser mais clara:

o medo é o maior obstáculo à utilização do contrato coletivo de trabalho nas negociações trabalhistas. O empregador teme ver diminuído o seu poder de gerenciamento e de demissão. Receia o fortalecimento das centrais sindicais e dos representantes sindicais no âmbito da empresa. Por outro lado, o sindicato do trabalhador teme perder o respaldo do poder normativo da Justiça do Trabalho e da contribuição sindical¹³⁵.

Esse temor está presente também nos textos da CNI, para quem o contrato coletivo traria “uma certa rigidez para a indús-

¹³⁴ Para Hélio Zylberstajn, o patronato teme que a demissão passe a ser regulada pelos contratos coletivos, o que ocasionaria a perda de seu poder de demitir unilateralmente seus empregados. Ver, do autor: Contrato coletivo ou acordo corretivo? *O Estado de São Paulo*, 07 dez. 1992. Ao conjecturar sobre os motivos que poderiam explicar a resistência patronal, José Márcio Camargo chama a atenção para o fato de a contratação coletiva introduzir a liberdade de negociação em diferentes níveis. Isso implica que as empresas reconheçam o direito de os trabalhadores se organizarem em conselhos de representantes e aceitem a presença sindical na empresa, “algo que as empresas brasileiras aprenderam a rejeitar, devido à cultura estatutária da CLT. No Brasil, a empresa é o ‘reino do empresário’. Ao trabalhador, cabe apenas trabalhar e obedecer às ordens emanadas da gerência e dos supervisores” (Camargo, José Márcio. Contrato coletivo e flexibilidade do mercado de trabalho. *O Estado de São Paulo*, 22 fev. 1993). O temor apontado por esses autores é confirmado por Carlos Eduardo Uchôa Fagundes, diretor do Departamento da Micro, Pequena e Média Indústria da Fiesp, que se pergunta: “Até onde essa participação vai interferir na ingerência (sic) da empresa?” (Nascimento, Sandra. Contrato coletivo deverá alterar as relações trabalhistas no País. *Gazeta Mercantil*, 11 dez. 1992).

¹³⁵ Florence, Ana. Medo é obstáculo para uso do contrato coletivo. *Gazeta Mercantil*, 04 maio 1993.

tria”¹³⁶. Segundo seu presidente, o senador Albano Franco, sua implantação requer o fim do “paternalismo e do intervencionismo estatal que caracterizam o nosso sistema”. Sem atender esse pressuposto básico, o contrato coletivo será [...] um instrumento de agravamento da dissonância entre capital e trabalho”¹³⁷.

Por outro lado, alguns dirigentes de empresas consideram que o contrato, ao estimular a participação dos trabalhadores na definição das normas trabalhistas, constitui uma possibilidade não desprezível de harmonizar as relações capital x trabalho, evitando conflitos:

Nosso objetivo maior é conseguir uma discussão ordenada, soluções de conflitos e demandas de maneira eficiente para preservar interesses da empresa e dos trabalhadores. Interesses que são a manutenção da produção, evitando a não-solução de problemas para continuidade das operações da empresa, que prejudicam a companhia e, por via indireta, os trabalhadores¹³⁸.

Para alguns estudiosos, o caráter permanente da negociação e a possibilidade de negociar no nível da empresa faziam com que o contrato coletivo não fosse incompatível com a flexibilidade de regras almejada pelo patronato, permitindo que estas fossem modificadas e adaptadas de modo bastante ágil, constituindo uma vantagem em relação à CLT, considerada por muitos obsoleta¹³⁹. A tese que se torna predominante no campo patronal – e também em alguns segmentos

¹³⁶ Cf. declaração de Luis Carlos Mandelli, vice-presidente da CNI, em: Stenzel, Raquel. Barelli pretende definir em dois meses plano de contrato coletivo de trabalho. *Gazeta Mercantil*, 16 out. 1992 e *INDÚSTRIA* rejeita contrato coletivo. *Folha de S. Paulo*, 16 out. 1992.

¹³⁷ CUT e CNI avaliam vantagens do contrato coletivo. *Diário do Nordeste*, Fortaleza, 24 mar. 1993.

¹³⁸ Entrevista de Ivan Fonseca e Silva, vice-presidente de Desenvolvimento e Negócios, Assuntos Trabalhistas e Legais da Autolatina, em: *AUTOLATINA* joga tudo no contrato coletivo. *Diário Popular*, 21 dez. 1992.

¹³⁹ Amadeo, Edward e Camargo, José Márcio. Contrato coletivo de trabalho. *Folha de S. Paulo*; 09 nov. 1992.

acadêmicos e em certos setores sindicais – clama pelo “enxugamento” da legislação, de modo a privilegiar a negociação¹⁴⁰.

Assim, apesar de se mostrar inicialmente refratário ao contrato coletivo de trabalho, o patronato passa a considerá-lo uma forma de promover a livre negociação coletiva, sem, necessariamente, desmantelar a estrutura sindical. O próprio Pastore revê sua posição, passando a defender um sistema de contratação coletiva descentralizado e negociado no nível da empresa. Para o autor, a implantação do referido instrumento “exigirá que o grosso dos direitos e deveres venha a ser retirado da legislação e colocado no contrato coletivo. Trata-se, sem dúvida, de uma posição bem mais flexível do que a lei. Afinal, é sempre mais fácil mudar um contrato do que uma lei” (Pastore, 1994: 181 – grifos nossos). Essa visão é baseada na idéia de que existem dois sistemas de relações de trabalho contrapostos: o estatutário, que predomina no Brasil, e o negocial:

Tais sistemas [...] baseiam-se em duas lógicas bastante diferentes. No estatutário, há muita legislação e pouca contratação. No negocial, há muita contratação e pouca legislação [...] a eventual implantação da contratação coletiva em nosso País – para ter coerência lógica – demandará um profundo enxugamento dos dispositivos constitucionais e da CLT no campo trabalhista, assim como uma redução substancial do poder normativo da Justiça do Trabalho¹⁴¹.

A substituição da legislação pela contratação é fundamentada no pressuposto de que ambos os procedimentos são incompatíveis, como se para estimular a negociação fosse imprescindível

¹⁴⁰ Zylberstajn, por exemplo, defende a “preponderância da negociação coletiva sobre outros mecanismos de determinação de salários e condições de trabalho” (1992: 92) e a descentralização da negociação coletiva, em função do “tamanho” e da heterogeneidade de “nossos mercados internos” (1992: 99).

¹⁴¹ Pastore, José. O contrato coletivo no Brasil. *Jornal do Commercio*, Rio de Janeiro, 27 mar. 1993.

vel eliminar toda e qualquer lei, sem distinção, como se a lei fosse, por si só, um entrave à autonomia e à liberdade de negociação. Essa interpretação subsidiava a posição da Fiesp que, finalmente, impôs uma série de restrições para a implantação do contrato coletivo de trabalho.

O documento oficial entregue pela federação ao Ministério do Trabalho opunha-se ao modelo de contratação nacional, alegando que "a negociação em nível nacional eliminaria o objetivo maior de flexibilização, criando verdadeiro engessamento em detrimento da economia das empresas e, conseqüentemente, do País"¹⁴². Para evitar que o contrato coletivo de trabalho constituísse uma nova fonte de rigidez, ele deveria ter um caráter descentralizado¹⁴³, no máximo com uma abrangência estadual, tendo em vista as dimensões continentais do país. Além disso, o texto condicionava sua implementação a uma série de fatores, a saber:

- a) à inexistência de qualquer política salarial além do salário mínimo;
- b) à não-obrigatoriedade de representação sindical nas empresas;
- c) à limitação do número de dirigentes sindicais com direito à estabilidade;
- d) à supressão do princípio de cumulatividade, que permite a incorporação de normas garantidas por lei ou por negociação coletiva ao contrato de trabalho (acabando, portanto, com a noção de direito adquirido);

¹⁴² CONTRATO coletivo: a posição da indústria. *Notícias*, n° 1359. São Paulo, dez. 1992: 4.

¹⁴³ Esta é também a posição do advogado trabalhista Octavio Bueno Magano. Ver, de sua autoria: Contrato coletivo de trabalho. *Folha de S. Paulo*, 18 out. 1992.

e) à limitação do poder normativo da Justiça do Trabalho, considerado um entrave à livre negociação¹⁴⁴;

f) à impossibilidade de que os contratos coletivos fossem alterados, instituídos ou prorrogados por decisão judicial (o contrato teria, além disso, data-limite de validade, deixando de valer após o fim desta, mesmo que nenhum outro contrato tenha sido negociado);

g) à supressão ou redução do papel da lei¹⁴⁵.

De acordo com essa perspectiva, a legislação teria um papel residual, sendo aplicada apenas "quando da inexistência de contrato coletivo entre as partes"¹⁴⁶. A fórmula prescrita elegia o contrato coletivo como instrumento por excelência de regulamentação das relações de trabalho. Os direitos trabalhistas seriam redu-

¹⁴⁴ De acordo com as lideranças patronais, além de obstáculo à negociação, o desconhecimento sobre a realidade da indústria leva a Justiça a decretar ganhos de produtividade irreais, provocando graves distorções nos preços relativos e prejudicando o indefeso consumidor.

¹⁴⁵ Pois, segundo o presidente da Fiesp, seria "um contra-senso" sobrepor o contrato coletivo à quantidade de leis existentes (Moreira Ferreira, 1993a: 19). Num texto posterior, o dirigente patronal adverte o leitor de que "se não conseguirmos modificar o detalhismo do texto constitucional, assim como as amarras da CLT e da legislação ordinária, corremos o risco de uma duplicidade e uma cumulatividade de conceitos em torno das relações de trabalho" (Moreira Ferreira, 1998: 65). Para Roberto Ferraiuolo, diretor titular do Departamento de Relações Intersindicais e do Trabalho da Fiesp (Derint), a Fiesp não "aceita qualquer tipo de sistema híbrido. O que se quer é um regime que efetivamente represente ou a vontade das partes ou a lei" (Ferraiuolo, 1993: 23). Acredita que esse sistema híbrido é o defendido pela CUT, que viu no contrato coletivo de trabalho uma forma de legalizar a central sindical e de dar a ela um papel no processo de negociação. Um dos conselheiros da Fiesp chega a defender que a livre negociação coletiva seja instituída somente depois da desregulamentação ter se concretizado, para evitar uma acoplação de modelos distintos (Magano, 1993: 40).

¹⁴⁶ CONTRATO coletivo: a posição da indústria. *Notícias*, n° 1359. São Paulo, dez. 1992: 4.

zidos “ao mínimo necessário”¹⁴⁷. Essa redução implicaria tanto uma revisão da CLT, considerada anacrônica, quanto da Constituição de 1988, que, ao elevar à condição de normas constitucionais direitos como férias, 13º salário, licença maternidade e paternidade, impõe limites à ação capitalista e restringe as possibilidades de negociação. Ademais, já naquela ocasião o patronato defendia a anualização da jornada, para evitar que a empresa fosse obrigada a manter “mão-de-obra ociosa em alguns períodos” e para eliminar o pagamento de hora extra em momentos de aumento da demanda¹⁴⁸. O texto patronal reivindicava ainda o direito ao *lock-out*, a suspensão do contrato de trabalho durante período de greve ou de paralisação de atividade, bem como o direito das partes recorrerem à mediação e à arbitragem de um terceiro.

O documento enviado pela confederação da indústria ao Ministério do Trabalho fazia as mesmas objeções emitidas pela Fiesp ao contrato coletivo de trabalho, defendendo sua articulação à negociação e à flexibilização de direitos e admitindo explicitamente que “a CNI prefere sistemas de relações de trabalho baseados mais na negociação do que na legislação”¹⁴⁹. Assim, considera que “a redução da legislação trabalhista – constitucional ou infraconstitucional – e a supressão do poder normativo da Justiça do Trabalho são medidas indispensáveis para o êxito dos atores envolvidos em contratos coletivos”¹⁵⁰.

¹⁴⁷ Sobre o assunto, ver também: As razões da objeção ao contrato coletivo. *Notícias*, nº 2. São Paulo, mar. 1993: 14. Para Roberto Ferraiuolo, a legislação mínima deveria se ater à fixação de “salário mínimo, duração de trabalho, férias, higiene e segurança do trabalho, identificação profissional, rescisão contratual, fundo de garantia, aviso prévio e justa causa” (Ferraiuolo, 1993: 23) apenas para aqueles não cobertos por nenhum contrato.

¹⁴⁸ FIESP apresenta pauta própria de reivindicações. *O Estado de São Paulo*, 03 nov. 1992.

¹⁴⁹ CONTRATO coletivo: a posição da CNI. *Notícias*, nº 1361. São Paulo, jan. 1993: 4.

¹⁵⁰ *Ibidem*. A incompatibilidade entre o contrato coletivo e o “sistema brasileiro de relações de trabalho” também seria apontada por Roberto Campos em: A falsa baiana. *Folha de S. Paulo*, 20 dez. 1994.

O objetivo patronal ao defender a prevalência do contrato sobre a lei era promover uma maior flexibilidade nas relações de trabalho, a pretexto de *ajustar* a “estrutura produtiva às mudanças no ambiente macroeconômico”¹⁵¹. Mas o fato de as lideranças patronais se pronunciarem em defesa da livre negociação não significa que o patronato “moderno” esteja disposto a negociar qualquer coisa, nem de qualquer maneira. Defendem que a negociação prevaleça sobre a lei porque julgam ter condições de fazer acordos mais vantajosos, adaptando as cláusulas negociadas às circunstâncias, que podem ser ora favoráveis ora desfavoráveis para a atividade econômica¹⁵². A lei regularia as relações de trabalho nos setores sindicais mais atrasados, desorganizados e incapazes de negociar. Para os demais, ela não seria necessária. Porém, a negociação também tem os seus limites: tanto Roberto Luiz Pinto e Silva, representante da Fiesp no *Fórum Nacional sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho*, quanto Antônio Cursino de Alcântara, representante do Sinfavea, são partidários da negociação por empresa. Essa modalidade de negociação, porém, não implica necessariamente a organização dos trabalhadores no interior das empresas, pelo contrário. Para Cursino, “o próprio sindicato pode fazer as reivindicações em nome dos empregados” (Ministério do Trabalho, 1994: 152). Essa declaração revela que a preferência patro-

¹⁵¹ TEMAS prioritários sobre relação capital/trabalho. *Notícias*, nº 31. São Paulo, set. 1993: 6.

¹⁵² Osmani Abreu, representante da CNI no *Fórum Nacional sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho*, critica a legislação existente que, ao impedir o rebaixamento de salários, atrapalha o empresário no caso de uma eventual reestruturação. Como a lei é um “entrave” à redução salarial, o empregador é “obrigado” a demitir.. Também considera que “um relacionamento direto entre empresa e sindicato poderia conceder muito mais do que é concedido e proteger mais o trabalhador do que a Justiça do Trabalho” (Ministério do Trabalho, 1994: 287). Registre-se, contrariamente à afirmação do empresário, que o inciso VI do artigo 7º da Constituição possibilita a redução salarial, se negociada pelos sindicatos e prevista em acordo ou convenção coletiva.

nal pela negociação empresa por empresa se choca com o direito reclamado pelos trabalhadores e por alguns sindicatos de se organizarem no interior das empresas. A opção patronal parece ser pela negociação conforme as condições de cada empresa, mas com o sindicato organizado fora dela – de preferência, bem longe, para não “perturbar” o andamento do trabalho, assim como o controle exercido pela administração sobre os trabalhadores.

O contrato coletivo continuou a ser um tema controverso entre a burguesia industrial paulista, não adquirindo grande penetração na base da Fiesp. Quando perguntados sobre o impacto que a adoção do contrato coletivo de trabalho provocaria sobre a indústria, 25% dos consultados por uma pesquisa realizada pelo Departamento de Documentação, Pesquisas, Estudos e Avaliação (Depea) da Fiesp e pelo Sesi declararam não ter opinião sobre o assunto; 31% dos entrevistados disseram que a medida traria poucos benefícios; 17% afirmaram que traria muitos benefícios; 16% não viam nenhuma vantagem nesse mecanismo e 11% consideravam-no prejudicial¹⁵³.

Em suma, para a Fiesp, o contrato coletivo seria interessante desde que, por seu intermédio, a livre negociação pudesse ser implementada. Mas, se por um lado suas instituições representativas manifestavam-se favoravelmente à livre negociação, por outro encontramos indícios de que a burguesia industrial paulista a teme, uma vez que ela contém ameaças em potencial (podendo aumentar a presença sindical nas empresas e, assim, intensificar os conflitos no local de trabalho). Apesar dessa ambigüidade, prevalece o interesse pela livre negociação, como se o patronato apostasse que, num contexto de dificuldades sindicais e de “domesticação” de uma parcela do sindicalismo congregada na Força Sindical, a livre negociação pudesse ser uma forma de eliminar direitos, “compatibilizar” interesses e solucionar conflitos (desde que seus interlocutores fossem sindicalistas “integrados” e comprometidos com a “modernidade”).

¹⁵³ PESQUISA revela opinião dos empresários industriais. *Notícias*, n° 1. São Paulo, mar. 1993: 8.

2.2.4 Em busca da modernização das relações de trabalho?

O eixo da discussão acerca da reforma trabalhista na primeira metade dos anos 90 contrapunha contrato e lei. Embora a lei e o contrato constituam duas formas de elaboração de normas que igualmente constroem a relação entre patrão e empregado, a substituição da primeira pela segunda não constitui uma mudança irrelevante ou livre de implicações para os agentes sociais: o contrato é negociado conforme os interesses e a correlação de forças entre partes consideradas juridicamente iguais. Além disso, há uma pressão para que os contratos sejam celebrados em níveis mais reduzidos de negociação, como ramos e setores industriais e, acima de tudo, a empresa, justamente para evitar que a norma uniformize as condições de trabalho de setores ou regiões distintas.

Reconhecer a existência de uma diferença fundamental entre lei e contrato não equivale a dizer que essas formas de regulamentação das relações de trabalho sejam excludentes, muito pelo contrário. As análises empíricas mostram que, no geral, essas duas formas coexistem, embora uma delas tenda a se impor sobre a outra: ou o contratado prevalece sobre a lei ou serve de complemento à lei¹⁵⁴.

O debate brasileiro relativo a essa questão nos permite identificar duas posições distintas:

- 1) **Contratualista:** parte do pressuposto de que o excesso de leis trabalhistas inibe a negociação coletiva. Defende que o contrato

¹⁵⁴ *Grosso modo*, pode-se afirmar que a Inglaterra, os EUA e o Japão correspondem tradicionalmente ao primeiro modelo, também denominado de “voluntarista”, já que as relações de trabalho são prioritariamente normatizadas por contratos negociados coletivamente e o papel da lei é residual. França, Espanha e Itália correspondem ao segundo modelo, com uma larga tradição de intervenção estatal nas relações de trabalho, ainda que também haja nesses países, desde os anos 80, um movimento pela redução do papel da lei. Assim, não é só nos países periféricos que o modelo anglo-saxão – imposto, ao Japão, no pós-guerra – tornou-se “paradigmático”. Ver: Galvão; Trindade, 1999.

coletivo tenha poderes derogatórios, podendo infringir a lei; *propõe uma legislação mínima reduzida, válida apenas para quem não estiver coberto por nenhum contrato coletivo; manifesta-se em favor da supressão ou redução de direitos.* Essa posição caracteriza o patronato e a FS, pois, se no início dos debates sobre o contrato coletivo, a central propõe a substituição da CLT por um código do trabalho moderno, que estabelecesse direitos mínimos ao trabalhador, ao longo dos anos 90 a FS assimila paulatinamente os argumentos patronais, defendendo a prevalência do contrato sobre a lei;

2) *Legislado-contratual*: esta perspectiva combina contrato e lei, o que explica a denominação por nós escolhida. Diferentemente da perspectiva anterior, a legislação é *completada* pela contratação, que *acrescenta* cláusulas ao estabelecido em lei. A legislação constitui uma espécie de parâmetro necessário para que a livre negociação possa se desenvolver sem prejudicar os trabalhadores. *A legislação mínima é definida de modo mais amplo, tanto no que se refere ao repertório de direitos assegurados em lei quanto à sua aplicação: a legislação deve abranger todos os trabalhadores, independentemente de serem contemplados por uma contratação coletiva ou não.* Nesse sentido, a livre negociação é vista como uma forma de aumentar os canais de intervenção sindical, e não de suprimir direitos. Trata-se, portanto, de uma perspectiva de preservação dos direitos, que tem como principal representante a CUT.

Apesar dessa diferença substancial entre as duas posições aqui indicadas, a definição de uma legislação mínima é um elemento comum a ambas, o que acarreta alguns problemas para a luta político-ideológica. Como definir esse mínimo?

O “mínimo necessário” defendido pelo patronato se restringe a salário mínimo, férias e FGTS – *normas aplicadas somente aos trabalhadores não cobertos por nenhum contrato coletivo* – excluindo direitos constitucionais como 13º salário, adicional noturno, hora-extra, licença maternidade e paternidade. Embora o “enxugamento” da legislação trabalhista fosse uma possibilidade contemplada pelos pró-

prios sindicalistas cutistas, que admitiam algumas alterações para evitar o conflito entre o negociado e o legislado, a central não transige no tocante aos direitos constitucionais, que deveriam ser preservados. Há, portanto, uma divergência fundamental entre aqueles que defendem uma alteração na legislação trabalhista: *para o patronato, trata-se de suprimi-la e de reduzir sua abrangência aos setores fracos, enquanto para as lideranças sindicais cutistas é preciso modificar aquilo que está defasado, mas a legislação seria mantida*, já que seu papel consiste em estabelecer garantias (e não em oferecer entraves à livre negociação, como concebe a ótica patronal).

Assim, enquanto o ideário neoliberal combate a legislação trabalhista, propondo sua desregulamentação, a proposta cutista atribui ao Estado a definição de direitos mínimos, *que não poderiam ser desrespeitados pela contratação coletiva.* Num caso, o contrato pode levar os trabalhadores a *renunciar* a direitos garantidos em lei; no outro, o contrato constitui um *acréscimo* em relação à lei.

Muito embora os objetivos dessas duas perspectivas não se confundam, consideramos que a disposição da CUT em debater o contrato coletivo embute um risco considerável para o sindicalismo combativo: pode acarretar um rebaixamento de direitos; ou seja, na luta político-ideológica, os trabalhadores podem perder o controle sobre a definição do que vem a ser esse mínimo, aceitando nivelar as garantias legais pelo patamar inferior. Nesse sentido, parece-nos plausível a hipótese de que a iniciativa da CUT em discutir o contrato coletivo – adotando uma posição que aqui denominamos *legislado-contratual* – possa abrir caminho para a contratualização das relações de trabalho e para a oposição crescente enfrentada pelo “modelo legislado”, enfraquecendo a defesa dos direitos assegurados pela Constituição e pela CLT¹⁵⁵.

Assim, mesmo que a CUT não assumia uma perspectiva contratualista no sentido estrito, pois, para a central, o contrato

¹⁵⁵ Como notou Boito Jr., “... a direção da central estava ideologicamente desarmada para se opor a uma medida que partia de princípios ideológicos semelhantes aos que ela própria vinha defendendo [...] A linha de argu-

destina-se a introduzir direitos e garantias adicionais, superiores aos assegurados por lei, acaba assimilando *alguns elementos* do discurso contratualista, aproximando-se em alguns aspectos da posição patronal¹⁵⁶. Expliquemo-nos. Apesar de conferir um caráter nacional ao contrato coletivo, esse contrato mais amplo seria completado por contratos de menor abrangência, conforme as especificidades regionais e setoriais. Nesse sentido, a CUT faz coro ao argumento patronal de que as condições entre os setores industriais e as regiões são distintas, o que pode, no limite, inviabilizar a definição de regras de validade nacional ou rebaixá-las a um nível ínfimo, que represente o menor custo para as empresas. Com efeito, a defesa da negociação e do contrato fixado a partir das condições e da correlação de forças de cada categoria, região ou setor abre uma brecha para que os direitos estabelecidos em lei sejam relegados a um mínimo cada vez mais reduzido.

A noção de direitos mínimos, por sua vez, não somente dificulta a luta contra o rebaixamento do arcabouço de direitos existente, como também reativa um comportamento corporativista (enquanto egoísmo de fração), na medida em que cada categoria (ou parte da categoria, como no exemplo da câmara setorial) passa a lutar de acordo com as condições econômicas do setor em que está inserido e segundo a capacidade organizativa do sindicato ao qual pertence. Essa posição supõe que a desigualdade regional/setorial impede as regiões e setores mais desenvolvidos e organizados de obterem ganhos superiores aos demais, já que alguns setores podem – ao negociar separadamente – ganhar mais do que outros. Finalmente, a proximidade da

mentação da CUT era: a CUT defende a livre negociação, mas não sem plena liberdade de organização e de ação sindical e, tampouco, numa conjuntura recessiva desfavorável para a luta reivindicativa dos trabalhadores” (Boito Jr., 1999: 156).

¹⁵⁶ A inflexão da CUT, mais especificamente da Articulação Sindical, rumo a uma perspectiva contratualista também foi apontada por Antunes (1998: 101).

central com o discurso da livre negociação entre patrões e empregados pode favorecer o movimento de retirada do Estado das relações de trabalho justamente naquilo que não interessa aos trabalhadores: a supressão da proteção ao trabalho. Isso porque a defesa da livre negociação é encampada pela burguesia e pelos governos neoliberais exatamente nesse aspecto: não se trata de assegurar a liberdade e autonomia sindical, mas de eliminar ou flexibilizar direitos.

As considerações anteriores evidenciam que, apesar das diferenças apontadas, a posição assumida pela CUT, especialmente por sua direção majoritária, acaba aproximando a central da perspectiva contratualista. Essa proximidade torna-se perceptível quando se considera que a campanha pelo contrato coletivo de trabalho foi protagonizada pelos sindicatos mais fortes, organizados e com maior poder de pressão, como os metalúrgicos do ABC e os bancários de São Paulo. Esses sindicatos, dirigidos por representantes da Articulação Sindical, sentiam-se em condições de negociar regras de contratação mais favoráveis aos trabalhadores de sua base do que as fixadas pela lei. Esse dado nos coloca frente à necessidade de discutir a posição dessa corrente mais detalhadamente.

A Articulação adota mais facilmente uma perspectiva contratualista, pois sua base social tem condições de negociar diretamente com o patronato, sem que seja necessário recorrer à intervenção estatal. Esse comportamento corporativista aparece nitidamente na fala de Luiz Marinho, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC entre 1996 e 2003: para Marinho, a contratação coletiva “rompe com o princípio de uma *falsa igualdade nacional nas relações de trabalho*, responsável pelo rebaixamento dos direitos trabalhistas que deixam de corresponder às condições concretas de cada setor produtivo e de cada momento específico da vida da sociedade” (Marinho, 2002: 21 – grifos nossos). Conforme o autor, a desigualdade regional/setorial é a responsável pelo nivelamento por baixo dos direitos trabalhistas, impedindo as regiões e setores mais desenvolvidos e organizados

de obterem ganhos maiores do que os demais. Além de esse ser um argumento recorrente entre o patronato e improcedente, pois a legislação não impede que condições mais favoráveis sejam acordadas. Conseqüentemente, Marinho acaba propondo uma saída similar à encontrada em muitos textos patronais: defende que a legislação preserve direitos mínimos, deixando que cada categoria ou segmento lute de acordo com as condições econômicas do setor e a capacidade organizativa do sindicato ao qual pertence¹⁵⁷.

Mas por que a Articulação passa a associar a adoção do contrato coletivo à mudança na forma de organização sindical? Procuraremos responder a essa indagação a partir de duas ordens de argumentos: 1) a definição da Articulação em prol da ruptura se dá menos em função de uma preocupação classista, e mais em virtude de seu potencial de crescimento: num cenário de pluralismo, a Articulação é capaz de fazer frente às demais centrais sindicais, o que as correntes de esquerda, minoritárias, teriam dificuldades 2) assim como a defesa do contrato coletivo, as críticas à unicidade sindical também podem ser explicadas a partir do conceito gramsciano de corporativismo, isto é, do corporativismo enquanto egoísmo de fração.

Com efeito, a Articulação vai se definindo progressivamente pelo fim da unicidade, ao contrário das demais centrais sindicais e das demais correntes cutistas, porque percebe que sua base social pode ganhar mais se descolando da categoria estabelecida pelo corporativismo estatal. Embora a estrutura sindical não impeça a realização de acordos descentralizados, a imposição de uma categoria tem um efeito ideológico não desprezível: faz com que a negociação por empresa ou grupo de empresas seja vista como algo excepcional e indesejável pelo conjunto dos trabalhadores. Por exemplo, a negociação da câmara setorial automotiva

¹⁵⁷ Essa aspiração corporativista também está presente na FS, que propõe um modelo de contratação coletiva por "setor de atividade econômica, como forma de diferenciar as condições de categorias e setores econômicos com realidades distintas" (Força Sindical, 1991: 43 – grifos nossos).

provocou a insatisfação da base não ligada às montadoras, que acusou o sindicato de ser representante dos trabalhadores das montadoras e não mais dos metalúrgicos como um todo (Galvão, 1996). Ao invés de ampliar os limites da categoria profissional, a câmara setorial a fragmentou, gerando o descontentamento dos trabalhadores não contemplados pelos acordos. Assim, se por um lado, a estrutura sindical não constitui um obstáculo insuperável para a celebração de acordos setoriais, por outro lado a noção de categoria faz com que, enquanto a estrutura não for suprimida, esse tipo de arranjo tenha vida curta: além de emergir em setores específicos, em que as empresas são altamente concentradas e os sindicatos têm grande capacidade de negociação – o que dificulta sua generalização para o conjunto da economia –, esses acordos provocam o protesto do restante da categoria, para quem o sindicato age em nome dos interesses exclusivos de seus setores mais fortes e organizados, provocando sua divisão.

A prática pode romper os limites da categoria, tanto a partir da fusão de sindicatos, como no caso dos metalúrgicos do ABC¹⁵⁸, como da negociação em separado, ilustrada não somente pela experiência das câmaras setoriais, bem como pela própria realização de acordos coletivos por empresa. O problema é que a institucionalização de negociações em separado e o abandono de negociações envolvendo toda a categoria produz efeitos potencialmente nefastos para sindicatos identificados a valores classistas e reconhecidos por práticas solidárias. No caso dos metalúrgicos, por exemplo, os trabalhadores dos setores relegados pelo sindicato poderiam, no limite, provocar o desmembramento da categoria, criando um outro sindicato para representar os trabalhadores

¹⁵⁸ Que, em 1993, promoveram a unificação entre o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema e o Sindicato dos Metalúrgicos de Santo André, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra, unificação que foi desfeita em 1996, quando um grupo ligado à Força Sindical decidiu restaurar a antiga divisão, assumindo a direção do sindicato de Santo André.

não pertencentes à cadeia automotiva. Desse modo, a tendência à fragmentação se acentuaria, havendo uma proliferação de sindicatos para representar categorias cada vez mais restritas (exemplo: trabalhadores das indústrias automobilísticas, das indústrias de autopeças, de eletrodomésticos etc.), sem que, necessariamente, a unicidade fosse rompida.

O fim da unicidade, associado a um modelo de contratação articulada, facilitaria a negociação setorial e por empresa. De fato, a combinação entre contrato coletivo e livre organização sindical oferece uma certa maleabilidade à ação coletiva, pois ao mesmo tempo em que possibilita instituir uma categoria bastante abrangente (por meio da divisão dos trabalhadores em ramos ou setores industriais), o que permitiria ações coletivas amplas, libera os setores mais fortes desse ramo para negociar acordos melhores, sem que estes tenham que carregar o ônus da divisão da categoria. Com essa proposta, a CUT mantém seu projeto de divisão dos trabalhadores em ramos (que é uma forma de aglutinar, unificar as lutas, mantendo um discurso classista e um ideal de solidariedade), mas, por outro lado, abre a possibilidade de negociar mais livremente na base, permitindo o reforço dos particularismos. Isso porque no nível mais geral (isto é, nos ramos) seriam negociadas as garantias mínimas, enquanto nos níveis inferiores se efetivariam as conquistas mais abrangentes, conforme as situações específicas de cada setor ou empresa.

Essas considerações nos permitem retomar uma interpretação apresentada por Almeida em 1975. Essa autora associava os metalúrgicos do ABC a uma aristocracia operária, que praticava um sindicalismo de tipo norte-americano. Porém, a ação empreendida pelo “novo sindicalismo” no final dos anos 1970 e ao longo de toda a década de 1980 contraria a análise de Almeida, pois este pôs em prática um sindicalismo de massa, buscando unificar a luta sindical, chegando a criar um partido político para melhor defender seus interesses. Pode-se, assim, argumentar que a conjuntura política marcada pela ditadura levou o “novo sindicalismo” a superar suas tendências particularistas e

voluntaristas, fazendo com que deixasse de lutar apenas no plano econômico e assumisse um perfil classista. Com efeito, ao longo de sua trajetória, o movimento sindical combativo passa a analisar o Estado como uma instituição que possui uma natureza de classe, ainda que considere importante intervir no processo decisório a fim de pressionar o Estado a adotar algumas medidas que atendam aos interesses das classes trabalhadoras. Contudo, seria possível resgatar a interpretação de Almeida para analisar a prática dos herdeiros do “novo sindicalismo” numa nova conjuntura: a ofensiva neoliberal na década de 1990 provoca o refluxo do movimento sindical e socialista, reavivando o corporativismo e o comportamento associado ao sindicalismo de negócios (Vasconcellos, 2005). Com a pressão desregulamentadora, cada setor quer salvar a sua pele, negociando seu salário e suas condições de trabalho pelo melhor preço. De fato, as negociações tripartites revelam a crença de que todos podem ganhar. O Estado e o patronato passam a ser vistos como “parceiros”: os trabalhadores passam a associar seus ganhos à prosperidade da empresa e a ver o Estado como uma instituição neutra, afastando-se de uma perspectiva de classe.

Caberia nos perguntar por que a ofensiva neoliberal, além de resgatar um comportamento corporativista, também leva a CUT a intensificar suas críticas à estrutura sindical (pois observamos no início do capítulo que o ano de 1994 sinaliza a passagem entre um período de “adaptação ativa” à estrutura para uma fase em que a central ou, mais especificamente, a Articulação deixa de temer o pluralismo).

A transição da fase 2 para a fase 3 da periodização por nós estabelecida está ligada, a nosso ver, ao aprofundamento do neoliberalismo. Nossa hipótese é que a vitória de Fernando Henrique Cardoso nas eleições presidenciais daquele ano deteriora ainda mais as condições em que se desenrola a luta sindical: a abertura comercial e as privatizações pioram a situação de trabalho de setores-chave da Articulação, como os metalúrgicos do ABC e os bancários de São Paulo; a desindexação salarial afeta a capacidade de negociação dos

sindicatos mais fortes e propensos a negociar; o fim do acordo da câmara setorial, em 1995, reduz os canais de comunicação entre sindicatos e governo. Diante dessas condições, a Articulação parece ter se convencido de que a estrutura constitui, de fato, um empecilho à negociação, sujeitando os arranjos setoriais a descontinuidades e afetando o potencial de negociação dos setores com maior poder de pressão. O pluralismo permitiria aos sindicatos fortes ampliar sua base de atuação, intervindo em regiões controladas por sindicatos adversários, ao mesmo tempo que os deixaria mais livres para negociar acordos mais favoráveis em setores e empresas específicos.

Antes de concluir essa sessão, cumpre registrar algumas observações acerca da crítica aqui esboçada em relação à negociação. Não se trata de recusar a legitimidade da negociação, mas sim de problematizar alguns elementos relativos a forma e conteúdo. Uma coisa é negociar e lutar para que a legislação trabalhista estenda seu campo de aplicação, envolvendo trabalhadores que hoje se encontram à margem dela, e reivindicar a ampliação do nível de direitos existentes; outra é admitir que a legislação possa ser "adequada" (ou, no limite, até reduzida), na esperança de que tudo o que a exceda possa ser obtido via negociação coletiva. Alguns poderão fazê-lo, outros não. Ao relegar a negociação e a luta centralizada a um segundo plano, os sindicatos combativos possibilitam que os direitos coletivos mais amplos sejam mais facilmente questionados. Nesse processo, alguns setores podem efetivamente conquistar ganhos pontuais, mas a dimensão de classe se enfraquece, ao passo que os comportamentos corporativos se fortalecem.

2.2.5 O fracasso de uma experiência de mudança concertada

O período 1992-1995 foi rico em negociações e experiências de organização tripartite. Além das câmaras setoriais, as discussões sobre o contrato coletivo de trabalho mobilizaram dirigentes sindicais e patronais. Mas a disposição para o debate se arrefeceria a partir de 1994, em virtude da implantação do Plano Real. A ênfase na estabilização monetária acarretou a cen-

tralização do processo decisório no Ministério da Fazenda e no Banco Central, reduzindo o espaço para o debate político.

Essa mudança repercutiu nas discussões sobre contrato coletivo. A I Conferência Nacional do Trabalho, ocorrida de 21 a 23 de março de 1994, cujo objetivo era estabelecer as diretrizes para os primeiros contratos coletivos, foi boicotada pelas centrais sindicais (CUT, CGT e Força Sindical) e pelo patronato (CNI, Fiesp), que queriam o adiamento da discussão para melhor se inteirarem das mudanças introduzidas na esfera econômica¹⁵⁹. Naquela ocasião, Barelli atribuiu o boicote ao medo da mudança: "as elites [inclusive sindicais] têm medo porque qualquer mudança significa perda de poder"¹⁶⁰.

Muito se falou e se escreveu a respeito do contrato coletivo, sobretudo à época da gestão Walter Barelli no Ministério do Trabalho. Barelli deixaria o ministério no final de março de 1994 para se candidatar às eleições de outubro daquele ano, afirmando que o projeto só não teria avançado porque, no momento da Conferência, o patronato preferia acompanhar a revisão constitucional e porque os sindicatos optaram por manifestar sua oposição à introdução da URV por meio da convocação de uma greve¹⁶¹. Mas, na opinião do ex-ministro, as condições para a implantação do contrato coletivo já estavam dadas. Todavia, essas condições não se traduziram em medidas efetivas. A discussão sobre

¹⁵⁹ O Ministério do Trabalho não teve participação na elaboração do Plano Real. O ministro da Fazenda, Fernando Henrique Cardoso, reivindicara junto ao presidente autonomia para formular e implementar sua política de estabilização econômica, o que implicava "a eliminação da capacidade de influência dos demais ministros da área econômica", principalmente dos ministros do Planejamento e do Trabalho (Pio, 2001: 129). Esse autor aponta a existência de uma divergência ideológica entre a equipe de Cardoso e Barelli que, enquanto presidente do Dieese, fora um dos maiores críticos da política de conversão de salários pela média, característica dos planos de estabilização heterodoxos. Desse modo, o autor considera provável que o Plano Real tenha gerado conflitos entre os ministérios da Fazenda e do Trabalho.

¹⁶⁰ DEBATE de contrato coletivo é boicotado. *Diário Popular*, 22 mar. 1994.

¹⁶¹ Barelli, Walter. A preparação do futuro. *Folha de S. Paulo*, 8 out. 1994.

o contrato coletivo e a instauração de um "sistema democrático de relações de trabalho" esmoreceu com a saída de Barelli do Ministério do Trabalho e em meio às incertezas decorrentes da implantação do Plano Real.

É certo que, na tentativa de disseminar esse instrumento, a CUT, que havia lançado o debate sobre o assunto, passou a estimular formas centralizadas de negociação. Em 1992, os bancários celebraram a primeira convenção coletiva com abrangência nacional, estabelecendo cláusulas mínimas de validade nacional e prevendo a possibilidade de negociações descentralizadas para atender às especificidades regionais¹⁶². A própria câmara setorial foi apresentada como um embrião do contrato coletivo de trabalho¹⁶³, mas, a nosso ver, ela exprime o aprofundamento da perspectiva corporativista entre os sindicatos cutistas. A tentativa de centralização coexiste, nesse caso, com novas formas de divisão, que faz com que algumas categorias e setores optem por negociar de forma fragmentada, na tentativa de obter ganhos superiores aos proporcionados pela lei.

A central não foi bem sucedida na tentativa de disseminar a contratação em âmbito nacional para outras categorias, não conseguiu realizar acordos intercategorias, nem utilizar o contrato coletivo para alterar a estrutura sindical. Esse fracasso se deve, em grande parte, à ausência de consenso quanto à adoção do contrato coletivo. Como esperamos ter indicado, não havia concordância alguma quanto à forma e ao papel do contrato coletivo. A CUT – maior interessada na adoção do contrato coletivo como forma de estimular a negociação e fortalecer o papel dos sindicatos – sofria resistências internas em virtude da oposição de algumas de suas correntes ao fim da unicidade sindical.

¹⁶² Pinheiro, Liliana. Contrato coletivo influencia acordos. *O Estado de São Paulo*, 03 nov. 1992.

¹⁶³ METALÚRGICOS debatem implantação do contrato coletivo de trabalho. *O Estado de São Paulo*, 06 dez. 1992; Meneguelli, Jair. Conquistas ameaçadas. *Folha de S. Paulo*, 27 out. 1994.

Apesar de o contrato coletivo continuar presente na pauta de reivindicações da CUT, a proposta defendida pela central foi perdendo apoio, sendo substituída pela plataforma patronal. Diante da ofensiva neoliberal, a correlação de forças se tornou desfavorável aos trabalhadores e o patronato abandonou o contrato coletivo, passando a investir – com o apoio crescente do governo e de uma parte do movimento sindical – em outras formas de se alcançar a flexibilização desejada.

Este capítulo indicou que, a despeito de todo o debate promovido, os objetivos e interesses dos agentes sociais eram divergentes e irreconciliáveis. A posse de Fernando Henrique Cardoso aprofundou essas divergências, na medida em que o governo não apenas esvaziou o debate público, mas também foi se definindo por uma reforma trabalhista e por uma política de emprego de cunho neoliberal. Portanto, embora a Exposição de Motivos do projeto que viria a criar o Plano Real incluísse a adoção do contrato coletivo de trabalho como uma de suas metas, a concepção privilegiada pelo então ministro da Fazenda era a da derrogação de direitos. Não é à toa que Fernando Henrique Cardoso elegeu a era Vargas como alvo de seu governo¹⁶⁴: o presidente e seus ministros criticaram muito a unicidade sindical, manifestando por diversas vezes a intenção de suprimi-la¹⁶⁵, mas agiram de fato contra os direitos trabalhistas, flexibilizando-os e propondo a prevalência do pactuado sobre a lei.

¹⁶⁴ Em seu discurso de despedida ao Senado Federal em 15 de dezembro de 1994, Fernando Henrique Cardoso proclamara "o fim da Era Vargas", que, com seus "padrões de protecionismo e intervencionismo estatal", "atrapalha o presente e retarda o avanço da sociedade", sufocando "a concorrência necessária à eficiência econômica" e distanciando "cada vez mais o Brasil do fluxo das inovações tecnológicas e gerenciais que revolucionam a economia mundial" (Cardoso, 1994: 9187).

¹⁶⁵ Cruz, Valdo; Wolthers, Gabriela. FHC quer acabar com a unicidade sindical. *Folha de S. Paulo*, 10 out. 1994.

O fato de todos os agentes se pronunciarem sobre os mesmos temas, utilizando expressões comuns, parece indicar a existência de um consenso, mas isso é falso. Há uma disputa permanente pelo significado e pelo alcance da lei e do contrato. A lei é vista ora como espaço de resistência, ora como instrumento de controle; o contrato, como reino da liberdade e como fonte de prejuízo. Como sugerimos anteriormente, a luta de classes faz com que as classes em disputa se apoderem dos discursos de seus oponentes, atribuindo-lhe novos conteúdos em conjunturas distintas. Assim como, no século XIX, os trabalhadores forçaram a bandeira da liberdade e da igualdade para além dos interesses da burguesia, reivindicando direito de associação e de participação política, no final do século XX a burguesia se apropria de bandeiras sindicais (como democratização do Estado, redução da jornada de trabalho) para impor restrições ou flexibilização nas leis (como a anualização da jornada).

Dessa forma, temas como contrato coletivo, livre negociação, estrutura sindical, reforma trabalhista, são definidos de maneira variada. Alguns vinculam o contrato coletivo ao fim da unicidade e entendem que a reforma trabalhista deva abranger a legislação sindical (posição que caracteriza a CUT, particularmente a Articulação Sindical, a partir de 1994). Outros defendem a prevalência do contrato sobre a lei, posicionando-se contrariamente à intervenção do Estado na definição de regras de proteção ao trabalho, mas apresentando uma posição contraditória no que diz respeito à legislação sindical (Fiesp, FS). Por fim, há aqueles que defendem a preservação da intervenção estatal tanto no campo da legislação sindical quanto da trabalhista (CGT). De qualquer modo, a partir do governo FHC, esses dois temas passam a estar dissociados, provocando novas mudanças na posição dos agentes sociais.

CAPÍTULO 3

O CARÁTER PRIORITÁRIO DA DESREGULAMENTAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Temos insistido desde o início deste trabalho que a indistinção entre reforma sindical e reforma trabalhista dificulta a compreensão dos diferentes interesses e projetos em jogo. É certo que os dois aspectos estão estreitamente relacionados, mas eles podem ser tratados – como ocorreu no período por nós analisado – de maneira isolada. De fato, enquanto na primeira metade dos anos 90 a discussão sobre reforma trabalhista envolvia tanto a legislação trabalhista quanto a legislação sindical, na segunda metade dessa década esses temas passam a ser tratados separadamente, enfatizando-se o primeiro e relegando-se o último ao segundo plano.

A prioridade dada ao primeiro tema deve-se, a nosso ver, à consolidação do neoliberalismo após a vitória eleitoral de Fernando Henrique Cardoso. Como procuramos indicar nos capítulos anteriores, o neoliberalismo propõe a desregulamentação das leis de proteção ao trabalho – medida que beneficia todas as frações do capital – em nome da competitividade, da produtividade e, até mesmo, da formalização do mercado de trabalho e do combate ao desemprego. Essas teses ganharam espaço crescente na mídia, conquistando inclusive a adesão de uma parcela do sindicalismo, iludida com a possibilidade de que os trabalhadores também obtivessem ganhos com a flexibilização de direitos. Esses elementos nos permitem compreender por que a reforma trabalhista posta em prática assume claramente contornos neoliberais.

Quanto à legislação sindical, esta sai de cena principalmente por dois motivos: em primeiro lugar, porque a despeito das críticas a que é submetida, existem diferentes interesses – de ordem econômica, política e ideológica – envolvidos em sua manutenção. Em segundo, devido ao recuo verificado no interior da CUT – a única

cais – bandeira que marcou grande parte de sua trajetória –, importantes setores da CUT passaram a defender a manutenção da estrutura corporativa que, de entrave à livre organização sindical, torna-se uma proteção, uma garantia aos direitos trabalhistas crescentemente ameaçados pelos governos neoliberais. Os projetos concebidos para alterar a estrutura sindical – como o sistema democrático de relações de trabalho, o sindicato orgânico e o sindicato nacional – foram parcialmente suspensos, o que se deve tanto à reação contrária das correntes minoritárias quanto ao que se considera uma “ofensiva” governamental no plano trabalhista e sindical.

Por fim, os dados apresentados neste trabalho evidenciam, a nosso ver, que a legislação sindical e a legislação trabalhista são esferas articuladas, porém independentes. Essa independência não nos permite entendê-las como parte de um mesmo sistema, pois, enquanto a legislação trabalhista passa por uma reforma de cunho “neoliberalizante”, a legislação sindical permanece baseada no corporativismo estatal, podendo ou não vir a ser alterada no futuro próximo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Livros e artigos

- ALMEIDA, Maria Hermínia Tavares de. “O sindicato no Brasil: novos problemas, velhas estruturas”. *Debate e Crítica*, nº 6, jul. 1975.
- _____. *Crise econômica & interesses organizados: o sindicalismo no Brasil dos anos 80*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1996.
- ALTHUSSER, Louis. “A filosofia como arma da revolução”. *Posições 2*. Rio de Janeiro: Graal, 1980.
- ÁLVARES DA SILVA, Antônio. “Contratação coletiva”. In: *Questões polêmicas de direito do trabalho* vol. IV. São Paulo: LTr, 1994.
- ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez, 1995.
- _____. “Trabalho, reestruturação produtiva e algumas repercussões no sindicalismo brasileiro”. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Neoliberalismo, trabalho e sindicatos*. São Paulo: Boitempo, 1997.
- _____. “Lutas sociais e desenho societal socialista no Brasil dos anos 90”. *Crítica Marxista*, pp. 89-110, nº 7, 1998.
- _____. *Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 1999.
- ARAÚJO, Angela. *A construção do consentimento: corporativismo e trabalhadores nos anos 30*. São Paulo: Scritta, 1998.
- ARBIX, Glauco A. T. “A dinastia corporatista”. *Tempo Social, Revista de Sociologia da USP*, vol. 8, nº 1, 1996.
- AZEREDO, Beatriz. “Políticas públicas de emprego no Brasil: limites e possibilidades”. In: Oliveira, M. A. *Reforma do Estado e políticas de emprego no Brasil*. Campinas, Unicamp/Instituto de Economia, 1998.
- BATISTA JR., Paulo Nogueira. “O círculo de giz da ‘globalização’”. In: *A economia como ela é*. São Paulo: Boitempo, 2000.
- BEIGUELMAN, Paula. “Os companheiros de São Paulo – flashes contemporâneos”. In: *Os companheiros de São Paulo: ontem e hoje*. São Paulo: Cortez, 2002 (a).
- _____. “A nova investida da Volks”. *Debate Sindical* nº 41, dez./jan./fev. 2002 (b).
- BOITO JR., Armando. *O sindicalismo de Estado no Brasil: uma análise crítica da estrutura sindical*. São Paulo/Campinas: Hucitec/Unicamp, 1991 (a).
- _____. “Reforma e persistência da estrutura sindical”. In: BOITO JR., Armando (org.), *O Sindicalismo brasileiro nos anos 80*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991 (b).

_____. Intervenção no seminário *Contrato coletivo e organização sindical*. Centro de Estudos Sindicais. Brasília, DF: Publicação do gabinete do deputado federal Aldo Rebelo (PCdoB/SP), 1991(c).

_____. *Estado e sindicalismo no Brasil*. Primeira Versão, n° 47. IFCH/Unicamp, 1992.

_____. "De volta para o novo corporativismo: a trajetória política recente do novo sindicalismo brasileiro". *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, 8 (3), pp. 23-28, 1994.

_____. *Política neoliberal e sindicalismo no Brasil*. São Paulo, Xamã, 1999.

_____. "Neoliberalismo e corporativismo de Estado no Brasil". In: ARAÚJO, Angela (org.). *Do corporativismo ao neoliberalismo: Estado e trabalhadores no Brasil e na Inglaterra*. São Paulo: Boitempo, 2002.

BOURDIEU, Pierre. *Contre-feux*. Paris: Liber/Raisons d'Agir, 1998.

BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos. *Crise econômica e reforma do Estado no Brasil: para uma nova interpretação da América Latina*. São Paulo: Editora 34, 1996.

BUONICORE, Augusto. "Sindicalismo vermelho: a política sindical do PCB entre 1948 e 1952". *Cadernos AEL* n° 12/13 (*Sindicalismo e protesto social*). Campinas, 2000.

BURGI, Noël. *L'État britannique contre les syndicats*. Paris: Éditions Kimé, 1992.

CANO, Wilson. "O ajuste da década de 90: neoliberalismo e crise". In: *Soberania e política econômica na América Latina*. São Paulo: Editora da Unesp, 2000.

CARDOSO, Adalberto. "O sindicalismo corporativo não é mais o mesmo". *Novos Estudos CEBRAP*. São Paulo, n° 48, pp. 97-119, jul. 1997.

_____. *Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal. A era Vargas acabou?*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999(a).

_____. "Os cativos: o financiamento sindical no Brasil". In: BORGES, Altamiro (org.). *Administração sindical em tempos de crise*. São Paulo: Centro de Estudos Sindicais, 1999b.

_____. "Direito do trabalho e relações de classe no Brasil contemporâneo". XXV Encontro Anual da Anpocs, Caxambu, 2001.

CARDOSO, Fernando Henrique. *Mãos à obra, Brasil: proposta de governo*. Brasília, 1994.

CARDOSO JR., José Celso. "Reforma do Estado e desregulamentação do trabalho no Brasil, nos anos 90". *Ensaios FEE*, Porto Alegre, vol. 23, n° 2, 2002.

CARVALHO NETO, Antonio. *Relações de trabalho e negociação coletiva na virada do milênio*. Petrópolis: Vozes, 2001.

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

COLETTI, Claudinei. (2002). "Ascensão e refluxo do MST e da luta pela terra na década neoliberal". *Idéias*, vol. 9, n° 1. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas/Unicamp.

_____. *A estrutura sindical no campo*. Campinas: Ed. Unicamp, 1998.

COMIN, Álvaro. *A estrutura sindical corporativa: um obstáculo à consolidação das centrais sindicais no Brasil*. Dissertação de Mestrado, São Paulo, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas/USP, 1995.

CRUZ, Sebastião Velasco e. "Empresários, economistas e perspectivas da democratização no Brasil". In: REIS, Fábio Wanderley & O'DONNELL, Guillermo (orgs.). *A democracia no Brasil: dilemas e perspectivas*. São Paulo: Vértice, 1988.

_____. "Alguns argumentos sobre reformas para o mercado". *Lua Nova*, Revista de Cultura e Política, n° 45, pp. 5-27, 1998.

DAIN, Sulamis; SOARES, Laura Tavares. "Reforma do Estado e políticas públicas: relações intergovernamentais e descentralização desde 1988". In: OLIVEIRA, Marco Antonio de (org.). *Reforma do Estado e políticas de emprego no Brasil*. Campinas: Unicamp/Instituto de Economia, 1998.

DEDECCA, Claudio S. *Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado*. Campinas/São Paulo: Unicamp/Instituto de Economia, 1997.

DINIZ, Eli. "Brasil anos 1990: globalização, reestruturação produtiva e elites empresariais". *Globalização, reformas econômicas e elites empresariais*. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2000.

DIXON, Keith. *Les évangélistes du marché*. Paris: Raisons d'Agir, 1998.

EBBINGHAUS, Bernard; VISSER, Jelle. *Trade unions in Western Europe since 1945*. London: Macmillan, 2000.

FIGUEIREDO, Argelina; LIMONGI, Fernando (2001). "Reforma da previdência e instituições políticas". In: *Executivo e Legislativo na nova ordem constitucional*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2001.

FRANÇA, Caio Galvão de. *Sindicalismo e negociação coletiva na contracorrente dos anos 90: a experiência dos metalúrgicos de Minas Gerais*. Dissertação de mestrado, Belo Horizonte: UFMG, 2001.

FREITAS JR., Antônio Rodrigues de. "Perspectivas de mudança no sistema sindical brasileiro: 'contrato coletivo' e vazio programático". *Caderno da Associação dos Docentes da Universidade Federal do Piauí*, n° 1, out. 1995.

GALVÃO, Andréia. *Participação e fragmentação: a prática sindical dos metalúrgicos do ABC nos anos 90*. Dissertação de mestrado, IFCH/Unicamp, 1996.

_____. "Os metalúrgicos do ABC e a câmara setorial da indústria automobilística". *Revista de Sociologia e Política*. Curitiba, UFPR, n° 10/11, 1998.

_____. "Do coletivo ao setor, do setor à empresa: a trajetória do 'novo sindicalismo' metalúrgico nos anos 90". In: RODRIGUES, Iram Jácome (org.) *O novo sindicalismo vinte anos depois*. Petrópolis: Vozes/Educ/Unitrabalho, 1999.

_____. A CUT na encruzilhada: dilemas do movimento sindical combativo. *Idéias*, Campinas, v. 09, 2002.

_____. A reforma sindical: mudança ou continuidade? In: BORGES, Altamiro. (Org.) *A reforma sindical e trabalhista no governo Lula*. São Paulo, 2004, pp. 47-71.

_____. Reforma sindical: as polêmicas por detrás de um falso consenso. *Revista PUC Viva*, São Paulo, v. 23, pp. 17-27, 07 abr. 2005.

_____. Le mouvement syndical face au gouvernement Lula: dilemmes, défis et paradoxes. In:

EEUWEN, Daniel Van. (Org.). *Le Brésil de Lula: la dynamique des paradoxes*. Paris, 2006.

_____. Reformas ou contra-reformas? O caráter regressivo das reformas sindical e trabalhista. *Revista da Adunicamp*, 2007.

GALVÃO, Andréia; TRINDADE, Edi. "Sistemas de relações de trabalho nos países avançados: características e mudanças recentes". In: DIEESE-CESIT (Org.) *Emprego e desenvolvimento tecnológico: artigos dos pesquisadores*. São Paulo/Campinas: Dieese/Cesit, 1999.

GALVÃO, Andréia et al. "Lutas sociais no Brasil em 2001". *Observatório Social de América Latina*. Buenos Aires: Clacso, ano II, nº 6, jan. 2002.

GIANOTTI, Vito; NETO, Sebastião L. *CUT Ontem e Hoje*, Petrópolis, Vozes, 1991.

GIANOTTI, Vito. *Força Sindical, a central neoliberal: de Medeiros a Paulinho*. Rio de Janeiro: MAUAD EDITORA, 2002.

GOMES, Ângela de Castro. *A Invenção do Trabalhismo*. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 1994.

GOMES, Ângela de Castro; D'ARAÚJO, M. Celina. "A extinção do imposto sindical: demandas e contradições", *Dados – Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, IUPERJ, 36 (2), pp. 317-351, 1993.

GONÇALVES, Reinaldo. "Distribuição de riqueza e renda: alternativa para a crise brasileira". In: LESBAUPIN, Ivo. *O desmonte da nação: balanço do governo FHC*. Petrópolis: Vozes, 1999(a).

_____. *Globalização e desnacionalização*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999(b).

GRACIOLLI, Edilson José. *Um laboratório chamado CSN – greves privatização e sindicalismo de parceria: a trajetória do Sindicato dos Metalúrgicos de Volta Redonda*. Tese de Doutorado em Ciências Sociais. Unicamp/Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, 1999.

GRAMSCI, Antonio. *Cahiers de Prison 3, cahier 13*. Paris: Gallimard, 1978.

HUSSON, Michel. "Les fausses promesses de l'épargne salariale". *Le Monde Diplomatique*, fev. 2000.

HYMAN, Richard. *Industrial relations: a marxist introduction*. London: The Macmillan Press, 1975.

_____. "Les relations industrielles en Europe: crise ou reconstruction". *Syndicalisme et Société*, I, nº 1, pp. 129-47, sept. 1998.

JÁCOME RODRIGUES, Iram. *Sindicalismo e política: a trajetória da CUT*. São Paulo: Scritta, 1997.

_____. "A trajetória do novo sindicalismo". In: *O novo sindicalismo: vinte anos depois*. Petrópolis: Vozes, 1999.

_____. "Um laboratório das relações de trabalho no Brasil: o ABC paulista nos anos 90". XXV Encontro Anual da Anpocs, Caxambu, 2001.

JARD DA SILVA, Sidney. "Companheiros servidores: o avanço do sindicalismo do setor público na CUT". *Revista Brasileira de Ciências Sociais* vol. 16, nº 46, jun. 2001.

KOUVELAKIS, Eustache; VAKALOULIS, Michel. "Le retour d'un affaire classé". *L'Homme et la Société*, nº 117-8, 1995.

KREIN, José Dari. Balanço da reforma trabalhista no governo FHC. In: Proni e Henrique. *Trabalho, mercado e sociedade: o Brasil nos anos 90*. Unesp/IE Unicamp, 2003.

_____. *O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90*. Dissertação de mestrado. Campinas, Unicamp/Instituto de Economia, 2001.

_____. "Principais medidas do governo FHC na área das relações de trabalho". Campinas: s/d, mimeo.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Marco Antonio de. "Mudanças institucionais e relações de trabalho: as iniciativas do governo FHC no período 1995-1998". XXIII Encontro Anual da Anpocs, Caxambu, 1999.

LESBAUPIN, Ivo; MINEIRO, Adhemar. *O desmonte da nação em dados*. Petrópolis: Vozes, 2002.

LINHART, Danièle; LINHART, Robert. "L'évolution de l'organisation du travail". In: KERGOAT, Jacques et al. (dir.) *Le monde du travail*. Paris: La Découverte, 1998.

LORDON, Frédéric. *Fonds de pension, piège à cons? Mirage de la démocratie actionnariale*. Paris: Raisons d'Agir, 2000.

MAGNIADAS, Jean. "L'actionariat des salariés: rendre le capitalisme populaire". *La Pensée*, nº 317, 1999.

MALLET, Estêvão. "Regulamentação das relações trabalhistas: modelo autônomo ou heterônomo?". In: BOGUS, L.; PAULINO, A. Y (org.) *Políticas de emprego, políticas de população e direitos sociais*. São Paulo, Educ, 1997.

MARSHALL, T. H. *Cidadania, classe social e status*. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

MARTINS, Heloísa de Souza; JÁCOME RODRIGUES, Iram. "O sindicalismo brasileiro na segunda metade dos anos 90". *Tempo Social*, Revista de Sociologia da USP, vol. 11, nº 2, fevereiro, pp. 155-82, 2000.

MATTOSO, Jorge. "Produção e emprego: renascer das cinzas". In: LESBAUPIN, Ivo (org.) *O desmonte da nação: balanço do governo FHC*. Petrópolis: Vozes, 1999.

_____. "Transformações econômicas recentes e mudanças no mundo do trabalho". In: OLIVEIRA, Marco Antonio de (org.) *Economia & Trabalho: textos básicos*. Campinas: Unicamp/Instituto de Economia, 1998.

MELO, Marcus André. "As reformas constitucionais e a previdência social 1993-1996". In: DINIZ, Eli; AZEVEDO, Sérgio de (Orgs.) *Reforma do Estado e democracia no Brasil*. Brasília: Editora da UnB/Enap, 1997.

_____. *Reformas constitucionais no Brasil: instituições políticas e processo decisório*. Rio de Janeiro: Revan, 2002.

MORAES FILHO, Evaristo de. *O problema do sindicato único no Brasil: seus fundamentos sociológicos*. São Paulo: Alfa-Omega, 1978.

MORAES, Reginaldo. *Neoliberalismo: de onde vem, para onde vai?*. São Paulo: Editora Senac, 2001.

MOURIAUX, René. "Outils et questions de la 'syndicatologie' à la fin du XXe siècle", *Regards sur l'actualité*, sep-out. 1998.

NORONHA, Eduardo. *Entre a lei e a arbitrariedade: mercados e relações de trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 1999.

NOVELLI, José Marcos Nayme. *Instituições, política e idéias econômicas: o caso do Banco Central do Brasil*. São Paulo: Anablume, 2002.

OLIVEIRA, Marco Antonio de. "Notas sobre a crise do novo sindicalismo brasileiro". *São Paulo em Perspectiva*, vol. 12, nº 1, jan./mar. 1998.

_____. *Política trabalhista e relações de trabalho no Brasil: da era Vargas ao governo FHC*. Tese de Doutorado. Unicamp/Instituto de Economia, 2002.

PASTORE, José. *Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva*. São Paulo, LTr, 1994.

PIO, Carlos. *A construção política da economia de mercado no Brasil: estabilização e abertura comercial (1985-1995)*. Tese de doutorado. Rio de Janeiro, IUPERJ, 2001.

POCHMANN, Márcio. "Sindicalismo patronal brasileiro: auge e declínio". *São Paulo em Perspectiva*, vol. 12, nº 1, jan./mar., pp. 104-117, 1998.

_____. *O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. Boitempo: São Paulo, 2001.

POCHMANN et al. "Ação sindical no Brasil: transformações e perspectivas". *São Paulo em Perspectiva*, vol. 12, nº 1, jan-mar., pp. 10-23, 1998.

POULANTZAS, Nicos. *Poder político e classes sociais*, São Paulo, Martins Fontes, 1986.

REBELO, Aldo (org.). *Contrato coletivo e organização sindical*. Seminário promovido pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara Federal; Comissão de Relações de Trabalho da Assembléia Legislativa de São Paulo; Área de Trabalho e Sindicalismo dos Departamentos de Ciência Política e Sociologia do IFCH/Unicamp; Centro de Estudos Sindicais. Brasília, DF: Publicação do gabinete do deputado federal Aldo Rebelo (PCdoB/SP), 1991.

RIZEK, Cibele. "A greve dos petroleiros". *Revista Praga*, nº 6. São Paulo: Editora Hucitec, pp. 97-105, 1998.

RODRIGUES, Alberto Tosi. *O Brasil de Fernando a Fernando: neoliberalismo, corrupção e protesto na política brasileira de 1989 a 1994*. Ijuí (RS): Ed. Ijuí, 2000.

RODRIGUES, Leôncio M. "O sindicalismo corporativo no Brasil". In: *Partidos e Sindicatos*. São Paulo: Ática, 1990a.

_____. *CUT: os militantes e a ideologia*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1990(b).

_____. "As tendências políticas na formação das centrais sindicais". In: BOITO JR., A. (org.) *O sindicalismo brasileiro nos anos 80*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

RODRIGUES, Leôncio; CARDOSO, Adalberto M. *Força Sindical: uma análise sócio-política*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

SADY, João José. A respeito do "Dia Nacional da Conciliação". Disponível em: www.diap.org.br, 15 dez. 2006.

SAES, Décio. *República do capital*. São Paulo: Boitempo, 2001.

SALLUM JR., Brasília (2000). "O Brasil sob Cardoso: neoliberalismo e desenvolvimentismo". *Tempo Social*, Revista de Sociologia da USP, vol. 11, nº 2, fevereiro, pp. 23-47.

SANTANA, Marco Aurélio. "As centrais sindicais brasileiras e a reestruturação produtiva: análises e propostas". *Sociologias* nº 4, jul./dez. 2000.

_____. "Entre a ruptura e a continuidade: visões da história do movimento sindical brasileiro", *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, vol. 14, nº 41, 1999.

_____. "O 'novo' e o 'velho' sindicalismo: análise de um debate". *Revista de Sociologia e Política* nº 10/11, 1998.

SANTOS, Anselmo Luis dos. "Encargos sociais e custo do trabalho no Brasil". In: Oliveira Carlos A.; Mattoso, Jorge (orgs.) *Crise e Trabalho no Brasil*. São Paulo: Scritta, 1996.

SANTOS, Sérgio Tadeu Rodrigues dos. O "novo" no novo sindicalismo? O (atual) debate sobre organização sindical no sindicalismo-CUT. Dissertação de mestrado em Ciências Sociais. Rio de Janeiro: UERJ, 2002.

SANTOS, Wanderley Guilherme dos. *Cidadania e Justiça: a política social na ordem brasileira*. Rio de Janeiro: Campus, 1987.

SCHMITTER, Philippe. Still the century of corporatism?. *Review of Politics*, nº 36, pp. 85-131, 1974.

SILVA, José Carlos Pedro da. *Advocacia trabalhista e prática sindical: um estudo de caso*. Relatório de Pesquisa apresentado ao CNPq, mimeo, ago. 1988.

SILVA, Pedro Luiz Barros et al. *Reforma da seguridade social no Brasil*. Nepp/Unicamp, 2000.

SIMÃO, Azis. *Sindicato e Estado: suas relações na formação do proletariado de São Paulo*. São Paulo: Ática, 1981.

SINGER, Paul. "A raiz do desastre social: a política econômica de FHC". In: LESBAUPIN, Ivo (org). *O desmonte da nação: balanço do governo FHC*. Petrópolis: Vozes, 1999.

_____. "Um imenso equívoco". *Praga – estudos marxistas*, nº 6, São Paulo: Hucitec, 1998.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. "O Estado de fora: contrato coletivo, instrumento fundamental na luta pela liberdade e autonomia sindical". *Caderno da CUT – Reflexões jurídicas sobre relações e direito do trabalho*. São Paulo, jan. 1989.

_____. *Contrato coletivo de trabalho: perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva*. São Paulo: LTr, 1991.

_____. "A modernidade necessária". In: MINISTÉRIO DO TRABALHO. *Fórum nacional sobre contrato coletivo e relações de trabalho no Brasil*. Brasília: MTb, 1994.

_____. *Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho*. São Paulo: LTr, 1999.

SIQUEIRA NETO, José Francisco; OLIVEIRA, Marco Antonio de. "Contrato coletivo de trabalho: possibilidades e obstáculos à democratização das relações de trabalho no Brasil". In: OLIVEIRA, Carlos Alonso; MATTOSO, Jorge (orgs.) *Crise e Trabalho no Brasil*. São Paulo: Scritta, 1996.

_____. *As negociações coletivas no Brasil no contexto do Plano Real*. Brasília: OIT, 1999.

SUPIOT, Alain. *Critique du droit du travail*. Paris: Presses Universitaires de France, 1994.

TRÓPIA, Patrícia. "A adesão da Força Sindical ao neoliberalismo". *Idéias*, vol. 9, nº 1. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas/Unicamp, 2002.

_____. "Sindicalismo comerciário: retaguarda e conservadorismo político". *Cadernos AEL – Sindicalismo e protesto social*, vol. 7, nº 12/13. Unicamp/IFCH, 2000.

TUMOLO, Paulo Sergio. *Da contestação à conformação: a formação sindical da CUT e a reestruturação capitalista*. Campinas: Editora da Unicamp, 2002.

VALLE, Beatrice. "Políticas de mercado de trabalho no Brasil: a experiência do Proger". In: OLIVEIRA, Marco Antonio de. *Reforma do Estado e políticas de emprego no Brasil*. Campinas, Unicamp/Instituto de Economia, 1998.

VASCONCELLOS, Marcelo Parreira. *As correntes ideológicas na formação do novo sindicalismo*. Dissertação de Mestrado em Ciência Política. Universidade Estadual de Campinas, 2005.

VERAS, Roberto. *Sindicalismo e democracia no Brasil: atualizações do novo sindicalismo ao sindicato cidadão*. Tese de Doutorado em Sociologia. USP, 2002.

_____. "Perspectivas do sindicalismo CUT: rupturas ou continuidades? O caso do setor metalúrgico na CUT". XXIV Encontro Anual da Anpocs, GT Sindicalismo e Política, 2000.

WERNECK VIANNA, Luiz. *Liberalismo e sindicato no Brasil*. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999.

WILLIAMSON, John. *Latin American adjustment. How much has happened?* Washington: Institute for International Economics, 1990.

WOOD, Ellen Meiksins. "Trabalho, classe e Estado no capitalismo global". In: SEONE, José; TADDEI, Emilio (orgs.) *Resistências mundiais: de Seattle a Porto Alegre*. Petrópolis: Vozes, 2001.

ZARPELON, Sandra Regina. "ONGs, movimento sindical e o novo socialismo utópico". *Idéias*, vol. 9, nº 1. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas/Unicamp, 2002.

ZYLBERSTAJN, Hélio. "Contrato coletivo e aprimoramento das relações de trabalho: para onde vamos?" *Estudos Econômicos*. São Paulo: IPE/FEA/USP, vol. 22, nº especial, pp. 91-113, 1992.

Documentos, artigos de dirigentes e assessores sindicais, estatísticas

ANFAVEA. *Anuário Estatístico*. São Paulo, 2002.

AROUCA, José Carlos. "Contribuição Confederativa – uma nova proposta para o movimento sindical". In: FORÇA SINDICAL, 3º Congresso Nacional da Força Sindical. São Paulo, 1997.

BARROSO, Sérgio. "Retrato do 5º Concut e as perspectivas diante das tramas neoliberais". *Debate Sindical*, nº 17, set/out/nov. 1994.

- _____. "CUT define plano de luta contra o neoliberalismo". *Debate Sindical*, n° 23, out./nov./dez. 1996.
- BERZOINI, Ricardo. "Rumo ao sindicato nacional dos trabalhadores do sistema financeiro". In: ESCOLA SINDICAL SÃO PAULO (org.). *Sindicato orgânico*. São Paulo: CUT, 1997.
- BORGES, Altamiro. "Como atuam e quais as propostas das principais correntes internas da CUT". *Debate Sindical*, n° 9, set/out/nov 1991.
- _____. "Unicidade como contraponto". *Debate Sindical*, n° 18, abr./maio/jun. 1995.
- _____. "'Sindicato orgânico' e as perspectivas da CUT". *Debate Sindical*, n° 20, dez./jan./fev. 1996.
- _____. *Administração sindical em tempos de crise*. São Paulo: Centro de Estudos Sindicais, 1999.
- _____. "FAT: formação ou atrelamento ao Estado?". *Debate Sindical*, n° 32, dez./jan/fev 2000.
- _____. "As Armadilhas da Convenção 87 da OIT". *Debate Sindical*, n° 40, nov. 2001.
- BRAGA, Douglas Gerson. "Proposta de projeto de lei sobre contratação coletiva de trabalho". *Cadernos da CUT – Jurídico e Relações Sindicais*, n° 4, jul./ago./set. 1990.
- _____. *Atentado à Constituição da República, à liberdade de organização sindical e ao direito à negociação coletiva de trabalho*. CUT, 10 maio 1991.
- _____. "Proposta de legislação sindical do governo: inconstitucionalidade e retrocessos". In: *Cadernos da CUT – Jurídico e Relações Sindicais*, n° 7, jan./jun. 1992.
- _____. "Relações de trabalho: mudanças e transição nas mãos dos trabalhadores". In: CUT. *Contrato coletivo e liberdade de organização sindical*. São Paulo: Secretaria Geral da CUT, 1994.
- CGT. *Teses aprovadas no 5º Congresso Nacional da CGT*. São Paulo, jun. 1997.
- _____. *Jornal da CGT*, ano I, edição especial, set. 1998.
- _____. *Um projeto de organização sindical para o Brasil*. São Paulo, maio 1999 (a).
- _____. *Projeto político sindical da CGT*. São Paulo, maio 1999 (b).
- _____. *Revista da CGT*. São Paulo, 2001.
- CNI. *Comissões de conciliação prévia*. Brasília: CNI, 2000.
- _____. *Agenda legislativa da indústria*. Brasília: CNI, 2001.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS METALÚRGICOS. *Resoluções do Congresso Extraordinário dos Metalúrgicos da CUT*. São Paulo, mar. 2000.

- _____. *5º Congresso Nacional dos Metalúrgicos da CUT – Caderno de Textos*. São Paulo, out. 2001.
- CONSEIL SCIENTIFIQUE DE LATTAC. "La finance contre les retraites". Paris, abr. 1999.
- CRIVELLI, Ericson. "Modelo corporativo no Brasil: ensaio para uma teoria da transição". *São Paulo em Perspectiva*, 11 (3), 1997.
- _____. Ainda a adoção da Convenção 87 da OIT. Uma breve análise da proposta governamental de extinção da unicidade sindical. Mimeo, São Paulo, 1999.
- CUT. *Jornal da CUT*, n° 1. Resoluções do 1º Concut, 1984.
- _____. *Resoluções do 2º Congresso*. Caderno especial, ago. 1986.
- _____. *Boletim Nacional*, n° 21. Edição especial sobre as Resoluções do 3º Concut. São Paulo, 21 set. 1988.
- _____. *Estrutura sindical* (uma contribuição para o debate). São Paulo: Secretaria Nacional de Formação/Secretaria Nacional de Política Sindical, 1989.
- _____. *Contrato coletivo de trabalho e contratação coletiva articulada*. Centro de Assessoria Jurídico-Social, 1990 (a).
- _____. *Informacut especial*. Resoluções da 4ª Plenária. São Paulo, 1990 (b).
- _____. *Resoluções do 4º Concut*. São Paulo, 4 a 8 set. 1991.
- _____. *Resoluções da 5ª Plenária*. São Paulo, jul. 1992 (a).
- _____. *Cadernos da CUT – Jurídico e Relações Sindicais*, n° 7, jan./jun. 1992 (b).
- _____. *Informacut*, n° 205. 17 dez. 1992 a 7 jan. 1993 (a).
- _____. *Informacut*, n° 206. Edição especial, 8 a 15 jan. 1993 (b).
- _____. *Informacut*, n° 215, 29 abr. a 6 maio 1993 (c).
- _____. *Resoluções do 5º Concut*. São Paulo, 19 a 22 maio 1994 (a).
- _____. *Contrato coletivo e liberdade de organização sindical*. São Paulo, 1994 (b).
- _____. *Informacut n° 257*. Resoluções da 7ª Plenária. São Paulo, set. 1995.
- _____. *O que mudar na estrutura sindical e nas relações de trabalho?* São Paulo, ago. 1996 (a).
- _____. *Informacut n° 262*. Resoluções da 8ª Plenária. São Paulo, out. 1996 (b).
- _____. *Textos da direção nacional ao 6º Concut*. São Paulo, 1997 (a).
- _____. *Resoluções e registros do 6º Concut*. São Paulo, ago. 1997 (b).
- _____. *Projeto de reforma da Constituição e transição da estrutura sindical – 7ª versão*. São Paulo, ago. 1998, mimeo.
- _____. *Resoluções da 9ª Plenária Nacional da CUT*. São Paulo, ago. 1999.
- _____. *7º Congresso Nacional da CUT*. Encarte Subsídios para o Debate. São Paulo, maio 2000 (a).

- _____. 7º Congresso Nacional da CUT. Texto base da Direção Nacional. São Paulo, maio 2000 (b).
- _____. 10ª Plenária Nacional. Caderno de teses. São Paulo, maio 2002 (a).
- _____. 10ª Plenária Nacional. Caderno de emendas. São Paulo, maio 2002 (b).
- _____. *Comissões de conciliação prévia – contribuições para o debate*. São Paulo, (s/d). DIEESE. *Boletim do Dieese*. 1990-2000.
- _____. *Anuário dos Trabalhadores 2000/2001*. São Paulo, 2001 (a).
- _____. *A situação do trabalho no Brasil*. São Paulo: Dieese, 2001 (b).
- FEIJÓO, José Lopes. “Um novo modelo de organização sindical”. In: ESCOLA SINDICAL SÃO PAULO. *Sindicato orgânico*. São Paulo: CUT, 1997.
- FERRAIUOLO, Roberto. “Liberdade para negociar é a condição”. *Revista da Indústria*, nº 5. São Paulo: Fiesp, jan./mar. 1993.
- FIESP. *Livre para crescer – proposta para um Brasil moderno*. São Paulo: Cultura Editores Associados, 1990 (a).
- _____. *Proposta para um Brasil moderno*. Anais do Seminário realizado em 1990 para discutir o livro *Livre para crescer*, 1990 (b).
- _____. *Reforma Tributária: pela produção e pelo emprego*. São Paulo: Fiesp/Ciesp, 1999.
- _____. *O Brasil de todos nós*. São Paulo: Fiesp/Ciesp, 2002.
- _____. *Proposta Fipe: reforma fiscal*. São Paulo: Fiesp/Ciesp, s/d.
- _____. *Noúcias*. Informativo Semanal, jan. 1990 a abr. 1996.
- _____. *Noúcias*. Revista quinzenal, jan. 1999 a jul. 2000.
- _____. *Revista da Indústria*, abr. 1996 a set. 1998.
- FOLHA UNIMETAL. *Boletim informativo dos Metalúrgicos das regiões de Sorocaba, Salto e Cajamar*, jul. 2001.
- FORÇA SINDICAL. *Um projeto para o Brasil: a proposta da Força Sindical*. São Paulo: Geração Editorial, 1993.
- _____. *Revista da Força*. São Paulo, jul. 2001.
- _____. *Revista da Força*, nº 5. São Paulo, 2002.
- _____. Projeto de lei para regulamentação do inciso IV do art. 8º da Constituição, mimeo, s/d(1).
- _____. *Conciliação prévia: um novo modo de entendimento entre empresas e trabalhadores*. São Paulo, s/d(2).
- _____. *Revista da Força Sindical*. Ano I, nº 1. Edição histórica. Congresso Nacional de Fundação, jun. 1991.

FREITAS, Carlos Eduardo. “Os pacotes nas áreas trabalhista e sindical”. Documento produzido pela assessoria técnica da bancada do PT na Câmara dos Deputados. Brasília, 09 nov. 1998.

_____. “Análise dos projetos sobre organização sindical”. Assessoria técnica da liderança do PT na Câmara dos Deputados. Brasília, 14 jan. 2000.

GOMES, Wagner. “Não façamos coro ao canto de sereia de FHC”. *Debate Sindical* nº 32, dez./jan./fev. 1999-2000.

GRANADO, Antonio Carlos. “Planejamento e gestão”. In: CUT. *Finanças e gestão sindical*. São Paulo, s/d.

IBGE. *Pesquisa Sindical 2001*.

LEMOS, João Batista. “As causas da atual crise da CUT e os desafios colocados para superá-la”. *Debate Sindical*, nº 14, jul./ago./set. 1994.

_____. “Crise de identidade ofusca as perspectivas”. *Debate Sindical*, nº 34, jun./jul./ago. 2000.

MAGANO, Octavio Bueno. “Desregulamentação, o primeiro passo”. *Revista da Indústria*, nº 5. São Paulo: Fiesp, jan./mar. 1993.

MARÇAL, Eduardo José. “Reforma da legislação sobre organização sindical e pluralidade sindical”. Parecer da Assessoria Jurídica e Sindical da Fiesp/Ciesp. São Paulo, 2001.

MARINHO, Luiz. “A luta pela liberdade e autonomia sindical”. *Debate Sindical* nº 44, set./out./nov. 2002

MARTINS, Jorge Luís. “Questões centrais sobre os recursos do FAT”. *Debate Sindical*, nº 39, set./out./nov. 2001

MINISTÉRIO DO TRABALHO. *Fórum nacional sobre contrato coletivo e relações de trabalho no Brasil*. Brasília: MTb, 1994.

MOREIRA FERREIRA, Carlos Eduardo. “O que vem antes do contrato coletivo”. *Revista da Indústria*, nº 5. São Paulo: Fiesp, jan./mar. 1993 (a).

_____. “Exercício de democracia”. *Revista da Indústria*, nº 7. São Paulo: Fiesp, jul./set. 1993 (b).

_____. *Produção, emprego, educação: uma luta de todos os dias*. São Paulo: Ed. Lisa, 1998.

OIT. *A liberdade sindical*. Organização Internacional do Trabalho – Brasil/Ministério do Trabalho, 1993.

PETTA, Augusto. “Proposta do governo golpeia os sindicatos”. *Debate Sindical* nº 29, nov./dez./jan. 1998-9.

REDE ESTADUAL DE FORMAÇÃO DA CUT; ESCOLA SINDICAL SÃO PAULO. *Cadernos de Formação I: Sindicalismo Cut – 20 Anos*. São Paulo, abr. 2001.

REDE ESTADUAL DE FORMAÇÃO DA CUT; ESCOLA SINDICAL SÃO PAULO. *Cadernos de Formação I: Sindicalismo Cut – 20 Anos*. São Paulo, abr. 2001.

REIS, Gilson. "As distorções na aplicação do dinheiro público". *Debate Sindical*, n° 39, set./out./nov. 2001.

RIEDEL, Ulisses. "Configura-se concretamente o bote mortal contra o sindicalismo brasileiro". In: www.diap.org.br/diap_99/reformas/sindical/PEC_623_98_an.htm

SILVA, Vicente Paulo da. "O futuro do sindicalismo" (parte I a IV). In: www.cut.org.br, s/d.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE BAGÉ et al. *Por uma organização nacional dos metalúrgicos que se estruture como uma confederação e que mobilize como um sindicato*. São Paulo, nov. 1999.

VALENTE, Mônica. "Sindicato orgânico e projeto sindical". In: ESCOLA SINDICAL SÃO PAULO. *Sindicato orgânico*. São Paulo: CUT, 1997.

Entrevistas Arlei Medeiros, direção do Sindicato dos Químicos Unificados (Campinas/SP), Fernando Lopes, Secretário de Relações Internacionais da CNM-CUT, José Maria de Almeida, Executiva Nacional da CUT, Hélio Nigro Marrero, diretor do Sinergia (Campinas/SP), Hélio Herrera Garcia, assessor técnico da Força Sindical, Henrique Hinz, doutorando em Economia Social e do Trabalho e juiz do trabalho/Campinas (SP), Hugo Perez, secretário de relações sindicais da CGT.