

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

**Conciliação e precarização: A política trabalhista do governo Lula
(2003-2010).**

Trabalho de Conclusão de Curso,
apresentado como condição para
obtenção do grau de bacharel em
Ciências Sociais, sob orientação do
Prof. Dr. Fernando Ponte de Sousa.

Eduardo Perondi

Florianópolis, 2010.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

Eduardo Perondi

Orientador: Dr. Fernando Ponte de Sousa

Este exemplar correspondente à versão final do Trabalho de Conclusão do Curso de Ciências Sociais aprovado pela comissão examinadora:

BANCA:

Profa. Dra. Nise Maria Tavares Jinkings (Presidente)

Prof. Dr. Ricardo Gaspar Müller (CFH/UFSC)

Prof. Dr. Paulo Sérgio Tumolo (CED/UFSC)

Aos meus pais,
Ladi Antônio
e Ivanir Maria

A vida dos velhos sistemas nasceu
de imensas teias de aranhas medievais.
No entanto,
há gente que acredita numa mudança,
que tem posto em prática a mudança,
que tem feito triunfar a mudança,
que tem feito florescer a mudança.
Caramba!
A primavera é inexorável!

Pablo Neruda

A vida não vale nada
se eu fico sentado
depois que vi e sonhei
que em todas as partes me chamam.
A vida não vale nada
se no fim o que me rodeia
não posso mudar
fora o que tenho e me ampara.

Pablo Milanês

AGRADECIMENTOS

Nesse momento, não posso deixar de agradecer a todos que contribuíram de alguma maneira para que esse trabalho se tornasse viável. No entanto, minha vivência na universidade foi tão rica e intensa de experiências e conhecimentos que certamente faltariam páginas se fosse me referir nominalmente a cada um. De toda forma, cito aqueles que foram imprescindíveis.

Primeiramente gostaria de agradecer aos professores com os quais tive oportunidade de manter contato. Em especial: o professor Remy Fontana, pela forma serena e perspicaz de transmitir seu vasto conhecimento e despertar o potencial crítico de seus alunos; o professor Yan Carreirão, pela oportunidade que me deu de entrar em contato com a pesquisa científica; as professoras Maria Soledad e Nise Jinkings, por terem contribuído para este trabalho na qualificação do meu projeto.

Ao meu orientador Fernando Ponte, pelos importantes momentos de formação teórica, pela humildade e disposição nas orientações, pela ética, comprometimento e insubordinação demonstrados em suas ações e atividades.

Não poderia deixar de mencionar meus companheiros de movimento estudantil, onde tive um grande laboratório que contribuiu de maneira imensurável para minha formação. Seja no movimento de greve de 2005, no Centro Acadêmico de Ciências Sociais, no DCE, nas manifestações pelo Passe Livre e na luta contra a tarifa, nas greves de bolsistas da universidade, entre outros. A militância me fortaleceu muito enquanto ser humano (bem com as perseguições policiais, jurídicas e políticas decorrentes da mesma), e esse ensinamento só a vivência proporciona. Além disso, nesse meio encontrei algumas das pessoas mais dignas e cativantes que já conheci.

Aos colegas dos laboratórios LASTRO, MDH, LEFIS, GENESS, com quem aprendi muita coisa e vivenciei bons momentos.

Agradeço especialmente aos meus amigos, amigas e pessoas especiais (os quais prefiro não citar nomes para não cometer o erro de esquecer alguém), mas que sempre estiveram ao meu lado, nas horas mais difíceis, nos momentos de hesitação, e também nas horas de festa, no bar, nos muitos churrascos, etc. Agradeço por compartilharem esses momentos, fundamentais para que minha cabeça funcionasse bem.

À minha família, que sempre acreditou e torceu pelo meu sucesso, respeitando meu jeito de ser e me apoiando moral, emocional e também materialmente.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
CAPÍTULO 1 - A FORMAÇÃO DA ESTRUTURA SINDICAL E OS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL	11
1.1 Desenvolvimento do sindicalismo no Brasil.....	11
1.1.1 O período mutualista.....	12
1.1.2 O período de resistência.....	13
1.1.3 O período de ajustamento.....	14
1.1.4 O período de controle.....	17
1.1.5 O período competitivo.....	19
1.1.6 O período da ditadura e o “novo sindicalismo”	21
1.2 A construção da legislação trabalhista brasileira.....	24
1.2.1 As primeiras iniciativas.....	24
1.2.2 A legislação trabalhista de Vargas.....	26
1.2.3 A legislação trabalhista e a Constituição de 1988.....	31
CAPÍTULO 2 – A CRISE DO MUNDO DO TRABALHO	33
2.1 O Neoliberalismo.....	33
2.2 A reestruturação produtiva.....	36
2.3 A polêmica sobre a centralidade do trabalho.....	39
2.4 A crise do sindicalismo.....	42
CAPÍTULO 3 – A POLÍTICA TRABALHISTA DO GOVERNO LULA: CONTINUIDADE DO PROCESSO DE DESMONTE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA	46
3.1 Governo de FHC.....	46
3.2 A política trabalhista do governo Lula.....	51
3.2.1 Considerações Preliminares.....	51
3.2.2 O significado e as formas de flexibilização.....	55
3.2.3 O Fórum Nacional do Trabalho.....	59
3.2.4 A contra-reforma da previdência.....	67
3.2.5 O programa primeiro emprego.....	70
3.2.6 Pessoa física x Pessoa jurídica.....	72
3.2.7 Mudanças na Justiça do Trabalho.....	74
3.2.8 O Supersimples.....	76
3.2.9 Programa de Aceleração do Crescimento – PAC.....	78
3.2.10 Direito de greve.....	79
3.2.11 Terceirização.....	81
3.3 A estratégia de Lula.....	82
3.4 A crise econômica e a flexibilização dos direitos trabalhistas.....	84
CONSIDERAÇÃO FINAIS	92
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	96
REFERÊNCIAS ELETRÔNICAS	98

INTRODUÇÃO

O presente trabalho propõe a discussão sobre a política trabalhista elaborada pelo governo de Luiz Inácio Lula da Silva durante seus dois mandatos (2003-2006 e 2007-2010). Serão objeto de análise especialmente as mudanças e iniciativas referentes à alteração da legislação trabalhista brasileira, bem como a relação que este governo manteve com as entidades representativas de classe – os sindicatos de trabalhadores e as organizações patronais.¹

O interesse pela abordagem desse tema possui dupla origem, uma sendo de ordem prática e outra de ordem teórico-metodológica.

Sobre o primeiro, pode-se afirmar que emergiu através da tentativa de compreensão de um problema social, tendo como base algumas experiências pessoais vivenciadas e/ou verificadas, além de inquietações que estas despertaram. Não é preciso ser um especialista sobre o assunto para saber que a legislação que rege o trabalho no Brasil está muito aquém de garantir condições dignas para que os trabalhadores produzam seus meios de subsistência. Além de ser bastante limitada, sabemos que esta legislação dificilmente costuma ser aplicada com todas as suas prerrogativas. Não bastasse esse fato, também é comum vermos, difundidas pelos meios de comunicação, manifestações entusiastas de indivíduos e/ou instituições dedicados a propagar a idéia de que a Consolidação da Legislação Trabalhista (CLT) está obsoleta. Este seu caráter atrasado seria responsável por tornar a contratação formal extremamente custosa, gerando com isso a proliferação da informalidade e o desemprego em massa. Ao mesmo tempo em que tomamos conhecimento desse tipo de discurso, percebemos que ele tem servido como argumento para a efetivação de uma série de mudanças legais desde a década de 90.

A oportunidade de fazer uma análise científica deste problema social e a possibilidade de utilizar o conhecimento acumulado pela sociologia para debater esse tema, abordando-o à luz da discussão sobre a atualidade trabalho, consiste na motivação teórico-metodológica da pesquisa. As mudanças ocorridas nas últimas décadas têm suscitado polêmicas discussões sobre a importância que o trabalho possui no atual estágio da organização das forças produtivas do sistema capitalista. O novo estágio de acumulação, marcado pelo

¹ Apesar de a legislação brasileira se referir tanto às entidades representativas dos trabalhadores quanto às dos patrões como “sindicatos”, neste trabalho utilizaremos o termo apenas para caracterizar as primeiras, por entender que sindicato é por definição histórica a entidade organizativa da classe trabalhadora e também por acreditar que a indistinção entre esse dois tipos de organização de classe teve como objetivo tentar diluir as diferenças abismais que as separam, como ficará exposto posteriormente no texto.

desenvolvimento da ciência e tecnologia, promove modificações não apenas na esfera econômica, mas implica também em mudanças sociais, políticas, culturais e ideológicas.

Embora no trabalho tenhamos feito um recorte analítico para a questão da política trabalhista do governo Lula, procuramos ao longo da pesquisa e do texto relacionar os elementos que são objeto de análise com a discussão mais ampla que permeia as relações de trabalho na sociedade capitalista, por entender que esta dimensão é fundamental para a obtenção de uma visão global sobre a questão.

Realizar tal empreita não é tarefa simples, menos ainda em se tratando de uma monografia. A discussão sobre o mundo do trabalho é complexa e cheia de emaranhados, o que dificulta a realização de um trabalho abrangente sobre uma temática desta magnitude. Nesse sentido, é importante enfatizar que já existem importantes contribuições teóricas sobre o assunto, seja no campo da economia, do direito ou da sociologia, que ajudam a elucidar com mais propriedade algumas das problemáticas que são apenas sinteticamente abordadas aqui. Sabedores das dificuldades e reconhecendo nossas limitações teóricas, o que nos propomos é contribuir de alguma forma para que a discussão sobre as transformações recentes no mundo do trabalho ganhe espaço e ajude a classe trabalhadora a desconstruir alguns dos mitos que obscurecem a sua visão da realidade.

Para alcançar os objetivos propostos nessa pesquisa, lançamos mão de metodologias diversas, de acordo com a especificidade de cada parte do trabalho. Num primeiro momento, onde procuramos refletir sobre os aspectos mais históricos e estruturais que envolvem as relações de trabalho, recorreremos à produção bibliográfica sobre o tema. Posteriormente, quando nos dedicamos a coletar os dados sobre a política trabalhista do governo Lula, realizamos uma análise documental dos materiais produzidos por algumas das instituições diretamente envolvidas nessa discussão.

No primeiro capítulo, apresentamos uma breve reflexão de como se deu o processo de construção da legislação trabalhista no Brasil. Para realizar um estudo sobre a flexibilização desses direitos é imprescindível que se faça um resgate histórico sobre a legislação trabalhista, para entender sua gênese, sua evolução ao longo do tempo e o significado que ela assume nos diferentes momentos históricos. Partimos do pressuposto de que o avanço da legislação guarda relação com as diferentes fases pelas quais passou o movimento sindical, além de ser reflexo do contexto político e econômico vivenciado pelo país em cada período. Por isso, fizemos uma revisão das diferentes fases do movimento sindical brasileiro, bem como dos principais marcos da constituição das leis trabalhistas.

Na segunda seção faremos uma contextualização teórica das principais mudanças

políticas e econômicas ocorridas nas últimas décadas que afetaram significativamente a forma do trabalho e também o modo de organização dos trabalhadores. No plano econômico, nos dedicaremos à reflexão sobre os impactos que a reestruturação produtiva ocasionou para o cotidiano dos trabalhadores. No âmbito político, daremos destaque à implantação das políticas neoliberais e às conseqüências que estas causam para os direitos históricos da classe trabalhadora.

No capítulo terceiro nos dedicamos a análise do processo de flexibilização da legislação trabalhista brasileira, que, apesar de ter sido ensaiada ainda no governo de Fernando Collor, foi implementada principalmente durante o governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC). A verificação das mudanças na legislação trabalhista efetivadas e/ou propostas durante o período de FHC será feita mediante a utilização de dados secundários, ou seja, consistirá basicamente na revisão e problematização de alguns trabalhos que já fizeram esse tipo de análise.

Para empreender a análise da política trabalhista do governo Lula, a produção teórica disponível é consideravelmente menor. Além de ter passado relativamente pouco tempo desde que foram propostas as leis e iniciativas que são objeto desta etapa – o que por si já é um obstáculo para uma produção teórica mais extensa sobre a questão –, é preciso ressaltar que o conjunto de elementos que serão alvo de apreciação encontram-se bastante dispersos. O fato de não existir uma reforma trabalhista anunciada e defendida pelo governo Lula na forma de um pacote de medidas concretas – ou como uma política oficial do governo – acaba por camuflar muitas das mudanças que foram empreendidas nesse âmbito. Por conta disso, foi necessário juntar essas diferentes propostas encaminhadas pelo Executivo, na forma de projetos de lei, documentos oficiais do Ministério do Trabalho e Emprego, decretos e programas elaborados, declarações ou exposições de motivos por parte do governo, além de material de imprensa noticiando essas modificações.

O relacionamento do governo Lula com as organizações de classe, bem como a postura adotada por estas ante sua estratégia, será acompanhada através da análise dos boletins informativos elaborados, artigos e/ou posições veiculadas por estas entidades, e também pelos espaços institucionais ocupados pelas mesmas. Dada a impossibilidade de discutir o posicionamento de todas as organizações de trabalhadores e de patrões, selecionamos apenas as que possuem base de representação maior e que, por conseguinte, possuem mais influência sobre suas classes. Portanto, tomamos como base por um lado a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e a Força Sindical (FS), e por outro a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP) e a Confederação Nacional da Indústria (CNI),

ainda que eventualmente utilizamos algum material proveniente de outras entidades com o intuito de ilustrar ou problematizar alguma questão específica.

Os materiais produzidos pelas organizações de classe também serão utilizados na problematização dos efeitos da recente crise econômica para o mundo do trabalho, quando muitas empresas se utilizaram da precarização das condições laborais como forma de combate à crise, contando muitas vezes com o apoio e aquiescência dos próprios trabalhadores e suas entidades representativas. Nas considerações finais, pretendemos retomar alguns dos argumentos apresentados ao longo do texto para pensar o futuro das relações de trabalho, tentando identificar algumas tendências e perspectivas que possam ser traçadas com base nos elementos que temos disponíveis atualmente.

CAPÍTULO 1 - A FORMAÇÃO DA ESTRUTURA SINDICAL E A CONSTRUÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

Contextualizar o surgimento da legislação trabalhista requer necessariamente que a história do movimento sindical também seja devidamente considerada. Isso porque partimos do pressuposto de que a legislação trabalhista vigente no Brasil, a despeito de suas limitações e aspectos críticos, constitui-se em uma importante conquista dos trabalhadores brasileiros que, durante os diversos momentos históricos e conjunturas adversas, se empenharam em lutar para melhorar suas condições de trabalho e de vida.²

Não partilhamos das idéias que defendem que a legislação trabalhista tenha sido uma benesse oferecida aos trabalhadores por algum governo ou por alguma reforma instituída pelo Estado, ainda que toda legislação tenha necessariamente que ser proposta e/ou elaborada dentro dos limites institucionais. Mais do que um ato de boa vontade da classe que detém o controle do poder político e econômico, admitir alguns direitos dos trabalhadores pode ser uma atitude estratégica em determinados momentos, para evitar uma sublevação da classe trabalhadora, ou mesmo com o objetivo de cooptá-los tendo em vista conseguir o seu apoio político. No entanto, quando os ânimos se acalmam, não há necessidade de manter essas concessões se elas constituem um entrave aos interesses de quem está no poder. Essa é a dinâmica pela qual ocorrem as conquistas e as perdas dos direitos sociais. A correlação das forças sociais é que determina quais serão os fatores marcantes de um determinado período histórico.

A partir deste entendimento, nos propomos inicialmente a fazer uma breve análise dos principais fatos e momentos vivenciados pelo movimento sindical, buscando auferir o impacto que estes tiveram para as relações de trabalho no Brasil, acompanhando os principais marcos legislativos correspondentes. Porém, é preciso ter em mente que o avanço na organização sindical e na elaboração de uma legislação de proteção ao trabalhador não são simultâneos e não guardam entre si uma correlação absolutamente causal.

1.1 Desenvolvimento do sindicalismo no Brasil

² Aqui cabe ressaltar que, a despeito de considerarmos a legislação trabalhista uma conquista dos trabalhadores, entendemos que em certa medida essa mesma legislação (em especial a parte que estabelece a estrutura sindical) foi e é responsável por limitar o poder de ação e a autonomia dos trabalhadores.

O movimento sindical brasileiro possui uma história bastante peculiar, devido principalmente às condições em que se deu o desenvolvimento econômico e político do Brasil. O fato de o país ter conseguido sua independência política mantendo o regime de trabalho escravo constituiu-se num entrave para o movimento sindical que surgiria. Muito do velho regime colonial permanecera naquela república, em especial no que toca as relações de trabalho, pois foi o único país americano a extinguir seu regime monárquico sem pôr fim também ao trabalho escravo. O Brasil aboliu o regime escravocrata apenas no ano de 1888, mas, ao mesmo tempo em ainda estava introduzindo oficialmente o trabalho livre, já existiam no país algumas organizações de trabalhadores assalariados.

Rodrigues (1979) divide o movimento sindical brasileiro em 5 fases ou momentos: período mutualista (anterior a 1888); período de resistência (de 1888 a 1919); período de ajustamento (de 1919 a 1934); período de controle (1934 a 1945); período competitivo (1945 a 1964). No presente trabalho utilizaremos esta divisão proposta pelo autor, acrescentando outra fase que corresponde ao período da ditadura e a transição para a redemocratização – que é posterior à obra tomada como referência.

1.1.1 O Período Mutualista

Segundo o autor, o primeiro momento não é exatamente um período sindical, mas é importante para o sindicalismo na medida em que guarda os elementos embrionários que dariam origem às primeiras organizações de trabalhadores após a abolição. O caráter dessas organizações pioneiras também é um pouco distinto do que se considera um sindicato. Tratava-se na verdade de associações mutualistas, cujo objetivo principal era conceder auxílio aos profissionais de uma determinada categoria quando estes estivessem com dificuldades financeiras, impossibilitados de trabalhar ou mesmo desempregados. Rodrigues destaca que as tentativas de organização se deram em alguns setores em que o trabalho já era livre, mesmo antes da abolição:

O trabalho livre se restringia a algumas categorias urbanas que, desprovidas de qualquer amparo, numa sociedade patriarcal de bases rurais, se organizam para fins de defesa mútua. Mas não são todas as categorias de trabalhadores urbanos livres que empreendem uma iniciativa original nos quadros da vida monárquica. São apenas algumas profissões tipicamente operárias, como a construção de navios e a impressão de livros e jornais respectivamente. (idem, pg. 6)

A despeito disso, estava plantada a semente do movimento sindical, e um pequeno intervalo de tempo e as mudanças econômicas e sociais ocorridas com o advento da República tratariam de dar um empurrão para que esse tipo de iniciativa ganhasse cada vez

mais um caráter reivindicativo e representativo de classe.

1.1.2 O Período de Resistência

A Proclamação da República não marcou o advento do capitalismo no Brasil, já vigente mesmo nas relações econômicas da antiga colônia portuguesa. No entanto, o fato ocorrido em 1989 foi representativo, pois inaugurou uma fase de muita agitação política e social no país. Apesar de a República não ter proporcionado uma mudança social de grande amplitude, ela modificou o padrão econômico vigente. Conforme Florestan Fernandes (1987), a República foi o marco inicial da “Revolução Burguesa no Brasil”, e essa mudança no sistema econômico era uma necessidade do sistema capitalista, que carecia de mercados consumidores para dar conta de tudo aquilo que era produzido nos países centrais do capitalismo. Florestan destaca que essa revolução não se deu nos mesmos moldes que a clássica revolução francesa, onde a classe burguesa emergente se aproveitou do acirramento da luta de classes para destituir a aristocracia e ascender ao poder. No Brasil, não houve uma ruptura violenta, e tampouco um embate direto entre a classe que detinha o poder e a classe emergente – aristocracia e a burguesia, respectivamente. O que ocorreu foi uma recomposição das estruturas do poder, e a transformação que ocorreu foi gradual e limitada, ao ritmo da composição dessas duas classes e em acordo com os interesses dos países capitalistas centrais. Segundo Florestan,

a modernização econômica associada à extinção do estatuto colonial e à implantação de um Estado nacional independente não tinha por fim adaptar o meio econômico brasileiro a todos os requisitos estruturais e funcionais de uma economia capitalista integrada, como as que existiam na Europa. Os seus estímulos inovadores eram consideráveis, mas unilaterais. Dirigiam-se no sentido de estabelecer uma coordenação relativamente eficiente entre o funcionamento e o crescimento da economia brasileira e os tipos de interesses econômicos que prevaleciam nas relações das economias centrais com o Brasil. (Fernandes, 1987, pg. 94)

Ainda segundo Florestan, a consolidação do capitalismo no Brasil não deixou espaço para a democratização das relações de trabalho ou para a participação política dos trabalhadores. Isso porque o modelo de revolução burguesa que aqui foi implantado era substancialmente diferente daquele modelo clássico propagado pela ideologia burguesa. Duas constatações explicam essa diferenciação: por um lado o Brasil não apresentava as mesmas condições e desenvolvimento econômico que as nações capitalistas centrais, e por outro, a debilidade de organização das forças contestatórias também impedia que estas conseguissem fazer representar alguns de seus interesses no novo Estado que estava sendo edificado.

A despeito dessas dificuldades, o processo de industrialização da economia brasileira também teve como consequência o aumento significativo do proletariado fabril, que até então era pouco significativo. A longa jornada de trabalho e as condições precárias a que estes eram submetidos fomentaram as primeiras lutas e enfrentamentos. Além disso, a chegada de grandes contingentes de imigrantes europeus – já adeptos de uma tradição sindical de resistência – contribuiu bastante para o rápido desenvolvimento do movimento sindical brasileiro.

Esse é o contexto da segunda fase do sindicalismo brasileiro, onde os trabalhadores começavam a se organizar enquanto classe, ancorados principalmente pelos ideais anarquistas. Pregava-se um modelo de sindicalismo autônomo e libertário, tendo em vista não apenas a melhora das condições de trabalho, mas também a revolução social. Defensores da ação direta, os anarquistas eram contrários à burocratização e participação parlamentar, além de serem críticos aos partidos políticos. Tinham no horizonte o objetivo de criar um tipo de sociedade sem Estado e sem classes sociais. A maneira pela qual pretendiam alcançar tal objetivo era através da insurreição dos trabalhadores, que teria como estopim a greve geral. As principais greves e manifestações realizadas durante período de resistência tinham os anarquistas à sua frente e algumas inclusive marcaram época, como a greve geral de 1917, que forçou os patrões a assinarem um acordo com os trabalhadores que previa 20% de reajuste salarial, regulação do trabalho feminino e infantil e redução da jornada de trabalho para 8 horas. Isso tudo num período em que os trabalhadores estavam absolutamente excluídos da participação dos rumos do país, e suas investidas invariavelmente eram tratadas como caso de polícia. Apesar da forte repressão e violência com que fora combatido, o movimento sindical desse período causou muito incômodo para os governantes, impondo inclusive algumas importantes derrotas ao Estado. Mais importante, porém, foi o impacto que isso gerou no meio operário, onde se proliferaram a fundação de novos sindicatos e organizações de trabalhadores e a realização de encontros e congressos organizativos por todo o país.

1.1.3 O Período de Ajustamento

Rodrigues (1979) aponta que mais ou menos nesse período tem início a terceira fase do sindicalismo brasileiro – o período de ajustamento. Ele destaca a dificuldade em precisar os limites e datas que marcam o início desse novo estágio, mas identifica a conjugação de

fatores externos e internos como marcantes dessa mudança. Internamente há um clima legislativo e também a própria reorganização da política sindical que são significativos. Como fatores externos, temos as consequências da eclosão da Primeira Guerra Mundial e da Revolução Russa, que determinaram não só transformações profundas na economia, mas alteraram também o padrão de organização e a estratégia da luta das classes sociais.

Para os rumos do sindicalismo, certamente o principal elemento a ser destacado é a influência que o sucesso da Revolução Russa desencadeou no mundo todo. Os setores anarquistas, até então predominantes na liderança do movimento sindical, viram uma ascensão rápida e forte dos comunistas e socialistas, com quem passaram a disputar não só as entidades, mas também os militantes, haja vista que a onda socialista converteu muitos libertários. A fundação do Partido Comunista Brasileiro (PCB) em 1922 foi o momento mais emblemático desse período, marcado pela ocupação de alguns espaços políticos institucionais e pela politização dos sindicatos.

O ajustamento se caracteriza por uma mudança de estratégia, que passou a ser mais branda e reformista e perdeu um pouco do seu aspecto revolucionário e aguerrido. Conforme Rodrigues,

Havia, por conseguinte, uma predisposição conciliadora por parte do movimento sindical, que perdera muito de sua violência revolucionária. Do outro lado, as camadas dominantes do poder político, ainda assustadas pela virulência crescente da fase anterior e tendo assumido solenemente compromissos internacionais de introduzir alguns instrumentos regulamentadores do trabalho na legislação vigente, aceitavam de bom grado aquele tom conciliador. É inegável que aos movimentos militares atingiu rudemente muitos militantes e organismos operários. Mas pouco a pouco vai se esboçando, cada vez mais forte no parlamento e principalmente pelos setores oposicionistas, uma tendência pela adoção de dispositivos novos de legislação social do trabalho, a fim de atender reivindicações trabalhistas colocadas a partir do início do século. (Rodrigues, pg 16).

Contudo, isso não significa que o período não tenha sido estagnado e sem confrontamentos. Pelo contrário, algumas revoltas armadas das mais importantes do século aconteceram nessa fase – especialmente o tenentismo³. Apesar de terem surgido nos setores militares e possuírem um caráter bastante distinto dos confrontamentos sindicais, essas revoltas também causaram bastante impacto e balançaram os pilares da República Velha. No entanto, receberam pouca atenção e apoio do movimento sindical.

Cabe destaque também nesse período o surgimento das primeiras iniciativas de construção de uma legislação trabalhista, que em princípio favoreciam apenas alguns setores da economia, mas que gradativamente foram sendo estendidas ao conjunto dos trabalhadores.

³ O tenentismo foi um movimento de contestação às oligarquias e ao governo realizado por oficiais de patentes médias do Exército durante os anos 20. Os principais eventos que marcaram o tenentismo foram a revolta do Forte de Copacabana (1922), o Segundo 5 de Julho (1924) e a Coluna Prestes (1925-1927).

Dentre os principais marcos, a instituição da previdência social e a lei de férias são as mais importantes propostas verificadas no período. (Rodrigues, 1979) Ainda que pouco abrangentes, essas iniciativas demonstravam que a questão trabalhista tinha finalmente entrado na agenda da política nacional, e a partir de então passou a ser tratada com mais cuidado pelas classes detentoras do poder. Continuar tratando as manifestações da classe trabalhadora – agora mais numerosa e melhor organizada – como caso de polícia não era mais a melhor opção.

O processo de modernização pelo qual o país atravessava engendrou uma série de novos elementos políticos e econômicos, advindos principalmente da crescente conquista de poder por parte de setores burgueses. Esse novo contexto culminou no movimento de 1930, que pôs fim à República Velha. O movimento político e militar de 1930, que segundo Antunes (2006), “foi muito mais do que um golpe e muito menos que uma Revolução”, foi responsável por sacramentar a predominância dos interesses da classe burguesa no Brasil e direcionar o eixo da economia brasileira – até então orientado para a agricultura de exportação – para a intensificação da industrialização. Conforme Antunes, Vargas foi

Vitorioso à frente de um movimento que recusava o domínio único das oligarquias cafeeiras, o estancieiro dos pampas foi buscar nas várias oligarquias e demais frações em dissensão a base para liderar um projeto político que possibilitasse o salto definitivo do Brasil, do universo agrário-exportador para o mundo da mercadoria, de feição prevalentemente urbano-industrial, capaz de sustentar um novo projeto para a nação. (Antunes, 2006, pg. 500)

A despeito da primazia dos interesses burgueses, o movimento de 1930 só foi possível graças ao compromisso que se estabeleceu entre alguns setores da oligarquia rural e essa burguesia emergente, culminando com a criação de um bloco político dominante marcado por características tanto de uma quanto de outra classe, muito longe de conseguir alterar os fundamentos da estrutura social propriamente. Não havia condições objetivas que permitissem a uma ou outra classe o exercício hegemônico do poder, e a política costurada por Vargas tinha exatamente o objetivo de articular esse pacto.

Os acontecimentos do início da década de 1930 representam o marco final daquele período da Revolução Burguesa brasileira, identificado por Florestan Fernandes. A recomposição das estruturas de poder teve que circunscrever-se aos interesses que vinham do exterior, e, em última instância, o limite das transformações estava justamente na mudança das relações econômicas, em adaptar-se às novas necessidades sem romper os laços de dependência e subordinação para com as economias centrais. A estabilidade política era necessária, e num país cujo desenvolvimento era extremamente heterogêneo entre as regiões, a burguesia emergente – com maior domínio das zonas urbanizadas – só tinha chances de êxito quando associada à oligarquia, que detinha o controle das regiões mais atrasadas, onde a

industrialização ainda era uma promessa distante.

Ainda segundo Florestan, nesse momento o Estado brasileiro ganhava novas roupagens, e na visão da própria burguesia tupiniquim, estava muito próximo dos requisitos ideais do Estado nacional e autônomo que surgira com a Revolução Francesa. No entanto, a despeito de o Estado passar a ser controlado, tanto administrativa quanto politicamente pelas elites locais, estas mantinham um vínculo direto com os interesses dos países centrais, e, portanto, tudo o que não se queria por aqui era permitir que essas ideias autonomistas e nacionalistas se materializassem.

1.1.4 O Período de Controle

Em meio a tantas transformações econômicas, políticas e sociais, o movimento sindical também inaugura uma nova fase histórica: o período de controle. É nessa fase que são estabelecidos os principais fundamentos da legislação trabalhista e sindical que existem até os dias atuais, a despeito de todo o tempo decorrido e das muitas transformações pelas quais o Estado brasileiro enfrentou desde então.

Na conturbada sociedade brasileira posterior à Revolução de 1930, nenhum setor econômico ou classe social tinha condições de exercer o poder hegemônico, devido à complexidade das relações existentes nessa fase de transição do modelo agrário-exportador para um modelo intermediário - agrário-industrial. Nem mesmo a força política que Getúlio Vargas tinha era suficiente para garantir a paz social, até mesmo porque ele não representava os interesses de apenas um desses grupos. Para conseguir a estabilidade política em meio a esses interesses – que apesar de não serem contrários, muitas vezes mostravam-se conflituosos – Getúlio precisou do apoio dos trabalhadores. Mais do que isso, a rápida ascensão do movimento sindical no período anterior e a expressão que já alcançava no cenário político nacional também demonstraram que era necessário elaborar uma política social para a questão trabalhista, até então tratada apenas por meios repressivos. Essa era a chave vislumbrada para garantir o sucesso do projeto de industrialização que estava sendo proposto naquele período e evitar que esse projeto fosse atravessado pelos anseios da classe trabalhadora.

A estratégia conciliadora de Vargas foi marcada por dois aspectos complementares. Por um lado, tinha como perspectiva desvincular do sindicato a imagem reivindicatória e aguerrida que comumente lhe era atribuída pela própria base assalariada, na tentativa de

descaracterizá-lo enquanto uma entidade de luta e exclusiva da classe trabalhadora. Para tanto, as organizações patronais também passaram a atender pelo nome de sindicatos. Por outro lado, a boa vontade em demonstrar tolerância e respeito para com os interesses e reivindicações trabalhistas mascarava uma bem elaborada arquitetura de enquadramento do movimento sindical. Dessa forma, ele pretendia transformar os sindicatos em braços do Estado com funções assistenciais e também em instrumentos internos de controle da classe trabalhadora. A inspiração para o modelo de sindicalismo implementado por Vargas foi a *Carta del Lavoro* italiana, elaborada pelo governo de Benito Mussolini.

A cooptação e a domesticação do sindicalismo certamente não aconteceram de graça e sem resistência. Pautas históricas dos trabalhadores, como reivindicações por melhores condições de trabalho, redução da jornada de trabalho, entre outras, que haviam sido os pilares da edificação do movimento sindical brasileiro, foram inteligentemente apropriadas por Vargas. Ele precisou apenas reformular seus termos e tolher suas partes mais radicais antes de apresentá-las à sociedade como uma proposta sua, ou um presente oferecido pelo Estado.⁴ Mas, como destaca Antunes (2006), o engenhoso plano de Vargas não conseguiu agradar a todos no meio sindical, tendo encontrado nos anarquistas e nos comunistas os principais opositores à sua política trabalhista. A resistência desses setores em aceitar os ditames da estrutura sindical getulista custou-lhes muito caro, haja vista que a disposição à tolerância demonstrada pelo governo não se aplicava a esse tipo de postura. A repressão foi implacável com as lideranças mais combativas, que foram perseguidas e exterminadas durante esse período, que ficou marcado como um dos mais violentos para o sindicalismo. Os anarquistas, que poucos anos antes eram a principal corrente dentro do sindicalismo brasileiro, durante o período Vargas foram praticamente dizimados. Os comunistas também foram duramente perseguidos, e sua alternativa foi adotar uma política mais branda de disputa interna dos sindicatos. Do outro lado, os sindicalistas que se mantinham dentro das condições estabelecidas pelo Estado não tinham muitos problemas. É nesse momento inclusive que surge o “peleguismo” dentro do movimento sindical.⁵

A diferenciação pela qual passa o movimento sindical também foi causada pela mudança do perfil dos trabalhadores da indústria. Se no início do século, os imigrantes

⁴ Estava criado o mito do “pai dos pobres”, que ainda hoje é largamente empregado para caracterizar a política trabalhista de Getúlio.

⁵ segundo Rodrigues, o peleguismo é o “fenômeno gerador de dirigentes sindicais que se contentam com as atribuições legais e se tornam instrumentos dóceis para que a organização atue menos no interesse de sua classe do que no interesse particular da empresa econômica e da ordem política do momento. [...] É, além disso, o elemento que dialoga com os patrões usando uma linguagem cordata, paternalista e submissa e chega mesmo a agir mais em função dos interesses patronais do que da categoria que formal e ocasionalmente representa.”(Rodrigues, pg 19).

européus representavam parte significativa dos contingentes de trabalhadores das fábricas, agora que o surto industrial ganhava força e a imigração havia cessado, os novos operários eram brasileiros vindos do meio rural para as cidades. Enquanto os primeiros desempenharam um papel destacado na constituição do movimento sindical brasileiro – por terem vindo de um país mais desenvolvido e com uma consciência operária de certa forma já cristalizada – os segundos vinham de uma tradição cultural patriarcal, favorecendo a incorporação das características paternalistas que Vargas fazia tanta questão de elaborar. Conforme analisa Rodrigues, o controle pelo qual o movimento sindical foi submetido não resultou apenas das medidas elaboradas pelo Estado, pois contribuíram

Também as condições sociais do proletariado moderno do Brasil permitiram que mecanismos tradicionais e informais de controle social o submetessem e o orientassem mais em favor dos interesses das classes dominantes do que do proletariado. Trata-se de uma condição facilitadora do desenvolvimento industrial – nas condições em que ocorreu no Brasil – e que não constituiu obstáculo ameaçador à ascensão e consolidação da burguesia industrial no moderno panorama social que se abriu com a revolução de 30. (Rodrigues, pg 21).

1.1.5 O Período Competitivo

O desfecho da Segunda Guerra Mundial, com a derrota do bloco nazi-fascista provocou uma onda de democratização no mundo todo, fortalecida também pela grande influência dos ideais socialistas difundidos com o sucesso da Revolução Russa. Esse contexto democratizante também foi responsável pelo fim da ditadura estadonovista no Brasil, e Vargas deixou o poder após praticamente quinze anos à frente do governo. Para o movimento sindical essa mudança também inaugurou um novo momento: o período competitivo. Competitivo porque esse foi o primeiro momento em que os sindicatos passaram a gozar de alguma liberdade e foram alvo de disputa de diversos grupos políticos. É importante destacar que, se por um lado Getúlio havia se afastado do poder, toda a estrutura de controle elaborada por ele permanecera praticamente intacta, não apenas no que se refere aos órgãos oficiais que criou, mas também nas próprias entidades dos trabalhadores, pois uma parte considerável dos sindicatos era controlada pela corrente do “trabalhismo”⁶, surgido com Vargas e que tinha como característica principal seu atrelamento ao Estado. Portanto, a liberdade que se inaugurou nessa fase era algo muito diferente da liberdade que se defendia nas primeiras fases

⁶ Segundo Paranhos (1999), a ideologia do trabalhismo foi elaborada pelos setores intelectuais que estavam vinculados ao projeto varguista. Segundo ele, o trabalhismo é uma fala roubada dos trabalhadores, pois resulta de um processo de assimilação/apropriação/ressignificação da produção simbólica e ideológica das classes trabalhadoras.

do sindicalismo brasileiro, onde esta era sempre associada à postura autônoma dos sindicatos. Com o fim do Estado Novo, a liberdade sindical passou a indicar uma relação menos violenta entre Estado e sindicatos, mas muito longe de uma relação de independência.

A agitação política do período em questão tem origem não apenas nas contradições em que se encontrava a complexa organização das classes sociais no Brasil, uma vez que o contexto político internacional também estimulava o desenvolvimento de uma expectativa bastante otimista com relação ao futuro dos trabalhadores. A vitória da revolução proletária na Rússia estabeleceu um novo parâmetro para a questão social nos países capitalistas, e algumas das demandas dos trabalhadores foram assumidas pelo Estado na tentativa de frear o crescimento do socialismo nestes. A política do *welfare-state*⁷ – ou estado de bem-estar social – representa em parte essa situação, haja vista que surgiu num momento onde o capitalismo experimentava o fracasso da autorregulação dos mercados e o socialismo exaltava o tratamento dado às demandas básicas da população.

Uma característica importante desse período é que o movimento sindical passou a abarcar uma série de questões políticas que eram desprezadas pelo sindicalismo corporativo dos períodos anteriores. Esse elemento politizador é reflexo da variedade de correntes que atuavam nas entidades e também do contexto econômico e social que o país vivia, onde algumas questões ligadas à política nacional – como soberania, reforma agrária, desenvolvimento econômico, etc – se somaram às tradicionais demandas trabalhistas. Por outro lado, as entidades patronais também forjaram novas atribuições que passaram a ser compartilhadas e indiretamente sementeadas no meio sindical, como as atribuições de assistência social, benefícios e serviços aos trabalhadores (Rodrigues, 1979, p. 22).

É plausível pensar que o envolvimento dos sindicatos na defesa destas questões mais amplas e que não estavam diretamente ligadas às condições de trabalho teria como consequência o desenvolvimento de uma consciência política dos trabalhadores, por mais limitada que fosse. E aparentemente foi isso que ocorreu nesse intervalo democrático. No entanto, pode-se dizer que essa politização do movimento sindical pouco ou nada acrescentou à evolução da própria organização sindical – no sentido de alcançar maior liberdade de

⁷ A grande crise de 1929 foi resultante da política econômica baseada no liberalismo ortodoxo, que pregava o mercado auto-regulado. Após a quebra, ganhou força na Europa e nos EUA o Estado de bem-estar social, que trata-se “de um modelo de governo em que a iniciativa pública, por meio dos aparelhos estatais, é concebida como pilar fundamental não apenas nas áreas de saúde, educação e segurança, mas também quanto às políticas previdenciárias, de emprego e renda da classe trabalhadora; no âmbito do mercado, o Estado assume ainda o papel de um agente essencial na condução do desenvolvimento econômico, seja através de intervenções reguladoras nas políticas comerciais, financeiras e industriais, seja constituindo empresas em pontos estratégicos das cadeias produtivas. No Brasil, embora com diversas particularidades com relação às experiências dos países capitalistas centrais, denominou-se esse estilo de política estatal como sendo ‘desenvolvimentista’, tendo vigorado, grosso modo, o período entre a década de 1930 e a de 1980.” (Pinto, 2007, p. 49)

organização do que nos tempos de Vargas – ou ao incremento de novas necessidades dos trabalhadores na legislação trabalhista. Isso porque ela se manteve restrita aos próprios limites da concepção trabalhista, que por definição não era contrária à ordem social estabelecida e não analisava a situação dos trabalhadores enquanto consequência da contradição intransponível entre trabalho e capital. Mesmo os setores comunistas do movimento sindical não analisavam a questão sob o viés da luta de classes, e partilhavam da estratégia de aliança com a burguesia nacional, então predominante no PCB.

Diante de tal contexto, a estrutura sindical varguista elaborada durante o Estado Novo, controladora e corporativista, mantém-se intacta durante o período democrático de 1945-1964. Mais do que isso, ela acaba combinando perfeitamente com o modelo nacional desenvolvimentista vigente – em maior ou menor medida – em todos os governos do período.

1.1.6 O período da ditadura e o “Novo Sindicalismo”

O período da ditadura civil-militar foi bastante prejudicial para a organização dos trabalhadores. A repressão não apenas limitou as formas de organização dos sindicatos, mas também excluiu dessa classe qualquer possibilidade de atuação política e interferência nos rumos da nação.

Pela importância que o movimento sindical ganhou durante o decorrer do século XX, era o principal objetivo de atenção do governo autoritário, pois era sabido que boa parte dos opositores do regime se concentrava nesse espaço. Anular o sindicato era estrategicamente necessário para preservar o modelo repressivo. A despeito disso, foi de dentro dos próprios sindicatos que surgiram algumas das mais consistentes iniciativas rumo à redemocratização do Brasil.

Impulsionados pelo sucesso da opção democrática nas eleições de 1974, onde o Movimento Democrático Brasileiro (MDB) obteve maioria absoluta no parlamento, os sindicatos passaram a atuar de maneira mais ativa, e tiveram muito sucesso com os movimentos grevistas que organizaram nesse período. O grande êxito das greves pode ser explicado, pelo menos em parte, pela própria exclusão política sofrida pelos trabalhadores. As greves, segundo Iram Jacome Rodrigues,

mostravam a existência de um outro ator, até aquele momento excluído do cenário político, mas que queria participar. Esse foi, sem dúvida, o sentido mais geral da emergência dos trabalhadores a partir de 1978 no Brasil. Esse fato desempenhou um papel importante na transição política naquele momento: as classes trabalhadoras queriam ter uma presença mais

significativa nas novas regras do jogo que estavam sendo geradas no Brasil. Oriundos dos setores industriais mais modernos da economia nacional, esse movimento social, que em seu desenvolvimento se transformou em movimento político, representou, naquele momento, uma novidade na cena política brasileira. (Rodrigues, 1999, p. 77)

As greves dos anos 70 cravaram no seio da ditadura um novo modelo de ação sindical, conhecido como “Novo Sindicalismo”.⁸ Ao contrário do que se poderia supor, esse movimento carregava muito pouco do corporativismo reformista e conciliação de classes do período anterior à 1964, e tinha na confrontação com os patrões e no movimento de base suas principais características. Além disso, o novo sindicalismo também era marcado pela autonomia que mantinha frente ao Estado e também com relação aos partidos políticos existentes, o que facilitava sua inserção no setor industrial da economia e favorecia seu caráter conflitivo.

A plataforma de atuação do “Novo Sindicalismo” baseava-se numa proposta de mudanças sociais mais amplas, condição necessária para a melhoria das condições de vida dos trabalhadores. No centro de sua pauta de reivindicações estavam a transformação do modelo econômico e a democratização da questão social, combatendo abertamente os grandes pilares sobre os quais fora edificado o “milagre econômico” da ditadura – o arrocho salarial e a repressão aos trabalhadores. No ano de 1978 os metalúrgicos do ABC entraram em greve e inauguraram um período de grandes mobilizações, que posteriormente se estendeu também a outras categorias e setores econômicos. Os anos seguintes foram marcados pela intensificação dos movimentos grevistas e também pela canalização desse ascenso da classe trabalhadora para o plano político, onde temos a criação do Partido dos Trabalhadores (PT) em 1980 e da Central Única dos Trabalhadores (CUT) em 1983 como grandes momentos.

O êxito das greves do período também se devia à unificação de diferentes setores políticos, que viam nos movimentos grevistas também um meio eficaz para alcançar a redemocratização. Em certa medida, essa unificação também prevaleceu no momento posterior, onde o movimento alcançou as vias institucionais. No entanto, conforme destaca Santana (1999), as tensões sobre as orientações e principalmente sobre as práticas que deveriam ser adotadas pelo movimento sindical acabaram por sedimentar dois blocos. O primeiro era encabeçado pelas Oposições Sindicais, por setores que combatiam mais fortemente o regime militar e tinham como princípio o combate à estrutura sindical corporativa e atuação na base das fábricas, razões que os levava a autodenominar-se o bloco combativo. O outro bloco, denominado Unidade Sindical, era liderado por figuras conhecidas dos partidos de esquerda, especialmente do PCB e PC do B, muitas vezes chamados de

⁸ a categoria “novo sindicalismo” foi cunhada na junção entre o movimento social e a reflexão acadêmica. (Santana, 1999, pg. 135)

pelegos pelo outro grupo, pois tinham uma proposta considerada por aqueles de reformista. Se durante as lutas e mesmo na condução dos sindicatos havia unidade entre os blocos, separava-os a diferença de concepção sobre como relacionar o movimento sindical com a estrutura sindical e principalmente a diferença de postura sobre o combate à ditadura afastaram os dois blocos – enquanto a Oposição defendia o combate aberto ao regime, a Unidade evitava esse confronto. O primeiro bloco acusava a estratégia do segundo de reformista e conciliadora, que por sua vez o acusava de esquerdista e desestabilizador. Essa divergência culminou com a criação de dois organismos sindicais, um para cada bloco: a Oposição Sindical criou a CUT e a Unidade Sindical a CONCLAT (Coordenação Geral da Classe Trabalhadora e que mais tarde passaria a ser chamada de Central Geral dos Trabalhadores – CGT).(idem, pg. 136)

Apesar de existir essa cisão no movimento, foi mesmo a CUT que conseguiu maior representatividade e alcançou destaque conduzindo os interesses dos trabalhadores, tornando-se a maior central sindical da América Latina e uma das maiores do mundo. Por conta disso, o “Novo Sindicalismo” ficou marcado pelas características das correntes que a compunham: o padrão de ação dos sindicalistas de São Bernardo e a prática organizativa dos militantes da Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo. Segundo Rodrigues, da junção desses dois elementos surgiu um nova práxis sindical, cuja realização mais significativa foi justamente a gestação dessa nova central, amparada por princípios bastante diferentes do que até então existia. (Rodrigues, 1999, pg. 79)

Se durante as décadas de 70 e 80 o contexto favorecia a disseminação dos ideais propagados pelo “novo sindicalismo”, os anos posteriores foram marcados por mudanças profundas no sistema de produção capitalista, cujos resultados alteraram consideravelmente a correlação de forças das classes sociais. O impacto dessas transformações, bem como a forma como o movimento sindical reagiu a elas, resultou numa crise do movimento sindical, cuja dimensão e características serão abordadas no capítulo seguinte.

Por ora, é importante frisar que a contextualização dos diversos períodos vivenciados pelo movimento sindical brasileiro evidencia a relação existente entre o contexto político e social de cada época e a elaboração – e também a reformulação – da legislação trabalhista. Como já foi dito, essa relação não aparece de maneira causal, tampouco é fruto da bondade de algum governante ou mesmo da vontade de alguns indivíduos. A legislação trabalhista – tal qual qualquer outra legislação – é fruto de um processo de efervescência social empreendido no terreno da luta de classes e que resulta nessa normatização. Para a classe burguesa, em determinado momento, a concessão de algumas benesses é usada como arma para contornar uma situação desfavorável e dissuadir os trabalhadores de sua luta maior. Estes, por sua vez,

vislumbram com a ampliação da proteção legal ao trabalho acumular forças e avançar a consciência da classe rumo aos seus objetivos estratégicos. Na seção seguinte serão apresentados alguns momentos importantes que ilustram esse caráter processual que envolve a edificação da legislação laboral brasileira.

1.2 A construção da legislação trabalhista brasileira

Para falar da legislação trabalhista nos dias de hoje, onde se difunde a necessidade de realização de uma profunda reforma trabalhista, é preciso antes desmistificar ao menos dois elementos comumente realçados sobre esse tema. Primeiramente, a legislação que rege o trabalho no Brasil não confere aos seus beneficiados nada além do que proteção mínima – e muitas vezes nem isso – para o exercício de uma profissão. Alguns discursos insistem em tratar os direitos básicos dos trabalhadores como se fossem mordomias dispensáveis, desconsiderando o fato de que o Brasil definitivamente não possui uma legislação trabalhista melhor do que a de outros países, e mesmo esta modesta legislação existente muitas vezes não é cumprida. O segundo mito é o de que a legislação trabalhista é fruto de um governo que se preocupou com seu povo e presenteou-lhe com uma série de benefícios.

A legislação trabalhista brasileira é, antes e acima de tudo, resultado da luta empenhada por muitos trabalhadores brasileiros ao longo de todo o século XX, e se traz consigo as marcas dos diferentes contextos políticos e econômicos vivenciados pela nação durante esse período é porque teve uma contribuição importante para a sua realização.

Nessa unidade, será feita uma breve contextualização sobre o processo de construção da legislação trabalhista brasileira, cujo intuito é demonstrar a relação existente entre esta e o contexto econômico, político e social de cada período histórico.

1.2.1 As primeiras iniciativas

Muito pouco do que posteriormente passou a se chamar de legislação trabalhista foi instituído durante a República Velha. A despeito disso, esse período foi marcante pela solidificação de alguns princípios e demandas dos trabalhadores que posteriormente se materializaram como direitos de todos. O movimento sindical enunciava em suas campanhas e atividades a necessidade de regulação do trabalho, ainda que soubesse que a política do

Estado estava praticamente cerrada para seus anseios. Apesar das limitações institucionais, o poder de movimentação e a crescente aglutinação dos operários conseguiram cavar alguns avanços legais. Os dirigentes políticos faziam uso da força física para conter a proliferação das manifestações, mas por outro lado também começavam a pensar em formas de evitar que o problema se repetisse. Dessa forma, surgiram as primeiras leis referentes à normatização do trabalho ainda no fim do século XIX, além de diversas outras tentativas que não chegaram a ser aprovadas. Sobre essas iniciativas, pode-se dizer que ou elas reafirmavam algum preceito paternalista e conciliador, na tentativa de acalmar os ânimos do movimento sindical, ou então eram ignoradas e rapidamente engavetadas pelo governo. E mesmo as poucas matérias que passavam pelo duro crivo do conservadorismo político brasileiro, geralmente tinham poucas chances de ser implementadas pelo poder público. Preponderava a política repressiva acima de qualquer princípio democrático do Estado, a despeito da roupagem liberal e moderna que ele tentava transmitir.

Segundo Martins (1978), a primeira lei trabalhista do Brasil foi o decreto 1.313, de 1891, que impedia o trabalho de menores de 12 anos em fábricas na Capital Federal, mas que na prática nunca chegou a ser aplicada. Em 1911, o governo de São Paulo também elaborou um decreto para regulamentar o trabalho das mulheres e das crianças, ao mesmo tempo em que instituiu formas de fiscalizar essa ocorrência. Alguns anos depois, como compromisso assumido ao final da greve geral de 1917, o governo paulista reformou essa lei. Cabe ressaltar que nenhuma dessas leis chegou a ser aplicada.

Em âmbito nacional se produziu muito pouco sobre os direitos trabalhistas durante a República Velha, pois nesse período vigorava a chamada “política dos governadores”, onde cada unidade da federação tinha poderes para elaborar suas regulamentações sobre alguns temas. Com relação à legislação do trabalho, longe de significar algum tipo de descentralização do poder para os estados, nesse caso

o que estava por trás dessa autonomia eram os interesses da livre-empresa, pois persistia na época, quase como um princípio sagrado, o conceito da 'liberdade do trabalho', que incluía a inviolabilidade do contrato individual de trabalho, mutuamente estabelecido entre o patrão e o empregado e a respeito do qual nenhum poder estranho deveria interferir. A aplicação do conceito liberal resultava pura e simplesmente na omissão do Estado diante das obrigações do trabalho: aos interesses gerais da sociedade e da pessoa humana sobrepunham-se os interesses da empresa, que só poderia operar no regime da livre-concorrência, inclusive no que diz respeito ao mercado de mão-de-obra. (Rodrigues, 1979, pg 48)

Depois de outras tentativas sem sucesso, em 1923 foi criado o Conselho Nacional do Trabalho, através do Decreto 16.027, que tinha como função cuidar dos assuntos relativos à organização do trabalho e da previdência social no Brasil. Foi também “o primeiro passo em

direção à criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em 1931”. (Martins, 1978, pg 21)

O primeiro sinal de que esse panorama poderia ser alterado veio apenas com a mudança no contexto político internacional que se deu após o fim da Primeira Guerra Mundial. O Tratado de Versalhes, que encerrou oficialmente o conflito, também foi responsável pela criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), onde foram estipulados alguns parâmetros gerais para as relações de trabalho, orientados por motivações humanitárias e econômicas. A necessidade de adequação às resoluções elaboradas pela OIT também passou a pressionar o governo no sentido de assumir a questão trabalhista enquanto uma política de Estado.

Algumas leis elaboradas durante os anos 20 serviram como um esboço da legislação que viria a se concretizar durante a década seguinte. Algumas categorias profissionais foram beneficiadas por Decretos Legislativos que lhes assegurava alguns direitos, como o Decreto Legislativo 4.682 de 1923, que criava um sistema de aposentadoria nas empresas ferroviárias, ou do Decreto 4.982 de 1925, que concedia aos trabalhadores da indústria, comércio e bancos 15 dias anuais de férias remuneradas. Estas medidas, restritas a alguns setores produtivos, posteriormente foram reivindicados e ampliados para novas classes de trabalhadores. Há que se destacar também que durante os anos 20, produziram-se muitas leis de caráter repressivo para o tratamento dos trabalhadores, tendo em vista inibir novas greves e intimidar o movimento sindical. Alguns decretos eram elaborados para combater setores determinados do sindicalismo, como o Decreto Legislativo 4.269 de 1921, que combatia o anarquismo e as práticas defendidas por essa corrente. (Rodrigues, pg 57-58).

Além de bastante diversificadas, essas leis eram implementadas de maneira pontual, em resposta a algumas necessidades que iam surgindo, o que denota que não existia um projeto político do Estado brasileiro para o trato da questão trabalhista. Isso só viria a surgir no período seguinte, já com Vargas no poder.

1.2.2 A legislação trabalhista de Vargas

Uma das primeiras medidas adotadas por Getúlio Vargas após a Revolução de 1930 foi criar o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio – Decreto 19.433 de 1930 – também chamado por alguns de seus partidários de “Ministério da Revolução”, pois tinha por objetivo “amparar e defender o operariado” (Rodrigues, 1979, p. 70). Esta foi também a

primeira iniciativa trabalhista de Getúlio Vargas, que foi responsável pela edificação de toda uma estrutura sindical que, em grande medida, perdura até os dias de hoje. Contudo, a criação desse Ministério é marcante não apenas por ter sido a primeira, mas também por conter em si alguns elementos que estariam presentes em toda a produção legislativa que leva sua marca. A começar pelo fato de o mesmo conjugar as funções de Ministério do Trabalho e também da Indústria e do Comércio. Evidentemente não poderia ser chamado de revolucionário um Ministério que trata dos interesses dos trabalhadores nos termos de uma adequação com os interesses do patronato. Também ficou nítido que o governo estava disposto a acabar com a imagem combativa e classista dos sindicatos, e pretendia transformá-los em instrumentos que cooperassem na organização política e na direção do Estado. O vínculo com o Estado se materializou com o reconhecimento formal da existência das organizações sindicais.

Ainda durante o Governo Provisório (1930-1934), a produção legislativa foi muito maior do que tudo que já tinha sido feito até então para regulamentar a questão trabalhista. Mais do que simplesmente atender as aspirações populares, essas medidas representavam uma espécie de contrapartida do Estado em troca do apoio dos trabalhadores aos ideais da “Revolução”, além de estarem inseridas dentro de uma estratégia preventiva institucional, que queria evitar uma aproximação destes com o discurso dos partidos políticos de esquerda. Além da criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, outras importantes leis foram criadas no período. A primeira veio com o Decreto 19.482, de 1930, que também era chamada de “lei dos dois terços”, pois estipulava que todas as empresas deveriam ter pelo menos dois terços de seu quadro profissional composto por brasileiros natos. Certamente essa lei objetivava não apenas nacionalizar a mão-de-obra das indústrias, mas também evitar problemas que os trabalhadores estrangeiros poderiam causar com sua atuação sindical, como ocorreu durante a República Velha.

Vários decretos foram elaborados instituindo um sistema de aposentadorias, bastante precário ainda por se restringir a poucas categorias profissionais. Esse benefício foi pouco a pouco sendo instituído para os demais setores, e apesar de Vargas declarar publicamente que o governo estava interessado em criar um projeto de seguridade social, foi apenas no ano de 1936, com a lei 367 que se criou algo parecido com um sistema previdenciário. (Martins, 1978, p. 41)

O trabalho de menores e de mulheres também mereceu vários decretos regulamentando-os no início dos anos 30. Tendo em vista a necessidade de adequação às convenções aprovadas pela OIT sobre esse tema, em 1932 surge o Decreto 22.042 fixando a idade mínima para admissão das crianças no trabalho industrial, e em 1935 é publicado o

Decreto 423 estabelecendo as condições para o emprego das mulheres antes e depois do parto. (idem, p. 41)

O direito a férias teve um longo caminho até tornar-se uma lei para toda a classe. As primeiras modificações à lei existente desde a década anterior foram feitas em 1931, com o Decreto 19.808. Progressivamente esse direito passou a ser concedido para um número maior de categorias profissionais, de acordo com a importância atribuída a cada setor produtivo e conforme se organizavam os trabalhadores para reivindicar o benefício. Um dos decretos inclusive concedia férias aos empregados da indústria com a condição de que fossem sindicalizados, o que reforça o argumento de que a concessão do direito servia como moeda de troca para o Estado manter o controle sobre o movimento sindical. Em meio a tantos decretos, o governo elaborou o Decreto-lei 1.993 em 1940, cujo objetivo era fiscalizar e tentar organizar as medidas referentes a férias. (idem, p. 42).

A redução da jornada de trabalho, reivindicação antiga do movimento sindical e que foi bandeira de luta em muitas greves, também teve um processo de implementação lento. Muitos foram os decretos que versaram sobre o tema, alguns fixando a jornada diária de oito horas para algumas categorias, outros prorrogando esta decisão. Contudo, o decreto-lei 2.308 de 1940 terminou por estabelecer a jornada de oito horas para todas as atividades profissionais, acabando com as diferenças entre as categorias.

Outra reivindicação antiga do movimento operário era com relação à remuneração do trabalho, que por falta de uma lei que a regulamentasse, ficava à cargo do empregador decidir o quanto seria pago pelo trabalho realizado. Apenas no ano de 1936 foi lançado o decreto 185, que instituiu as Comissões de Salário Mínimo. Mas foi apenas dois anos depois que essas comissões passaram a funcionar. O governo se vangloriava de ter criado um salário mínimo que suprisse as necessidades básicas da população, tais como alimentação, moradia, vestuário, transporte, etc. No entanto, o próprio governo admitia que o salário seria fixado levando em conta a condição dos empregadores e da economia nacional. O decreto-lei 2.162 de 1940 foi responsável por consolidar a vigência desses termos. (Martins, 1978, p. 45)

Outra função que o Estado assumiu nesse período foi a de mediar os conflitos entre as classes nas relações de trabalho. Com o decreto 21.396 de 1932, foram instituídas as Juntas de Conciliação e Julgamento, que seriam encarregadas de resolver os dissídios individuais de trabalho. Já os conflitos coletivos ficavam a cargo das Comissões Mistas de Conciliação e Arbitragem. Essas medidas representaram os primeiros passos para a criação da Justiça do Trabalho no Brasil. (idem, p. 46)

A construção da legislação trabalhista parece ter seguido um caminho uniforme

durante todo o período em que Vargas esteve no poder. Com poucas variações, pode-se perceber que os direitos trabalhistas foram concedidos inicialmente a algumas categorias, consideradas mais combativas e/ou mais estratégicas dentro da ordem econômica, e posteriormente foram sendo ampliados para o conjunto dos trabalhadores. A aquiescência dos trabalhadores era necessária para Vargas consolidar o modelo de dominação que estava sendo implantado naquele momento no Brasil.

Por outro lado, a legislação sindical parece ter seguido praticamente à risca as oscilações políticas dos diferentes momentos que marcaram o governo de Vargas. No primeiro período, de Governo Provisório, entre os anos de 1930 e 1934, a principal medida adotada foi a elaboração do Decreto 19.770, em 1931. Tal decreto, apesar de reconhecer no sindicato uma entidade de defesa dos interesses da profissão, foi o marco inicial do controle dos sindicatos e do movimento operário pelo Estado, pois estabelecia algumas condições para o reconhecimento legal das entidades que minavam sua autonomia e liberdade de organização. Através desse decreto, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio passa a fiscalizar a organização política e financeira das entidades, e na observância de irregularidades, possuía a prerrogativa de destituir a diretoria e até mesmo fechar o sindicato provisoriamente. Um dos principais pontos desse decreto é o estabelecimento da unicidade sindical⁹, abandonando a pluralidade sindical vigente desde o surgimento do sindicalismo no país. No ano de 1934, pouco antes da promulgação da Constituição de 1934, surgiu o Decreto 24.694, que em suma objetivava desenvolver mais detalhadamente alguns princípios apresentados no decreto 19.770, mas que careciam de um aprimoramento técnico e especificações para funcionarem de fato. A principal mudança que ele proporcionou foi a substituição da unicidade pela pluralidade sindical, o que proporcionou uma proliferação de novos sindicatos, mas que por outro lado, tornou a estrutura sindical um tanto quanto fragmentada. (Martins, 1978, p. 88)

A agitação política que se viu a partir do ano de 1935, cujo marco principal foi a Intentona Comunista organizada pela Aliança Nacional Libertadora de Luís Carlos Prestes, aliada à ameaça de mudança política que as eleições previstas na Constituição de 1934 poderiam proporcionar, levaram ao golpe que implantou a ditadura do Estado Novo, em 1937. Também foi imposta uma nova Constituição nesse ano, baseada nos princípios fascistas da *Carta del Lavoro* que Benito Mussolini implantara na Itália. Com o Estado Novo, veio também o decreto-lei 1.402, que restringiu ainda mais qualquer possibilidade de desenvolvimento de um sindicalismo autônomo e livre, agregando ainda algumas práticas totalitárias de intervenção do Estado nas entidades. Outra vez o princípio da pluralidade

⁹ A Unicidade Sindical prevê que somente uma entidade sindical pode representar uma categoria na mesma base territorial.

sindical foi posto abaixo, e a unicidade desta vez seria consagrada na estrutura sindical brasileira, haja vista que mesmo a posterior Constituição de 1946 manteve-a. O novo decreto também reforçou a orientação corporativista da legislação sindical brasileira, pois passou a fazer a distinção entre categoria econômica (relativa aos patrões) e categoria profissional (os trabalhadores), como se atividade laboral não fosse também uma atividade econômica. (idem, p. 90).

A breve descrição feita aqui sobre a evolução da legislação trabalhista no período de Vargas é suficiente para dar uma noção do complexo quadro que se alcançou ao fim de uma década de intenso trabalho legislativo nesse campo. A sucessão de decretos e leis, elaboradas por motivações diferentes e em contextos bastante variados tornou a legislação trabalhista do Brasil pouco funcional. Foi justamente para dar organicidade, funcionalidade e unidade às leis trabalhistas que foi promulgado em 1943 o Decreto-Lei 5.452, que ficou conhecido como Consolidação da Legislação Trabalhista – ou CLT. (Rodrigues, 1979, p. 94)

A consolidação em questão se refere à ratificação de todas as leis que já haviam sido promulgadas, mas no plano político também marcou a consolidação do projeto varguista de desenvolvimento, do qual a institucionalização das relações trabalhistas era parte central. Há uma consistente mudança na concepção política das relações do trabalho, conforme destaca Rodrigues:

No bojo do relatório da Comissão elaboradora, vamos encontrar uma sustentação doutrinária, em favor da tese da “precedência das 'normas sobre os 'contratos'”: trata-se, no fundo, do coroamento de uma luta em que as antigas concepções liberais da “liberdade contratual” e, portanto, de inspiração puramente privatista, são superadas por novas concepções de “ordem estatutária” em que os próprios interesses maiores da classe – não um simples cômputo aritmético dos seus elementos – pairam sobre os interesses dos seus componentes. A outorga normativa não é feita diretamente pela classe dominante, mas indiretamente pelo organismo estatal que pode ser apresentado como estacionado acima das classes e, por conseguinte, com duas faces apenas aparentemente contraditórias: de um lado impondo obrigações aos empresários que não passam de disciplinamento das competições de mercado e, de outro lado, estabelecendo direitos e vantagens aos operários, que não passam da contrapartida da aceitação de uma ordem econômica, jurídica e social estatuída. (Rodrigues, 1979, p. 96)

Findo o governo Vargas, resta toda a sua herança trabalhista, sacramentada através da CLT, que estabeleceu os princípios normativos legais que regem o trabalho, bem como delineou uma estrutura sindical fortemente atrelada aos interesses do Estado. Os períodos posteriores a Vargas pouco modificaram desse modelo elaborado durante os anos de governo do presidente gaúcho. Durante o intervalo democrático, as mudanças não ocorreram porque os sindicatos ainda eram muito influenciados pelo “trabalhismo”, e, portanto não enxergavam

grandes problemas na estrutura sindical existente. Já os militares golpistas também não se preocuparam em modificar a legislação, até porque consideravam muito mais fácil e prático simplesmente descumpri-la, através da intervenção nas entidades e na perseguição aos sindicalistas. Sendo assim, o debate em torno da legislação trabalhista e sindical só voltou à pauta no período da redemocratização, especialmente no momento da elaboração de uma nova Constituição para o país.

1.2.3 A legislação trabalhista e a Constituição de 1988

A Constituição Cidadã, como ficou conhecida a carta de 1988, trouxe avanços significativos para a sociedade brasileira e instituiu mecanismos para a garantia dos mesmos. É importante considerar que a discussão da nova constituição brasileira ocorreu num período complexo – transição do período autoritário para o período democrático – e que esse contexto também foi responsável em parte pelo teor do documento final.

O fato de a transição da ditadura civil-militar para o regime democrático ter se dado sem rupturas – mas sim através de um longo processo de recomposição do poder – fez com que muito do entulho autoritário também estivesse presente na edificação da nova Constituição. Por outro lado, a despeito de os resquícios autoritários serem amplamente defendidos e representados na Assembléia Constituinte, os setores representativos da classe trabalhadora, que vinha de um crescente processo de politização, também conseguiram colocar suas demandas em pauta. Ainda que o resultado tenha sido uma Carta extensa e, em alguns aspectos ambígua, certamente representou algum avanço para os trabalhadores.

A começar pelo próprio destaque que é dado aos direitos sociais. Eles aparecem logo no início do texto, indicando que nesse novo documento de fato teriam uma importância para a sociabilidade que estava sendo inaugurada. A garantia das condições dignas de vida para a população aparece como condição para a edificação da sociedade democrática que se pretendia construir, e o trabalho seria o elemento central para a garantia desses preceitos. O trabalho também aparece como um direito fundamental de que dispõe todos os cidadãos, fato inédito em se tratando das Constituições brasileiras.

No que pesa aos direitos dos trabalhadores, não houve grandes mudanças em relação à CLT. No entanto, os princípios fundantes da relação entre patrões e empregados são constitucionalizados. Ou seja, a Constituição detalha uma série de direitos que não podem ser facilmente negociados, ao sabor das conjunturas e da correlação de forças. Pode não parecer

muita coisa, mas, levando-se em conta que isso foi instituído justamente num período histórico em que as garantias dos trabalhadores vinham sendo alvo de ataques no mundo inteiro através das políticas neoliberais, a questão ganha alguma importância.

Outro elemento a ser destacado é que a Constituição versa sobre os direitos dos trabalhadores pensando na sua coletividade e não apenas na individualidade. Isso significa que a proteção da lei é estendida aos grupos e categorias profissionais, o que fica explícito na parte que fala sobre a liberdade de associação e atuação sindical, bem como a garantia do direito de greve.

Dentre as principais inovações que a Constituição trouxe aos direitos dos trabalhadores estão: redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais; licença-maternidade e licença paternidade; proteção contra demissões sumárias ou sem justa causa; garantia de preservação do poder aquisitivo do salário mínimo; previdência social assegurada através de um sistema de seguridade social.

Fora isso, os termos gerais estipulados pela CLT são mantidos, tanto no que versa sobre os direitos do trabalhador quanto no que se refere à estrutura do sindicalismo brasileiro. O capítulo seguinte apresenta a discussão sobre a atualidade da questão que envolve o mundo do trabalho.

CAPÍTULO 2 - CRISE DO MUNDO DO TRABALHO

Durante a década de 1970, a crise financeira e comercial que as economias centrais enfrentavam – marcada pela dificuldade de sustentar os níveis de crescimento do período pós-guerra – foi agravada pela súbita alta do preço do petróleo. A recessão do período impulsionou uma série de mudanças do sistema produtivo capitalista que teriam consequências profundas para o trabalho em todo o mundo. A saída encontrada para superar essa crise foi a desregulamentação da acumulação capitalista, cujos expoentes principais foram o estímulo ao livre comércio, às privatizações de empresas estatais, além do desmonte dos serviços públicos e intensificação da exploração dos trabalhadores.

De acordo com Mészáros (2002), a crise da década de 1970 representa muito mais do que um período de recessão econômica do sistema do capital. Ela é apenas a representação fenomênica da crise estrutural que este sistema apresenta. Diferentemente das anteriores “crises periódicas”, a crise estrutural, de caráter crônico, estaria marcada pelo seu aspecto endêmico e cumulativo, consequência do modelo de desenvolvimento expansionista e destrutivo do sistema sociometabólico do capital. O estágio de desenvolvimento alcançado não lhe permite sanar os antagonismos que são a causa da crise estrutural, mas lhe permite elaborar medidas que disfarçam o verdadeiro sentido de tais contradições, administrando as crises periódicas que atravessa:

Aperfeiçoar os mecanismos de ‘administração das crises’ é uma parte essencial da bem-sucedida reconstituição, pelo capital, de sua linha de menor resistência, capacitando-o a confrontar seus limites inerentes e a deslocar com mais eficiência sua principais contradições nas atuais circunstâncias históricas. (idem, p. 697)

O próprio capital, portanto, produz as respostas para superar suas crises, e o advento do neoliberalismo e a reestruturação produtiva são expressões desse movimento.

2.1 O Neoliberalismo

Se no nível do discurso o neoliberalismo em muito se parece com o modelo clássico de liberalismo¹⁰, no que diz respeito ao contexto em que foram introduzidos e as mudanças

¹⁰ A defesa do mercado responsável pela regulação da vida social, a iniciativa privada operando a sistema econômico, o Estado mínimo desregulamentado e garantindo as condições para a hegemonia do mercado, auto-regulação dos interesses entre trabalhadores e patrões, etc.

que proporcionaram, é possível identificar diferenças profundas entre ambos. Como destaca Petras (1997), o surgimento do liberalismo no século XVIII foi o marco de uma ruptura com o modelo feudal existente, acabando com as restrições que existiam sobre a circulação de mercadorias e acumulação de capital. Nesse sentido, a proposta liberal naquela época significava um avanço em direção a uma formação social mais avançada. Por outro lado, o neoliberalismo surge para afastar do modelo de produção capitalista as experiências e práticas mais sofisticadas engendradas em seu próprio seio, especialmente o sindicalismo.

Fazendo a mesma distinção, Armando Boito Jr. (1999) acredita que a compreensão da política neoliberal requer primariamente uma caracterização da ideologia neoliberal. Segundo ele,

A ideologia neoliberal contemporânea é, essencialmente, um liberalismo econômico, que exalta o mercado, a concorrência e a liberdade de iniciativa empresarial, rejeitando de modo agressivo, porém genérico e vago, a intervenção do Estado na economia. Esse liberalismo econômico é distinto do liberalismo político, interessado nos direitos individuais do cidadão e num regime político representativo e adequado ao exercício daqueles direitos.

[...] No discurso neoliberal, articulam-se de modo contraditório uma *ideologia teórica*, transplantada da época do capitalismo concorrencial, e uma *ideologia prática* que corresponde à fase do capitalismo dos monopólios, da especulação financeira e do imperialismo. (idem, p. 23)

No entanto, Boito Jr. chama a atenção para o fato de que as propostas e as práticas políticas desenvolvidas sob a inspiração da ideologia neoliberal não são coerentes com a mesma. Isso porque, se a levassem ao pé da letra, os neoliberais sempre defenderiam a substituição da regulamentação estatal pela regulação dos agentes econômicos no mercado. Contudo, o atual estágio de funcionamento do capitalismo não pode prescindir dos grandes monopólios privados, do imperialismo e da intervenção do Estado na economia (o que configuraria uma contradição, uma vez que impediriam a livre concorrência). Dessa forma, segundo o autor, os governos neoliberais é que seriam responsáveis por decidir onde e quando tais princípios neoliberais seriam aplicados, bem como onde isso não seria feito.

Destarte, o neoliberalismo não pode ser caracterizado simplesmente como a não intervenção do Estado na economia. Boito Jr. prefere falar numa redução da intervenção, acompanhada por uma reformulação desse intervencionismo estatal. Ele destaca que em algumas áreas, tais como na produção de bens e no mercado de trabalho, é possível perceber um recuo do papel do Estado. Em outras, tais como na administração do câmbio, da dívida externa e dos juros, os governos continuam intervindo, ainda que de maneira diferenciada. Ele cita alguns exemplos:

Enquanto os salários dos trabalhadores foram desindexados, passando a ‘flutuar livremente no mercado’, a dívida externa foi estatizada por exigência

e para garantia dos credores internacionais; o câmbio e os juros, que remuneram os investimentos financeiros nacionais e estrangeiros, são mantidos em níveis elevados por intervenção governamental; [...] os grandes bancos não protestam contra a intervenção do Estado para subsidiar banco em situação pré-falimentar e regular o processo de reconcentração no setor bancário; o monopólio é maléfico se for exercido por uma empresa estatal, mas é benéfico se estiver nas mãos de grupos privados. (idem, p. 29).

No Brasil, do ponto de vista da aceitação popular, o processo de implantação da política neoliberal passou por altos e baixos, de acordo com as expectativas e os resultados que proporcionava. Conforme destaca Boito Jr, todos os governos neoliberais foram eleitos pelo voto popular, e uma parte significativa do movimento sindical aderiu de alguma forma à proposta neoliberal.¹¹ A aceitação inicial dos trabalhadores às propostas de privatização das empresas estatais explica-se pela promessa de que os recursos angariados seriam investidos em saúde e educação. Com o avanço do processo, a frustração dos setores populares começa a aparecer, pois não apenas os recursos das privatizações não se converteram em melhorias para a população, como também começaram a se manifestar outras conseqüências decorrentes da aplicação do receituário neoliberal, tais como a desregulamentação do mercado de trabalho – que causou o crescimento do desemprego e da economia informal.

Através desse entendimento, é possível ponderar que o neoliberalismo possui um caráter destrutivo e antidemocrático, pois é elaborado pela minoria que detém o controle econômico, e a implementação de suas premissas é também restrita a quem controla o poder. Resulta desse processo o aumento da distância entre ricos e pobres, pois a distribuição da renda tende cada vez mais a concentrar-se nas mãos de poucos. Além disso, o neoliberalismo cumpre com o objetivo de manter e reforçar os laços de dependência que as nações capitalistas centrais impõem aos países periféricos. Os baixos índices de crescimento econômico apresentados pelos países mais pobres demonstram o impacto que essas medidas causam em suas economias. O paradoxo reside na constatação de que as políticas neoliberais foram aplicadas com a promessa de desenvolvimento, onde a adoção das suas diretrizes seria responsável por permitir a todos os países alcançar os padrões de vida das nações hegemônicas.

Nesse processo, sai de cena o Estado provedor de algumas demandas da sociedade e a idéia do Estado mínimo se consolida como hegemônica. O mercado emerge como a instância onde tudo pode ser equacionado, carecendo para isso apenas de liberdade para o movimento das mercadorias. A conseqüência imediata desse intenso processo de internacionalização dos

¹¹ Segundo Boito Jr., a Força Sindical foi quem mais emcampou as ideias neoliberais, mas mesmo a direção da CUT deixou de lado o movimento sindical para tentar negociar com FHC a reforma da previdência pública. Após o fracasso da tentativa, a mesma central passou a se manifestar contra a proposta de reforma. (Boito Jr, 1999, p. 18).

mercados foi uma unificação maior dos sistemas financeiros e produtivos de todos os países, diminuindo significativamente a autonomia dos Estados nacionais na formulação de suas políticas econômicas e sociais. Para assegurar a sua competitividade no mercado, todos os países são impelidos a se adequarem a essa nova lógica de produção, da qual a modernização da legislação trabalhista é um alicerce fundamental.

2.2 A reestruturação produtiva

O fim do Estado de bem-estar social também trouxe importantes transformações para o sistema de produção *taylorista/fordista* que vigorava desde o início do século. Baseado na produção em série e no consumo de massa, esse modelo ganhou força principalmente após a crise econômica de 1929 e no período pós Segunda Guerra. Dessa maneira, o padrão fordista/taylorista casou bem com o Estado keynesiano¹² até a década de 1970, quando essa relação equilibrada sofreu sérios abalos devido às transformações políticas e econômicas citadas.

Segundo Pinto (2007), além das dificuldades comerciais enfrentadas pelas economias nacionais, a autonomização que o setor financeiro vinha ganhando frente ao setor produtivo e o significativo aumento do consumo de serviços em detrimento do consumo de bens duráveis, impulsionaram uma profunda reformulação na estrutura de organização da produção e na forma de circulação de mercadorias das empresas. A reestruturação produtiva foi implementada inicialmente nas grandes corporações transnacionais, e seu êxito foi a chave para que esse novo padrão fosse disseminado em todo o mundo.

Os principais símbolos do sistema fordista/taylorista eram a esteira e o relógio, que materializavam a ideia de controle do ritmo e do tempo de trabalho. Foi o auge do princípio da racionalização da produção de mercadorias, baseada na fragmentação e parcelização do trabalho, onde cada trabalhador era preparado para o desempenho de uma única função – repetida exaustivamente – cuja soma seria o produto final a ser oferecido para o mercado. A estrutura da produção era homogeneizada e verticalizada, o que significa dizer que uma única indústria elaborava a maioria dos componentes que seriam utilizados para a montagem do produto final, apenas excepcionalmente recorrendo ao fornecimento externo.

Para o trabalhador, segundo Antunes (1999), o modelo de Taylor e Ford também

¹² John Mainnard Keynes foi o economista que pregou a idéia de que o Estado deveria conduzir a política econômica, e cujas idéias deram origem ao que ficou conhecido como Welfare State

representava a supressão de sua capacidade intelectual, haja vista que passava a desempenhar uma atividade altamente mecânica e repetitiva, limitando-se a executar uma tarefa como se fosse parte da própria maquinaria. Engendrou-se no seio da classe trabalhadora das grandes empresas o *operário-massa*, espécie de produto coletivo da consciência dos trabalhadores sob a nova sociabilidade imposta pelo capitalismo. Nos países centrais, essa condição desumana a que eram submetidos os trabalhadores seria “recompensada” pelo capitalismo através de um sistema de “compromisso e regulação”, que visava minimizar a luta entre as classes através da concessão de ganhos sociais e seguridade social, e com isso também se buscava afastar qualquer possibilidade de disseminação dos ideais socialistas entre a classe trabalhadora. Isso fez com que o movimento operário se tornasse, em grande medida, parte da engrenagem do poder capitalista, subordinado que estava aos seus mecanismos institucionais de atuação. No entanto, as contradições inerentes ao sistema de metabolismo social do capital fizeram com que esse mesmo operário-massa – antes responsável pela edificação de uma relação de classes pacífica e colaborativa – se tornasse o elemento principal para a confrontação e a ruptura com esse modelo de sociabilidade. (idem, pg 42)

Dessa maneira, ainda em fins dos anos 60, o “compromisso” fordista já era bastante questionado pelos trabalhadores e começava a dar sinais de esgotamento. Além disso, esse intenso processo de subordinação do trabalho ao capital poderia ser

suportável pela primeira geração do operário-massa, para quem as vantagens do fordismo compensavam o 'preço' a pagar pelo seu acesso. Mas certamente esse não foi o caso da segunda geração. Formada nos marcos do próprio fordismo, ela não se encontrava disposta a 'perder sua vida para ganhá-la: a trocar o trabalho e uma existência desprovida de sentido pelo simples crescimento de seu 'poder de compra', privando-se de *ser* por um excedente de *ter*. Em suma, a satisfazer-se com os termos do compromisso fordista, assumido pela geração anterior. (Bihl, apud Antunes, pg 42)

O acirramento da luta de classes nesse período – onde novamente se passou a vislumbrar a possibilidade de uma hegemonia do trabalho – aliada ao esgotamento econômico do ciclo de acumulação capitalista contribuiu significativamente para a crise do sistema, inviabilizando a continuidade do ciclo expansionista do capital que se mostrava vigoroso desde o período pós-guerra. E como o capital formula as respostas para as suas próprias crises, esse contexto foi responsável pela emergência do modelo de produção toyotista. (Antunes, 1999, p. 43)

A acumulação flexível, denominação atribuída por David Harvey (1992) a esse modelo de produção desenvolvido pelo engenheiro Taiichi Ohno na fábrica da Toyota, caracteriza-se pela tentativa de eliminar ou minimizar os principais entraves que faziam do antigo padrão um modelo demasiadamente rígido – especialmente os compromissos sociais

do Estado e a resistência da classe trabalhadora. O que se propunha era uma reorganização da produção, tanto dentro das empresas quanto externamente a elas. Internamente isso seria feito principalmente através da flexibilização dos processos de trabalho, e externamente através das terceirizações.

No âmbito da produção, a uniformidade dá lugar à flexibilidade, onde ocorre a substituição da produção massiva de mercadorias homogêneas pela produção de uma variedade maior de produtos em pequenos lotes.¹³ Também se desenvolve um criterioso sistema de controle de qualidade das mercadorias, integrado ao próprio processo produtivo, e que permite detectar imediatamente os erros, evitando o enorme desperdício que existia na produção massiva, onde os produtos defeituosos só eram separados ao fim do processo. Além disso, a produção toyotista é orientada pela demanda, o que evita a formação de grandes estoques de mercadorias nas fábricas.

Na esfera do trabalho, a principal transformação promovida pela acumulação flexível foi a substituição da força de trabalho especializada por uma força de trabalho polivalente, onde cada trabalhador assumiu a execução de diversas tarefas e responsabilidades, tais como o controle de várias máquinas e equipamentos simultaneamente, fiscalização da qualidade das mercadorias produzidas e inclusive algumas atividades de vigilância e supervisão da produção – que antes eram delegadas à profissionais que se incumbiam apenas dessa função. A hierarquia que existia dentro das empresas foi disfarçada através de uma organização horizontal do trabalho, que a despeito de ter acabado com alguns cargos estritamente coercitivos, transferiu para os próprios trabalhadores a ingrata tarefa de vigiar o trabalho dos seus colegas. Ao tornar os trabalhadores co-responsáveis pelo sucesso da produção, o que se vê são estes se submetendo a uma autodisciplina forçada pela necessidade de produção de mercadorias, iludidos que estão numa estratégia que busca envolvê-los e comprometê-los com o êxito de algo que não lhes pertence.

Não obstante, a garantia de permanência no trabalho e a remuneração foram drasticamente reduzidas com as terceirizações e aumento de contratos de trabalho temporários, inaugurando uma fase de intensa precarização das condições de trabalho. A acumulação flexível estipula que o mercado de trabalho deve ser desregulamentado, através não só da flexibilização dos regimes de trabalho (mudança na jornada e nos salários), mas

¹³ Nas palavras de Ohno, “o sistema Toyota teve sua origem na necessidade particular em que se encontrava o Japão de produzir pequenas quantidades de numerosos modelos de produtos; em seguida evoluiu para tornar-se um verdadeiro sistema de produção. Dada sua origem, este sistema é particularmente bom na diversificação. Enquanto o sistema clássico de produção de massa planejado é relativamente refratário à mudança, o sistema Toyota, ao contrário, revela-se muito plástico; ele adapta-se bem às condições de diversificação mais difíceis. É porque ele foi concebido para isso.”(Ohno, apud Coriat, 1994, p. 30).

também com a flexibilização do sistema legislativo de proteção ao trabalho.

O Estado também passou por mudanças significativas com o advento do *toyotismo*. A começar pela redução significativa das suas atribuições, principalmente no que diz respeito aos compromissos sociais. Antes responsável por promover a política do bem estar social e dessa forma colocar-se enquanto mediador da disputa entre as classes, agora se propõe que esta disputa seja acordada diretamente entre as partes. No âmbito da relação trabalhista, o que se propõe é o fim das negociações coletivas, que acabam sendo substituídas pelas negociações por locais de trabalho ou por empresa. O aumento da independência das grandes corporações e monopólios comerciais também limitou o poder estatal de interferir na formulação das políticas econômicas, processo este que contribuiu para a precarização das condições de trabalho.

As mudanças que ocorreram no modo de produção capitalista com a reestruturação produtiva não se deram de maneira uniforme, e também não ocorreram do mesmo modo em todos os países. Contudo, elas foram implantadas primeiro dentro das grandes empresas e corporações internacionais, nos países centrais, e posteriormente foram ampliadas às suas filiais por todo o mundo. Feito isso, as mudanças foram chegando também às pequenas empresas e indústrias locais, tendo em vista o poder que as grandes corporações possuem de determinar os padrões das relações que regem todo o sistema produtivo. No entanto, é preciso destacar que se alguns países promoveram uma substituição mais rigorosa do sistema *taylorista/fordista* pelo *toyotista*, outros apenas adotaram parcialmente as premissas do novo modelo, combinando as novas técnicas com as que já existiam e constituindo um modelo híbrido, de acordo com o potencial produtivo de cada país e sua inserção no sistema econômico internacional. Essa constatação nos leva a acreditar que o *toyotismo* não foi desenvolvido necessariamente para suplantarmos o modelo que o precedeu, mas sim para dar conta de seus malogros e desgastes.

2.3 A polêmica sobre a centralidade do trabalho

Como consequência do processo de reestruturação produtiva, o mundo do trabalho passou por profundas transformações, que afetaram não só o aspecto objetivo da realização do trabalho, mas também atingiram profundamente a subjetividade do trabalhador e a forma como este percebe e se relaciona com o seu trabalho.

No centro do debate sobre a amplitude e as conseqüências dessa crise da sociedade do trabalho, teses epistemologicamente distintas foram elaboradas com o intuito de dar conta de todos os elementos que envolvem essa mudança. Algumas delas defendiam inclusive o fim da centralidade da categoria trabalho na sociedade contemporânea, ao passo que outras reafirmavam o caráter central do trabalho e destacam as transformações pelas quais esta passou.

Segundo Antunes (1997), é preciso diferenciar as teses que afirmam a perda da centralidade do trabalho, pois algumas estão tratando apenas da dimensão do trabalho abstrato e outras se referem também à sua dimensão concreta.¹⁴

No primeiro grupo, Antunes destaca a obra de Robert Kurz, que apresenta a crise da sociedade do trabalho abstrato, que pode ser entendida enquanto uma redução do trabalho vivo e um aumento dos contingentes de trabalho morto¹⁵. A não centralidade do trabalho nessa concepção residiria no fato de que a forma pela qual o trabalho abstrato assume nesse processo, estranhado e feitichizado, desvirtualizando-o enquanto uma atividade humana autônoma.

Na outra vertente, estão os autores que refutam o caráter capitalista da sociedade contemporânea, ao defender a não centralidade da categoria trabalho também em sua dimensão concreta. Dentre os principais expoentes dessa tese está Habermas (1970), para quem o desenvolvimento científico e tecnológico e as transformações estruturais por que passaram os países desenvolvidos transformaram a própria ciência na força produtiva central, no estágio que ele denomina de “capitalismo tardio”. Outro autor que propaga o fim da centralidade do trabalho é André Gorz (1982), que acredita que o atual estágio de desenvolvimento das forças produtivas permite, pela primeira vez na história da humanidade, dispor de tudo que é necessário à vida humana com uma quantidade menor de trabalho.

Em contraposição a essas teses, Antunes defende que não houve a supressão do trabalho na sociedade contemporânea, e afirma que o que houve foi uma metamorfose no universo do trabalho, que nesse contexto passou por um intenso processo de complexificação, heterogeneização e fragmentação, mas que nem por isso deixou de ser a categoria central para o entendimento da realidade. As transformações afetariam não só a materialidade da classe trabalhadora, mas também a sua subjetividade, sua forma de ser.

¹⁴ Ao explicar o duplo caráter do trabalho sob a ordem do capital, Marx faz a distinção entre *trabalho concreto* e *trabalho abstrato*. O primeiro se refere ao trabalho voltado para o atendimento das necessidades humanas e implica num intercâmbio com a natureza para a produção de valores de uso, e é condição para a reprodução da vida social. A outra forma é aquela em que foram abstraídas as características úteis do trabalho, ou seja, este é destinado à produção de valor (de troca), e é necessário para a reprodução do Capital. (Marx. 1983).

¹⁵ O que significa dizer que algumas atividades anteriormente realizadas pelo ser humano passaram a ser feitas apenas pela maquinaria.

Segundo Antunes, nesse período de metamorfose verificou-se

de um lado uma *desproletarização do trabalho industrial, fabril*, nos países de capitalismo avançado, com maior ou menor repercussão em áreas industrializadas do Terceiro Mundo. Em outras palavras, houve uma diminuição da classe operária industrial tradicional. Mas, paralelamente, efetivou-se uma expressiva expansão do trabalho assalariado, a partir da enorme ampliação do assalariamento no setor de serviços; verificou-se uma significativa heterogeneização do trabalho, expressa também através da crescente incorporação do contingente feminino no mundo operário; vivencia-se também uma *subproletarização* intensificada, presente na expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, “terceirizado”, que marca a sociedade dual no capitalismo avançado [...] (Antunes, 1997, pg 41).

Além da redução quantitativa do trabalho industrial, pôde-se verificar uma mudança qualitativa na forma de ser do trabalho, que por um lado impulsionou a qualificação do trabalho em alguns setores e desqualificou em outros, variando conforme o ramo ou setor. O aumento da qualificação e intelectualização do trabalho tornam-se necessários na medida em que crescem os cargos de supervisão e regulação do processo produtivo, cada vez mais automatizado e dependente do trabalho morto. Em contrapartida, a desqualificação também cresce, tendo em vista a substituição dos tradicionais cargos especializados da cadeia produtiva fordista por trabalhadores multifuncionais, que por não dominarem o conhecimento de uma profissão específica são obrigados a trabalhar mais e possuem menos poder sobre a produção, haja vista que podem ser mais facilmente substituídos.

Tendo em vista esse contexto, Antunes defende que mesmo com todas as transformações que ocorreram no mundo do trabalho,

as possibilidades de uma efetiva emancipação humana ainda podem encontrar concretude e viabilidade social a partir das revoltas e rebeliões que se originam centralmente no mundo do trabalho; um processo de emancipação simultaneamente do trabalho e pelo trabalho.[...] Outras modalidades de luta social (como a ecológica, a feminista, a dos negros, dos homossexuais, dos jovens etc.) são, como o mundo contemporâneo tem mostrado em abundância, de grande significado, na busca de uma individualidade e de uma sociabilidade dotada de sentido. Mas, quando o eixo é a resistência e o confronto à lógica do capital e à sociedade produtora de mercadorias, o centro dessa ação encontra maior radicalidade quando se desenvolve e se amplia no interior das classes trabalhadoras, ainda que reconhecendo que esta empreitada é muito mais complexa e difícil que no passado, quando a sua fragmentação e heterogeneidade não tinham a intensidade encontrada no período recente. (idem, pg. 86-87)

2.4 A crise do sindicalismo

Essa série de acontecimentos históricos ocorridos na segunda metade do século XX provocou uma profunda crise no movimento sindical em escala global, impondo aos trabalhadores uma derrota histórica e desafiando-os a superar o novo modelo de relações de trabalho, ainda mais nefasto que o anterior.

O grande marco econômico do início dessa crise foi justamente a reestruturação produtiva e o advento do novo modelo de produção. Em termos políticos, um dos primeiros indícios do novo momento do sindicalismo foi a ascensão do Partido Conservador de Margareth Thatcher ao poder na Inglaterra no ano de 1979. A plataforma de governo da primeira ministra previa a aplicação da política econômica neoliberal, aliado ao combate autoritário do poder do sindicalismo, o que lhe rendeu inclusive o apelido de “Dama de Ferro”.

McIlroy (1997) defende que a crise por que passou o sindicalismo inglês pode ser explicada enquanto consequência da política econômica adotada pelo Estado no período. A defesa intransigente do princípio do livre-mercado e o estímulo às posturas individualistas e antioletivistas durante o governo de Thatcher tiveram grande impacto sobre a atuação do movimento sindical. O sindicalismo basicamente foi excluído das tomadas de decisão sobre as políticas econômicas e sociais, inclusive sendo-lhes retirado o direito de participar dos espaços institucionais que ocupavam com este intuito. Dentro dessa nova realidade que era imposta, o sindicalismo – assim como as políticas públicas e compromissos sociais do Estado – eram colocados como resquícios de um modelo ultrapassado. As empresas, por sua vez, também passaram a não reconhecer as entidades sindicais e deslegitimar suas posturas, colocando-as no “anacronismo” e enaltecendo a estratégia e as práticas individualistas advindas do modelo *toyotista*, como o envolvimento com a empresa, trabalho em equipe, etc.

Como consequência desse processo, McIlroy aponta uma queda acentuada nas taxas de sindicalização no período e um declínio significativo do poder de reação dos trabalhadores frente aos ataques do governo. As sucessivas derrotas também diminuíram a propensão dos trabalhadores a se organizarem, o que ajudou a debilitar ainda mais as condições de trabalho. Novas leis também foram elaboradas com o intuito de limitar o poder de ação e controlar os sindicatos, que não tiveram forças para evitar sua aprovação. Como reflexo da crise, o TUC (Trades Union Congress), principal sindicato do país, também acaba refém do sindicalismo conformista e corporativo, deixando de tocar a política dos interesses da classe trabalhadora.

O governo se aproveitou dessa situação e investiu pesado contra a legislação trabalhista, aprovando uma série de medidas com o intuito de diminuir a proteção ao emprego e flexibilizar as condições de contratação dos trabalhadores, desobedecendo até mesmo as

resoluções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para cumprir seu objetivo. O resultado – ainda segundo McIlroy – foi uma explosão do número de trabalhadores temporários, autônomos, nas áreas de administração e escritórios, diminuição do número de trabalhadores na indústria e declínio das categorias artesanais.

A substituição dos postos de trabalho relativamente estáveis, regidos pela legislação trabalhista, por esse novo contingente de trabalhadores precarizados e flexibilizados provocou questionamentos dentro do movimento sindical tradicional, sobre sua postura, forma de ação e abrangência. O dilema consistia em saber como o movimento sindical iria se adaptar a essa nova realidade e se conseguiria dar conta dela, sendo que as respostas a essas perguntas teriam que ser apontadas em duros embates contra o capital, onde conquistas históricas da classe trabalhadora estariam em jogo.

Diante de tal contexto, o sindicalismo internacional passou para a defensiva, e essa tendência se espalhou por todos os países. Apesar de reconhecer a existência de uma crise no sindicalismo, Ariovaldo dos Santos (2006) destaca que este não foi o primeiro momento crítico enfrentado pelas organizações de trabalhadores, mas que essa crise apresenta características bem diferentes das anteriores. Se em outras épocas o movimento sindical apresentou reflexos como consequência do fracasso das tentativas revolucionárias (como na França em 1848-1849) ou com a ascensão dos regimes fascistas (como na Europa durante as décadas de 1930-1940), atualmente as dificuldades do sindicalismo são explicadas principalmente pela desestruturação do mercado de trabalho, onde os laços de classe entre os trabalhadores ficam menos visíveis. Em suas palavras:

a crise do sindicalismo em curso é nova, não somente por seu caráter longo e profundo, mas também pelo contexto que a cerca. De um lado, uma forte expansão do capitalismo dando origem a novas formas de emprego e, conseqüentemente, de utilização e exploração da força de trabalho. A isso se acrescenta uma forte concentração do capital, expressa sobretudo pela presença de oligopólios internacionais e firmas transnacionais. Reforça ainda a ideia de uma nova crise sindical a ausência de regimes fascistas impedindo a livre organização sindical.

[...] Diante disso, à expressão *crise do sindicalismo* deve necessariamente ser acrescentado o qualificativo ‘nova’. Esse qualificativo é aqui utilizado não no sentido exclusivo de indicar seu caráter mais ou menos recente (do ponto de vista temporal), mas também com o objetivo de apontar para características distintas da crise do sindicalismo atual em face das outras crises já vivenciadas pelo universo sindical e de trabalhadores nos diversos países. (idem, pg. 450).

Dessa forma, a crise de que se instaurou no sindicalismo brasileiro veio como consequência das transformações que ocorreram no interior da própria sociedade capitalista, resguardadas as especificidades da estrutura sindical brasileira.

Levando-se em conta que o poder sindical no Brasil sempre esteve vinculado

principalmente aos trabalhadores estáveis, têm-se noção do tamanho da mudança que estava sendo colocada nesse momento. Segundo Antunes (1997), tem início um embate entre dois modelos de organização: o sindicalismo vertical e o sindicalismo mais horizontalizado. Por sindicalismo vertical ele entende o modelo que teve seu auge durante o período de vigência do fordismo, e que estava mais vinculado com as categorias profissionais e tinha um caráter mais corporativo. Por outro lado, quando fala em um sindicalismo horizontalizado, ele se refere a uma concepção mais abrangente de sindicalismo, que dê conta das “esferas intercategoriais, interprofissionais, por um certo tipo de sindicalismo mais capacitado para aglutinar o conjunto dos trabalhadores, desde os ‘estáveis’ até os precários, vinculados à economia informal, etc”. (idem, p. 62)

Recentemente, talvez o momento em que o movimento sindical brasileiro chegou mais próximo desse sindicalismo horizontalizado tenha sido no período em que a CUT apareceu com força e poder de mobilização, em fins da ditadura. Como já foi discutido anteriormente, os movimentos e greves que deram origem a essa central de fato apresentavam uma práxis diferenciada, que combatia a prática corporativa e conciliadora na representação dos trabalhadores.

No entanto, essa nova postura representada pelo “Novo sindicalismo” também foi duramente afetada pela crise objetiva do mundo do trabalho. Giovanni Alves (2006) identifica os primeiros sintomas desse fenômeno se abatendo sobre a CUT ainda na virada para os anos 1990, onde já aparecem sinais de um processo de burocratização que iria se aprofundar gradativamente ao longo dos anos subseqüentes. Segundo ele, esse processo de burocratização da CUT foi semelhante ao enfrentado pelas entidades sindicais dos países centrais (especialmente as de orientação socialdemocrata). Esse contexto levou-as a adotar uma postura mais defensiva e minou a capacidade destas entidades de promoverem um movimento classista e anticapitalista.

Num primeiro momento, ainda segundo Alves, essa postura defensiva adotada pelos sindicatos poderia ser explicada como uma forma destes se preservarem enquanto corporação social do impacto do desemprego, das terceirizações e da precarização do trabalho em geral. No entanto, ele pondera que essa postura passou de uma reação conjuntural para uma revisão programática:

o que era atitude defensiva tendeu a assumir, sob a mediação político-ideológica dos agentes sindicais da socialdemocracia internacional, na virada dos anos 1990, um caráter de revisão ideológico-programática do sindicalismo. Na verdade, a crise do capital serviu de pretexto para a disseminação da nova ideologia (e prática) reformista do concertamento social, não mais nos moldes clássicos, ao estilo da socialdemocracia da

implicação corporativa de classe, mas da socialdemocracia da implicação concertadora mesocorporativa ou microsetorial. Buscou-se a linha do menor esforço da participação e do não-confronto com a política (e cultura) do capital, renunciando-se à luta contra-hegemônica. Em torno da velha estrutura sindical varguista, germinou uma nova cultura corporativa não mais de Estado, mas de mercado. (Alves, 2006, pg. 463)

Por essa razão, o autor faz uma distinção entre os conceitos de *crise do sindicalismo* e *crise sindical*, e afirma que o fenômeno verificado no Brasil pode ser entendido como uma manifestação do primeiro tipo. Segundo ele, a *crise sindical* envolve mudanças na própria estrutura sindical vigente – o que as burocracias sindicais conseguiram evitar. Já a *crise do sindicalismo* se caracteriza “pela diminuição da eficácia da ação sindical de caráter geral ou classista” (idem, pg. 473). Em outras palavras, a crise do sindicalismo fez com que a ação sindical perdesse sua dimensão política e sofresse um esvaziamento de princípios emancipatórios e do horizonte de classe, circunscrevendo-se às posturas pragmáticas e defensivas.

A principal consequência que decorre desse quadro é a fragmentação cada vez maior da classe trabalhadora e a criação de tendências dentro do movimento sindical orientadas cada vez mais por princípios corporativistas. A fragmentação impede que se crie entre os trabalhadores uma visão mais ampla dos processos sociais aos quais estão submetidos e dissemina estratégias que, além de estarem focadas aos interesses de pequenos grupos, fomentam o sectarismo e a disputa entre esses diferentes nichos de trabalhadores. O risco proveniente deste cenário é justamente a dificuldade que os trabalhadores têm para se defender – enquanto classe – dos ataques aos seus direitos.

A crise do sindicalismo pode ser verificada e situada também através de outros fatores e tendências, como observa Antunes. A diminuição do número de greves é um importante indicador, haja vista que essa é a principal forma de reivindicação da classe trabalhadora. A dificuldade de aglutinação deve-se, em parte, à diversidade de categorias de trabalhadores que apesar de atuarem numa mesma empresa, alguns são terceirizados, outros temporários, e isso impede a consolidação de alguma consciência de classe. Outro elemento marcante da crise sindical é a individualização cada vez maior das relações de trabalho, que camufla o caráter classista do trabalho e o reduz ao âmbito particular das empresas. Isso gerou uma grande dificuldade para o movimento operário reagir às propostas de flexibilização do mercado de trabalho, o que custou a perda de algumas garantias históricas da classe trabalhadora.

CAPÍTULO 3 – A POLÍTICA TRABALHISTA DO GOVERNO LULA: CONTINUIDADE DO PROCESSO DE DESMONTE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Partindo do entendimento de que a flexibilização dos direitos trabalhistas consiste numa necessidade do sistema capitalista, e que portanto, configura-se como numa determinação à qual todos os países devem acatar, acreditamos que a progressiva eliminação da proteção jurídica do trabalho no Brasil não foi arquitetada por um determinado partido ou foi obra de um único governante. Pelo contrário, após entrar em pauta, essa demanda atravessou as diferentes coalizões governamentais que se sucederam no comando do poder Executivo brasileiro.

Por conta disso, o esforço seguinte será dedicado à reflexão sobre esse processo de desconstrução da legislação trabalhista brasileira. Partimos do governo de FHC e após uma breve consideração sobre sua performance nesse quesito, analisaremos de que forma a flexibilização se manteve no governo petista.

3.1 Governo de FHC

Na presente seção, pretendemos apresentar um panorama do governo de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), dando enfoque à política trabalhista e às mudanças legais promovidas nesse âmbito durante seu governo. Não nos deteremos na análise de toda a produção do período, mas apenas naquilo que foi considerado mais importante pela literatura que trata a questão.

No Brasil, a crise econômica internacional, que começou na década de 70 nos países centrais, chegou com força nos anos 80 e teve grande impacto nesta que ficou conhecida como a “década perdida”. Esse período, marcado pelos baixos índices de crescimento da economia, multiplicação da dívida externa e degradação dos indicadores sociais, foi o pano de fundo da emergência e da difusão das políticas neoliberais.

A referida crise colocou em xeque o modelo desenvolvimentista do Estado brasileiro, que, a despeito de não se configurar como um sistema autônomo de desenvolvimento nacional – pelo contrário, mostrava-se dependente e submisso ao imperialismo – era marcado por uma forte presença do Estado na elaboração das políticas econômicas. Os governos posteriores a

esse período, especialmente a partir de Collor, tiveram de recorrer às agências regulatórias internacionais – FMI, Banco Mundial – na busca de empréstimos para movimentar a economia. Nos acordos de parceria e cooperação com esses órgãos é que foram estipuladas as medidas que deveriam ser implementadas para obter os empréstimos e manter o crédito na praça financeira. Nos bastidores das negociações e revisões desses acordos são estabelecidas as diretrizes governamentais que permitem ao capitalismo internacional manter e ampliar o domínio sobre os países periféricos. As aclamadas reformas estruturais têm origem a partir destes elementos.

Foi a partir desse contexto que se iniciou a discussão sobre a necessidade de reformular a legislação trabalhista brasileira. Alguns intelectuais, políticos e principalmente organizações patronais passaram a professar a urgência de o Brasil modernizar suas normas trabalhistas, tendo em vista sua adequação à nova realidade mundial. A urgência desta reforma estaria, como afirma Pastore (2003), na necessidade de acompanhar as modernas relações de trabalho de outros países:

O Brasil corre o risco de ficar distante até mesmo dos sistemas regulamentados da Europa [...] Como vimos, os novos arranjos europeus estão buscando garantir a flexibilidade que as empresas precisam por intermédio de negociações descentralizadas que obedecem certos padrões negociados centralizadamente.

Seria necessário revisar a rígida CLT para dar maior margem à negociação direta entre o empregador e o trabalhador (prevalência do negociado sobre o legislado). Isso permitiria a eliminação de “custos desnecessários”, e por sua vez seria uma solução para a criação de novos postos de trabalho, possibilitando com isso a diminuição do desemprego.

A ascensão de FHC à presidência da República foi determinante para consolidar esse processo de integração do Brasil à economia globalizada. Segundo José Paulo Netto (1999), o projeto político de FHC fazia coro às vozes contrárias à intervenção do Estado na elaboração das políticas sociais, e subordinava-as à orientação macroeconômica ditada pelo capital. Por conta disso, o cerne do seu programa estava na estabilização monetária, e o Plano Real (lançado quando FHC era ministro do governo de Itamar Franco) representava o esforço em cumprir essa agenda através do controle da inflação, aumento dos juros e da abertura do mercado brasileiro. A desregulamentação promovida pelo governo implicava, por um lado, na redução da capacidade empresarial do Estado (devido ao grande número de privatizações), e por outro lado reduzia significativamente o contingente de verbas para o financiamento das políticas sociais destinadas à massa de trabalhadores. Em outras palavras, “o projeto político do grande capital concentrou-se na *reforma do Estado* (enquadrada, como se vê, numa perspectiva *neoliberal*)”.(idem, p. 80)

Mattoso (1999) destaca que num primeiro momento a aplicação de tal política econômica teve efeitos positivos, como por exemplo, a estabilização monetária e a diminuição dos índices de inflação, que proporcionaram um significativo aumento do poder de compra dos salários e inclusive uma pequena redução das taxas de desemprego. Mas, segundo ele, o governo voluntariamente ignorou o fato de que estes efeitos seriam temporários, pois não estavam associados a um crescimento econômico consistente e políticas de distribuição de renda. Passada a euforia provocada pela melhora momentânea, o que se viu nos anos seguintes foi a corrosão dos indicadores sociais e a desestruturação do mercado de trabalho.

O aumento das taxas de desemprego atingiu recordes históricos durante o governo de FHC, e a redução da oferta de trabalho formal se deu mesmo nos anos em que a economia apresentou crescimento significativo. Ao final do seu primeiro mandato, as taxas de desemprego estavam 50% maiores do que no ano de sua eleição. Além disso, os índices de desemprego só não foram piores por conta da explosão dos empregos por conta própria, informais, terceirizados, etc. Contudo, a adoção e o estímulo dessas modalidades de emprego por parte do Estado deram início a um intenso processo de desregulamentação e precarização das condições de trabalho no Brasil.(idem, p. 129)

A realização de uma reforma na legislação trabalhista estava prevista no programa de governo de FHC, onde ela aparece com uma roupagem democratizante:

É necessária a adoção de instrumentos que, reconhecendo a heterogeneidade do mercado de trabalho, permitam a adequação da legislação trabalhista, tornando possíveis o Contrato Coletivo de Trabalho, o instituto da arbitragem e a garantia de liberdade de organização sindical, seguindo os preceitos básicos das Convenções nº 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho – OIT. (Cardoso, *apud* Galvão, 2007, p. 204)

No entanto, apesar de o programa indicar que poderia promover algumas alterações também na legislação sindical, Galvão (2007) destaca que esse tema ficou à margem das iniciativas governamentais e aos poucos acabou saindo da pauta também das entidades patronais. Isso porque tanto governo quanto patrões demonstravam mais interesse em promover a flexibilização da legislação trabalhista. A autora evidencia que a discussão da reforma trabalhista comporta tanto as mudanças na organização sindical quanto as mudanças relativas aos direitos dos trabalhadores. Fazendo uma revisão bibliográfica dos autores que tratam da questão, ela destaca que estes são uníssomos na afirmação de que no governo de FHC apenas o segundo aspecto (o dos direitos trabalhistas) foi alvo de investida.

Quem assumiu a condução do processo da reforma trabalhista foi o próprio Poder Executivo, responsável pela elaboração da maioria dos projetos que tinham como objeto a legislação do trabalho. Dados apontam que durante o período de governo de FHC foram

propostas 33 matérias sobre o tema, sendo que destas, 28 tinham como origem o Executivo. Pouco mais da metade delas versava sobre a retirada de direitos trabalhistas, sendo que algumas poucas tratavam da questão sindical e outras sobre as competências do poder Judiciário para com as relações de trabalho. (idem, p. 207)

Apesar de toda essa vontade, não foi no primeiro ano de governo que a maioria dessas iniciativas foi lançada. Em parte porque ainda se respirava os ares do Plano Real, onde o aumento do poder aquisitivo dos trabalhadores formais mascarava o aumento expressivo dos contingentes de trabalhadores sem carteira assinada. Por outro lado, mexer nos direitos dos trabalhadores num momento em que gozava de alguma popularidade poderia trazer ao governo complicações desnecessárias naquele momento.

Segundo Oliveira (2002), a primeira iniciativa ocorreu no ano de 1995, quando o governo publicou a Medida Provisória nº 1053. Essa MP previa que os salários seriam fixados e reajustados através da negociação coletiva, e caso não houvesse acordo estava prevista a mediação do Ministério do Trabalho e posteriormente poderia ser acionada a Justiça do Trabalho. A implicação disso é que o reajuste do salário não teria nenhum parâmetro para a correção – como o aumento do índice de preços ou qualquer outro índice de reposição das perdas acumuladas.

Outra iniciativa importante se deu no âmbito da fiscalização das condições do trabalho. A Portaria 865/95 proibia os fiscais do Ministério do Trabalho de autuar as empresas que não estivessem cumprindo as cláusulas acordadas coletivamente. No caso de verificação de alguma irregularidade, o fiscal deveria encaminhar a denúncia à sua chefia, que por sua vez deveria remeter às autoridades regionais, cabendo a estas últimas a prerrogativa de denunciar à Procuradoria Regional do Trabalho. Ao estabelecer tamanho obstáculo entre a verificação da infração e a efetivação da denúncia contra a empresa que cometeu a irregularidade, criou-se um mecanismo que dificulta a fiscalização e facilita o descumprimento da legislação do trabalho. (Galvão, 2008)

A partir do ano de 1997 o cenário econômico internacional passou por percalços que aceleraram o processo de desestruturação do trabalho no Brasil. A crise cambial que eclodiu era apenas mais um momento de refluxo de um sistema financeiro que alterna períodos de crescimento acelerado com crises especulativas, mas foi suficiente para espalhar o pânico pelos cinco continentes. Segundo Singer (1999), o governo FHC enfrentou a recessão através do corte de créditos, aumento da taxa de juros e uma série de ajustes fiscais para segurar a inflação. Também não hesitou em promover a privatização de empresas estatais em busca de crédito para acalmar os ânimos dos investidores. O Plano Real já demonstrava suas limitações

e passava por grande desvalorização, tanto no plano financeiro quanto no plano político, uma vez que ante o eleitorado seu sucesso já era bastante questionado. Para tentar reverter a situação, FHC tomou ajuda externa:

sob a liderança formal do FMI, o Tesouro dos EUA, Banco Mundial, Banco Interamericano e outros montaram um pacote de 41,5 bilhões de dólares para salvar o ‘Plano Real’. Pelo acordo formal com o Fundo Monetário Internacional, o Brasil se comprometia, entre outras coisas, a não modificar sua política cambial. Clinton, Greenspan, Rubin e Camdessus deram-se as mãos para sustentar FHC e suas políticas de austeridade fiscal e monetária, de privatização acelerada do setor estatal produtivo, de abertura do mercado interno às importações, etc. (idem, pg. 43)

A crise teve impacto profundo no mercado de trabalho, com a taxa de desemprego alcançando índices muito altos. Para tentar controlar a situação, o governo lançou um pacote de combate ao desemprego, que entre outras coisas, previa a celebração de contratos atípicos. Com a medida, o governo pretendia também “mostrar serviço”, tanto aos empresários quanto aos trabalhadores, para conseguir apoio na campanha eleitoral daquele ano – na qual FHC foi reeleito. Faziam parte do pacote

a Lei 9.601/98, que estende o contrato de trabalho por prazo determinado para qualquer setor ou ramo de atividade e institui o banco de horas, incorporando à lei essa modalidade de flexibilização da jornada que vinha sendo negociada, desde 1995, entre o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e as montadoras da região; a MP 1.709/98, que regula a contratação em tempo parcial, possibilitando a substituição do contrato em tempo integral por contrato em tempo parcial (máximo de 25 horas semanais, com correspondente redução de salários, encargos sociais e benefícios ao trabalhador); e a MP 1.726/98, que possibilita a suspensão do contrato de trabalho por um período de dois a cinco meses (estratégia que retira o trabalhador com contrato suspenso das estatísticas de desemprego, mas que não lhe assegura o retorno ao trabalho ao término da suspensão, uma vez que pode ser demitido). (Galvão, 2007, p. 215)

Apesar de terem sido aprovadas, essas iniciativas não tiveram o efeito esperado, e não foram muito difundidas no mercado de trabalho. Galvão aponta alguns motivos para explicar tal fato, como a resistência de parte do movimento sindical em aceitar esses contratos precários, o baixo crescimento econômico no período – que desestimulou a contratação, além do fato de o sistema de contratação existente antes dessas medidas já ser demasiado flexível. (idem, p. 219)

Segundo Oliveira (2002), faziam parte desse pacote também propostas que pretendiam acabar com a unicidade sindical, estabelecer mecanismos para restringir as greves, acabar com a contribuição sindical obrigatória e substituí-la por uma contribuição negocial, restringir o poder normativo da Justiça do Trabalho e estimular a negociação direta entre as partes. O autor destaca que a maioria destas propostas não se concretizou, mas ressalta sua importância para entender o projeto de regulação do trabalho que FHC tentava colocar em prática.

O lançamento desse pacote foi um sinal de que o governo agora estava mais preocupado com a flexibilização das leis do trabalho. Aquilo que antes aparecia diluído no programa de governo agora parecia ter se transformado no carro-chefe do seu sucesso. Se num primeiro momento a estratégia parecia focada em favorecer o descumprimento das leis, através da vista grossa feita frente o aumento da informalidade, agora se pensava em promover uma Reforma Trabalhista mais ampla, que desse amparo jurídico às práticas já recorrentes no mercado de trabalho.

No início do segundo mandato de FHC, as principais alterações na área trabalhista ocorreram no âmbito Judiciário, cuja orientação conduzia à redução do papel da Justiça do Trabalho, no sentido de esvaziar suas funções e delegar a resolução dos dissídios para as comissões de conciliação prévia. Galvão (2007) afirma que o incentivo à livre negociação era defendido inclusive pelas centrais sindicais (como a CUT), que acreditavam que o poder normativo da Justiça atrasava as negociações. Porém, ela esclarece que a Justiça do Trabalho tem como parâmetro as normas legais – o que dificulta a flexibilização dos direitos – e esse é o motivo pelo qual ela estava sendo combatida nesse momento. (idem, p. 233)

Durante este segundo mandato, em função do desgaste político causado pelas propostas de flexibilização e das dificuldades enfrentadas pelo governo com a crise econômica, a reforma trabalhista parece ter sido deixada em segundo plano. Oliveira (2002) destaca que os atores sociais envolvidos na disputa dessa reforma – trabalhadores e empresários – impulsionaram o congelamento da mesma: os primeiros por recrudescerem a crítica às políticas econômica e às reformas estruturais realizadas pelo governo¹⁶; os outros por concentrarem as atenções na crise cambial e na questão tributária, na tentativa de retomar o crescimento econômico. Mas o autor chama a atenção para o fato de que as propostas de desregulamentação do governo não foram abandonadas, pois foram “apena adiadas ou incluídas no rol do que o governo passou a chamar de a ‘segunda geração de reformas’, a ser posta em prática por um novo governo conservador.” (idem, p. 327)

3.2 A política trabalhista do governo Lula

3.2.1 Considerações preliminares

¹⁶ A crítica à política econômica do governo proporcionou inclusive uma aproximação entre a CUT e a Força Sindical, adversárias no meio sindical, e que faziam avaliações bem distintas sobre o caráter das mudanças trabalhistas promovidas até então por FHC.

Para pontuar e discutir as características da política trabalhista adotada pelo governo Lula, convém inicialmente fazer algumas ponderações sobre o processo que levou o PT ao governo e também sobre a composição do mesmo.

O caminho trilhado pelo PT é singular na política brasileira. Surgido dos enfrentamentos entre trabalhadores e patrões e da luta contra a repressão da ditadura civil-militar nas décadas de 70 e 80, esse partido congregou em sua gênese os princípios para a edificação de uma sociabilidade autônoma e independente, carregando seu discurso e sua prática de contestação e crítica ao capitalismo. Tal comportamento transformou-o no inimigo número um da classe burguesa.

No entanto, cabe observar que, do período em que surgiu até o momento em que chegou ao poder, muita coisa mudou na forma e no conteúdo do partido. Se até as eleições de 1989 a prática petista era sinônimo de radicalidade e de uma postura anti-capitalista inquestionável, o PT dos anos recentes atenuou significativamente algumas dessas bandeiras, assumindo inclusive alguns compromissos políticos e econômicos que seriam impensáveis pouco tempo antes. Essa constatação sugere alguns questionamentos: o PT passou por um processo de transformação? Os setores empresariais aderiram ao projeto petista ou foi o contrário? A mudança de rumos do PT se deu antes ou depois da chegada ao poder?

Talvez um primeiro pressuposto importante na tentativa de lançar alguma luz a essas questões seja pensar o processo ocorrido com o PT como sendo parte de uma totalidade mais abrangente, resultando de uma série de outras relações históricas que determinaram o rumo dos acontecimentos em voga. É pertinente refletir sobre o desencadeamento dos fatos que ocorreram com o PT não apenas como fenômenos isolados, e a localização da experiência petista dentro do contexto político e econômico do atual estágio de desenvolvimento do modo de produção capitalista proporciona elementos fecundos para o entendimento da sua condição atual. Isso não implica em reduzir ou encaixar a obra petista dentro de um molde previamente talhado. Pelo contrário, proporciona uma clareza sobre os fundamentos mesmo sobre os quais ela foi edificada.

Buscando dar resposta a algumas destas perguntas, Mauro Iasi (2006) percorre a história do PT, e através de uma rigorosa análise das resoluções dos encontros e congressos do partido, procura demonstrar a forma como a experiência petista se localiza no espectro político da sociedade capitalista. Para ele, o percurso do PT acompanha fielmente o movimento da consciência de classe dos trabalhadores no período em questão, com seus avanços, oscilações e recuos:

A principal virtude do PT foi sua relação orgânica com o movimento vivo da

classe, e neste aspecto, o caráter e a autenticidade de suas lideranças foram essenciais. No entanto, esta virtude foi, também, o principal fator de sua própria deformação. O PT representou o ascenso do movimento e expressou sua radicalidade no corpo de suas formulações, mas igualmente passou a simbolizar e incorporar, paulatinamente, o amoldamento de fato que se operava na classe no universo de suas formulações políticas. Em vez de ser a consciência possível que mantinha a meta estratégica apesar do momento prático da derrota, se converteu na consciência política correspondente à derrota prática; em vez de ser a ‘consciência da possibilidade da vitória’, nos termos de Guevara, tornou-se a consciência da impossibilidade da ruptura. (idem, p. 532)

Iasi procura enfatizar que, no momento em que a classe trabalhadora brasileira entra em cena com possibilidades de subversão da velha ordem, as condições conjunturais não lhe eram favoráveis, pois a classe trabalhadora estava sendo derrotada pela ação do capital em todo o mundo – especialmente com a reestruturação produtiva. Além disso, internacionalmente as experiências ditas socialistas estavam em processo de erosão e nacionalmente um projeto popular também era derrotado nas eleições presidenciais – em 1989 a candidatura de Lula ficou em segundo lugar. Segundo o autor, a combinação desses elementos deixou marcas no projeto político do proletariado brasileiro, e impulsionaram as mudanças subsequentes.

Iasi considera que essas mudanças não se deram de forma aleatória, ao sabor das variações conjunturais e/ou disputas políticas entre as diferentes frações presentes no partido. Pelo contrário, as alterações apontam para uma direção bem clara e que possui um sentido mensurável: passa de um movimento onde a classe desenvolve uma consciência da negação da sociedade capitalista - sendo que o universo desta consciência era o socialismo – para uma “reacomodação no universo ideológico burguês”. (idem, p. 535) Algumas palavras-chave do programa inicial vão paulatinamente sendo substituídos por outras com conotação vaga:

ruptura revolucionária por rupturas, depois por democratização radical, depois por democratização e finalmente chegamos ao ‘alargamento das esferas de consenso’; socialismo por socialismo democrático, depois por democracia sem socialismo; socialização dos meios de produção por controle social do mercado; e eis que palavras como revolução, socialismo, capitalismo, classes, vão dando lugar cada vez mais marcante para democracia, liberdade, igualdade, justiça, cidadania, desenvolvimento com distribuição de renda. (idem, p. 535)

Segundo o autor, o PT pretendia atribuir um caráter original à sua experiência, pois insistia em se diferenciar tanto do “socialismo real” quanto da socialdemocracia europeia. Iasi considera que de fato o partido se diferenciou dessas duas formas, mas não da maneira como esperava. Do socialismo se diferenciou porque, em nome de uma postura mais democrática, não questionou a propriedade privada dos meios de produção. Com relação aos socialdemocratas, apesar de as semelhanças serem grandes, a diferença substancial está no fato de que a socialdemocracia europeia ampliou os direitos políticos e sociais da classe trabalhadora, ao

passo que o modelo petista operou no sentido oposto, pois ao assumir o governo o PT contribuiu para a redução dos direitos dessa classe. (Iasi, 2006, p. 549)

Já Boito Jr (2003), ao refletir sobre o processo político e social brasileiro na década de 1990, afirma ser possível pensar em uma nova hegemonia burguesa no Brasil, alicerçado no discurso e na prática do modelo neoliberal dependente que foi implantado. Ele acredita que essa hegemonia age sobre as próprias classes sociais, e, portanto, a conversão petista à ideologia neoliberal é apenas mais uma manifestação desse movimento. Ele diferencia o processo hegemônico brasileiro da hegemonia presente na obra de Gramsci, onde a adesão das classes subalternas ao projeto da classe dominante seria motivada por ganhos materiais. O que ocorreu no Brasil foi uma *hegemonia regressiva*, onde a adesão se dá através de uma ilusão ideológica, sem qualquer ganho material para os trabalhadores, mas que permite alguma sustentação política para o neoliberalismo nos meios populares. (idem, p. 14)

O autor analisa a base de sustentação do governo não apenas através da relação entre a classe trabalhadora e a classe burguesa, mas também considera as distintas frações de cada uma dessas classes. Segundo ele, entre os trabalhadores, Lula tem dois pólos de apoio bem definidos: o primeiro é o núcleo duro do “novo sindicalismo”, cuja orientação corporativa acaba aceitando alguns aspectos do privatismo neoliberal em troca da melhoria ou manutenção das condições de vida – que já eram superiores às da grande massa de trabalhadores – dessa fração da classe trabalhadora; o segundo elemento é o que Boito chama de *classe-apoio*, que sinteticamente seriam os setores populares pauperizados e menos organizados, mas que por serem vítimas da desigualdade social acabam se revoltando contra o Estado, e esse discurso acaba sendo confiscado e convertido pela burguesia num apoio à política do Estado mínimo. Para conseguir o apoio dessa classe-apoio, o governo também se utiliza de um populismo regressivo¹⁷, que busca explorar o apoio da população pobre através da concessão de políticas compensatórias e colocando os direitos os direitos sociais como privilégios de alguns setores dos trabalhadores. Em suma, semeia a discórdia entre os diferentes estratos da classe trabalhadora.

Em outro ensaio, Boito Jr (2005) analisa as relações da burguesia nacional e internacional com o governo Lula. Apesar de enfatizar que o governo petista não pode ser descrito como uma simples continuidade do governo de FHC, o autor destaca que ele manteve a hegemonia do setor financeiro da burguesia – o grande favorecido globalmente pela política

¹⁷ Apesar de entendê-lo também como uma estratégia de apelo à liderança política – tal qual o velho populismo brasileiro – Boito diferencia o populismo regressivo por acreditar que o modelo atual acentua as desigualdades sociais e a dependência do país, ao passo que o populismo pré-64 tecia críticas ao imperialismo e buscava ampliar, ainda que modestamente, os direitos sociais dos trabalhadores. (Boito Jr, 2003, p. 25)

econômica neoliberal. No entanto, Boito destaca que durante os últimos anos a política econômica do governo aproximou-o da grande burguesia industrial e agrária, configurando aquilo que ele chama de um modelo liberal-desenvolvimentismo. (idem, p. 74)

Esse quadro ajuda a explicar a composição política da candidatura que disputou e venceu as eleições de 2002. Encabeça por Lula, a chapa tinha no seu vice um grande representante dos setores empresariais, José Alencar. O partido de Alencar – o Partido Liberal (PL, atual Partido da República - PR) – é o elemento que representa muito bem esse novo momento e as novas alianças que o PT havia costurado para chegar ao poder. O PT entendia esse processo como um novo contrato social:

Um novo contrato social, em defesa das mudanças estruturais do país, exige o apoio de amplas forças sociais que dêem suporte ao Estado-nação. As mudanças estruturais estão todas dirigidas a promover uma ampla inclusão social – portanto distribuir renda, riqueza, poder e cultura. Os grandes rentistas e especuladores serão atingidos diretamente pelas políticas distributivas, e nestas condições, não se beneficiarão do novo contrato social. Já os empresários produtivos de qualquer porte estarão contemplados com a ampliação do mercado de consumo de massas e com a desarticulação da lógica financeira e especulativa que caracteriza o atual modelo econômico. Crescer a partir do mercado interno significa dar previsibilidade para o capital produtivo. (PT, Resoluções do 12º Encontro Nacional – 2001, APUD Iasi – 2006).

É importante frisar que o PT não foi o único partido de esquerda que adotou uma postura política “mais branda”. O PC do B, apesar da retórica comunista, não só apoiou a candidatura de Lula em 2002, como também fez parte da base de governo durante os dois mandatos do petista, e conseguiu eleger um companheiro à presidência da Câmara dos Deputados – fato que foi comemorado pelo partido por se tratar do primeiro comunista a presidir a Casa.

Essas constatações reforçam a noção de que o processo ocorrido com o PT não pode ser analisado apenas sob o viés de uma mudança de postura interna do partido, ou mesmo de uma traição de suas direções, ainda que também seja preciso considerar o papel dos indivíduos e o impacto que suas ações tiveram nesse processo.

3.2.2 O significado e as formas de flexibilização

A presente seção do trabalho pretende discutir os principais marcos legislativos no campo dos direitos trabalhistas no período do governo Lula. No entanto, nos deteremos apenas nas matérias oriundas do Executivo, pois o foco da análise está nas iniciativas do governo. Além disso, não dedicaremos uma análise de todas as propostas, mas apenas daquelas que tiveram maior impacto na sociedade e que provocaram maior discussão entre os

setores que são diretamente afetados pelas mudanças, quais sejam, os sindicatos de trabalhadores e organizações patronais.

A vitória eleitoral de Lula e do PT em 2002 foi marcada pela expectativa de que mudanças significativas estariam em curso no Brasil. A votação expressiva alcançada na eleição também parecia garantir ao governo o apoio necessário para realizar seu projeto político.

No campo da legislação trabalhista, a esperança dos trabalhadores era de que o governo iria reverter o processo de flexibilização das condições de trabalho e dos direitos que estava sendo levado à cabo por FHC. O próprio discurso de Lula externava a preocupação em se diferenciar de seu antecessor e refutar o modelo de desenvolvimento vigente.

Antes mesmo da eleição que o consagrou, na *Carta ao Povo Brasileiro*, já estava sendo delineado o caminho que seria adotado para alcançar tais objetivos:

O povo brasileiro quer mudar para valer. Recusa qualquer forma de continuísmo, seja ele assumido ou mascarado. Quer trilhar o caminho da redução de nossa vulnerabilidade externa pelo esforço conjugado de exportar mais e de criar um amplo mercado interno de consumo de massas. Quer abrir o caminho de combinar o incremento da atividade econômica com políticas sociais consistentes e criativas. O caminho das reformas estruturais que de fato democratizem e modernizem o país, tornando-o mais justo, eficiente e, ao mesmo tempo, mais competitivo no mercado internacional. O caminho da reforma tributária, que desonere a produção. Da reforma agrária que assegure a paz no campo. Da redução de nossas carências energéticas e de nosso déficit habitacional. Da reforma previdenciária, da reforma trabalhista e de programas prioritários contra a fome e a insegurança pública. (Lula da Silva, 2002)

Esse documento já enunciava que Lula tinha em mente a realização de uma série de reformas estruturais para modernizar o país, dentre as quais também estava a reforma trabalhista. Mas naquele momento não estava claro que tipo de reforma estava sendo forjada e a que interesses ela estaria destinada a atender. É certo que uma análise um pouco mais cuidadosa dos outros termos daquele documento já seria suficiente para ter uma noção do que estava por trás dessa proposta e, principalmente, a quem ela beneficiaria. Em meio à crise especulativa e do ambiente de desconfiança que foi criado às vésperas da eleição, Lula não hesitou em assumir o compromisso de honrar “os contratos e obrigações do país” e dessa forma apresentar uma garantia de que iria respeitar todos os acordos econômicos firmados pelos seus antecessores com os organismos de regulação internacional, tais como Banco Mundial e FMI, que em última instância foram responsáveis pela aplicação das políticas de flexibilização do mercado de trabalho nos países periféricos.

Na mesma Carta ao Povo Brasileiro, Lula comemora a adesão de diversos setores à candidatura petista – especialmente a de “parcelas significativas do empresariado” – que

seriam responsáveis por caracterizá-la enquanto um “movimento em defesa do Brasil”. Nessa altura, cabe destacar que não foi o empresariado que aderiu ao projeto petista, senão o contrário. Os anseios da classe burguesa não foram modificados de 1989 até 2002, e se houve uma mudança na aceitação do candidato Lula, a resposta para tal fenômeno encontra-se na transformação vivida pela classe trabalhadora e pelo PT, conforme descrito na seção anterior.

Ademais, ao comemorar a suposta adesão dos empresários ao projeto petista, mais uma vez ficava nítido que dificilmente o processo de flexibilização do trabalho seria revertido, uma vez que dentro da própria coligação estavam perfilados setores que tinham interesses antagônicos sobre esse tema.

Na elaboração do programa de governo de Lula, novamente a questão da reforma trabalhista foi destacada, agora de uma maneira um pouco mais detalhada e onde já se esboçava os traços da estratégia que seria adotada durante a tramitação. A citação, ainda que um pouco extensa, é bastante elucidativa:

A construção de uma legislação trabalhista verdadeiramente moderna somente será possível se no seu processo de discussão for assegurada a participação dos diferentes setores sociais interessados. A garantia dessa participação é de responsabilidade do Estado. Entretanto, a peça fundamental para que ocorra esse movimento é a liberdade sindical, instituto fundamental para a consolidação da democracia. Os desafios colocados hoje para o mundo do trabalho requerem soluções cada vez mais duradouras, que somente serão alcançadas com o reconhecimento de que os conflitos são parte constitutiva das relações entre capital e trabalho. A garantia e o estímulo ao diálogo, às negociações e ao fortalecimento das instituições representativas do patronato e dos trabalhadores devem integrar, de forma relevante, as políticas de Estado. Mais do que uma legislação sobre direitos mínimos, o equilíbrio nas relações de trabalho requer a existência de sindicatos livres, autônomos, representativos e independentes. Para tanto, nosso governo vai encaminhar um amplo debate sobre a reforma da estrutura sindical brasileira. A construção de um novo modelo de relações de trabalho deverá ter como pressuposto o reconhecimento das instituições representativas dos empregadores e dos trabalhadores, livremente constituídas com a função de promover o diálogo e o entendimento sobre as contradições inerentes às relações de trabalho. Nesse sentido, um primeiro passo necessário será reconhecer as centrais sindicais como interlocutores dos interesses dos trabalhadores.

Com o objetivo de promover a mais ampla reforma na legislação trabalhista, o governo convocará todas as entidades sindicais representativas dos trabalhadores e empregadores a constituírem um Fórum Nacional do Trabalho, estruturado de forma tripartite. Sua finalidade imediata será a de preparar, democraticamente, as propostas de alteração da legislação atual.

Dentro do tempo previsto pelo governo, o Fórum Nacional do Trabalho deverá apresentar suas propostas, que se traduzirão num conjunto de Leis para modernizar a atual Consolidação das Leis do Trabalho. Após a sua aprovação pelo Congresso Nacional, essas leis passarão a regulamentar o novo sistema de relações do trabalho. O objetivo central desse processo é a melhoria da qualidade do emprego e principalmente a ampliação da formalização do trabalho, incorporando milhões de trabalhadores ao

mercado regulado de trabalho, com reflexos importantes nas contas previdenciárias e nos fundos públicos. (Programa de Governo, 2002)

A estratégia estava assentada basicamente em dois pressupostos: assegurar que a discussão sobre a reformulação da legislação trabalhista ocorresse concomitantemente à discussão da reforma sindical e garantir que as propostas resultassem de um consenso entre as classes sociais.

Na avaliação do governo, o avanço da questão trabalhista dependia de alterações na legislação sindical, algo que não esteve em pauta no governo de FHC. Um governo com raízes no meio sindical certamente não poderia trilhar o mesmo caminho dos que o antecederam. Nesse sentido, a reformulação da estrutura sindical brasileira, que há bastante tempo já vinha sendo discutida entre os trabalhadores, parece ter sido apropriada pelo governo como uma etapa necessária e fundamental para a concretização de um objetivo mais amplo e cuja realização exigia um cuidado especial. Ainda que as palavras indiquem que o objetivo da proposta era avançar na construção de um modelo sindical livre e independente, o contexto em que elas estão inseridas indica o contrário, onde as ações desencadeadas parecem ter contribuído para uma institucionalização ainda maior da ação sindical, o que a história demonstra ser o caminho oposto a um modelo de organização autônomo ao Estado. A organicidade da relação entre governo e – parte do – movimento sindical fica nítida quando percebemos que o cargo de Ministro do Trabalho durante o governo Lula foi ocupado por um ex-presidente da CUT (Luís Marinho) e pelo presidente do PDT, Carlos Lupi, partido que mantém relações estreitas com a Força Sindical, segunda maior central sindical do país.

Ainda segundo a concepção do governo, o que daria legitimidade às novas propostas seria a participação de todos os segmentos da sociedade que estão envolvidos na relação de trabalho. Dessa forma, o papel do governo seria apenas o de conduzir o diálogo democrático entre as partes, e, uma vez promovido o debate, se avançaria em direção ao equilíbrio das relações de trabalho. É importante reparar que essa formulação não concebe as relações entre patrões e empregados no campo mais amplo da luta de classes – o que implicaria em analisá-la sob um viés conflitivo – e acaba por caracterizar as contradições como divergências que podem ser resolvidas através de um diálogo realizado pelos representantes de classe. Essa interpretação torna-se ainda mais peculiar se levarmos em conta que o PT, assim como Lula, surgiu para o cenário político e escreveu sua história justamente nas lutas da classe trabalhadora dos períodos anteriores.

A seguir, serão discutidas as principais iniciativas propostas pelo governo Lula no campo da regulamentação das relações de trabalho.

3.2.3 O Fórum Nacional do Trabalho

O elemento principal da estratégia conciliatória de Lula era o Fórum Nacional do Trabalho (FNT), instituído pelo Decreto nº 4.796, de 30 de Julho de 2003. O objetivo principal desse espaço seria

promover o entendimento entre os representantes dos trabalhadores e empregadores e o governo federal, com vistas a construir consensos sobre temas relativos ao sistema brasileiro de relações de trabalho, em especial sobre a legislação sindical e trabalhista. (Brasil, Decreto nº 4.796)

Além de ser o espaço para discussão sobre a legislação sindical e trabalhista, o FNT também seria responsável por transformar em propostas de lei o acúmulo dos debates sobre essas temáticas, para posteriormente serem encaminhadas ao Congresso Nacional.

Os debates realizados no âmbito do FNT foram subsidiados por outros espaços que foram construídos com esse intuito, como é o caso das Conferências Estaduais, realizadas em todos os estados e que reuniram propostas dos representantes dos trabalhadores, dos empresários e outros especialistas em relações do trabalho. Além das conferências, foram realizados também seminários e ciclos de discussões envolvendo outras instituições, onde foram coletadas propostas e opiniões que serviriam de embasamento para as atividades do FNT.

A estrutura do Fórum seria composta de forma tripartite, com representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do governo federal, indicados pelas respectivas entidades. A presidência do FNT ficaria a cargo do Ministro do Trabalho e Emprego. A Plenária do Fórum, espaço máximo de deliberação, era composta por 72 membros, sendo 21 representantes para cada categoria – trabalhadores, empresários e governo – além de mais 9 representantes de pequenas empresas, cooperativas e outras formas de trabalho.

No que tange à composição da bancada governista, Almeida (2007) destaca que a maioria dos seus representantes era ex-sindicalista, geralmente próximos ao modelo cutista. Ele afirma que por conta disso, estes eram vistos com alguma desconfiança, tanto por parte dos representantes ligados às demais centrais sindicais quanto por parte dos representantes patronais. Apesar disso, cumpria a essa categoria um importante papel de mediação dentro das discussões, e, ainda que a dinâmica do fórum tenha sido pautada pela busca do consenso, cabia-lhe um peso enorme para fortalecer e/ou enfraquecer determinadas posições que gerassem confronto de interesses entre os representantes de classe.

O processo de composição da bancada dos trabalhadores foi centralizado pelas altas cúpulas da estrutura sindical, e por conta disso todos os 42 representantes dos trabalhadores

no FNT eram dirigentes das centrais, federações ou confederações sindicais. (idem, p. 6) Essa constatação é importante na medida em que demonstra certo cupulismo nas indicações da representação trabalhadora, deixando de fora desse espaço as bases sindicais, e entrando em contradição mesmo com a proposta do fórum, que sugeria a discussão e a construção de uma proposta junto aos representantes locais dos trabalhadores na base.

Na distribuição das “cadeiras”, coube aos trabalhadores ocuparem 21 vagas titulares (além das respectivas suplências). A CUT e a Força Sindical eram hegemônicas, ocupando juntas 11 dessas 21 vagas, 6 e 5 respectivamente. A Central Geral dos Trabalhadores (CGT) ficou com 3 vagas, e a Social Democracia Sindical (SDS), Confederação Geral dos Trabalhadores (CGTB) e Central Autônoma dos Trabalhadores (CAT) com 2 vagas cada, além da Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria (CNTI) que ficou com uma. O primeiro Coordenador da bancada foi o então presidente da CUT Luis Marinho. (idem)

Com bem menos divergências e divisões, a representação dos empregadores foi fatiada entre as 5 maiores confederações, quais sejam: Confederação Nacional de Agricultura (CNA), Confederação Nacional da Indústria (CNI), Confederação Nacional dos Transportes (CNT), Confederação Nacional das Instituições Financeiras (CNF), Confederação Nacional do Comércio (CNC). Cada entidade indicou oito membros para o FNT, e além destas, a Confederação das Associações Comerciais e Empresariais do Brasil (CACB) completou a bancada indicando dois representantes.(idem)

Os trabalhos do FNT foram divididos em oito grupos de trabalho temáticos: Organização Sindical, Negociação Coletiva, Conflitos Individuais e Coletivos, Legislação do Trabalho, Sistemas Administrativos e Judiciários, Condições de Trabalho, Qualificação e Certificação Profissional e Legislação Processual. Os GTs realizaram o debate partindo das diretrizes do governo para cada questão, tendo em vista alcançar o consenso, e posteriormente encaminharam suas deliberações para serem sistematizadas e discutidas na Plenária do Fórum.

Mensurar a expectativa de cada classe em torno das mudanças que poderiam ser alcançadas dentro do FNT é uma tarefa bastante difícil, especialmente para a classe trabalhadora. As entidades sindicais talvez tenham visto esse Fórum principalmente como uma oportunidade de realizar algumas mudanças na legislação sindical, que já vinham sendo pautadas pelo movimento há bastante tempo. No entanto, havia muita divergência entre elas sobre quais seriam essas mudanças a serem empreendidas. A classe patronal parece ter demonstrado um pouco mais de unidade de ação, e se viu alguma utilidade imediata nesse espaço foi certamente por acreditar que ali se poderiam gestar as mudanças na legislação

trabalhista que, devido à resistência e enfrentamento dos trabalhadores, não puderam ser efetuadas – ou foram apenas em parte – nos governos anteriores.

A CUT e a Força Sindical, as duas maiores centrais de trabalhadores, que por muito tempo ficaram marcadas por suas distintas concepções sobre o movimento sindical¹⁸, iniciaram no governo Lula – principalmente a partir do FNT – um processo de aproximação e convergência de interesses. Essa aproximação deveu-se a uma inflexão da CUT ao sindicalismo corporativo, que passou a ganhar espaço na central bem antes da ascensão de Lula à presidência, mas que parece ter atingido seu auge justamente com o apoio ao governo petista. A atuação conjunta das duas centrais foi preponderante para o andamento das discussões no Fórum. Ambas parecem ter encontrado um ponto convergente que superou as desavenças do passado: a luta pelo reconhecimento das centrais sindicais.

A estratégia da CUT parecia estar focada em conseguir todas as mudanças que almejava através da reforma sindical e tentar barrar as já esperadas tentativas de flexibilização que a bancada patronal iria tentar aprovar com a reforma trabalhista. A ata de uma das reuniões da Plenária do FNT relata o tom das palavras proferidas pelo então coordenador da bancada dos trabalhadores, Luis Marinho:

Disse que esse é um debate que o movimento sindical sonha há muito tempo. [...] Disse que estão falando de uma legislação que tem mais de 60 anos. A construção do entendimento e do consenso nunca é uma tarefa fácil. Querem valorizar esse papel no processo. Pensar que vão transitar para um novo modelo a partir da representatividade efetiva, por ramo de atividade, constituir a organização sindical a partir do local do trabalho, construir o diálogo social; pensar que podem tirar da marginalidade as centrais sindicais reconhecidas pela sociedade, empresários e organizações públicas; pensar na valorização do papel da negociação. Falar do negociado sobre o legislado, que hoje se admite, desde que signifique um processo de ampliação de direitos a partir das normas legais. Topam negociar além da legislação, mas não aquém da legislação, que deve ter uma proteção mínima. Disse que o processo de negociação deve ser também um processo de proteção para os trabalhadores. (Fórum Nacional do Trabalho, 2004, p. 10)

Portanto, A CUT acreditava no FNT para alcançar seus objetivos e tinha em mente que a bancada governista (antigos companheiros cutistas) poderia garantir o desenrolar das atividades. Para acompanhar o andamento dos debates, a central chegou a criar um boletim informativo exclusivamente com esse fim, onde quase que semanalmente eram divulgadas informações sobre esse tema.

A Força Sindical, fazendo jus à sua plataforma pragmática e conciliadora, traçou como

¹⁸ A CUT surgiu das greves e mobilizações que marcaram o final da ditadura civil-militar, apostando numa estratégia de enfrentamento e reivindicação, característicos do “Novo Sindicalismo”. Por sua vez, a Força Sindical foi fundada no início da década de 90, e trazia uma crítica profunda ao modelo de sindicalismo praticado pelos setores de esquerda. Sua plataforma era mais pragmática e corporativa, baseada no sindicalismo cidadão e de resultados.

meta para o FNT a conquista do reconhecimento das centrais. Não fez as mesmas objeções da CUT sobre o risco de perda de direitos trabalhista. O presidente da central, Paulo Pereira da Silva, o Paulinho, demonstrava confiança nas negociações:

Esperamos que o Fórum Nacional do Trabalho represente uma inovação e um avanço nas relações entre capital e trabalho, entre trabalhadores, empresários e governo. Nossa expectativa é de que o país ganhe muito com essa grande mesa de negociações. O fato de todas as centrais sindicais e entidades patronais concordarem em se reunir já é um excelente sinal. (Jornal da Força, 2003, p.4).

No mesmo documento, a central destaca duas propostas que levaria às discussões do FNT: a modernização da legislação para combater a informalidade e a legalização das centrais sindicais. A forma de organização do fórum – tripartite – também é elogiada por um dos dirigentes da entidade: “Na medida em que a discussão se disseminar por todo o Brasil, a democracia será fortalecida e a relação capital–trabalho se tornará mais fácil, menos complexa” (idem, p.5)

Com relação à classe patronal, num primeiro momento, conforme Almeida (2007), os empregadores ameaçaram com a possibilidade de engavetamento da reforma sindical e trabalhista, caso suas propostas de revogação dos direitos não fossem atendidas, ou mesmo com a possibilidade de modificarem as resoluções do FNT no momento em que fossem apreciadas pelo Congresso Nacional. No entanto, pode-se dizer que seus representantes viam com bons olhos a idéia de uma negociação tripartite, haja vista que muitas das suas reivindicações ali seriam discutidas num ambiente bastante cordial, diferente dos enfrentamentos que ocorriam em períodos de greve e tentativas de impor as mudanças.

O fato de estarem negociando com membros das cúpulas sindicais e não com representantes da base dos trabalhadores também parece ter agradado os empresários. A estratégia da bancada foi pensada justamente para tirar proveito desse elemento: bastava aos empregadores manter uma relação diplomática com os representantes dos trabalhadores no primeiro momento do Fórum, onde estava em pauta as mudanças na organização sindical – afinal essa questão não era prioridade para eles – e forçar a negociação da flexibilização das leis protetoras do trabalho, cientes de que os negociadores sindicais teriam que ceder em alguns pontos para compensar as suas conquistas. Afinal, tratava-se de uma negociação pautada pelo consenso e pelo entendimento entre as partes.

Durante a primeira Plenária do FNT, em que foram apresentados os primeiros resultados consensuais dos GTs de Negociação Coletiva, Composição de Conflitos e Organização Sindical, o presidente da Confederação Nacional da Indústria, Armando Monteiro Neto, deu indícios do que aquele acúmulo representava:

Ressaltamos o prazer que tivemos em poder trabalhar em um ambiente tripartite e democrático com vistas à modernização das Instituições do Trabalho no Brasil. Muita coisa foi conseguida, o que dá razão para júbilo. Mas temos de ser realistas. A mudança das relações do trabalho envolve modificações em várias partes das instituições trabalhistas. Uma delas é a legislação. Não é possível comemorar a mudança na organização sindical, sem saber o que vai acontecer com a CLT e com os comandos constitucionais no campo do trabalho.

[...]

Esse é o resultado da globalização e da modernização tecnológica. Ser moderno não é mais privilégio da grande empresa como foi no passado. Pequenas e médias empresas podem ser muito modernas na sua base tecnológica. É preciso que elas tenham por trás, instituições trabalhistas também modernas, que permitam a contratação de trabalhadores de forma variada e com proteções viáveis.

Esse é o importante segundo passo a ser dado pelos integrantes do Fórum Nacional do Trabalho. Chegou a hora deles pensarem simultaneamente nas necessidades das empresas e dos trabalhadores pois é desse casamento que surgirão (ou desaparecerão) os empregos – em especial, os de boa qualidade. (Fórum Nacional do Trabalho, 2004, p. 8)

Por parte do governo, a estratégia de discutir a reforma sindical antes da reforma trabalhista parece ratificar o interesse da classe patronal. Afinal, o governo precisava dar respostas efetivas àqueles que o apoiaram, e no caso, Lula tentava realizar uma espécie de malabarismo com os interesses de classe, ora dando destaque aos trabalhadores e defendendo a autonomia e liberdade sindical, ora estipulando limites institucionais a essa “liberdade”, destacando a importância do crescimento econômico.

Antunes (2006) compara esse artifício desenvolvido por Lula ao método dualista de Getúlio Vargas no trato das questões trabalhistas. Sua tese defende que a divisão da reforma foi arquitetada para tentar recuperar a força e o apoio dos trabalhadores, haja vista o desgaste político que o governo sofreu com a reforma da previdência pública, e o combate que passou a sofrer dos sindicatos do funcionalismo público. Segundo ele, o próximo passo seria o ataque à totalidade da classe trabalhadora, tendo em vista a mudança da legislação que afeta também o universo privado dos trabalhadores, e para tanto, Lula teria dificuldades para se explicar mediante seus eleitores. Ainda segundo Antunes,

Ao fazer inicialmente a reforma sindical, o governo Lula espera criar as condições para que a flexibilização seja defendida ou aceita pelas centrais, como de fato ocorreu com o desmonte da previdência pública e, desse modo, abrir caminho, tendo parcela das centrais a seu lado, para levar adiante a reforma trabalhista, que pode ficar para um suposto segundo mandato. Por isso, tornou-se plausível começar pela ‘reforma’ sindical. (idem, p. 503)

Depois de quase dois anos de discussão, uma versão consensual da reforma sindical foi encaminhada pelo governo ao Congresso, na forma de uma proposta de emenda à constituição (PEC 396/2005) e de um anteprojeto de lei sobre as relações sindicais. A tramitação desse projeto de lei estava condicionada à aprovação da PEC, haja vista que as

duas matérias se complementavam. A PEC possuía um aspecto mais abrangente, e versava sobre os princípios de organização da estrutura sindical, ao passo que no projeto de lei estavam contidos os artigos que regulamentavam as alterações descritas na PEC.

Nem todas as propostas que compõe a PEC e o projeto de lei foram consensuais nos debates do FNT, mas mesmo assim foram incluídos a partir da indicação do governo, cumprindo sua função mediadora nesse espaço. Contudo, isso não significa que elas seriam aprovadas, pois a tramitação no Congresso funciona de outra maneira e a correlação de forças também não é a mesma. (Verlaine, 2005)

Segundo Verlaine (2005), o ponto central da reforma sindical proposta é discussão sobre o modelo sindical a ser adotado: unicidade ou pluralidade sindical. Pela proposta contida no projeto, seria revogado o dispositivo constitucional que impede a criação de mais de um sindicato para uma mesma categoria na mesma base territorial. A questão é bastante polêmica no meio sindical, e as interpretações sobre as vantagens e desvantagens da adoção de tal ou qual modelo são muito diversas. A defesa da pluralidade é feita nos termos da liberdade de escolha de representação, que seria engessada com a existência de um único sindicato. Por outro lado, a pluralidade é vista como uma forma de fragmentar e mesmo partidizar a representação sindical e enfraquecer a luta dos trabalhadores, onde muitos sindicatos tornam-se instrumentos de defesa de interesses escusos aos trabalhadores.

No entanto, de acordo com avaliação de Andréa Galvão (2008), o modelo pluralista proposto pelo governo não acaba com a exclusividade de representação em alguns casos. Ainda segundo ela, a proposta não permite a liberdade e a autonomia sindical, pelo contrário, aumenta a intervenção e o controle do Estado para com as entidades:

“A intervenção do Estado ocorre em diversos aspectos: em primeiro lugar, por meio do estabelecimento de rígidos critérios de representatividade para que as entidades sindicais possam adquirir existência legal. Essas exigências compreendem um número mínimo de filiados, que é fixado, no caso do sindicato de trabalhadores, em 20% de sua base de representação. Em segundo lugar, a intervenção estatal acontece por meio da atribuição de personalidade sindical aos que preencherem os requisitos de representatividade: é o Estado, por meio do Conselho Nacional de Relações de Trabalho (CNRT) – organismo tripartite concebido para tratar do registro, financiamento e representatividade sindicatos – que reconhece oficialmente as entidades sindicais. Em terceiro lugar, a intervenção estatal manifesta-se por intermédio da definição de um estatuto padrão para os sindicatos com direito de representação exclusiva. Isso significa que o projeto não acaba com a unicidade, introduzindo um pluralismo restrito, já que confere, aos sindicatos que obtiverem registro antes da promulgação da lei, o direito de manter a exclusividade de representação.” (idem, p. 218)

Convém destacar, no que toca à questão da exclusividade de representação, que cabe ao CNRT a atribuição de fiscalizar e – se for o caso cancelar – o direito de representação

exclusiva desses sindicatos que continuarem exercendo-a.

Além destas já citadas, ao CNRT competem diversas outras atribuições, que tornam esse órgão uma das peças-chave da nova proposta sindical apresentada. Ele simboliza mais do que qualquer outro mecanismo – até por se tratar de um órgão tripartite – a proposta conciliadora do governo de manter sob sua custódia o controle do que acontece no meio sindical. Através dele, o Estado fica autorizado a conceder ou não o registro sindical, e isso não representa pouca coisa em se tratando da autonomia do sindicalismo, pois até então o MTE só fazia o registro das entidades.

A questão do financiamento das entidades também foi alvo de mudanças. Desde a época do Novo Sindicalismo a contribuição compulsória é criticada e apontada como mais uma forma de manter o movimento sindical atrelado ao Estado. A reforma sindical proposta acaba com a contribuição sindical, mas institui outra modalidade de contribuição, também compulsória, ainda que tenha que ser aprovada em assembléia. Ela institui também o Fundo Solidário de Promoção Sindical (FSPS), destinado a custear as atividades do CNRT e também para financiar estudos e programas que contribuam para o diálogo social. (Galvão, 2008)

Outros importantes temas do projeto que merecem destaque são os que tratam da representação dos trabalhadores no local de trabalho e sobre o direito de greve. Quanto ao primeiro, uma reivindicação antiga dos trabalhadores, foi apenas parcialmente atendida pelo projeto, uma vez que a representação só é assegurada para empresas com um número grande de trabalhadores. Além disso, é sabido que a classe patronal não concordou com a inclusão desse ponto na proposta. Quanto ao direito de greve, a PEC contempla esse direito, mas impõe algumas restrições ao sindicato, como a necessidade de avisar o empregador 72 horas antes da paralisação e também garantir durante a greve a realização não apenas de atividades essenciais, mas também de serviços cuja paralisação possa causar prejuízos aos bens da empresa. Caso os trabalhadores não cumpram essa última disposição, a empresa pode contratar – durante o período de duração da greve – outros trabalhadores para cumprir essas atividades. (Fórum Nacional do Trabalho, 2005)

Apesar de terem sido enviadas ao Congresso ainda no ano de 2005, tanto a PEC quanto o anteprojeto de lei de relações sindicais não foram votados. Galvão (2008) aponta dois fatores que podem ter determinado o não andamento da matéria no Legislativo: por um lado a crise política que o governo Lula atravessou no ano de 2005 com as denúncias de corrupção que ficaram conhecidas como “mensalão” e por outro lado a resistência de parte do sindicalismo a essa proposta apresentada. Isso sem contar com as próprias divergências entre os setores que participaram da construção da proposta. O fato é que aos poucos essa série de

desgastes limitou bastante a possibilidade de a proposta ser aprovada sem ser desfigurada, e, sendo assim, acabou deixando de tramitar no Congresso.

Contudo, a perspectiva de não ver a reforma sindical aprovada parece ter desagradado o governo Lula e as cúpulas sindicais que o apoiavam. Sendo assim, ao invés de forçar a aprovação dessa reforma ampla, o governo adotou como estratégia aprovar dois pontos dessa proposta em separado, através de Medidas Provisórias (MPs): a primeira estabelecia a criação do Conselho Nacional de Relações de Trabalho (CNRT) e a segunda reconhecia legalmente as centrais que tivessem mais de 100 sindicatos filiados. Ambas as MPs foram rejeitadas pelo Congresso. (Galvão,2008)

Apesar da negativa, o governo parecia mesmo disposto a aprová-las, especialmente a questão do reconhecimento das centrais sindicais. Ao que tudo indica, havia um compromisso tácito entre o governo e as centrais para o cumprimento dessa agenda, pois novamente essa questão voltou à pauta no ano seguinte:

Em 2007, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) negociou com as centrais uma proposta de reconhecimento, que estabelece critérios de representatividade (como a representação de, no mínimo, 5% do total de trabalhadores filiados a sindicatos no país, além da comprovação da filiação mínima de 100 sindicatos) e prevê o repasse de 10% da contribuição sindical para as centrais reconhecidas. O PL 1.990/2007 foi aprovado em março de 2008.

No final de 2007, o MTE ainda elaborou duas propostas concernentes à reforma sindical: uma sobre a contribuição negocial e outra sobre a organização sindical. Esta última prevê a adequação da CLT à Constituição, o que requer a revogação de vários dispositivos inconstitucionais, a exemplo da unicidade sindical. Todavia, essas propostas ainda não foram suficientemente divulgadas, nem entraram em tramitação. (idem, p. 220)

A aprovação do reconhecimento das entidades foi bastante comemorada pelas principais centrais brasileiras. Ainda que a maior parte da proposta de reforma sindical que elas tinham ajudado a elaborar tenha ficado para trás – pelo menos num primeiro momento – o reconhecimento legal parece ter demonstrado que essa era a principal reivindicação desse setor do movimento. Na avaliação da CUT, essa conquista é um avanço em direção à democratização das relações de trabalho:

o reconhecimento das centrais enquanto organizações de uma frente ampla de sindicatos, ramos de atividade, estados e regiões é uma conquista importantíssima para a construção de unidade de classe e para avançar na luta por ampliação de direitos. (CUT, 2008)

Na Força Sindical, Paulinho – presidente da entidade – destacou que a aprovação representa uma “vitória histórica” da classe trabalhadora, fruto da negociação e diálogo:

Considero importante destacar que com a aprovação do projeto, o sindicalismo brasileiro conquistou algumas vitórias: fez valer os seus direitos dentro da democracia convencendo os parlamentares através do diálogo. Conseguimos esta vitória, independente do clima tenso, devido às

críticas que o movimento sindical recebeu de alguns setores da sociedade. No entanto, com bom senso conseguimos reverter este quadro e mostrar que nosso papel não se limita a conseguir reajustes salariais, mas também de organizar os trabalhadores neste País. (Jornal da Força, 2007, p. 2)

3.2.4 A contra-reforma previdenciária

A primeira proposta de impacto no que se refere ao direito dos trabalhadores veio à tona logo no primeiro ano de governo do PT. A Proposta de Emenda à Constituição nº 40 foi aprovada sem maiores dificuldades no Congresso e em tempo recorde, e promoveu alterações sobretudo para os trabalhadores do setor público. Em resumo, a contra-reforma previdenciária do governo Lula serviu para completar o desmonte da previdência pública brasileira, que fora iniciado bem antes de sua posse.

Foi com a Constituição de 1988 que o Brasil consolidou um sistema previdenciário universal, ainda que o período anterior à constituinte já apresentasse notórios avanços no sentido da criação desse sistema. Marques e Mendes (2004) defendem a idéia de que a Constituição representou o ápice de um processo de ampliação dos direitos sociais no Brasil, impulsionado pelas lutas sociais e reivindicações democráticas dos anos 70 e que, no caso da previdência, apesar de ter sido pensada nos governos democráticos anteriores à ditadura civil-militar, teve seus primeiros avanços pelas mãos dos generais.¹⁹ Com a Constituição, a universalização do sistema previdenciário foi estabelecida através de uma concepção de seguridade social, cuja responsabilidade caberia ao Estado. No entanto, como destacam as autoras, tão logo foi instituído o sistema de seguridade social, começou o seu desmonte por parte dos governos que se seguiram.

Todavia, a maior investida contra a previdência social se deu durante os dois mandatos de FHC. O desmonte, que ocorreu em vários momentos, foi atribuído às dificuldades conjunturais de cada momento, começando pela necessidade de estabilização da moeda e posteriormente para combater o desemprego e os efeitos da crise. Na verdade, todas as mudanças empreendidas no sistema previdenciário, mais do que “salvar” as contas do Estado, serviram para enquadrar o sistema às exigências do FMI.

A primeira mudança importante implementada por FHC foi a desobrigação de que os recursos arrecadados com a contribuição previdenciária fossem alocados para o custeio do sistema:

¹⁹ O estabelecimento da previdência social para os trabalhadores do setor privado, bem como a concessão do direito de aposentaria para os trabalhadores rurais, foi obra dos ditadores. (Marques e Mendes, 2004).

em 1994 foi instituída a desvinculação de parte dos recursos da seguridade social com a criação do Fundo Social de Emergência. Esse fundo, depois renomeado Fundo de Estabilização Fiscal em 1997 e, finalmente, para expressar seu verdadeiro caráter, Desvinculação das Receitas da União – DRU, em 2000, permite que 20% das receitas de impostos e contribuições sejam livremente alocadas pelo governo federal, inclusive para pagamento dos juros da dívida. Essa medida recebeu franca oposição dos setores comprometidos com a seguridade social e o Partido dos Trabalhadores fechou questão contra sua aprovação no Congresso Nacional.²⁰

Posteriormente, o governo de FHC apresentou um projeto de reforma da previdência bem mais amplo, visando alterar as regras tanto para os trabalhadores do setor privado da economia como dos servidores públicos. A matéria foi duramente criticada pela oposição e só foi aprovada no ano de 1998, após inúmeras revisões no projeto original, que basicamente acabaram por reduzir a reforma às mudanças na previdência dos trabalhadores do regime privado – o RGPS (Regime Geral de Previdência Social), onde foi ampliado o período de contribuição e a idade para a aposentadoria dos trabalhadores. No que se refere ao regime dos servidores públicos, segundo Marques e Mendes (2004), ainda que algumas mudanças tenham sido feitas, o governo

não obteve sucesso naquilo que considerava fundamental: a supressão do direito à integralidade (aposentadoria de valor igual ao do provento da ativa) e do direito à paridade nos reajustes (garantia, para o valor da aposentadoria, da aplicação do mesmo indexador e percentual utilizado no reajuste dos proventos dos servidores ativos); e a exigência de contribuição dos aposentados. Para isso foi fundamental não só a mobilização ativa dos servidores, como a votação dos deputados de esquerda, com destaque para a atuação do Partido dos Trabalhadores nessa luta.²¹

No governo Lula, o primeiro ano de mandato foi bastante agitado por conta da polêmica proposta de mudança previdenciária apresentada. Segundo o Ministro da Previdência, o objetivo era

Viabilizar a Previdência Social, tornando-a mais justa, significa garantir o pagamento dos benefícios previdenciários às próximas gerações, legando a todos os brasileiros uma lição de solidariedade. É uma tarefa histórica assegurar a sustentabilidade da política social para os atuais e futuros brasileiros, aprofundando o caráter equitativo e protetor do sistema. (Exposição de Motivos nº 29, 2003)

No entanto, o conteúdo da proposta demonstra que o governo simplesmente retomou os pontos que a reforma de FHC não teve êxito em aprovar. Dentre os pontos mais importantes, estão justamente o fim da integralidade e a taxação dos inativos. Desta vez, foram poucos os que se opuseram à aprovação dessas medidas, uma vez que até mesmo os partidos de oposição ao governo (especialmente o PSDB e o então PFL) viram suas bancadas

²⁰ Marques e Mendes (2004). Sobre a oposição do PT, os autores destacam que o mesmo partido, após assumir a presidência, se esforçou para ampliar o prazo de vigência da DRU, justificando a sua necessidade com o argumento de que era preciso “combater as incertezas do cenário internacional”.

²¹ Idem.

se dividirem quanto à medida.²² Paradoxalmente, a maior dificuldade que o governo enfrentou para aprovar a reforma veio justamente de algumas tendências internas do PT, especialmente os setores mais à esquerda do partido, que insistiram em lembrar da semelhança da proposta em questão com aquela de alguns anos atrás. A própria legenda acabou por tratar o setor “radical” com muita truculência, e através de uma faxina interna acabou expulsando alguns dos principais expoentes desse grupo, como a senadora Heloísa Helena e os deputados João Batista Araújo (Babá) e Luciana Genro – que posteriormente criaram o Partido Socialismo e Liberdade, em conjunto com os demais setores que romperam com o PT após a aprovação da reforma da previdência.

A estratégia adotada pelo PT para aprovar em tempo recorde a sua reforma previdenciária (se comparado com o longo processo que marcou a tramitação das alterações de FHC) evidencia a importância da medida dentro do seu programa de governo:

Uma das outras razões do empenho do governo Lula na aprovação da reforma da previdência, mas ainda a serviço do capital financeiro, é a realização de superávits primários expressivos. Como é sabido, nos últimos anos, por força de acordo estabelecido com o FMI, o Brasil tem feito um esforço sobre-humano para gerar um excedente (receita menos despesa, desconsiderando os juros), cuja finalidade é garantir o fluxo de pagamento da dívida externa. O PT, que havia apontado corretamente, no documento "Concepção e Diretrizes do Programa de Governo do PT para o Brasil", a necessidade de reduzir a vulnerabilidade externa mediante a política, entre outras, de "denunciar do ponto de vista político e jurídico o acordo atual com o FMI, para liberar a política econômica das restrições impostas ao crescimento e à defesa comercial do país" (PT apud Borges Neto, 2003), passou desde seus primeiros dias de governo a defender e a priorizar o ajuste fiscal, elevando o superávit primário, voluntariamente, para 4,25%. (Marques e Mendes, 2004.)

A constatação desse longo processo de desmonte da previdência social brasileira nos oferece elementos interessantes para entender a própria lógica que reside por trás dos discursos dos governos, independente (ou dependendo muito pouco) da sua orientação político-ideológica. O novo modelo de previdência brasileiro não foi construído por iniciativa de um governante ou pela sucessão dos mesmos, mas por algumas determinações que lhes foram impostas – inclusive como condição para que chegassem a tal posto. A mudança na previdência brasileira segue um modelo que já vem sendo implantado em muitos outros países do mundo, que privilegia fundos de pensão privados. Estes, por sua vez, passam a administrar esses recursos e direcioná-los para a especulação financeira.

²² Na votação na Câmara dos Deputados, apenas os líderes do PFL e do PRONA indicaram voto contrário à proposta. (Santos e Vilarouca, 2003).

3.2.5 O programa primeiro emprego

Dentre as faixas etárias mais afetadas pelos índices de desemprego, os jovens normalmente aparecem na liderança – juntamente com os idosos. A explicação para tal fenômeno reside no fato de estes geralmente não possuírem muita experiência e, portanto, acabam preteridos por outros com mais idade e já mais experientes.

Tendo em vista amenizar esse problema, o governo Lula lançou em 2003 o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens – PNPE (Lei 10.748), cujo objetivo era garantir a qualificação profissional e inclusão social dos jovens, através da criação de oportunidades de trabalho e preparação para a sua entrada no mercado de trabalho. A faixa etária dos jovens compreende todos aqueles que possuem entre 16 e 24 anos de idade.

Para participarem do programa, os jovens deveriam atender a alguns requisitos: não apresentarem vínculo empregatício anterior, pertencerem a famílias cuja renda mensal per capita fosse de até meio salário mínimo e estarem matriculados e freqüentando a escola.

A admissão dos jovens dar-se-ia por meio de um contrato por tempo determinado – com duração mínima de 12 meses – com a possibilidade de renovação. É prevista também a contratação por tempo indeterminado. A participação das empresas nesse programa seria estimulada ainda por uma subvenção econômica paga pelo Ministério do Trabalho e Emprego, pagas em seis parcelas bimestrais de R\$250,00 para cada emprego gerado, totalizando ao final do contrato o valor de R\$1500,00. (Brasil, Lei nº 10.748).

Além da vantagem econômica oferecida pelo programa, caso o contrato de trabalho fosse rescindido antes de completar o tempo previsto, o empregador pode manter o posto criado e substituir o empregado por outro, desde que este também atenda aos requisitos do programa. O número de contratações por essa modalidade pode variar conforme o número total de funcionários de cada empresa, mas em geral acaba ficando entre 20 e 25% por cento do quadro de pessoal.

As vantagens oferecidas pelo governo aos empregadores com o PNPE são consideráveis. No entanto, mesmo com todos esses benefícios, o programa parece ter alcançado um número de adesões bem abaixo do que se esperava, tanto é que em 2007 o governo anunciou a reformulação do programa. (Galvão, 2008)

Ao permitir a contratação temporária por tempo indeterminado, ou seja, estabelecer contrato temporário que dura o ano todo e ainda pode ser renovado, o governo não fez mais do que elaborar um artifício para burlar a legislação trabalhista. Além disso, o fato de o

próprio governo financiar parte do salário destes trabalhadores – com as subvenções – coloca em pauta uma questão importante: o programa é destinado a beneficiar o jovem trabalhador ou os empregadores?

Para um jovem que está desempregado, conseguir uma oportunidade – mesmo que precária e com prazo de validade – não deve representar pouca coisa. No entanto, o que pode dar luz a essa discussão é questionar se as novas vagas criadas pelo PNPE são realmente novas ou se elas já existiam e foram direcionadas para o programa para aproveitar os benefícios oferecidos. Outro questionamento que deve ser feito é se essa forma de estimular a criação de empregos é realmente válida, uma vez que ela não só não resolve o problema da falta de emprego para os jovens, como também institucionaliza sua condição diferenciada, criando uma espécie de trabalhador de segunda categoria, desprovido dos seus direitos. E, para chegar mais no fundo do problema, cabe salientar que o desemprego não é um problema que afeta exclusivamente a juventude, mas sim o conjunto da classe trabalhadora. Nesse sentido, “soluções” pontuais como essa adquirem um caráter paliativo, tirando de foco o problema do desemprego na sociedade capitalista, que não é uma anomalia, mas sim um dos seus pressupostos fundamentais.

Analisando a série histórica da taxa de desemprego no Brasil nos últimos anos (Tabela I), é possível perceber que houve uma queda considerável ao longo do governo Lula, que assumiu no ano de 2003.

Tabela I

Série Histórica da Taxa de Desemprego no Brasil	
Ano	Taxa de desemprego (%)
2002	12,6
2003	12,3
2004	11,4
2005	9,8
2006	9,9
2007	9,3
2008	7,8
2009	8,1

Fonte: IBGE: Pesquisa Mensal de Emprego – PME.

Apesar de o governo enaltecer o fato como resultado das políticas elaboradas pela equipe governamental, é preciso destacar que o movimento verificado na variação da taxa de desemprego é idêntico às oscilações do PIB do país no mesmo período. Este por sua vez, tem explicação causal no bom momento vivenciado pela economia internacional, onde a maioria

dos países obteve crescimento significativo, sendo que o crescimento brasileiro, se comparado com o de outras nações latino-americanas ou dos países “em desenvolvimento”, parece apenas razoável. Outro fator que corrobora a tese de que a variação na taxa de desemprego foi conjuntural é a diferença verificada entre os anos de 2008 e 2009, onde houve um ligeiro aumento da taxa. O aumento se explica pelo próprio desempenho da economia, que cresceu acima de 5% em 2008 e recuou 0,2% em 2009 ²³, por conta dos efeitos da crise econômica internacional.

3.2.6 Pessoa física x Pessoa jurídica

Ao sancionar a Lei nº 11.196, o presidente Lula aprovou uma medida que causou polêmica sobre as suas reais conseqüências. O projeto de lei referido trata da tributação de serviços de tecnologia da informação, mas o seu artigo 129 possui implicações que superam esse campo e afetam também as relações de trabalho e a legislação trabalhista. Isso porque o artigo regulamenta a contratação de prestadores de serviços na condição de pessoas jurídicas.

Ainda que de maneira ilegal, esse artifício já vinha sendo utilizado há bastante tempo pelas empresas, mas com a redação do mencionado artigo ela ganhou a regulamentação jurídica que faltava. A explicação para tal prática reside no fato de que a contratação de um serviço prestado por uma pessoa jurídica é significativamente menos custosa do que a contratação de uma pessoa física – ou seja, um trabalhador – para cumprir a mesma função. Segundo Galvão (2008), a medida possibilita que o vínculo empregatício seja dissimulado e, portanto, as empresas ficam isentas do pagamento das taxas relativas aos direitos trabalhistas, tais como férias, 13º salário, FGTS, horas extras, etc.

A aprovação dessa medida demonstra que no campo da legislação trabalhista parece haver atualmente uma hegemonia da ideologia que inclui os direitos dos trabalhadores na categoria de encargos tributários, desqualificando-os enquanto direitos históricos da classe trabalhadora e fundamentais para o ser humano. O discurso dos defensores dessa medida demonstra todo o esforço realizado pela classe patronal para tentar justificar seus ataques, dando-lhes uma roupagem progressista – a medida foi chamada de “MP do bem” – e valorizando as possíveis melhorias que tal mudança poderia proporcionar:

Os objetivos do legislador ao disciplinar a situação dos prestadores de serviços é de (i) afastar a insegurança jurídica dos prestadores de serviços na

²³ Fonte: IBGE.

condição de pessoas jurídicas, impedindo desta forma, as tentativas do fisco de exigir obrigações tributárias peculiares das pessoas físicas; (ii) que os prestadores de serviços informais se legalizem, transformando-se em pessoas jurídicas, tendo assim, uma obrigação tributária menos onerosa e passando a prestar serviços legalmente; (iii) e que os prestadores de serviços legalizados, não se tornem informais, por conta dos elevados encargos tributários das pessoas físicas que vem sendo cobrados. (Moneda, 2006)

Ao invés de apresentar as perdas que os trabalhadores teriam com tal medida, o que é destacado nessa passagem é que possivelmente com a nova lei os trabalhadores – ou prestadores de serviços – que estão na informalidade deixariam de sê-lo e passariam à condição de pessoa jurídica, ou seja, um empresário, mesmo que sua empresa se resuma à sua própria força de trabalho. Essa concepção considera que as relações de trabalho não se realizam entre classes, mas sim entre diferentes tipos de empreendedores.

Na época em que foi aprovada a lei, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) denunciou a inconstitucionalidade da matéria, tendo em vista que ela fere o preceito constitucional que normatiza a relação empregatícia. Segundo a entidade, a regra precariza o trabalho humano e beneficia apenas os empregadores em detrimento dos empregados, pois atribui aos últimos a responsabilidade de recolher a contribuição previdenciária e os impostos decorrentes da realização do seu trabalho. A entidade sustenta que a redução dos custos empresariais na contratação implica na verdade na retirada de direitos dos trabalhadores. (Infojus, 2005)

Na avaliação do presidente da ANAMATRA, José Nilton Pandelot, ao invés de estimular esse tipo de contratação irregular, o governo deveria estimular as contratações com base na CLT:

A generalização do contrato de PJ [Pessoa Jurídica] não retirará o trabalhador da informalidade. A proposta do Governo estimula ainda mais as fraudes, pois abre a grave possibilidade de os empresários substituírem a mão-de-obra empregada por prestadores de serviços contratados como Pessoas Jurídicas, rescindindo contratados antigos.

[...]

Governo que aceita ingerências internacionais e se submete a imposições do neoliberalismo trai sua própria origem trabalhista e sindical. Por isso, combater o art. 129 deve ser missão daqueles que se preocupam verdadeiramente com a proteção do trabalhador, uma vez que a denominada Pessoa Jurídica não garante qualquer amparo: no desemprego, na doença, nos acidentes de trabalho, na aposentadoria por invalidez ou idade e até na compra da casa própria. (idem)

A despeito das importantes implicações que dela decorrem, a lei 11.196 foi aprovada e sancionada sem maior alarde e com pouca resistência. O artigo 129 estava dissolvido em meio à regulamentação de um setor específico, o que em parte explica o pouco debate que foi feito sobre o seu mérito. No entanto, tendo em vista que o projeto de lei partiu do próprio poder Executivo, presume-se que a magnitude dessa mudança provocada pela lei fosse do

conhecimento do governo. Essa constatação é elucidativa para o entendimento das diferentes formas que a precarização do trabalho pode assumir, bem como das diferentes estratégias que podem ser assumidas para a efetivação dessa tarefa.

3.2.7 Mudanças na Justiça do Trabalho

No ano de 2004, foi aprovada pelo Congresso Nacional a Emenda Constitucional nº 45 após quase treze anos de tramitação. Essa medida faz parte de um conjunto de mudanças que ficou conhecida como Reforma do Judiciário. Em termos genéricos, pode-se afirmar que a reforma ampliou significativamente as atribuições da Justiça do Trabalho, mas a análise detalhada das mudanças efetivadas se faz necessária, pois elas podem ser interpretadas de maneira diversa.

No meio jurídico, a aprovação da emenda foi comemorada como um avanço extraordinário para a melhoria da Justiça do Trabalho, uma vez que iria promover uma melhora significativa na prestação do serviço jurisdicional, facilitando e agilizando o acesso de todos os cidadãos a esse ramo do poder.

O principal avanço destacado é a ampliação da abrangência da Justiça do Trabalho, que anteriormente só se ocupava das “relações de emprego” e agora passa a ter competência sobre qualquer conflito originado de uma “relação de trabalho”:

Com a reforma, esse ramo do Poder Judiciário da União, que aqui enfoco, teve considerável aumento (mas ainda não suficiente) em sua competência material, com a incumbência, a partir de agora, de conciliar e julgar os litígios decorrentes de qualquer relação de trabalho, e não mais apenas os conflitos nascidos das relações de emprego – o que constitui uma diferença de conteúdo. Litígios entre advogados e clientes, por exemplo, entre médicos e entidades tomadoras dos seus respectivos serviços, representante comercial e empresas diversas contratantes, tudo constituirá matéria a ser analisada nos Tribunais do Trabalho, o que não ocorria até então. (Silva, 2005)

Essa mudança é importante tendo em vista a proliferação dos trabalhos precários e informais, o que faz com que o índice de trabalhadores pertencentes à categoria de empregados seja bastante limitado. Devido a essa restrição legal, a Justiça do Trabalho não tinha a incumbência de interferir nos conflitos dessa ordem, deixando esse grande contingente de trabalhadores desprovidos de qualquer cobertura jurídica.

No entanto, a análise das outras atribuições conferidas à Justiça do Trabalho são bastante controversas. Uma das mais polêmicas é a que permite o julgamento de ações que

envolvam o direito de greve. Na avaliação de Galvão (2008), essa medida claramente interfere no direito de greve, uma vez que permite ao Ministério Público do Trabalho solicitar à Justiça o julgamento do mérito de greves nas atividades que são consideradas essenciais.

Segundo avaliação de Queiroz (2005), outro aspecto negativo da emenda é o fato de ela condicionar o ingresso de ações de dissídio coletivo na Justiça do Trabalho por parte dos sindicatos à concordância dos patrões. O artigo que trata do ajuizamento dos dissídios apresenta a exigência do comum acordo:

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (idem)

O centro da polêmica reside na constatação de que o ajuizamento da questão só acontece após esgotarem-se as possibilidades de se alcançar o acordo entre as partes. Na redação anterior do artigo, ficava explícito que caso não houvesse acordo ou diante da recusa de uma das partes em acordar, a Justiça seria a última instância para arbitrar a questão e resolver o impasse, bastando para tanto que o sindicato que se sentisse prejudicado acionasse a jurisdição.

Ainda segundo Queiroz, essa medida acaba com o Poder Normativo da Justiça do Trabalho, que permitia à Justiça do Trabalho, ao arbitrar os casos de dissídio, fixar as normas e as condições de trabalho para pôr fim ao conflito, e em casos de negociação salarial lhe permitia também fixar o índice do reajuste.

Com a mudança, fica a impressão de que diminuirão significativamente as ações dessa magnitude na Justiça do Trabalho, pois é certo que a classe patronal dificilmente irá concordar em participar de algum processo que ela pode sair prejudicada. Dessa maneira, durante as negociações salariais, a proposta patronal – mesmo que aquém da exigência dos trabalhadores – será praticamente imposta, haja vista que aos trabalhadores não restarão muitas outras opções.

A premissa básica dessa orientação parece estar voltada para forçar um “entendimento” entre as partes, o que significa que na maioria dos casos a palavra final não será um meio termo entre as partes, e sim a prevalência da posição defendida por uma delas. Apesar de pontual, essa mudança apresenta uma orientação clara em direção ao favorecimento daquilo que é negociado em contraposição à legislação. Não é por acaso que a Justiça está perdendo seu espaço na mediação dos conflitos e está aumentando suas atribuições no julgamento dos mesmos, como fica nítido com a questão das greves, onde ela é que decide se uma greve é legítima ou não. Por trás dessas medidas existe uma concepção sobre as relações

de trabalho, e esta claramente desfavorece os trabalhadores.

3.2.8 O Supersimples

No dia 1º de Julho de 2007 passou a vigorar a Lei Complementar nº 123/2006, que instituiu o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, também conhecido como Simples Nacional ou Supersimples. O objetivo dessa lei é estabelecer um tratamento tributário diferenciado para as microempresas e empresas de pequeno porte nos âmbitos municipal, estadual e federal. Essa diferenciação se dá através da criação de um regime único de arrecadação das obrigações tributárias, trabalhistas e previdenciárias, além de condições distintas de acesso ao crédito e ao mercado.

De acordo com o presidente Lula, o Supersimples representa uma conquista da sociedade brasileira, especialmente do segmento dos pequenos negócios, pois a redução da carga tributária para esse tipo de empreendimento é significativo. Além disso, a redução do tempo para a abertura ou fechamento das empresas facilitaria o processo de legalização de muitos empreendimentos que estão à margem da lei. Pagando tributos menores, as empresas teriam mais condições de competir no mercado e contratar mais trabalhadores, contribuindo para o desenvolvimento e para a inclusão social. Segundo Lula, com o Supersimples

O que nós estamos fazendo, na verdade, é dando cidadania a essas empresas. é permitindo que elas se transformem em empresas cidadãs, paguem seus impostos, bem menos do que pagam hoje, e possam então formalizar. Isso significa o quê? Significa que elas vão poder contratar mais trabalhadores, registrar os trabalhadores em carteira profissional e vão poder gerar os empregos que tanto nós queremos que sejam criados no Brasil. (Lula da Silva, 2007)

A aprovação do Supersimples também foi comemorada pelo presidente da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP), Paulo Skaff: “O SuperSimples é um avanço no sistema tributário brasileiro e servirá de estímulo à criação de mais empregos e renda no país. O Brasil só tem a ganhar com medidas que reduzem a carga tributária e burocracia.” (FIESP, 2007)

Por parte dos trabalhadores, as principais centrais sindicais não deram muito destaque à aprovação do projeto, e quando o fizeram foi para reivindicar alguma mudança pontual e não para debater o caráter da proposta. Quem se manifestou abertamente contra o supersimples foi a Conlutas (Coordenação Nacional de Lutas), que enfatizou que a proposta resultará em perda de direitos para os trabalhadores: “o Super-Simples permite um

afrouxamento na fiscalização destas empresas, possibilitando diversas irregularidades, como atrasos nos pagamentos e concessões de férias, por exemplo.”(CONLUTAS, 2007)

Queiroz (2006) produziu uma análise detalhada da proposta e alerta para os perigos que a medida apresenta. É destacado que o projeto extrapola o âmbito tributário e acaba interferindo também nas legislações trabalhista e previdenciária.

No que tange à legislação trabalhista, as mudanças mais importantes se referem à flexibilização da fiscalização das condições de trabalho, pois as empresas participantes do programa ficam dispensadas das obrigações de afixar o quadro de funcionários da empresa e da anotação de férias em seus livros de registro – o que impede a fiscalização de saber se esses direitos são cumpridos pela empresa. Ademais, a fiscalização a essas empresas possui um caráter orientador, o que significa que mesmo sendo observadas irregularidades na empresa, os fiscais do trabalho só podem fazer uma notificação orientando a empresa a cumprir a lei, e só em casos de reincidência é que a infração é registrada.

Queiroz afirma que o projeto que mais tarde se tornariam o Supersimples “só cuidava dos aspectos tributários, fiscais, de desburocratização e de favorecimento às empresas de pequeno porte na aquisição de bens e serviços pelo governo” (idem). Segundo ele, foi o governo – ao lançar o PLP 210/2006 e anexá-lo ao projeto original – quem introduziu as mudanças na legislação trabalhista e previdenciária. Além disso, quando o relator da matéria tentou negociar a supressão de alguns pontos negativos do projeto, encontrou resistência por parte dos representantes do governo. (Queiroz, 2006)

É interessante observar que, a despeito de a Conlutas e o DIAP terem publicizado os pontos negativos da proposta diretamente no Congresso, ela foi aprovada por consenso na Câmara e no Senado, através de acordo entre as lideranças. Isso significa que todos os parlamentares, incluindo muitos ex-sindicalistas, aprovaram a lei sabendo exatamente do que se tratava e das implicações dela decorrentes.

Posteriormente, já por ocasião do início da vigência do Supersimples, em Julho de 2007, o presidente Lula esclareceu o que o programa representa para o governo:

Pode-se dizer que o que nós fizemos aqui, na verdade, já tem embutido na Lei Geral da Micro e Pequena Empresa uma pequena reforma trabalhista na medida em que as empresas vão pagar menos na sua folha de pagamento, vão pagar menos tributo do que elas estão pagando hoje. (Lula da Silva, 2007)

A declaração do presidente, destacando a “pequena reforma trabalhista”, é elucidativa para problematizar o discurso que defendia a aprovação da matéria quando esta ainda tramitava. Não se falava em mexer nos direitos trabalhistas ou flexibilizar a fiscalização e muito menos em reformar a legislação trabalhista. Os argumentos eram a redução de

impostos, geração de empregos, crescimento econômico, etc.

Com tudo que foi exposto, é possível auferir que a flexibilização dos direitos proporcionada pelo Supersimples não era uma questão secundária dentro do projeto. Pelo contrário, ela é um dos elementos centrais da proposta, na medida em que torna o trabalhador – ainda mais – vulnerável às oscilações do mercado e da instabilidade das pequenas empresas. Estrategicamente a questão nunca é apresentada nesses termos. A “redução de impostos” e a “geração de empregos” soam bem aos ouvidos de todos, principalmente da classe trabalhadora, que além de sofrer com o fantasma do desemprego ainda paga um dos maiores tributos do mundo. Mais uma construção ideológica bem elaborada que, com a anuência de boa parte do movimento sindical, obtém êxito na campanha contra os direitos trabalhistas.

3.2.9 Programa de Aceleração do Crescimento - PAC

O Programa de Aceleração do Crescimento, lançado em 2007 como o grande programa de investimentos do governo Lula para promover o crescimento econômico, tinha sua plataforma orientada principalmente para a expansão da infra-estrutura do país, visando estimular o setor produtivo. Também fazia parte do PAC uma série de medidas econômicas, sendo que algumas delas provocaram importantes mudanças para os trabalhadores do funcionalismo público.

O PLP nº 1 introduziu uma mudança na Lei de Responsabilidade Fiscal, ao estabelecer que até o final do ano de 2016 as despesas da União com o funcionalismo público não deveria exceder o valor do ano anterior, corrigido pelo índice oficial de inflação e acrescido de 1,5 por cento. (Sindireceita, 2007)

Na prática, essa medida pode acarretar o congelamento dos salários do funcionalismo público até o ano de 2016. Isso porque, a despeito de garantir a reposição da inflação e mais 1,5%, este índice vale para o total das despesas com a administração pública, e não apenas para os gastos com pagamento de salário. Nessa conta também estão o aumento das despesas com promoções e progressões funcionais, adicionais por qualificação, e principalmente o aumento do quadro de funcionários em decorrência da contratação de novos servidores.

A despeito de restringir a contratação de novos servidores públicos, o PAC não estabelece nenhum tipo de limitação para a contratação de funcionários terceirizados. Ou seja,

o PAC indiretamente

“incentiva o uso da terceirização, pois, embora determine que o gasto com pessoal terceirizado seja destinado a “substituição de pessoal”, não impede que as despesas com servidores terceirizados destinadas ao atendimento de necessidades de ampliação da força de trabalho possam vir a ser computadas fora do limite. Ou que, por outro lado, o Estado passe, cada vez mais, a valer-se de instrumentos como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público - OSCIPs, Termos de Parceria, Organizações Sociais, Convênios com entidades privadas e outras formas de prestação de serviço público por meio de contratos privados.” (idem, p.7)

A principal consequência que esse projeto pode ter é, além da precarização das condições de vida dos funcionários públicos, a piora na prestação dos serviços públicos para o conjunto da população. A saúde e a educação, já em condições bastante precárias, tendem a ser novamente afetadas com essa medida.

3.2.10 Direito de greve

Após o tumulto provocado pela greve dos controladores de voo, a discussão sobre a regulamentação das greves no funcionalismo público foi retomada pelo governo no ano de 2007. O tom da discussão proposta pelo governo era o de manter a greve como um direito inalienável para todos os trabalhadores, mas estava propondo o estabelecimento de alguns limites para que esse direito fosse exercido sem prejudicar demasiadamente a população. Dentre os principais pontos do anteprojeto do governo, cabe destacar a necessidade de aviso prévio para o início da greve, a exigência de manutenção dos “serviços essenciais” e a possibilidade de contratação de trabalhadores temporários durante o período de paralisação.

Além de regulamentar a greve dos servidores, o governo pretendia diferenciar a concepção sobre o direito de greve no setor público e no setor privado. O presidente Lula utilizou-se do seu histórico no movimento sindical e sua experiência em greves para reafirmar a diferença entre elas. Segundo ele, a greve dos funcionários públicos não pode ser feita como na iniciativa privada, pois

quando nós fazemos uma greve numa fábrica, quando um trabalhador faz uma greve num comércio ou numa fábrica, o que ele está fazendo? Ele está tentando causar um prejuízo econômico ao patrão, para que o patrão possa ceder às suas reivindicações e, aí, ele voltar a trabalhar. No caso do servidor público não tem patrão e o prejudicado, na verdade, não é o governo, é o povo brasileiro.

[...] Algumas categorias entram em greve e ficam 40, 50, 60, 80, 90, 100 dias de greve e recebem o pagamento. Você pode chamar isso de greve? Não. Isso, na verdade, são férias, na minha concepção sindical.

Então, o que eu quero é apenas responsabilizar o direito de greve. Todos nós

temos direito de fazer greve, mas todos nós sabemos que a gente pode ganhar ou pode perder. Um jeito de você decidir fazer greve com mais seriedade é você saber que não são férias, que você vai perder os dias em que você não trabalhou. Afinal de contas, você ganha pelos dias que você trabalha e não pelos dias que você fica em casa. (Lula da Silva, 2007)

Cumprindo com a indicação dada por Lula, a minuta prevê também que os funcionários que faltarem ao serviço em decorrência da adesão à greve terão descontados em sua folha de pagamento todos os dias de paralisação.

Sobre a necessidade de aviso prévio para a deflagração da greve, a proposta do governo exige que o movimento grevista avise as autoridades competentes com antecedência de no mínimo 72 horas e que a comunidade seja avisada 48 horas antes da paralisação e do funcionamento dos serviços essenciais durante o período. O aviso prévio só é dispensado caso a greve seja motivada por atraso de pagamento de salários ou descumprimento de acordos coletivos.

Durante o período de duração da paralisação, o movimento grevista é obrigado a garantir a prestação de serviços ou atividades essenciais à comunidade. Segundo a minuta do anteprojeto, esse serviços são:

atendimento ambulatorial de emergência e assistência médico-hospitalar; atividade de arrecadação e fiscalização de tributos em alfândegas, postos de fronteira e assemelhados; tratamento e abastecimento de água; distribuição e comercialização de energia elétrica; captação e tratamento de esgoto, remoção de lixo hospitalar, limpeza de vias públicas e defesa civil; segurança pública, policiamento e controle de fronteiras; serviços penitenciários e assistência a presos e condenados; inspeção agropecuária e sanitária de produtos de origem animal e vegetal e de estabelecimentos industriais e comerciais; necropsia e funerários; defensoria e advocacia públicas; manutenção de serviços de telecomunicações; concessão de pagamento de benefícios previdenciários e assistenciais; guarda de substâncias radioativas e equipamentos e materiais nucleares; defesa e controle do tráfego aéreo; serviços indispensáveis ou diretamente vinculados à função legiferante (produção de leis) e de fiscalização e controle do Poder Legislativo; serviços judiciais e do Ministério Público diretamente vinculados aos serviços essenciais previstos neste artigo; distribuição e comercialização de gás e combustíveis destinados aos serviços essenciais previstos neste artigo; representação diplomática e serviços consulares; e processamento de dados indispensáveis à prestação de serviços essenciais. (Minuta anteprojeto lei de greve, 2007, p. 3)

O anteprojeto também prevê que as condições de prestação dos serviços essenciais durante a paralisação devem ser acordadas entre a entidade sindical (ou comissão de negociação dos servidores) e a autoridade competente do setor. Caso não haja entendimento entre as partes, a Administração pode contratar trabalhadores temporários e/ou serviços de terceiros que possam suprir as atividades mínimas oferecidas. O artigo destaca ainda que essa alternativa deve ser feita de forma “razoável” para não prejudicar a eficácia do movimento grevista e não constituir atitude anti-sindical.

Na prática, a aprovação dessa matéria implicaria não apenas na regulamentação ou responsabilização do direito de greve, mas resultaria até mesmo na desqualificação da greve como um instrumento de reivindicação dos funcionários públicos. O estabelecimento de uma generosa lista de atividades essenciais que devem ser garantidas durante a greve, associada com a possibilidade de contratação de trabalho temporário para suprir essa exigência, constitui um veredicto sobre a impossibilidade de êxito da greve, uma vez que o alcance desta reside justamente na paralisação dos serviços e no impacto social que sua paralisação representa.

Devido às manifestações contrárias do movimento sindical, o anteprojeto não chegou a tramitar no Congresso. Segundo Galvão, o governo optou pela criação de um grupo de trabalho, “composto por representantes do governo e de algumas entidades sindicais de representação nacional, para discutir o direito de greve, a negociação coletiva e a solução de conflitos no serviço público.” (Galvão, 2008, p. 217)

3.2.11 Terceirização

A tentativa de aprovar uma nova regulamentação para o trabalho terceirizado vem de longa data, e remonta ao período em que governava FHC. Ainda no final do seu primeiro mandato, o então presidente enviou para o Congresso o PL 4.302, que não chegou a ser votado durante sua gestão. Este projeto não se limitava a promover a legalização do trabalho terceirizado, mas também propunha uma mudança conceitual da relação de trabalho, até então formada por uma empresa e pelos empregados. As empresas poderiam contratar todo seu quadro de funcionários através da terceirização, independente da atividade – urbana ou rural – e em caráter permanente. Além disso, o projeto garantia não haver vínculo entre a empresa e os “prestadores de serviço”, e estimulava os trabalhadores a abrir uma empresa ou cooperativa para poder prestar o serviço.

Ao assumir a presidência em 2003, Lula enviou mensagem ao Congresso solicitando o arquivamento da matéria, mas tal pedido nunca foi votado, e o projeto ficou parado. O governo tratou então de elaborar um anteprojeto alternativo para tratar do tema. O Ministério do Trabalho divulgou no final de 2008 um esboço dessa matéria, que não foi bem recebida no meio empresarial.

A principal crítica da classe patronal era por conta de o governo não ter dado continuidade à tramitação do projeto de FHC, e por tê-lo substituído por outro elaborado em

conjunto com as centrais sindicais. Em nota, o Cebrasse (Central Brasileira do Setor de Serviços) criticou o ministro do Trabalho Carlos Lupi por conceder aos empregados das empresas prestadoras de serviço os mesmos direitos dos trabalhadores das empresas contratantes. O presidente da entidade também condenou o ministro por não ter convidado as entidades patronais para a discussão do projeto. Segundo ele, o ministro desconhece as condições dos trabalhadores terceirizados:

Além da Carteira Profissional assinada, trabalhadores terceirizados têm todos os direitos de qualquer trabalhador e contam com benefícios como vale-transporte, assistência médica e seguro de vida e, em alguns casos, ‘até colônia de férias’. (DIAP, 2010)

3.3 A estratégia de Lula

Tendo em vista o material apresentado até agora, é possível auferir que durante o governo Lula não foram poucas as iniciativas que tiveram como alvo a legislação trabalhista. Para discutir o que elas representam, alguns questionamentos se fazem necessários: qual a amplitude e o caráter das mudanças promovidas durante o governo Lula? Qual era o objetivo do governo ao propor essas modificações? Quais os meios de que ele se utilizou para tanto? Existiu uma reforma trabalhista no governo Lula? Que estratégia foi desenvolvida para promovê-la?

Lograr uma resposta persuasiva para todas essas questões é tarefa complexa. O embaraço em muito se explica também pela dificuldade de fazer uma caracterização do próprio governo Lula, haja vista toda série de elementos que estão embutidos nessa análise e que são merecedores de atenção.

De uma maneira geral, a política trabalhista de Lula pode ser enquadrada no esforço do governo para tentar dar respostas satisfatórias a todos os setores que contribuíram para sua eleição. Nesse sentido, é importante ressaltar que, a despeito da histórica relação de Lula e do PT com os interesses da classe trabalhadora, a vitória nas urnas só aconteceu quando o projeto petista cedeu às pautas dos empresários, numa claro movimento onde os antigos inimigos se tornaram aliados fundamentais. Por esse motivo, a estratégia do governo ficou marcada pela tentativa de fazer do Brasil “um país para todos”, onde se combinam, por exemplo e contraditoriamente, uma política econômica nefasta (que aumenta o problema da distribuição de renda) com políticas sociais compensatórias (que tentam minimizar os efeitos daquela e manter vivos os miseráveis).

Seguindo essa linha de raciocínio, pode-se verificar que algo semelhante parece ter

sido feito em termos da regulamentação do trabalho. O governo Lula não usou o mesmo discurso que seu antecessor ao tratar dos direitos dos trabalhadores, pelo contrário, sempre reafirmou a inviolabilidade da legislação trabalhista. No entanto, ainda que se queira admitir a boa vontade do governo em cumprir com suas promessas e ser fiel às suas origens e sua história, é preciso destacar que as decisões políticas não são pautadas por esse tipo de argumento. O contexto histórico em que se insere o governo Lula está demarcado por algumas elementos que lhe fogem á alçada de controle. O que está em voga é a desregulamentação do trabalho, a flexibilização das leis que regem o mercado, tendo em vista a redução dos custos de produção e o conseqüente crescimento econômico. A economia globalizada promove uma disputa selvagem por mercados consumidores onde quem ganha é aquele que oferece a mercadoria mais barata, independente de qualquer pressuposto ético ou humanitário.

O governo Lula concentrou seus esforços para tentar estabelecer um meio termo entre o que ele sabia que não poderia fazer (uma reforma trabalhista sob os mesmos pressupostos de FHC) e aquilo que ele precisaria fazer (manter o processo de flexibilização das relações de trabalho). Segundo Galvão (2008), o que o governo Lula promoveu foi “a diferenciação das normas legais para determinados públicos-alvo e/ou segundo as condições locais/setoriais.” (idem, p. 221). Ou seja, ao invés de promover a flexibilização das leis para o conjunto da classe trabalhadora, estabeleceu-se sub-classes de trabalhadores que possuem condições distintas de acesso à proteção social, tais como jovens, trabalhadores de pequenas empresas, trabalhadores terceirizados e informais, etc. Ainda segundo a autora, essa estratégia está fundada numa concepção claramente neoliberal, pois promove o combate aos direitos universais:

Ao invés de direitos amplos e abrangentes, propõe-se a distinção de direitos, criando-se uma diferenciação entre cidadãos de primeira, segunda, terceira classe. Ademais, essa proposta traz implícita a tese de que a culpa pela desigualdade social, pelo desemprego, pela informalidade, é dos trabalhadores protegidos pela legislação.

[...]

Desse modo, abre-se o caminho para a difusão da lógica do “menos pior”: é “menos pior” abrir mão de direitos, de reajustes salariais, do que perder o emprego. É até “menos pior” aceitar aumento da jornada e redução salarial que ficar desempregado. O retrocesso é grande, pois a lógica do “menos pior” vai impregnando trabalhadores, sindicalistas, parlamentares. (idem, p. 215)

A estratégia também contribui para a fragmentação da organização dos trabalhadores. Postulando a diferenciação dos direitos entre eles, a medida estimula o desenvolvimento das concepções corporativistas no meio sindical, uma vez que dificulta o reconhecimento da condição de classe presente na precarização de cada setor. O impacto negativo que essa estratégia conciliatória pode causar na organização da classe trabalhadora já é verificável no

plano empírico, como parece ser o caso da discussão sobre a flexibilização temporária dos direitos dos trabalhadores durante a recente crise econômica.

3.4 A crise econômica e a flexibilização dos direitos trabalhistas

A recente crise econômica do sistema financeiro internacional abalou a tranquilidade política de que gozava o governo Lula e tencionou o posicionamento das classes sociais sobre as condições de emprego. A observação dos fatos que ocorreram nesse período é interessante, pois proporciona elementos importantes para o entendimento das conseqüências da crise do sindicalismo e da política de conciliação de interesses adotada pelo governo.

Na economia de mercado, quando os negócios vão bem e os lucros estão garantidos, o sucesso é atribuído ao esforço e ousadia do setor empresarial em criar as condições para que tal resultado fosse obtido, o que, certamente, já define quem será beneficiado com os louros da conjuntura favorável. O mesmo não acontece nas circunstâncias críticas, onde os custos provenientes da crise devem ser socialmente repartidos. Na crise recente, os defensores do modelo neoliberal tiveram que percorrer o caminho contrário do que pregavam até então, batendo à porta do Estado para salvar a economia da derrocada. Não obstante, o Estado cumpriu fielmente com essas exigências e, em alguns países, chegou a “estatizar” algumas grandes corporações, como a General Motors nos EUA.²⁴

Mas o socorro prestado pelo Estado ao setor financeiro consiste numa medida emergencial de combate à crise. A grande intervenção que se esperava do Estado nesse momento crítico seria a elaboração de medidas que garantissem as condições para a retomada do crescimento e da acumulação de capital. Para o mundo do trabalho, isso pode ser traduzido como um aumento do desemprego e da exploração da força de trabalho, além da continuidade do processo de flexibilização dos direitos dos trabalhadores.

Nos Estado Unidos, um dos países que mais sofreram as conseqüências da crise financeira, quase 9 milhões de pessoas foram demitidas e as taxas de desemprego superaram índices históricos, chegando ao patamar dos 10% da população economicamente ativa. A Secretária americana do Trabalho, Hilda Solis, ao comentar esses índices, afirmou que o país

²⁴ A GM, que por muitos anos foi a empresa com maior faturamento no mundo, anunciou a concordata em Junho de 2009. O governo americano de Obama, porém, apressou-se em esclarecer que não se tratava de uma estatização da empresa e que não pretendia transformá-la em uma agência governamental, mas sim mantê-la como uma empresa comercial.

enfrentava um “ciclo destrutivo” de empregos, mas que esse ciclo seria encerrado com as medidas propostas pelo governo.²⁵ Ainda sobre a questão do desemprego, segundo dados apresentados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2009, desde o início da crise pelo menos 20 milhões de pessoas perderam o emprego em todo o mundo.²⁶

O impacto da crise econômica não teve as mesmas dimensões para todos os países, por conta das diferentes condições de inserção de cada nação no mercado financeiro internacional. O Brasil apresentou uma diminuição no ritmo de crescimento da economia, ainda que menor que a retração verificada nas economias centrais.

A despeito de os efeitos da crise não terem provocado grandes quebras no setor produtivo brasileiro, houve uma forte campanha do setor patronal para que houvesse redução de direitos dos trabalhadores para combater a crise econômica. Encabeçada principalmente pela FIESP e CNI, essa construção ideológica²⁷ era apresentada como uma forma de manter o nível de emprego durante o período de turbulência econômica. Como a alteração da legislação trabalhista seria mais difícil, o foco da proposta foi a flexibilização temporária das condições de trabalho, tais como a redução da jornada com redução salarial, adiamento de reajustes e suspensão do trabalho com manutenção do vínculo empregatício – todas prerrogativas previstas pela CLT para casos excepcionais, desde que negociadas com os sindicatos de trabalhadores da categoria.

Segundo Flavio Castelo Branco, gerente-executivo da CNI, a preocupação principal da entidade era com o emprego, e a estratégia proposta se fazia necessária para evitar as demissões:

É importante usar mecanismos que permitam manter, pelo menos parcialmente, o vínculo de trabalho e fazer com que a renda seja menos afetada. São mecanismos que têm o seu lugar no momento de crise, não é permanente. A legislação permite a redução parcial da jornada de trabalho. Não é nenhuma invenção. O objetivo é causar o mínimo dano possível no mercado de trabalho.²⁸

O discurso do presidente da FIESP, Paulo Skaff, segue o mesmo raciocínio. No entanto, ele deixa claro que o acordo para redução da jornada e do salário não garantiam a permanência no emprego:

²⁵ Folha on line, 06/03/2009.

²⁶ OIT, 07/12/2009. Segundo a OIT, além dos desempregados, com a crise 43 milhões de pessoas – especialmente os menos qualificados, mais velhos e imigrantes – correm o risco de serem excluídas do mercado de trabalho.

²⁷ A construção ideológica que nos referimos aqui significa uma visão deturpada da realidade, elaborada pela classe dominante para transmitir uma falsa consciência aos trabalhadores e persuadi-los a aceitarem a redução dos seus direitos. Tomamos como referência o conceito de ideologia apresentado por Marx em A Ideologia Alemã, que possui uma conotação pejorativa porque a realidade aparece invertida e as ideias são colocadas como motor da vida real – e não a matéria conforme defende o método materialista. (Marx, 2007)

²⁸ Folha on line, 20/01/2009.

Foi feito um apelo que tudo seja feito, todas as alternativas sejam esgotadas antes de mexer no emprego. As empresas disseram que se tiver redução de jornada com redução de salário, vamos manter o nível de emprego. Se não, vamos demitir. Estamos em um momento atípico e temos de nos adaptar diante de um momento atípico. [...] Enquanto a redução de jornada com redução de salário estiver em curso, a nossa preocupação é manter o nível de emprego. Mas não estamos falando de estabilidade de emprego, que não está na lei do país nem na competitividade das empresas.²⁹

O governo demonstrou publicamente seu descontentamento com a proposta apresentada pelas organizações patronais, ao destacar que não aceitaria alterar a legislação trabalhista nesse momento de crise. O discurso do Presidente da República se empenhou em defender os trabalhadores, que segundo ele não deveriam pagar pelos efeitos de uma crise da qual não eram culpados, nem tampouco o governo – mas sim os especuladores dos países ricos: “Não me peçam para fazer o trabalhador pagar por essa crise, [...] A crise foi gerada no coração daqueles que sabiam tudo, mas não sabiam de suas crises, uma crise que nós não temos culpa, muito menos os pobres do mundo têm culpa”.³⁰ No entanto, cabe observar que a crítica de Lula está direcionada à idéia de mudança da legislação trabalhista, mas não se posiciona sobre a proposta alternativa apresentada pelo setor empresarial – a de promover uma flexibilização dentro dos limites previstos pela CLT. O governo parecia empenhado em apresentar aos trabalhadores um discurso que lhes desse segurança, mas nos bastidores mostrava disposição em discutir a “flexibilização temporária” das condições de trabalho. A negociação dentro dos parâmetros legais também parecia ser interessante para o governo na medida em que possibilitaria uma diminuição do crescente número de demissões que se verificava no final de 2008 e início de 2009. Sendo assim, o governo cogitou acrescentar à sua lista de medidas do pacote anti-crise (redução do IPI, abertura de novas linhas de crédito, redução de impostos para exportação, etc) algumas medidas relacionadas à proposta de flexibilização: liberação de saque do FGTS para os trabalhadores que aceitaram a redução do salário e ampliação do prazo para recolhimento de tributos (dentre os quais a contribuição previdenciária) para empresas participantes do Simples Nacional.³¹

No entanto, para viabilizar essas iniciativas, as entidades patronais precisavam do apoio das principais centrais sindicais, uma vez que a redução da jornada e dos salários só pode ser feita por acordo coletivo. O movimento sindical brasileiro, como já foi discutido anteriormente, atravessa um momento bastante complicado, que culminou no rebaixamento das pautas de reivindicação e o atrelamento ainda maior ao governo petista nesse momento de crise, conduzindo a uma posição meramente defensiva. Mais do que dificuldade de organizar

²⁹ Folha on line, 14/01/2009.

³⁰ Folha on line, 05/03/2009.

³¹ Folha on line, 11/02/2009.

a defesa dos interesses dos trabalhadores, parece ter ocorrido uma inversão de prioridades na direção das entidades representativas. De início, elas repudiaram a idéia de retirar direitos dos trabalhadores, mas ante a repercussão midiática que tiveram as propostas, acabaram aceitando discutir a questão.

A Força Sindical, mais pragmática, foi a primeira a aceitar a proposta de redução da jornada e dos salários. A preocupação da central era evitar a enxurrada de demissões que poderia ocorrer em janeiro de 2009, quando um grande número de empresas estaria voltando às atividades após as férias coletivas e depois de um desempenho ruim no final do ano. É importante ressaltar também a relação orgânica entre a Força e o Ministério do Trabalho, cujo titular Carlos Lupi, foi um dos principais articuladores da proposta dentro da equipe de governo. O presidente da central, Paulinho, classificou como “aceitável” a diminuição de salário, desde que houvesse compromisso com a manutenção dos empregos. Ele destacou que o papel da central nesse momento seria evitar abusos e fiscalizar a real condição das empresas, mas contribuir para que as dificuldades econômicas fossem superadas: “Procuramos a Fiesp para que eles acalmem os empresários, que peçam para não demitir na segunda [quando as empresas voltam das férias coletivas], para dizer que buscamos o entendimento e que aqui não tem nenhum bicho-papão que vai chegar na sua empresa fazendo greve”.³²

A CUT adotou discurso contrário à proposta das entidades patronais desde que ela foi veiculada. A central criticou a iniciativa alegando que ela transferia para os trabalhadores os prejuízos da crise, e defendia que outras medidas deveriam ser tomadas para recuperar a economia – como a redução da taxa de juros e abatimento de impostos das empresas. Além disso, o presidente da entidade, Artur Henrique, criticou o teor da proposta, pois ela permitia que setores que não estavam em crise também se beneficiassem da medida. Segundo ele, a CUT não aceitava discutir o tema: “Não vou discutir com quem quer reduzir salário. Isso vai contra nossa tese para a manutenção dos empregos, já que para manter a economia em ordem dependemos que os trabalhadores mantenham o nível de renda e tenham tranquilidade nos seus empregos. Reduzir salário significa menos consumo, o que levaria a uma desaceleração.”³³

Apesar da orientação da direção nacional de não aceitar a proposta, muitos sindicatos filiados à CUT acabaram realizando a negociação coletiva para redução da jornada e do salário, especialmente no setor metalúrgico da grande São Paulo. Segundo o Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Itaquaquecetuba, Aparecido Ribeiro de Almeida, a

³² Folha on line, 10/01/2009.

³³ Folha on line, 16/01/2009.

flexibilização é a única alternativa para evitar demissões em massa: "Os acordos são uma questão de sobrevivência. A crise está feia e não vejo solução a curto prazo. Ou flexibiliza ou perde o emprego. O que a lei nos permitir vamos flexibilizar, sim"³⁴ Ante tal situação, a CUT parece ter adotado a mesma estratégia do governo: se posicionar contra a flexibilização e em defesa dos trabalhadores, para tirar dos seus ombros a responsabilidade de tal decisão, mas ao mesmo tempo deixar à cargo dos trabalhadores e dos patrões ajustarem suas contas. É certo que essa postura – de certa forma conivente – por parte da direção das centrais torna os trabalhadores mais vulneráveis à propagação da “necessidade” de reduzir salários para evitar demissões, e dá respaldo para essa campanha criada pelo setor empresarial, criando um clima de receio entre os trabalhadores, que passaram a conviver com a possibilidade do desemprego.³⁵ O presidente de outro sindicato de metalúrgicos controlado pela CUT, em Itu, afirma que o apoio às propostas de flexibilização tem sido grande nas assembleias: "Nós não estamos tendo menos do que 90% de apoio dos trabalhadores às propostas. Só em uma empresa os funcionários recusaram, por 63%, um acordo que previa a implantação de banco de horas."³⁶

A economia brasileira, que nos anos anteriores vinha obtendo índices de crescimento exaltados até mesmo pelos organismos financeiros, reconhecidamente sofreu uma desaceleração em fins de 2008 e início de 2009. Contudo, se observarmos o desempenho do PIB no período (Gráfico II), constataremos que a economia brasileira não está entre as que tiveram pior desempenho por conta da crise, tendo apresentado crescimento de 5,1% em 2008 e retrocedido 0,2 % em 2009. Apesar de a economia ter sofrido retração no último ano, ela apresentou números melhores que a de países como os EUA (- 2,4%), Alemanha e Japão (ambas - 5 %). Além disso, se observarmos a variação do PIB numa série histórica, como no gráfico a seguir, poderemos constatar que o ano de 2009 foi o único em que a economia não cresceu, e os anos imediatamente anteriores apresentaram um crescimento significativo. E mais, os números do último trimestre de 2009 já demonstravam uma condição de normalidade e crescimento significativo.³⁷

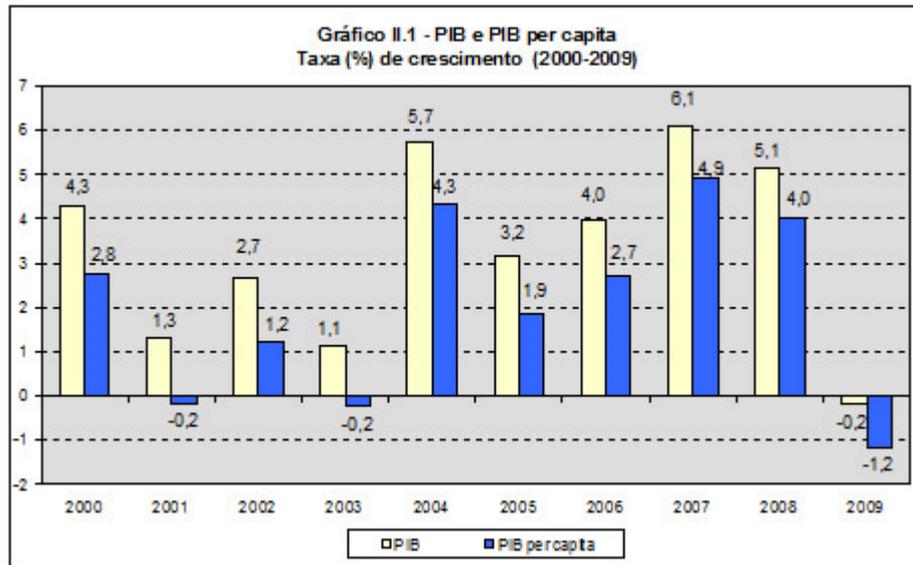
³⁴ Folha on line, 10/02/2009.

³⁵ Pesquisa realizada pelo Datafolha em meio à essa polêmica da redução dos salários apontou que 47% dos paulistanos aceitaria reduzir o salário para manter o emprego. Segundo a avaliação da Psicóloga Marina Vasconcellos, o medo de ficar desempregado, especialmente em momentos de crise, pode fazer com que muitas pessoas adoçam ou tenham algum distúrbio emocional: “Uma das coisas que as pessoas podem desenvolver, e que é mais frequente, é o TAG (Transtorno de Ansiedade Generalizada). Isso interfere nas tarefas, já que elas têm dificuldade de controlar os pensamentos e prejudica o funcionamento do trabalho". Ainda segundo ela, outras doenças comuns nesse tipo de situação são a insônia, irritabilidade, estresse, gastrite e até mesmo depressão. Folha on line, 11/03/2009.

³⁶ Idem.

³⁷ Em 2009, PIB varia -0,2% e fica em R\$ 3.143 bilhões. Fonte: IBGE.

Gráfico II



Fonte: IBGE.

Esse cenário levou um número muito grande de empresas a procurarem os sindicatos pedindo a abertura de negociação para flexibilizar as condições de trabalho. De acordo com a CLT, a redução temporária dos salários dos trabalhadores só é lícita em “caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados”. No entanto, seria importante saber se todas as empresas que conseguiram – ou mesmo as que tentaram – a redução salarial de fato apresentava desempenho financeiro que justificasse tal atitude excepcional. A iniciativa de realizar essa análise e cobrar os dados referentes à situação financeira das empresas requisitantes deveria partir do Ministério do Trabalho, Ministério Público e dos próprios sindicatos, mas ante a pressão dos patrões pelo acordo, o que não ocorreu no momento da negociação dos acordos. Por conta disso, é possível que muitas empresas tenham se aproveitado do contexto “desfavorável” para embarcar na proposta e, conhecedoras de que a demanda por seus produtos sofreria baixa em consequência da crise, descontar do salário dos seus funcionários o lucro que eventualmente deixariam de ganhar com a desaceleração da economia.

A empresa Vale – outrora a estatal Vale do Rio Doce – é um bom exemplo do precedente que se abriu com a proposta das organizações patronais. Com o início da turbulência nos mercados, a mineradora se apressou em tomar medidas preventivas, com a demissão de 1.300 funcionários e a concessão de férias-coletivas para outros 5.500. Posteriormente, em Janeiro de 2009, propôs aos seus sindicatos de trabalhadores um programa de licença remunerada, onde os trabalhadores receberiam 50 % do seu salário em

troca da garantia do emprego até o final do acordo – final de maio do mesmo ano. Segundo o presidente da empresa, Roger Agnelli, a medida seria necessária por conta da queda da demanda por minério de ferro em todo o mundo, e devido à preocupação da empresa em evitar novas demissões: "A Vale continua trabalhando para evitar o máximo possível e, se possível, evitar totalmente as demissões. Nós não queremos demitir, não temos intenção de demitir. O que nós precisamos fazer é passar por um período, que eu espero que seja bastante curto, para voltar a crescer".³⁸ O acordo foi fechado com 15 sindicatos da categoria, totalizando 38 mil trabalhadores afetados pela medida. Apesar de a crise ter impulsionado a Vale a reduzir o salário dos seus funcionários no ano de 2009, o mesmo não ocorreu com os investimentos da companhia, que foram mantidos no patamar de 14 bilhões de dólares em novos empreendimentos. O balanço financeiro da empresa referente ao exercício de 2008 apresentava um lucro líquido de 21,3 bilhões de reais, e ao final de 2009 o lucro caiu para 10,2 bilhões de reais.³⁹ Esses dados demonstram claramente que a empresa não teve dificuldades financeiras por conta da crise econômica, mas sim dificuldades para manter o patamar de lucro alcançado nos anos anteriores. Mesmo assim, a Vale aproveitou-se da situação para flexibilizar temporariamente os direitos dos trabalhadores, ainda que não estivesse enfrentando os “prejuízos financeiros” que segundo a lei justificariam tal atitude. Da mesma forma, os funcionários que foram demitidos certamente não serão chamados de volta para ocuparem seus postos após a normalização da situação financeira.

É fato que os efeitos dessa crise financeira provocaram perdas para algumas empresas, redução dos lucros para outras, diminuição da demanda para outras tantas. No entanto, esta não foi a primeira crise enfrentada pelo sistema capitalista nos tempos recentes, e ainda que seja difícil mensurar suas conseqüências, uma vez que muitos países – especialmente os EUA e a zona do euro – ainda enfrentam forte estagnação, ela não afetou a economia brasileira a tal ponto que justificasse a adoção de medidas como essa da redução dos salários dos trabalhadores. Em outros momentos, o combate à crise se deu através da adoção de outra espécie de medidas, tais quais aumento da taxa de juros, redução de impostos, estímulo às exportações, etc. Ainda que financiadas pelo Estado (e, portanto, pelos trabalhadores), aquelas estratégias não transmitiam diretamente ao trabalhador o custo da recessão. Mas o que se viu recentemente foi a penalização imediata dos trabalhadores, seja através da redução do seu salário ou por meio da criação de um fantasma do desemprego.

Enfim, a hipótese que se pretende apresentar aqui é a de que o estágio crítico vivido pelo sindicalismo brasileiro nas últimas décadas – e em especial após a ascensão do PT ao

³⁸ Folha on line, 22/01/2009.

³⁹ Estadão, 10/02/2010.

poder – é também responsável por essa precarização das condições de trabalho. Dito de outra forma, a crescente burocratização das entidades sindicais e seu atrelamento aos interesses do Estado pode ter contribuído para o sucesso da iniciativa das entidades patronais. Mesmo que algumas das centrais tenham criticado e se posicionado contrariamente às propostas, consentiram em alguma medida ao não esboçarem uma reação política dos trabalhadores, ao não direcionarem o movimento sindical às ruas para fazer valer a sua força. Afinal de contas, a história mostra que o caminho para a defesa dos interesses da classe trabalhadora passa pelo chão das fábricas e pela agitação política que dela provém, nunca pelo acordo de gabinetes e pela negociata.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa aqui apresentada teve como objeto empírico principal a política trabalhista do governo Lula, em especial a produção legislativa do Executivo e a relação que manteve com as principais entidades representativas de classe. No entanto, o trabalho não se limitou aos aspectos imediatos dessa análise, uma vez que o sentido que se atribui aos materiais coletados não encontra razão unicamente na sua manifestação fenomênica. O pressuposto do qual partimos foi justamente a necessidade da contextualização histórica das mesmas para que sua compreensão fosse possível. Foi por esse motivo que procuramos contextualizar os diferentes momentos vivenciados pelo movimento sindical na política brasileira, desde a abolição da escravatura até a atualidade.

Procuramos demonstrar como existe uma relação profunda entre a forma de organização dos trabalhadores em determinada época e a forma como o Estado concebe as relações de trabalho. Não foi à toa que o Estado alterou muitas vezes sua estratégia de desarticulação do movimento sindical, passando da violência escancarada à necessidade de cooptação para garantir a hegemonia da classe cujos interesses ele representa, chegando atualmente à uma nova ofensiva com o intuito de subjugar o trabalho aos anseios e necessidades do capital.

Parafrazeando Karl Marx, ainda que cada geração tenha a possibilidade de construir novos parâmetros para sua sociabilidade, ela não pode fazê-lo senão sob as condições históricas que lhe são transmitidas pelas gerações passadas. A mesma analogia cabe muito bem para explicar tanto as possibilidades quanto as dificuldades apresentadas pelo movimento sindical. Esse entendimento é fundamental para compreender a dinamicidade dos acontecimentos, pois um dos grandes desafios para o desenvolvimento da consciência de classe é a dificuldade de se fazer a leitura correta do que acontece no tempo presente.

Nesse sentido, a reflexão sobre o tratamento dado pelo governo Lula aos trabalhadores não teria sentido se feita descolada da discussão sobre o atual estágio de desenvolvimento do sistema capitalista e as determinações estruturais que ele engendra. Não obstante, discutir as condições atuais da acumulação capitalista implica necessariamente em entender a correlação de forças entre as classes sociais, pois é neste contínuo e dinâmico embate que suas características são sintetizadas. Tratar a política trabalhista do governo Lula – ou de qualquer governo – enquanto uma obra pessoal deste ou mesmo do partido que ele representa significaria atribuir-lhes um poder que definitivamente não têm.

Por conta disso, e diante do que foi exposto, é possível ponderar que a política

trabalhista implementada pelo governo Lula não representou uma ruptura com o modelo que vinha sendo aplicado pelos governos que o precederam. Pelo contrário, em certa medida o que o atual governo fez foi tocar adiante algumas iniciativas que haviam engasgado nas administrações anteriores, inclusive aprofundando alguns preceitos desenvolvidos pelos mesmos.

Ainda que não seja correto afirmar que a administração encabeçada pelo PT tenha simplesmente dado continuidade ao projeto anterior, é plausível pensar que a sua diferença também não se deve à existência de uma concepção estratégica diferenciada. Antes disso, algumas táticas bem sucedidas elaboradas por Lula certamente não surtiriam o mesmo efeito se, por exemplo, as tivesse lançado FHC. Ademais, a chegada de um partido com origem na classe trabalhadora e a consagração de um ex-operário como Presidente da República talvez tenha permitido à classe burguesa maior possibilidade de camuflar os objetivos reais das modificações na organização do trabalho. Afinal, não há personagem mais apropriado para convencer a classe trabalhadora das “vantagens” da modernização das relações de trabalho do que seus próprios representantes.

Por essas razões, talvez o prejuízo que o processo vivenciado pela classe trabalhadora apresentou nas últimas décadas não esteja unicamente na perda de direitos históricos conquistados pela classe, mas também na própria liquidação de um projeto político que se desenvolveu nesse período. Incapaz de promover – por condições que lhe fogem da alçada – uma ruptura com a ordem social capitalista, o PT acabou sendo ele próprio refém do metabolismo social deste, de sorte que sua postura crítica e combativa converteu-se numa acomodação burocrática, altamente funcional para a manutenção do estado das coisas.

No que pese os direitos trabalhistas, a nova conformação do movimento sindical tornou-o parceiro para o desenvolvimento das políticas neoliberais, que, como já foi dito, atuam com o intuito de minimizar ou mesmo acabar com a proteção legal dos trabalhadores. A burocratização das entidades favorece esse quadro, uma vez que o corporativismo que tomou conta das direções sindicais coaduna com a diferenciação entre os setores de trabalhadores, institucionalizando em termos jurídicos aquilo que a precarização das condições de trabalho já havia sedimentado. Agora o Estado, ao invés de tomar o conjunto da classe para elaborar a mediação, fomenta a fragmentação da mesma e combate os direitos universais, pois sabe que as diferenças objetivas entre as categorias profissionais também implica em formas de organização e mobilização sindical diferenciadas. O governo parte das necessidades e das peculiaridades do mercado, tais como tamanho da empresa ou setor em que atua, para estabelecer a forma de trabalho que lhe parece mais conveniente. Obviamente o sucesso de tal

empreitada só é possível porque a classe trabalhadora não se preocupa em organizar a resistência enquanto classe, mas sim enquanto corporação. O resultado de tal postura é a divisão da classe em subcategorias, onde temos alguns trabalhadores mais importantes, outros mais precários, e a grande maioria absolutamente descartáveis na sua condição individual – apesar de paradoxalmente imprescindíveis na sua condição de classe.

O desafio que se coloca para os trabalhadores diante de tal contexto é primeiramente romper as amarras ideológicas que os tornaram reféns e em certa medida cúmplices da precarização do mundo do trabalho. É preciso que a classe trabalhadora retome a centralidade do trabalho na sociedade capitalista, uma centralidade, diga-se, que nunca deixou de existir materialmente – só no plano das ideologias. Afinal, até mesmo a própria burguesia reconheceu durante a recente crise financeira que o caminho para a superação da conjuntura desfavorável estaria assentado no estímulo ao trabalho. No entanto, os trabalhadores precisam entender a diferença estratégica entre os objetivos da burguesia e os seus: enquanto para a primeira o trabalho é fundamental para o seu objetivo de aumentar as margens de acumulação do capital através da extração da *mais-valia*, para si ele é o elemento sobre o qual deve ser edificada a sua emancipação.

Para tanto, o caminho é árduo e complexo, e exige sobretudo o rompimento com as práticas corporativas que norteiam os principais setores do movimento sindical brasileiro e mundial. Esse dilema não será resolvido por nenhum tipo de reforma trabalhista ou sindical negociada junto aos governos e aos setores empresariais. Pelo contrário, tal feito só poderá ser alcançado através da construção de uma práxis sindical realmente autônoma e democrática, que retome os princípios daquilo que Ricardo Antunes havia chamado de “sindicalismo horizontalizado”. Os primeiros passos em direção a essa ruptura já foram ensaiados, pois muitos setores combativos do movimento sindical que não compactuaram com a acomodação cutista estão buscando retomar o movimento sindical classista e independente, e inclusive algumas entidades sindicais alternativas já foram criadas, como a CONLUTAS e a INTERSINDICAL. No entanto, essas iniciativas ainda esbarram, além das próprias dificuldades objetivas de organização, em posturas sectárias e fragmentadas das correntes que as compõe, preocupadas que estão em não repetir os erros cometidos no processo que levou a CUT à degeneração. Tal embate de certa forma é salutar, pois amadurece a compreensão sobre o caráter e as práticas que o movimento sindical precisa adotar para suas ações futuras. É fundamental, todavia, que tais divergências não impeçam a atuação unitária dos setores que estão tocando a luta contra o neoliberalismo. O grande desafio é conseguir organizar os setores precários do trabalho, composto pelos trabalhadores temporários, terceirizados,

subcontratados, etc, que foram os mais afetados pela reestruturação produtiva.

Quanto á legislação trabalhista, acreditamos que seu futuro depende muito de como se comportarão os trabalhadores nesse embate com os patrões. Muitos direitos foram exterminados nessa ofensiva capitalista, e isso significou uma grande perda para a classe. Contudo, mais do que exigir a devolução das condições de trabalho anteriores ou mesmo a sua ampliação, o horizonte da classe trabalhadora deve estar voltado para a transformação definitiva das relações de trabalho, algo que não pode ser feito em um espaço tripartite ou através de alguma conciliação entre interesses de classe.

Afinal de contas, não existirão condições dignas de vida enquanto o trabalho da maioria for usurpado por uma minoria. Tampouco haverá uma sociedade mais justa num sistema assentado na propriedade privada dos meios de produção e onde o desemprego é condição fundamental. A classe trabalhadora precisa tirar suas velhas bandeiras do armário, pois elas estão mais atuais do que nunca. O movimento sindical precisa retomar seu horizonte socialista, e voltar a construí-lo desde já.

Se consideramos necessário o entendimento do processo histórico para compreender o atual estágio em que as coisas se encontram, também é razoável acreditarmos que essa história não está fechada, e que a roda continua a girar. O poder societal permanece em constante disputa, ainda que em determinados momentos isso fique um tanto obscurecido.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

_____. Construção e desconstrução da legislação social no Brasil. In: Antunes, Ricardo (org.). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2006.

_____. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Unicamp, 1997.

BOITO JR, Armando. Política neoliberal e sindicalismo no Brasil. São Paulo: Editora Xamã, 1999.

_____. A hegemonia neoliberal no governo Lula. Revista Crítica Marxista, n. 17. Campinas: Editora Revan, 2003.

_____. A burguesia no governo Lula. Revista Crítica Marxista, n. 21. Campinas: Editora Revan, 2005.

CARDOSO, Adalberto Moreira. A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

CARDOSO, Fernando Henrique. Mãos à obra Brasil: proposta de governo. Brasília, 1994. Apud GALVÃO, Andréia. Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil. Rio de Janeiro: Revan, FAPESP, 2007.

CORIAT, Benjamim. Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização. Trad. de Emerson S. da Silva. Rio de Janeiro: Revan; Ed. da UFRJ, 1994.

GALVÃO, Andréia. Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil. Rio de Janeiro: Revan, FAPESP, 2007.

_____. Entre o real e o virtual: As reformas sindical e trabalhista no governo Lula. In: LUCENA, Carlos. Capitalismo, Estado e educação. Campinas: Atomo e Alínea, 2008.

GORZ, Andre. Adeus ao proletariado: para além do socialismo. Rio de Janeiro: Forense Universitaria, 1982.

HABERMAS, Jurgen. Técnica e ciência como "ideologia". Lisboa: Edicoes 70, 1968.

HARVEY, David. Condição pós-moderna. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

IASI, Mauro Luis. As metamorfoses da consciência de classe: o PT entre a negação e o consentimento. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

MARTINS, Heloísa Helena Teixeira de Souza. O Estado e a burocratização do sindicato no Brasil. São Paulo, SP: Hucitec, 1978.

MARX, Karl. O Capital. Volume I, Tomo I. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

_____. A ideologia alemã. São Paulo: Boitempo editorial, 2007.

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

MÉSZÁROS, István. Para além do capital. São Paulo: Boitempo, 2002.

MCILROY, John. O Inverno do Sindicalismo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos. São Paulo: Boitempo Editorial, 1997.

NETTO, José Paulo. FHC e a política social: um desastre para as massas trabalhadoras. In: LESBAUPIN, Ivo (org.). O desmonte da nação: balanço do governo FHC. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.

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

PARANHOS, Adalberto. O roubo da fala: origens da ideologia do trabalhismo no Brasil. São Paulo: Boitempo, 1999.

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

PETRAS, James. In: RAMPINELLI, Waldir José e OURIQUES, Nildo Domingos (orgs). No fio da navalha: crítica das reformas neoliberais de FHC. São Paulo: Xamã, 1997.

PINTO, Geraldo Augusto. A organização do trabalho no século XX. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

RODRIGUES, Iram Jacomé (org.) O novo sindicalismo: vinte anos depois. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.

RODRIGUES, José Albertino. Sindicato e desenvolvimento no Brasil. São Paulo: Edições Símbolo, 1979.

SANTANA, Marco Aurélio. In: RODRIGUES, Iram Jacomé (org.) O novo sindicalismo: vinte anos depois. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.

SANTOS, Fabiano e VILAROUCA, Márcio. Relatório de primeiro ano do governo Lula: alinhamento partidário, trocas de legenda e (in)disciplina partidárias. Disponível em: <http://necon.iuperj.br/arquivos/home/relatorio_primeiro_ano_lula.pdf.pdf> Acesso em: 13 janeiro 2010.

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, RJ: Vozes, 1999.

REFERÊNCIAS ELETRÔNICAS

ALMEIDA, Gelsom Rozentino de. O governo Lula, o Fórum Nacional do Trabalho e a reforma sindical. Rev. katálysis, Florianópolis, v. 10, n. 1, jun. 2007. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-49802007000100007&lng=pt&nrm=iso>. acesso 09 outubro 2009.

BRASIL, Decreto nº 4.796, de 30 de julho de 2003. Institui o Fórum Nacional do Trabalho e dá outras providências. Disponível em <<http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/2003/4796.htm>> Acesso em 08 Outubro 2009.

BRASIL, Lei no 10.748, de 22 de Outubro de 2003. Cria o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens – PNPE. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/2003/L10.748.htm>> Acesso em 08 outubro 2009.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 2008. Vitória dos trabalhadores e das trabalhadoras no reconhecimento das Centrais sindicais. Disponível em <<http://www.cut.org.br/content/view/2448/170/>> Acesso em 13 Janeiro 2010.

CONLUTAS, 2007. Super-Simples entra em vigor e ataca direitos dos trabalhadores. Disponível em <<http://www.conlutas.org.br/exibedocs.asp?id=407&pagina=58>> Acesso em 15 janeiro 2010.

DIAP, 2010. Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar. Empresários abrem baterias contra regulamentação da terceirização. Disponível em <<http://www.diap.org.br/index.php/agencia-diap/11745-empresarios-abrem-baterias-contraregulamentacao-da-terceirizacao>> Acesso em 22 janeiro 2010.

ESTADÃO, 10/02/2010. Lucro da Vale cai pela metade em 2009, para R\$10,2 bi. Disponível em <<http://www.estadao.com.br/noticias/geral,lucro-da-vale-cai-pela-metade-em-2009-para-r102-bi,509414,0.htm>> Acesso em 13 março 2010.

FIESP, 2007. Skaf aplaude aprovação da Lei Geral. Disponível em <<http://www.fiesp.com.br/agencianoticias/2006/11/22/8187.ntc>> Acesso em 15 janeiro 2010.

FOLHA ON LINE, 06/03/2009. EUA admitem ciclo destrutivo no mercado de trabalho; desemprego é o maior desde 83. Disponível em <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u530502.shtml>> Acesso em 05 novembro 2009.

_____, 07/12/2009. Crise cortou 20 milhões de empregos, diz OIT. Disponível em <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/bbc/ult272u662863.shtml>> Acesso em 15 janeiro 2010.

_____, 10/01/2009. Força Sindical admite redução de salários para evitar cortes.

Disponível em < <http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u488527.shtml>> Acesso em 10 novembro 2009.

_____, 16/01/2009. Possibilidade de reduzir salários alimenta crise e deve ser rejeitada, diz CUT. Disponível em < <http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u490874.shtml>> Acesso em 10 novembro 2009.

_____, 20/01/2009. CNI defende flexibilização para preservar emprego e renda. Disponível em < <http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u492240.shtml>> Acesso em 10 novembro 2009.

_____, 14/01/2009. Fiesp defende redução de jornada e salários, sem garantia de estabilidade. Disponível em < <http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u489974.shtml>> Acesso em 10 novembro 2009.

_____, 22/01/2009. Vale diz que programa de licença remunerada é temporário e evitará demissões. Disponível em < <http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u493307.shtml>> Acesso em 10 novembro 2009.

_____, 10/02/2009. Flexibilização trabalhista já atinge 40,6 mil metalúrgicos em SP. Disponível em < <http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u501533.shtml>> Acesso em 10 novembro 2009.

_____, 11/02/2009. Governo estuda facilitar acordo para redução de jornada e salário. Disponível em < <http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u502100.shtml>> Acesso em 10 novembro 2009.

_____, 05/03/2009. Lula diz que demitir trabalhadores por causa da crise é punição injusta. Disponível em < <http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u529820.shtml>> Acesso em 05 novembro 2009.

FORUM NACIONAL DO TRABALHO, 2004. Ata da primeira reunião do FNT. Disponível em < <http://www.mte.gov.br/fnt/plenaria.asp>> Acesso em 13 Outubro 2009.

_____, 2005. Anteprojeto de lei da reforma sindical. Disponível em < <http://www.diap.org.br/index.php/reformas/sindical>> Acesso em 13 Outubro 2009.

INFOJUS, 2005. Contratação de trabalhador como Pessoa Jurídica é inconstitucional. Disponível em < <http://www.fiscosoft.com.br/indexsearch.php?PID=615530>> Acesso em 16 janeiro 2010.

JORNAL DA FORÇA, nº 31, Julho de 2003. Disponível em <http://www.fsindical.org.br/fs/index.php?option=com_content&task=view&id=24&Itemid=30> Acesso em 11 abril 2009.

_____, nº 50 A, Dezembro de 2007. Disponível em <<http://www.fsindical.org.br/fs/index.php?option=com_content&task=view&id=24&Itemid=30>> Acesso em 11 abril 2009.

LULA DA SILVA, Luis Inácio. 2002. Carta ao povo brasileiro. Portal da Fundação Perseu Abramo. Disponível em <<http://www2.fpa.org.br/portal/modules/news/article.php?storyid=2324>>. Acessado em 15 Agosto 2009.

_____, 2007-a. Lula diz que Lei do Simples Nacional reduz carga tributária em até 67%. Café com o presidente. Disponível em < <file:///C:/TCC/Projetos%20de%20Lei%20Executivo/caf%C3%A9%20com%20presidente%20SUPERSIMPLES%20reforma%20trabalhista.htm>> Acesso em 15 janeiro 2010.

_____, 2007-b. Entrevista coletiva do presidente da República. Disponível em < <http://www.info.planalto.gov.br/download/Entrevistas/pr143-2B.doc>> Acesso em 15 janeiro 2010.

MINUTA ANTEPROJETO LEI DE GREVE, 2007. Disponível em < <http://www.diap.org.br/index.php/reformas/trabalhista>> Acesso em 23 outubro 2009.

MONEDA, Willian Arthur. A possibilidade de contratação de prestadores de serviços na condição de pessoas jurídicas, segundo o art. 129 da Lei 11.196/05 (MP do Bem). Revista Jus Vigilantibus. Disponível em < <http://jusvi.com/artigos/21519>> Acesso em 15 janeiro 2010.

PROGRAMA DE GOVERNO LULA 2002. Um Brasil para Todos. Disponível em <<http://virtualbooks.terra.com.br/osmelhoresautores/planodegovernoLULA.htm>> Acesso em 08 Outubro 2009.

QUEIROZ, Antônio Augusto de, 2005. Reforma do Judiciário restringe dissídio coletivo. Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar. Disponível em < <http://www.diap.org.br/index.php/reformas/judiciario>> Acesso em 15 janeiro 2010.

_____, 2006. Super-simples e o mundo do trabalho. Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar. Disponível em < http://www.diap.org.br/index.php/artigos/5544-super_simples_e_o_mundo_do_trabalho?format=pdf> Acesso em 15 janeiro 2010.

SILVA, Edmilson Alves da. A reforma e a Justiça do Trabalho. Disponível em < http://www.anamatra.org.br/opiniao/artigos/ler_artigos.cfm?cod_conteudo=5411&descricao=artigos> Acesso em 15 janeiro 2010.

SINDIRECEITA, 2007. Análise do projeto de lei complementar nº 1/2007: por que o seu conteúdo é ruim para o Brasil. Disponível em <<http://www.diap.org.br/index.php/reformas/trabalhista>> acesso em 23 outubro 2009.

VERLAINE, Marcos. Reforma sindical: Textos prontos para discussão no Congresso. Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar. Disponível em < <http://www.diap.org.br/index.php/reformas/sindical>> Acesso em 23 Outubro 2009.