

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais

Flávia Ferreira Ribeiro

**REFORMAS TRABALHISTAS NO BRASIL A PARTIR DE 1995: o
protagonismo das centrais sindicais**

Belo Horizonte

2014

Flavia Ferreira Ribeiro

**REFORMAS TRABALHISTAS NO BRASIL A PARTIR DE 1995: o
protagonismo das centrais sindicais**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação em Ciências Sociais da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais.

Orientadora: Magda de Almeida Neves

Belo Horizonte

2014

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

R484r	<p>Ribeiro, Flávia Ferreira</p> <p>Reformas trabalhistas no Brasil a partir de 1995: o protagonismo das centrais sindicais / Flávia Ferreira Ribeiro. Belo Horizonte, 2014. 145 f.:il.</p> <p>Orientadora: Magda de Almeida Neves Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais.</p> <p>1. Direito do trabalho 2. Relações trabalhistas. 3. Sindicatos - Brasil - Análise. 4. Terceirização. 5. Desregulamentação. 6. Flexibilização do trabalho I. Neves, Magda de Almeida. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. III. Título.</p> <p>SIB PUC MINAS</p> <p>CDU: 331.88(81)</p>
-------	---

Revisão ortográfica e Normalização Padrão PUC Minas de responsabilidade do autor

Flavia Ferreira Ribeiro

**REFORMAS TRABALHISTAS NO BRASIL A PARTIR DE 1995: o
protagonismo das centrais sindicais**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação em Ciências Sociais da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais.

Magda de Almeida Neves

Magda de Almeida Neves (Orientadora) – PUC Minas

Alessandra Sampaio Chacham

Alessandra Sampaio Chacham – PUC Minas

Otávio Soares Dulci

Otávio Soares Dulci – UFMG

Belo Horizonte, 07 de abril de 2014

AGRADECIMENTOS

Seria impossível não começar os agradecimentos pelos meus pais e meu irmão, sem os quais todos os momentos e desafios da minha vida parecem cinzas barreiras intransponíveis.

Ao meu companheiro, que entre amores e desassossegos, compartilha comigo as batalhas do cotidiano no mundo onde as coisas se apresentam humanizadas e as relações sociais são coisificadas, enquanto lutamos para a sua destruição.

À minha orientadora que entende os dramas e as confusões da vida militante que arrebatam nossos sentimentos e toma nosso tempo.

Aos companheiros de organização que como parte da classe trabalhadora já perderam a paciência e com sacrifício e alegria se mantêm firmes na luta pela emancipação da humanidade.

Aos professores e ao programa de Pós-graduação em Ciências Sociais da PUC Minas pelo aprendizado e a CAPES pela oportunidade.

*A emancipação dos trabalhadores será obra dos próprios
trabalhadores (Associação Internacional dos
Trabalhadores - 1864)*

RESUMO

A dissertação apresentada realizou uma análise dos projetos de reforma trabalhista, elaborados a partir de 1995, e os conflitos e consensos construídos em torno desse tema nas principais centrais sindicais brasileiras. Foram examinados os posicionamentos e debates da Central Única dos Trabalhadores (CUT), da Força Sindical e CSP Conlutas e organizações dissidentes da CUT. Realizou-se uma pesquisa documental das resoluções congressuais e teses dessas centrais e documentos oficiais do governo federal e do judiciário para análise dos projetos de flexibilização de direitos trabalhistas, a partir do governo Fernando Henrique Cardoso, propostos pelo patronato e por setores governamentais, e do Acordo Coletivo com Propósito Específico proposto pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista em 2011. A revisão bibliográfica foi dedicada a analisar o contexto político e econômico que propiciou e embasou o surgimento dos projetos de flexibilização de direitos no Brasil, a partir da década de 1990, e suas motivações, bem como as principais discussões acadêmicas que envolvem o tema.

Palavras-chaves: Restruturação produtiva. Terceirização. Subcontratação. Toyotismo/modelo japonês. Flexibilização. Reforma Trabalhistas. Centrais Sindicais. Desregulamentação. Direitos Trabalhistas.

ABSTRACT

This dissertation presents an analysis of the labor reform projects made after 1995 and the conflicts and consensus that are related with this matter in the major Brazilian Labor Federations. The political positioning and debates of the Central Unica dos Trabalhadores (CUT), the Força Sindical, the CSP Conlutas and dissident organizations from CUT were examined. In this sense, a research of the major documents and congressional resolutions of the quoted Labor Federations and official documents from the federal government about the easing of labor rights from the Fernando Henrique' s government and others, along with the Acordo Coletivo com Propósito Específico (ACE) made by the ABC metalworkers' union in 2011. The literature review made by this dissertation focused in the political and economic situation that gave birth to the labor rights reforms in Brazil in the 1990's, along with the academic discussions related to the theme.

Keywords: labor rights reform, labor rights easing, Labor Federations, labor rights, Japanese model, Toyotism, productive restructuring

LISTRA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1 - Distribuição dos postos de trabalho segundo formas de contratação flexibilizadas – região metropolitana de São Paulo- 1989-2002 -- 58

FIGURA 2 - Organograma Fórum Nacional do Trabalho ----- 69

FIGURA 3 - Representação dos trabalhadores por Central Sindical no FNT - 70

FIGURA 4 - Representação dos trabalhadores por área econômica no FNT - 70

LISTA DE SIGLAS

ACE – Acordo Coletivo com Propósito Específico ou Acordo Coletivo Especial

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CSE`s – Comitês Sindicais de Empresa

CUT – Central Única dos Trabalhadores

FHC – Fernando Henrique Cardoso

FNT - Fórum Nacional do Trabalho

FS – Força Sindical

PEC - Proposta de Emenda Constitucional

PT – Partido dos Trabalhadores

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2. OS MOVIMENTOS DA ACUMULAÇÃO CAPITALISTA MUNDIAL NAS DÉCADAS DE 1960 E 1970	18
2.1. O desmonte do Estado de bem estar social e da política keynesiana ---	22
2.2 A reestruturação produtiva	26
2.3 A ofensiva sobre as condições de trabalho e vida da classe trabalhadora e os impactos na sua organização	36
3. FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL NOS GOVERNOS DE FERNANDO HENRIQUE CARDOSO E LULA.	43
3.1 Os impactos do movimento mundial do capital sobre o Brasil a partir da década de 1990	45
3.2 Jornada de trabalho, tipos de contratação e salário: a flexibilização de direitos no governo Fernando Henrique Cardoso	53
3.2.1 <i>Medidas de flexibilização contratual</i>	55
3.2.2 <i>Medidas de flexibilização do tempo de trabalho</i>	60
3.2.3 <i>Medidas de flexibilização salarial</i>	61
3.2.4. <i>Flexibilização na liberdade sindical</i>	62
3.2.5 <i>Flexibilização nas negociações coletivas e solução de conflitos</i> ---	62
3.3 <i>O Fórum Nacional do Trabalho e a reforma trabalhista no governo Lula</i>	65
4. O IMPACTO DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA SOBRE O MOVIMENTO SINDICAL	75
4.1 A Central Única dos Trabalhadores e o ascenso do movimento sindical no Brasil.	79
4.2 A Força Sindical e o sindicalismo de resultados	86
4.3 A Central Sindical e Popular e os movimentos de dissidência da CUT -	90
5. POSICIONAMENTOS DAS PRINCIPAIS CENTRAIS SINDICAIS BRASILEIRAS FRENTE AOS PROJETOS DE FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS.	94
5.1 A Central Única dos Trabalhadores – da resistência ao consenso.--	95
5.2 A Força Sindical e a conciliação de classes em nome do desenvolvimento -	109
5.3 Consensos e rearranjos nas centrais sindicais	114
5.4 O Acordo Coletivo com Propósito Específico – ACE	117
6. CONCLUSÃO	128
REFERÊNCIAS	132
ANEXOS	140

1. INTRODUÇÃO

Durante os governos de Fernando Henrique Cardoso e Luiz Inácio Lula da Silva, que compreendem juntos o período que vai de 1995 a 2010, vários pontos da legislação trabalhista brasileira foram flexibilizados, principalmente os que se referem à jornada de trabalho e aos tipos de contratação. Projetos mais amplos que apontam para uma reforma mais estrutural na Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, também foram apresentados e tramitaram no legislativo.

Essas iniciativas de reforma na legislação trabalhista foram deflagradas por setores governamentais e empresariais em uma conjuntura nacional de transformação na política econômica. A abertura comercial, iniciada no Brasil a partir da década de 1990, e a conseqüente corrida das empresas nacionais em busca de competitividade e manutenção do mercado interno trouxeram à tona críticas à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) considerada rígida e responsável por onerar o custo da produção nacional. A legislação trabalhista passou a ser apontada, por esses setores, como arcaica e não condizente com uma economia em desenvolvimento como a brasileira.

A discussão em torno de uma legislação trabalhista mais flexível e mais moderna que diminuísse os custos da produção nacional, defendida pelas associações patronais e setores governamentais, pautou e envolveu as organizações dos trabalhadores no país. O debate acerca de uma reforma trabalhista polarizou politicamente as principais centrais sindicais dividindo-as entre uma postura de apoio e resistência.

A presente dissertação tem como objetivo principal analisar os posicionamentos e os debates das principais centrais sindicais brasileiras frente aos projetos patronais e governamentais de flexibilização da legislação trabalhista, a partir do governo Fernando Henrique Cardoso, e frente ao Acordo Coletivo com Propósito Específico, projeto proposto pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Paulista em 2011.

Para o seu êxito fez-se necessário descrever o contexto político e econômico que propiciou e embasou o surgimento dos projetos de flexibilização de direitos no Brasil, a partir da década de 1990; descrever e

analisar os principais projetos propostos a nível nacional de alteração e flexibilização da legislação trabalhista, a partir do governo de Fernando Henrique Cardoso, e suas motivações; analisar os debates e os posicionamentos das principais centrais sindicais brasileiras frente aos projetos de flexibilização da legislação trabalhista e, por fim, analisar o Acordo Coletivo com Propósito Específico, bem como a motivação e o posicionamento do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Paulista, proponente do projeto, e o posicionamento das centrais sindicais frente a ele.

Em síntese, a dissertação que se apresenta pretendeu analisar os projetos de reforma trabalhista, elaborados a partir de 1995, e os conflitos e consensos construídos em torno desse debate nas principais centrais sindicais brasileiras. Para isso, buscou-se refletir e compreender a conjuntura econômica e política do país que impulsionou a elaboração desses projetos e as principais diferenças entre eles. Fez-se necessário, também, analisar a história das principais centrais sindicais do país, bem como suas concepções políticas.

As centrais analisadas foram a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a Força Sindical e organizações dissidentes da CUT – Central Sindical e Popular Conlutas (CSP Conlutas) e Intersindical – Instrumento de Luta e Organização da Classe Operária. A escolha se justifica, no caso das duas primeiras, por serem as maiores e mais representativas centrais do país e por serem reconhecidas, tanto no movimento sindical como academicamente, por representarem, nos seus respectivos surgimentos, projetos políticos e práticas opostas. A análise das organizações dissidentes da CUT pretendeu entender os motivos das rupturas no que se relacionam a flexibilização de direitos e as alterações vivenciadas no movimento sindical brasileiro. Nesse sentido, a análise da dissertação teve como foco principal a CUT, não só pela sua importância no cenário brasileiro e nas grandes mobilizações operárias, a partir da década de 1980, mas pelas transformações que vivenciou nas décadas seguintes, como veremos.

Partiu-se da hipótese de que os debates e os posicionamentos das principais centrais sindicais brasileiras modificaram-se ao longo da década de 1990 com as alterações vividas pelo movimento sindical no país, alterando a correlação de forças políticas para a aprovação de projetos e iniciativas de reforma na legislação trabalhista que flexibilizam direitos, já existentes nos

governos de Fernando Henrique Cardoso e que se mantém na conjuntura atual.

Essa hipótese se desdobra em outras duas, a saber: iniciativas de reformas trabalhistas com vistas à flexibilização de direitos não foram um fenômeno restrito aos governos identificados com que se convencionou chamar, pelo campo democrático e popular, de “política neoliberal”; o movimento sindical no Brasil passou, durante a década de 1990, por uma reorientação política que o distanciou das bases do movimento “sindical combativo” ou “novo sindicalismo”, iniciado no Brasil no final da década de 1970 e início da década de 1980.

O trabalho apresentado torna-se relevante na medida em que tem por intuito analisar as mudanças no mundo do trabalho focalizando o movimento sindical brasileiro e as estratégias das principais centrais sindicais frente aos projetos de flexibilização de direitos trabalhistas.

A flexibilização na legislação trabalhista e as ações e discursos de consenso e oposição construídos em seu entorno são de relevância não só acadêmica, mas também social, uma vez que, impactam diretamente uma grande parcela da sociedade brasileira. Além disso, as reformas trabalhista e sindical ainda estão em voga política e socialmente envolvendo polêmicas e acordos pela importância que possuem para a determinação da relação entre capital e trabalho no Brasil. A relevância do projeto se deve, também, ao ineditismo de um estudo sobre o Acordo Coletivo com Propósito Específico (ACE).

A escolha do período de demarcação da análise, a partir do governo Fernando Henrique Cardoso, se deve à maior concentração de projetos de reforma trabalhista nesse contexto, ainda que os elementos que os gestaram já estivessem presentes anteriormente na sociedade brasileira.

O presente trabalho consiste em uma pesquisa qualitativa que se justificou pela necessidade de realização de uma pesquisa explicativa dos diversos projetos de flexibilização da legislação trabalhista e suas motivações, bem como pela necessidade de análise dos discursos políticos de consenso e conflito das principais centrais sindicais construídos em torno de tais projetos. Os focos de análise apresentados estão em consonância com esse método, pois, como afirma Minayo (1994), a metodologia qualitativa:

(...) se preocupa, nas ciências sócias, com um nível de realidade que não pode ser quantificado, ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis (MINAYO, 1994, p 21).

Ainda segundo Minayo, o método de pesquisa qualitativo consiste na verificação das relações dinâmicas entre o objeto estudado e o mundo real, a partir da utilização de instrumentos que permitam a análise dos fenômenos investigados. Esses instrumentos são diversos e respeitam as características de cada objeto de estudo e de sua própria função, como afirma Bruyne (1987), “a coleta de dados apoia-se em uma gama de técnicas cada uma das quais satisfazendo as regras próprias de utilização” (BRUYNE, 1987, p.209).

A partir do entendimento de que os modos de investigação “constituem os meios de abordagem do “real” e devem, por conseguinte, concordar com as técnicas de coleta” (BRUYNE, 1987, p.223), para a realização da pesquisa apresentada utilizou-se como instrumento de coleta de dados a análise documental.

Mary Jane p. Spink e Helena Lima (2013), ao analisarem o processo de interpretação e análise no fazer científico, afirmam que os documentos de domínio público “são produtos em tempo e componentes significativos do cotidiano; complementam, completam e competem com a narrativa e memória” (LIMA; SPINK, 2013, p.126).

Nesse sentido, procurou-se analisar nos documentos o histórico, a trajetória e principalmente o posicionamento político e as análises desenvolvidas pelas centrais acerca da reforma trabalhista e da flexibilização de direitos. A análise dos documentos teve como objetivo evidenciar, ainda, o movimento político e formulativo das centrais sindicais considerando a relação entre elas e a conjuntura econômica e política do país evitando interpretá-las de forma absoluta e categorizando-as mecanicamente em um espectro formal.

Essa análise vai ao encontro das formulações de Spink e Lima que, ao refletirem sobre a utilização dos documentos de domínio público, afirmam que estes:

Podem refletir as transformações lentas em posições e posturas institucionais assumidas pelos aparelhos simbólicos que permeiam o dia-a-dia ou, no âmbito das redes sociais, pelos agrupamentos e coletivos que dão forma ao informal, refletindo o ir e vir de versões circulantes assumidas ou advogadas (LIMA; SPINK, 2013, p.136).

Dessa forma, analisamos as resoluções de congressos e encontros realizados pelas centrais e teses específicas focadas em um determinado elemento conjuntural, bem como, mais amplas da interpretação dos fundamentos políticos e econômicos do país e do modo de produção capitalista em geral. Abarcamos na coleta os documentos disponíveis, nos parâmetros apontados, produzidos a partir da década de 1990, período apontado como a intensificação dos projetos de flexibilização de direitos. Analisamos nesses documentos, não só as posturas e entendimentos acerca da flexibilização de direitos, mas também, a trajetória política e o histórico das organizações selecionadas e a concepção das mesmas acerca da conjuntura brasileira e do papel do movimento dos trabalhadores. O entendimento dessas concepções se torna importante na medida em que dão sustentação ao posicionamento defendido por cada organização frente ao debate da reforma trabalhista e da flexibilização de direitos. Esses documentos também foram uma importante fonte de observação das modificações no posicionamento e na estratégia de cada central ao longo de sua história.

A análise desses documentos tornou-se central na medida em que o tema da flexibilização de direitos não é encontrado de forma sistematizada nas elaborações das centrais sindicais aparecendo, ora como consequência de um movimento econômico, ora como causa da situação de vida dos trabalhadores, seja qual for a interpretação de fundo que varia segundo a concepção política das centrais. As análises e interpretações das centrais acerca do tema da flexibilização estão, portanto, dispersas em vários documentos, o que também dificultou a pesquisa.

Essa foi uma das dificuldades encontradas na pesquisa somada ao difícil acesso aos documentos, que não estão disponíveis em sua totalidade nos acervos das centrais e nos dedicados a história do movimento sindical no Brasil, o que é ainda mais agudo no caso dos documentos da Força Sindical. Recorreremos, por isso, a outras fontes, como jornais e revistas que foram coletados e analisados, segundo apontam Spink e Lima:

Se há um primeiro passo [na pesquisa] , talvez seja aquele ao qual a arquivista se referia, ou seja: parar de pensar sobre o que nos interessa e prestar atenção ao que é criado, guardado ou deixado pela passagem do cotidiano (LIMA; SPINK, 2013, p.136)

O Acordo Coletivo com Propósito Específico é muito recente, data do final de 2011, o que se configurou como mais uma dificuldade na pesquisa, visto que poucos documentos oficiais e nenhum estudo acadêmico foram, até o momento, produzidos. Aqui também se fez, por isso, necessário recorreremos a matérias jornalísticas e declarações públicas. O que, por outro lado, também, demonstra a importância do trabalho desenvolvido.

A pesquisa debruçou-se, também, sobre os próprios projetos e iniciativas de alteração na legislação trabalhista que visam flexibilizar direitos. Para tanto, foram consultadas fontes oficiais do governo federal e do judiciário, como os projetos de lei e materiais elaborados para a divulgação e esclarecimento dos projetos, e artigos acadêmicos sobre o tema.

Os dados coletados na investigação empírica foram analisados criticamente, uma vez que, os documentos são um produto histórico ligado às necessidades do contexto em que foram produzidos e as motivações dos seus atores. Assim, apesar da importância desses instrumentos de coleta de dados, eles foram encarados como “objeto e sujeito de sua própria versão interpretativa” (MARSON, 1984, p. 53). A partir do entendimento de que as fontes não produzem o conhecimento por si mesmas, tornou-se necessário o papel ativo do pesquisador pautado por uma postura crítica que pretendeu ir além da realidade imediata. Nesse processo, o embasamento teórico realizado na revisão bibliográfica foi fundamental para a análise dos resultados coletados.

A revisão bibliográfica foi desenvolvida no capítulo que se segue, dedicado a analisar as movimentações na acumulação capitalista mundial, nas décadas de 1960 e 1970, a fim de contextualizar as modificações vivenciadas no Brasil.

Nesse sentido, o principal conceito trabalhado foi o de “reestruturação produtiva” sendo mobilizado para tal os seguintes autores: Gilberto Cunha Franca, Armando Boito Jr, José Ricardo Ramalho, Paulo Sergio Tumolo, Jesus

Carlos Delgado Garcia, David Moreno Montenegro e Giovanni Alves.

O conceito de “reestruturação produtiva” engloba também os seguintes conceitos: “terceirização”, “subcontratação”, “toyotismo/modelo japonês”, “informatização”, e “descentralização produtiva”.

Ainda no primeiro ponto do segundo capítulo, o conceito de “neoliberalismo” assume um papel importante ao sintetizar o arcabouço teórico que embasou e justificou os projetos de flexibilização de direitos trabalhistas. Ele será abordado através dos autores: Ricardo Antunes, Andréia Galvão, David Moreno Montenegro, Paula Varela, Karl Marx, Armando Boito Jr, Ângela Maria Carneiro Araújo, Roberto Veras de Oliveira e Márcia da Silva Costa.

O terceiro capítulo se dedica a contextualização sociopolítica do país nos seus aspectos políticos e econômicos, que embasaram e propiciaram as investidas patronais e governamentais para a alteração e flexibilização de direitos trabalhistas, a partir da década de 1990.

Os conceitos de “desregulamentação” e “flexibilização” também ocupam papel central no tópico em questão e foram trabalhados, tanto na sua definição como historicizando-os, segundo a abordagem de Márcio Pochmann, Amilton Moretto, Gláucio Arbix, Andréia Galvão, Paula Varela, Silvano Gomes da Silva e Armando Boito Jr.

No segundo e terceiro tópico do capítulo referido, foram sintetizados as principais alterações na legislação trabalhista com vista à flexibilização e desregulamentação de direitos e os projetos mais amplos que apontaram na mesma direção, elaborados durante os governos de Fernando Henrique Cardoso e Luiz Inácio Lula da Silva. Além da pesquisa documental para a coleta dos dados, que representou a maior parte dos esforços nesse tópico, também foram mobilizados como revisão bibliográfica os trabalhos de Márcio Pochmann e Amilton Moretto, Naiara Dal Molin, Ângela Maria Carneiro Araújo, Roberto Veras de Oliveira, Maria da Consolação Vegi e Jefferson José da Conceição, Geraldo Pinto e Carolina Kemmelmeier, Reiner Radermacher e Waldeli Melleiro e Gelsom Rozentino de Almeida.

O quarto capítulo é dedicado ao impacto da reestruturação produtiva sobre o movimento sindical e sua reorientação apresentando o histórico das principais centrais sindicais brasileiras e as suas modificações. As centrais abordadas foram a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a Força Sindical e

os movimentos de dissidência da CUT.

O quinto capítulo se dedica especificamente à análise dos posicionamentos das principais centrais sindicais brasileiras frente aos projetos de flexibilização de direitos abarcando os discursos construídos e as estratégias de atuação. O posicionamento das centrais sindicais frente ao Acordo Coletivo com Propósito Específico, projeto de flexibilização de direitos desenvolvido pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Paulista, tem papel central nesse capítulo pela inovação e significação como símbolo da reorientação de parte significativa do movimento sindical brasileiro.

2. OS MOVIMENTOS DA ACUMULAÇÃO CAPITALISTA MUNDIAL NAS DÉCADAS DE 1960 E 1970

O modo de produção capitalista vivenciou, nas décadas de 1960 e 1970, uma crise na produção com a queda da taxa de extração de mais valia e, conseqüentemente, das taxas de lucro. A acumulação de capitais observada no ciclo anterior de expansão apresentou, nesse período, sinais de esgotamento impondo a necessidade de uma reorganização produtiva capaz de alavancar a produção capitalista.

Tornou-se necessário para a valorização do valor, imperativo do modo de produção capitalista, outro modelo de organização do trabalho em substituição ao sistema taylorista/fordista e uma reorganização a nível político e ideológico que propiciasse um novo período de expansão. Tratava-se, segundo Ricardo Antunes (1999), de uma saída do próprio capitalismo para sua crise, restaurando o padrão produtivo calcado no binômio taylorismo e fordismo que apresentava sinais de esgotamento. Para o autor, o capital buscava uma forma de “reorganizar o ciclo reprodutivo preservando seus fundamentos essenciais” (ANTUNES, 1999, p.36) iniciando, nesse contexto, uma alteração no padrão de acumulação sem alterar, no entanto, o modo de produção.

Karl Marx e Friedrich Engels (1998), na famosa passagem do *Manifesto Comunista*, já apontavam para essa necessidade constante do capitalismo de se reestruturar para manter os patamares de sua acumulação. Para os autores, diferentemente dos outros modos de produção,

A burguesia não pode existir sem revolucionar permanentemente os instrumentos de produção; portanto, as relações de produção; e assim, o conjunto das relações sociais. (...) O revolucionamento permanente da produção, o abalo contínuo de todas as categorias sociais, a insegurança e a agitação sempiternas distinguem a época burguesa de todas as precedentes. Todas as relações imutáveis e esclerosadas, com seu cortejo de representações e de concepções vetustas e veneráveis dissolvem-se; as recém-constituídas corrompem-se antes de tomarem consistência. Tudo o que era estável e sólido desmancha no ar; tudo o que era sagrado é profanado, e os homens são obrigados a encarar com olhos desiludidos seu lugar no mundo e suas relações recíprocas (ENGELS; MARX, 1998, p.43)

Segundo os autores, portanto, o próprio modo de produção capitalista engendra suas crises - que devido à natureza cíclica da reprodução capitalista,

são cíclicas e periódicas - e seus mecanismos de superação. A necessidade inelutável do capital de valorização do valor configura ciclos de reprodução ampliada caracterizados por momentos de expansão, auge, crise e depressão. Esclarece Jacob Gorender (1975) na introdução de *O Capital* de Marx:

Ao estudar, no Livro Segundo, a reprodução do capital social total, assinalou Marx, em diversas passagens, a natureza cíclica dessa reprodução. Ultrapassada a fase de crise, cada ciclo se renova através de fases sucessivas de depressão, reanimação e auge, que desemboca na crise seguinte, a partir da qual se origina novo ciclo. Esta natureza cíclica do movimento da reprodução tem a causa fundamental no impulso inelutável do capital à sua valorização (de outra maneira, não seria capital), o que o leva a chocar-se numa frente geral, periodicamente, com as barreiras que a própria valorização cria para o desenvolvimento das forças produtivas. Tais barreiras inexistiriam se o capital não precisasse valorizar-se e conduzir a acumulação ilimitada a colidir com a forma capitalista de sua concretização. (...) As crises cíclicas cumprem a função precípua de recuperação passageira do equilíbrio do sistema capitalista, justamente por haver sua tendência ao desequilíbrio atingido um grau paroxístico. Mas este equilíbrio momentâneo só se efetiva mediante tremenda devastação das forças produtivas até então acumuladas. Devastação manifestada na depreciação das mercadorias ou simplesmente na destruição dos estoques invendáveis, no surgimento de alto grau de capacidade ociosa nas empresas, na falência de muitas delas e sua absorção por outras a preço vil, na desvalorização geral do capital e, por fim, no desemprego maciço, que inutiliza grande parte da força produtiva humana e reconstitui, em proporções maiores, o exército industrial de reserva. (GORENDER, 1975, p.20).

Não está no escopo dessa dissertação a pretensão de apresentar a teoria marxista da crise em toda a sua complexidade e determinação, mas apenas apontar alguns elementos que nos ajudarão a entender o momento histórico aqui abordado. Nesse sentido, falta-nos definir, ainda, a “queda tendencial da taxa de lucro” apontada por Marx. Segundo o autor, a necessidade de valorização do valor determina para os capitais individuais o aumento da produtividade a fim de que possam participar da competição intercapitalista a nível mundial. Ocorre que o aumento da produtividade do trabalho, através do aumento desproporcional do capital constante em relação ao capital variável ¹, determina a diminuição do tempo de trabalho e, portanto,

¹ Ao analisar o capital, Marx o divide de forma preliminar em capital constante e capital variável. O capital constante são os meios de produção, ou seja, instalações, maquinário e matéria prima, e o capital variável é a parte do capital que cria valor novo no momento específico do processo de produção. Pelo fato dos meios de produção permanecerem iguais no produto final, em termos quantitativos, são denominados partes constantes do capital. Em contraposição ao capital constante, o trabalho realizado pelo capital variável muda sua magnitude no decorrer do processo produtivo criando assim um mais valor cristalizado na mercadoria.

de mais-valia cristalizada em cada mercadoria individual ocasionando, com a intensificação desse processo, a queda tendencial da taxa de lucro. Ou seja, “a queda da taxa de lucro advém não de decréscimo absoluto e sim de decréscimo relativo da parte variável do capital global, do decréscimo dela em relação à parte constante” (MARX, 1975, p. 248). Sintetiza Karl Marx:

Generalizando: quanto maior a produtividade do trabalho, tanto menor o tempo de trabalho requerido para produzir uma mercadoria, e, quanto menor a quantidade de trabalho que nela se cristaliza, tanto menos seu valor. Inversamente, quanto menor a produtividade do trabalho, tanto maior o tempo de trabalho necessário para produzir um artigo e tanto maior seu valor. A grandeza do valor de uma mercadoria varia na razão direta da quantidade e na inversa da produtividade do trabalho que nela se aplica (MARX, 1975, p.47).

Historicamente as circunstâncias que alavancaram a produtividade foram o desenvolvimento da ciência e a organização social do processo de produção, como exemplos históricos podemos citar a Revolução Industrial, do século XVIII, o Fordismo, o Taylorismo, a revolução tecnológica, entre outros. “A tendência gradual, para cair, da taxa geral de lucro é, portanto, apenas expressão, peculiar ao modo de produção capitalista, do progresso da produtividade social do trabalho” (MARX, 1975, p. 243).

Segundo David Moreno Montenegro (2007), a crise da produção capitalista, nesse período, repete a tendência, apontada por Marx, da queda da taxa de extração de mais-valor devido ao incremento do capital fixo em sobreposição ao capital variável, como consequência da competição entre capitais. O período caracteriza-se, portanto, por “uma queda na taxa geral de lucro, afetando diretamente o *motor da produção capitalista* (BOTELHO: 2000) - cuja finalidade única é a valorização do capital” (MONTENEGRO, 2007, p.2).

David Harvey aponta que, no período de 1965 a 1973, o fordismo e o keynesianismos foram, cada vez mais, se mostrando incapazes de “conter as contradições inerentes ao capitalismo” (HARVEY, 1989, p. 135) culminando na crise de 1973. Ainda segundo o autor, a causa principal da crise do capital, nesse período, podia ser atribuída a rigidez, não só econômica, mas também das instituições políticas. Nas palavras do autor:

Por trás de toda a rigidez específica de cada área estava uma configuração indomável e aparentemente fixa de poder política e

relações recíprocas que unia o grande trabalho, o grande capital e o grande governo no que parecia cada vez mais uma defesa disfuncional de interesses escusos definidos de maneira tão estreita que solapavam, em vez de garantir, a acumulação do capital (HARVEY, 1989, p. 136).

Marx aponta também, em *O Capital*, os fatores contrários a “lei tendencial da queda de lucro”, também indissociáveis do modo de produção capitalista. Para a superação da crise capitalista, o autor aponta como elementos contra restantes o aumento do grau de exploração do trabalho, a redução dos salários, baixa dos preços dos elementos do capital constante, superpopulação relativa, devido ao aumento do exército industrial de reserva, comércio exterior e, por fim, o aumento do capital em ações.

Torna-se necessário, portanto, em momentos de crise do capital, modificações no modelo de organização da produção para assegurar a reprodução capitalista. Nesse sentido, para reverter a tendência decrescente da taxa de lucro observada nos principais países de produção capitalista desenvolvida, no período analisado, e posteriormente disseminada a nível mundial, iniciou-se uma reorganização do capital. Esse processo incluiu aspectos políticos, principalmente no que diz respeito à relação e ao papel atribuído ao Estado na regulação e no incentivo econômico, ideológicos, expressos em uma ofensiva de cooptação da classe trabalhadora, e uma reestruturação produtiva com a mudança do padrão de organização do trabalho. Nas palavras de Antunes:

Como resposta à sua crise, iniciou-se um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação, cujos contornos mais evidentes foram o advento no neoliberalismo, com a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal, da qual a era Thatcher-Reagan foi a expressão mais forte; a isso se seguiu um intenso processo de *reestruturação da produção e do trabalho*, com vistas a dotar o capital do instrumental necessário para tentar repor os patamares de expansão anteriores (ANTUNES, 1999, p.31).

Para entender esse momento do capital mundial, faz-se, portanto, necessário uma análise dos três elementos apontados, a saber: o desmonte do estado de bem estar social pautado pela política keynesiana; a reestruturação produtiva; e a ofensiva sobre as condições de trabalho e vida da classe trabalhadora e os impactos na sua organização.

2.1 O desmonte do Estado de bem estar social e da política keynesiana

O processo contra tendencial iniciado pela burguesia para a retomada da acumulação capitalista apoiou-se em um arcabouço teórico que se convencionou chamar, por diversos estudos realizados em várias áreas acadêmicas, como “ideologia neoliberal”. A necessidade de superação do momento de crise, no qual se encontrava o capital no seu ciclo de reprodução, impulsionou a burguesia a encontrar “na doutrina neoliberal seu mais adequado invólucro ideológico de sustentação política” (MONTENEGRO, 2007, p.4).

Em ascensão, no início de 1970, o neoliberalismo postula a intervenção mínima do Estado na economia e na regulação da relação entre capital e trabalho. A intervenção é combatida “em nome de um Estado mínimo e do livre comércio (...) levando à mercantilização crescente das necessidades sociais” (GALVÃO, VARELA, 2011, p.244). Nesse sentido, defende-se a redução das políticas sociais com a privatização dos serviços públicos, como saúde, educação e transporte, e das empresas estatais, principalmente e inicialmente, às de bens de produção. Nas palavras de Andréia Galvão (2003), ao descrever e apontar os principais elementos do neoliberalismo:

Enquanto ideologia, movimento intelectual e política, o neoliberalismo caracteriza-se por dois postulados fundamentais: a apologia do livre mercado e as críticas à intervenção estatal oferecendo à burguesia novas frentes de acumulação de capital. Essas novas frentes se abrem mediante a adoção de medidas como a privatização de empresas estatais, a desregulamentação dos mercados (especialmente do mercado de trabalho e o financeiro), e a transferência de parcelas crescentes da prestação de serviços sociais – tais como saúde, educação e previdência social – para o setor privado (GALVÃO, 2003, p.80).

O neoliberalismo se coloca, portanto, em frontal oposição ao Estado de bem estar social keynesiano que acompanhou o sistema taylorista/fordista nos países de capitalismo desenvolvido na primeira metade do século XX. Este se caracteriza pela garantia de direitos sociais básicos assegurados universalmente à população e pela regulamentação da economia e da relação entre capital e trabalho constituindo um pacto social-democrata entre trabalhadores e burguesia.

Em substituição a essa política de Estado, que ressalta-se não alterou o caráter de classe constituidor do Estado burguês, o discurso neoliberal defendia uma política de intervenção mínima e de um Estado enxuto. Pautava-se a implementação de reformas no sentido de minimizar o papel do Estado, substituindo os direitos universais por “políticas compensatória focalizadas, que dão ao cidadão precavido – transmutado em cliente – a liberdade de adquirir no mercado a forma de proteção social que melhor lhe convém” (GALVÃO, 2003, p. 81). Os principais expoentes dessa política foram o governo Ronald Regan (1980 – 1989) nos Estados Unidos e Margaret Thatcher (1979 - 1990) na Inglaterra. Para Montenegro, as *reformas constitucionais*, desse período, acarretaram, principalmente, a diminuição dos gastos do Estado com pessoal, enxugamento da máquina administrativa, redução dos gastos com aposentados e pensionistas e redução com a seguridade social (MONTENEGRO, 2007, p.5).

No bojo desse discurso, a regulação do Estado na relação entre capital e trabalho é vista como um entrave ao desenvolvimento econômico. O neoliberalismo apregoava uma necessária modernização na relação entre trabalhadores e empregadores que se pautasse pelo diálogo direto entre as partes e na liberalização do mercado de trabalho. “Essa aparência supostamente “moderna” e progressista transparece na adoção de um vocabulário novo, cujos principais termos são liberação comercial, desregulamentação dos mercados e flexibilização de direitos” (GALVÃO, 2003, p. 81).

Na mesma linha, a legislação trabalhista é considerada nociva ao mercado de trabalho, pois, impõe limites à livre contratação. “O desemprego e a informalidade são creditados ao ‘excesso’ de leis e de normas que diferenciam aqueles que têm direitos daqueles que não têm” (GALVÃO, VARELA, 2011, p.244).

A normatização das relações trabalhistas pelo Estado, através de leis que visavam a proteção do trabalhador frente às variações dos ciclos econômicos de acumulação de capitais, era apontada como um dos elementos responsáveis pela crise de produção. A regulamentação das leis trabalhistas, essencial no período anterior de pacto social democrata entre a burguesia e os trabalhadores nos países de capitalismo desenvolvido, passou a ser apontada

como engessadora da economia no atual momento de desenvolvimento produtivo. Segundo Montenegro, o pensamento neoliberal defendia o desmonte do pacto social-democrata, uma vez que se acreditava que as raízes da crise estariam no “poder excessivo e nefasto” dos sindicatos e do movimento operário que pressionavam por aumento salarial e garantias trabalhistas, impedindo a retomada do crescimento dos lucros (MONTENEGRO, 2007, p.4).

O aumento da produtividade e a diminuição dos custos de produção, principalmente da força de trabalho, foram, portanto, apontados pela teoria neoliberal, como elementos fundamentais para o fim da crise capitalista. A diminuição da regulação do mercado de trabalho pelo Estado através da flexibilização e desregulamentação dos direitos, principalmente no que se refere aos salários, à jornada de trabalho e à seguridade social, entraram na ordem do dia da burguesia internacional. Em síntese, defendia-se o estabelecimento do acordo direto entre trabalhadores e empregadores como forma de intensificar a extração de mais-valia, seja com o aumento da jornada e do trabalho não pago, seja com a diminuição do salário e, por conseguinte, aumento do trabalho pago. Complementa Cardoso (2003),

Não é por acaso, então, que a proposição desregulamentadora corrente oferece como solução a contratação coletiva entre capital e trabalho, isto é, por fora ou sem o estado, em substituição, por exemplo, ao direito do trabalho. Capital e trabalho encontrar-se-iam segundo seus recursos de poder e, medindo-os, pactuariam as condições de seus encontros futuro. Sem sequer o cuidado de usar meias palavras, argumenta-se que o contrato coletivo é mais flexível e, portanto, mais adequado à nova ordem mundial em que o autor mais forte (o capital) necessita rever as regras todo o tempo em nome de eficiência (Pastore, 1994) (CARDOSO, 2003, p.98).

A defesa da intervenção mínima do Estado na economia, apontada pelo neoliberalismo, vela, no entanto, a impossibilidade da acumulação capitalista sem o financiamento e o crédito do Estado, como afirma Marx, no capítulo XXIV de *O Capital*:

A dívida do estado, a venda deste, seja ele despótico, constitucional ou republicano, imprime sua marca à era capitalista. A única parte da chamada riqueza nacional que é realmente objeto de posse coletiva dos povos modernos é a dívida pública. Por isso, a doutrina moderna revela coerência perfeita ao sustentar que uma nação é tanto mais rica quanto mais está endividada. O crédito público torna-se crédito do capital (MARX, 1890, p.872).

O que fica, portanto, obscurecido pelo discurso neoliberal do Estado mínimo é o sentido e a destinação da desejável e, como acabamos de ver, necessária intervenção do Estado na economia. Boito (1999) ressalta o caráter ideológico do discurso neoliberal, uma vez que este não acaba com a intervenção do Estado na economia, “programas especiais de auxílio estatal às empresas privadas, como o PROER, dirigido aos bancos em dificuldades, são mantidos ou criados” (BOITO, 1999, p. 63).

Adalberto Moreira Cardoso (2003) complementa ressaltando a importância da “cautela acadêmica” quando da análise de embates ideológicos que produziram hegemonias políticas em determinado momento histórico. “Para alguns já se teria tornado evidente, por exemplo, que em lugar algum, nem mesmo nos Estados Unidos e Inglaterra sobre Regan e Thatcher, vingou a aposta do ‘Estado mínimo’” (CARDOSO, 2003, p.82).

O mesmo apontamento pode ser feito a crítica à interferência do Estado na normatização da relação entre capital e trabalho. Andréia Galvão e Paula Varela (2011), ao criticarem esse discurso, apontam que a desregulação por este defendida não significa necessariamente a falta de regulamentos e leis na relação trabalhista, mas sim a introdução de novos regulamentos que possibilitem diferentes tipos de contratos que revoguem os atualmente vigentes com redução dos direitos já assegurados.

Ainda segundo as autoras, a flexibilização – conceito, assim como desregulação, introduzido por esse discurso – é fundamentada na ideia de que haja menos regras legais e mais regras negociadas diretamente entre patrões e empregados. “Não se trata, portanto, de ausência de regras, mas, antes, de estimular a regulação pelo mercado, na perspectiva de reduzir o escopo e o alcance dos direitos” (GALVÃO, VARELA, 2011, p.244). Para Pinto e Kimmelmeier (2010), os Estados subvencionam a acumulação de capital, seja pela omissão ou ação, “reduzindo os custos de produção e reprodução por meio de medidas como a retirada dos direitos da classe trabalhadora, fragilizando sua posição nas negociações com os empregadores” (PINTO; KEMMELMEIER, 2010, p. 202).

Em síntese, a acumulação ampliada de capital não pode existir sem o Estado que mantém seu caráter de classe, ainda que, em determinados momentos, segundo o ciclo econômico é a luta de classes, se apresente com

uma roupagem mais intervencionista e mediadora e em outro momento como “Estado mínimo”. As formas da imprescindível intervenção do Estado, portanto, variam segundo as necessidades do capital em cada momento. Nas palavras de Galvão,

Apesar de um dos pilares do discurso neoliberal ser a defesa do Estado mínimo, este não deixa de intervir em setores específicos da economia. Portanto, a tese neoliberal da redução do papel do Estado deve ser questionada e relativizada, pois o Estado é um agente fundamental do processo de reestruturação capitalista. (...) Nesse sentido, parece ser mais adequado sustentar a tese de que o Estado modifica sua forma de intervenção, pois novas formas de intervenção são criadas, sobretudo no campo financeiro- moeda, nos juros (Novelli, 2002) – ao passo que antigas formas (no mercado de trabalho, na atividade produtiva) são eliminadas. Como alguns autores pertinentemente notaram, o paradoxo do “Estado mínimo” é que para a implementação do programa neoliberal, é necessário, um Estado fortemente intervencionista: “o capital precisa do Estado (...) para manter as condições de acumulação e competitividade” (Wood, 2001: 115) (GALVÃO, 2003, p 83).

A privatização dos serviços sociais e a flexibilização dos direitos trabalhistas trouxe graves consequências para a classe trabalhadora dos países de capitalismo desenvolvido e principalmente para os trabalhadores dos países de capitalismo tardio ocasionando um refreamento das lutas operárias a partir da década de 1970. Como afirma Galvão, portanto, “alguns governos valem-se da lei para desregular as relações de trabalho, enfraquecendo o papel dos sindicatos” (GALVÃO; 2003, p.83) e aumentando a taxa de extração de mais-valia.

Podemos observar como consequência da desregulamentação das relações trabalhistas o aumento do desemprego e da precarização do trabalho, além da diminuição da proteção social ao trabalhador afetando diretamente sua organização e o enfrentamento ao patronato. Voltaremos a esse ponto no tópico três deste capítulo.

2.2 A reestruturação produtiva

Os sinais de mais uma crise de produção capitalista, a partir de meados de 1960, como já apresentado, apontaram para o esgotamento do modelo de organização do trabalho taylorista/fordista então dominante na grande indústria.

Fez-se necessário para a continuidade da acumulação capitalista uma reestruturação produtiva que alterasse esse sistema predominante durante praticamente todo o século XX. Como afirma Mandel (1982), “a reestruturação acontece como mecanismo de superação das crises do modo de produção capitalista” (MANDEL, 1982, p.34).

O sistema taylorista/fordista de organização do trabalho expandiu-se nas economias de ponta do modo de produção capitalista durante as duas grandes guerras mundiais vivenciadas pela humanidade no período contemporâneo. Posteriormente difundido internacionalmente, alcançou os países de industrialização tardia predominando na grande indústria capitalista no século XX.

O sistema de organização do trabalho implementado por Taylor calcava-se principalmente na racionalização do tempo gasto por cada trabalhador através da subdivisão das funções fabris e da eliminação de qualquer ação e movimento não produtivo. Do trabalho assim organizado despreendeu-se a especialização extrema e o aprofundamento da separação entre trabalho manual e trabalho intelectual.

Para a racionalização do tempo e a conseqüente exigência de especialização, o sistema taylorista desenvolveu um processo de padronização da execução das atividades (*the one best way*) e principalmente do tempo que deveria ser gasto em cada tarefa. Segundo Geraldo Augusto Pinto (2010), essa especialização exigia que se conhecessem todos os movimentos, todas as ferramentas e até mesmo todas as operações intelectuais necessárias em cada atividade. “A ideia fundamental desse sistema de organização é o de uma especialização extrema de todas as funções e atividades” (PINTO, 2010, p. 30).

A intensificação da divisão do trabalho taylorista somou-se a linha de montagem fordista para a produção em série. Ela permitiu não só a diminuição do tempo de produção com a fixação dos operários em posto de trabalho, mas principalmente, a especialização levada ao máximo da simplicidade, possibilitando o controle de qualidade necessário para a homogeneização da produção em massa. Ainda segundo Pinto,

Basicamente, a ideia fundamental no sistema taylorista/fordista, como nos referimos a ele daqui em diante, é elevar a especialização das

atividades de trabalho a um plano de limitação e especialização tão extremo que, a partir de um certo momento, o operário torna-se efetivamente um “apêndice da máquina” (tal como fora descrito, ainda em meados do século 19, por Karl Marx, ao analisar o avanço da automação na indústria da época), repetindo movimentos tão absolutamente iguais num curto espaço de tempo quanto possam ser executados por qualquer pessoa, sem a menor experiência de trabalho no assunto (PINTO, 2010, p. 38).

Podemos apontar, portanto, como as principais características observáveis no modo taylorista/fordista de organização da produção capitalista a rígida divisão hierárquica das funções baseadas no trabalho parcelado e fragmentado e ação repetitiva e mecânica em uma linha de produção de cadência contínua voltada para a fabricação de produtos em massa.

A conjunção da racionalização do tempo de trabalho taylorista com a linha de montagem fordista repercutiu no aprofundamento da alienação do trabalhador da totalidade da produção fabril. Com a fixação de cada trabalhador em um mesmo ponto da produção, a possibilidade de que o mesmo perceba o processo produtivo como um todo é, assim como sua capacidade de intervenção criativa, praticamente nula (PINTO, 2010, p.38).

O sistema taylorista/fordista organizou, por tanto, o trabalho na indústria capitalista intensificando a exploração com o aumento da extração de mais-valia que alavancou mais um ciclo de expansão do capital. Esse processo de trabalho intensificou o salto produtivo adquirido nas duas grandes guerras mundiais assegurando a reprodução do capital e aprofundando sua expansão em escala mundial.

Como já apontado no início do capítulo, a necessidade de reorganização do capital com vistas a retomar seu patamar de acumulação do ciclo de expansão anterior fez com que o capitalismo se voltasse para novas formas de organização do trabalho a partir de 1973. Emergiu com mais vigor, nesse período, regimes de organização mais flexíveis que atendessem as novas configurações do capitalismo mundial. Paulo Sergio Tumolo (2002) aponta que, apesar das divergências teóricas que envolvem o tema, dois pontos são consensuais na literatura: a demarcação da crise de 1973 como o marco principal das transformações e a constatação do esgotamento do modelo taylorista/fordista com o conseqüente surgimento de novos modelos de organização da produção (TUMOLO, 2002, p.28).

O sistema flexível de organização do trabalho que mais se propagou nesse período, tornando-se referência para a reestruturação produtiva, foi o modelo desenvolvido na Toyota Motor Company. São características desse modelo “a nova divisão internacional de mercados, o desemprego, a divisão global do trabalho, o capital volátil, o fechamento de unidades, a reorganização financeira” (HARVEY, 1996, p.363).

Esse novo modelo que ficou conhecido como “modelo japonês”, ou toyotismo, está inserido, portanto, em um momento de ofensiva do capital que traz consigo, não só uma reorganização do trabalho, mas um projeto ideológico que procura ocultar e refrear a luta de classes na sociedade. É importante ressaltar que não se trata aqui de uma descontinuidade com o modo de produção e reprodução capitalista, mas antes, “de um momento de maturação e universalização do capitalismo, muito mais do que um trânsito da *modernidade* para a *pós-modernidade*” (ANTUNES, 1999, p.48).

Outra ressalva que se faz necessária aponta para o entendimento de que, se esse novo modelo de organização fabril retém o “caráter essencialmente capitalista do modo de produção vigente e de seus pilares fundamentais” (ANTUNES, 1999, p.49), também não representa uma total ruptura com o modelo fordista e taylorista. Mantêm-se continuidades e descontinuidades que se mesclam para adequar-se a necessidade da acumulação do capital. Nas palavras de Antunes:

O *toyotismo* penetra, mescla-se ou mesmo substitui o padrão fordista dominante, em várias partes do capitalismo globalizado. Vivem-se formas transitórias de produção, cujos desdobramentos são também agudos, no que diz respeito aos direitos do trabalho. Estes são desregulamentados, são flexibilizados, de modo a dotar o capital do instrumental necessário para adequar-se a sua nova fase. (...) Diminui-se ou mescla-se, dependendo da intensidade, o despotismo taylorista, pela participação dentro da ordem e do universo da empresa, pelo envolvimento manipulatório, próprio da sociabilidade moldada contemporaneamente pelo sistema produtor de mercadoria (ANTUNES, 2008, p. 24).

O “modelo japonês” acarretou, no entanto, modificações de grande magnitude para o trabalho mundial. Tendo surgido em um contexto econômico no qual, como já apontado, fazia-se necessário o aumento da produtividade alterando-se a produção em massa sem alterar a escala, ou seja, com a

diversificação dos produtos, o modelo toyotista intensificou o trabalho dentro das plantas fabris.

Um dos elementos responsável pelo aumento da exploração do trabalho foi a introdução da multifuncionalidade e do “trabalho polivalente”. Como afirma Antunes, “o *trabalho polivalente, multifuncional, qualificado*, combinado com uma estrutura mais horizontalizada e integrada entre diversas empresas, inclusive nas empresas terceirizadas, tem como finalidade a redução do tempo de trabalho” (ANTUNES, 1999, p.52).

A multifuncionalidade consiste em agrupar em um único trabalhador atividades que antes eram subdividas em várias funções e postos de trabalho. Almejava-se diminuir o tempo gasto com trabalho não diretamente produtivo concentrando diferentes funções que, no sistema taylorista/fordista, estavam destinadas a departamentos distintos. Assim, funções como manutenção, controle de qualidade e coordenação passaram a ser executadas pelo mesmo trabalhador alocado na produção direta. Segundo Antunes,

De fato, tratava-se de um processo de organização do trabalho cuja finalidade essencial, real, é a *intensificação das condições de exploração da força de trabalho*, reduzindo muito ou eliminando tanto o *trabalho improdutivo*, que não cria *valor*, quanto suas formas assemelhadas, especialmente nas atividades de manutenção, acompanhamento, e inspeção de qualidade, funções que passaram a ser diretamente incorporadas ao trabalho *produtivo* (ANTUNES, 1999, p. 53).

A polivalência, ou multifuncionalidade, permitiu, portanto, o aumento da produção sem aumentar o número de trabalhadores reinaugurando “um novo patamar de intensificação do trabalho, combinando fortemente as formas relativa e absoluta de mais-valia” (ANTUNES, 1999, p.56).

Alterando a extrema especialização do trabalho imprimida pelo modelo taylorista/fordista, a polivalência toyotista não minimizou, todavia, a alienação imposta ao trabalhador. Segundo Pinto (2007), Ohno, engenheiro responsável pela implementação do modelo na Toyota, intensificou, ainda mais, a alienação e desqualificação do trabalhador, como podemos observar na seguinte passagem,

(...) ambos [Ford e Taylor] tiveram como objetivo atacar o saber dos trabalhadores mais qualificados e, assim, diminuir seus poderes sobre a produção, com aumento do controle gerencial da intensidade do trabalho como um todo. Ohno perseguiu os mesmo objetivos,

partindo, entretanto, no sentido inverso: procurou desenvolver a “desespecialização” e, ao exigir de todos os trabalhadores a polivalência, desautorizou o poder de negociação detido pelos mais qualificados, obtendo por essa via o aumento do controle e a intensificação do trabalho (PINTO, 2007, p.64).

Os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs) também cumpriram um importante papel como instrumento do capital para “apropriar-se do *savoir faire* intelectual e cognitivo do trabalho, que o fordismo desprezava” (ANTUNES, 2003, p.55). Os CCQs se constituem a priori como uma reunião periódica de um grupo de trabalhadores para discutir a qualidade do trabalho e propor melhorias. No ponto seguinte desse capítulo, veremos, no entanto, que eles cumprem um papel muito mais importante do que simplesmente a redução de custos e o aumento da produtividade através dos projetos elaborados.

Para permitir a polivalência e a utilização de mais de uma máquina por trabalhador foi necessário reorganizar os postos de trabalho individualizados ao longo da linha de produção como determinava o sistema taylorista/fordista. O toyotismo dividiu os trabalhadores em “células” ao longo da linha de produção, o “que consistiu em organizar os postos de trabalho em grandes conjuntos abertos (e não fechados como departamentos), de modo a concentrarem em si uma etapa definida de todo o processo produtivo” (PINTO, 2007, p.66). A conjunção de postos de trabalho em uma célula responsável por todas as tarefas de uma etapa específica possibilitou, também, segundo Gilberto Cunha Franca (2007), a rotação e o acúmulo de tarefas entre os trabalhadores que se multiplicaram para realizar, além das funções operacionais, funções de manutenção e controle de qualidade, como já apontado. Segundo Pinto, a combinação entre automação, polivalência e celularização acarretou uma nova sincronização dos postos de trabalho e das células entre si que permitiu, não só, uma racionalização da operação em cada posto, mas também, a diminuição do tempo no transporte dos produtos na fábrica (PINTO 2007, p.67).

O autor ressalta que os métodos básicos de cada posto de trabalho continuaram, assim como no modelo taylorista/fordista, estritamente prescritos e regulamentados, mas, no entanto, passaram a ser definidos a partir do conjunto da célula. O objetivo é manter um número fixo mínimo de trabalhadores capazes de cumprir em alta produtividade as variações na demanda. Quando há uma necessidade de aumento da produção, segundo

variações na economia, estabelecem-se “novas metas, e cada trabalhador assume a maior quantidade possível de postos” (PINTO, 2007, p. 68).

Nesse processo de enxugamento da força de trabalho, com um quadro mínimo de empregados que se adaptam a demanda, a flexibilização da jornada de trabalho cumpre um importante papel no novo modelo de organização do trabalho. A jornada flexível, seja através da extrema utilização de horas extras ou da implementação do banco de horas, torna-se o principal alvo das investidas das empresas na flexibilização de direitos trabalhistas.

Portanto, a multifuncionalidade e a celurização da produção intensificaram a exploração e o ritmo de trabalho diminuindo o número de trabalhadores nas plantas fabris e estendendo a jornada. Empresas enxutas e com menor número de trabalhadores passaram a ser a marca da reestruturação produtiva como afirma Antunes,

Se no apogeu do taylorismo/fordismo a pujança de uma empresa mensurava-se pelo número de operários que nela exerciam sua atividade de trabalho, pode dizer que na era da acumulação flexível e da “empresa enxuta” merecem destaque, e são citadas como exemplos a ser seguidos, aquelas empresas que dispõem de menor contingente de força de trabalho e que apesar disso têm maiores índices de produtividade (ANTUNES, 1999, p. 53).

A passagem do depoimento de Satochi Kamata, gerente na Toyota, citada pelo autor, é ainda mais elucidativa:

[...] não é tanto para economizar trabalho, mas, mais diretamente, para eliminar trabalhadores. Por exemplo, se 33% dos ‘movimentos desperdiçados’ são eliminados em três trabalhadores, um deles torna-se desnecessário. A história da racionalização na Toyota é a história da redução de trabalhadores; [...] Todo o seu tempo [dos trabalhadores], até o último segundo, é dedicado à produção (Kamata apud ANTUNES, 2003, p. 56).

A empresa enxuta do modelo toyotista se caracteriza não só pela redução do número de trabalhadores, mas também, pela redução dos estoques, implementando mudanças no processo produtivo e na relação entre as empresas que se somam as mudanças na organização dos processos de trabalho. Garcia aponta, nesse sentido, a inserção do *just-in-time/kanban*, a focalização, as parcerias e os acordos de cooperação.

O sistema de gerenciamento *just-in-time* baseia-se na pronta entrega da produção, ou seja, produz-se apenas o que é necessário no momento em que

é demandado. Nesse regime permite reduzir, não só o estoque, mas toda a capacidade produtiva ociosa, seja com a diminuição do número de trabalhadores, como já apontado, seja com a diminuição de instalações físicas necessárias adequando-as exatamente à quantidade demandada. Nesse sentido, torna-se impreterível uma organização espacial dentro e fora da fábrica que se baseia no princípio de que todas as fases do processo produtivo devem funcionar em perfeita sintonia. Como afirma Franca, “o sistema just-in-time teve grande importância ao reduzir espaços de produção e de capital imobilizados em fases que não representavam efetiva produção” ocasionando a redução do tempo de produção e do número de trabalhadores (FRANCA, 2007, p.38).

O *Kanban* foi um dos procedimentos adotados para o funcionamento interno da fábrica permitindo a comunicação da necessidade de reposição de peças diretamente entre os setores. Esse sistema consiste em um dispositivo mecânico que conduz informações, no sentido inverso da produção, através de cartazes (*kaban* em japonês) com informações acerca da quantidade necessária de alimentação. Esses procedimentos permitiram o abastecimento ininterrupto possibilitando que a fábrica funcione com estoques mínimos evitando desperdícios. “O abastecimento foi reestruturado para garantir um fluxo praticamente ininterrupto da linha de montagem” (FRANCA, 2001, p.44).

Os mecanismos de abastecimento contínuo, apontados, se tornam ainda mais relevantes frente ao chamado *Kaban externo*, ou seja, na relação de abastecimento entre as empresas, através da descentralização industrial que acompanhou a reestruturação produtiva. A implementação desse sistema se associa, portanto, com a adoção da subcontratação e terceirização entre as empresas e setores através da focalização e da especialização. Portanto, internamente e externamente à fábrica, os vários setores que participam do processo produtivo se relacionam como clientes em uma longa cadeia de abastecimento que deve funcionar ininterruptamente e pontualmente de acordo com a demanda.

A reorganização produtiva implementada a partir do modelo toyotista insere, portanto, uma tendência à descentralização e horizontalização produtiva. Em contraste com as grandes plantas fabris do taylorismo/fordismo que concentravam grande parte da produção no seu interior, no modelo

toyotista podemos observar uma rede de subcontratação entre empresas. As grandes indústrias priorizam o que é central em sua especialidade, ou seja, focam em sua atividade fim delegando a terceiros as demais atividades.

Para Franca, a subcontratação e o abastecimento externo foram possibilitados pela informatização e pela automação. A introdução da informática, segundo o autor, trouxe implicações em todo o processo produtivo, tanto interno a fábrica, como externo. Nas suas palavras:

(...) a mecanização permitiu, conforme expressou Marx, uma “verdadeira unidade técnica” do processo de trabalho na fábrica, atualmente pode-se dizer que é a informação que permite a unidade técnica dos diversos processos de trabalho, concentrado ou disperso nas diferentes escalas geográficas (FRANCA, 2007, p.34).

O toyotismo introduziu, portanto, mudanças tecnológicas e a automação de setores econômicos importantes. Segundo Montenegro, as mudanças implementadas nesse nível implicaram em um novo rearranjo do processo fabril que tem como um dos pontos fundamentais a “reorganização e reconversão de setores industriais, caracterizado por grandes investimentos nos setores de ponta (informática, química fina, novos materiais, biotecnologia, telecomunicações)” (MONTENEGRO, 2007, p. 3).

A descentralização produtiva ocasionada pela informatização permitiu também a diminuição dos custos através da terceirização da força de trabalho e fragmentação dos trabalhadores a partir da diferenciação entre trabalhadores diretos e terceirizados. Segundo Antunes, o toyotismo se estrutura mantendo dentro das empresas matrizes um número reduzido de trabalhadores qualificados, multifuncionais e envolvidos com seu ideário e ampliando “o conjunto flutuante e flexível de trabalhadores com o aumento das horas-extras, da terceirização no interior e fora das empresas, da contratação de trabalhadores temporários etc.” com funções e condições de trabalho diferenciadas (ANTUNES, 2003, p. 57).

A terceirização da força de trabalho e a flexibilização de direitos trabalhistas, na tentativa de diminuição do custo de produção, são, portanto, marcantes características da reestruturação produtiva. Essas medidas precarizaram as condições de trabalho e trouxeram impactos na qualidade de vida e organização da classe trabalhadora. Como afirma Montenegro:

Diante da volatilidade do mercado, da forte competição, agora mais internacionalizada, do encolhimento das margens de lucro, da fragmentação e enfraquecimento da organização dos trabalhadores em função da realocação e dispersão da força de trabalho e da grande mão-de-obra excedente (desempregados ou subempregados) os patrões encontraram todas as condições para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis que, à primeira vista, parecem não agredir a classe trabalhadora. Entretanto, *“os efeitos agregados, quando se consideram a cobertura de seguro, os direitos de pensão, os níveis salariais e a segurança no emprego, de modo algum parecem positivos do ponto de vista da população trabalhadora como um todo”* (Harvey: 2004, p. 144) (MONTENEGRO, 2007, p.3).

A divisão dos trabalhadores em células alterou, também, a hierarquia e o relacionamento entre chefia e trabalhadores, aproximando os dois polos que passaram a estar mais próximos fisicamente e nas tarefas executadas. Assim, segundo Franca, que estudou essa alteração especificamente na GM, *“os trabalhadores foram assumindo parte da responsabilidade do controle de trabalho, resultando na diminuição do controle externo das antigas lideranças”* (FRANCA, 2007, p 57).

Essas mudanças, segundo Garcia (1998), influem na alteração da percepção da contradição entre capital e trabalho por parte dos operários diminuindo, por exemplo, a homogeneização entre os trabalhadores e a identificação conflituosa com os empresários. Nas palavras do autor:

O aparecimento de maior heterogeneidade das situações de trabalho, a redução do tamanho das empresas, o “envolvimento” dos trabalhadores com os objetivos das empresas, a concorrência entre grupos de trabalhadores no interior das cadeias produtivas e até dentro mesma empresa, dentre outros processos fragmentam a percepção de igualdade de situação no trabalho, de construção de identidades coletivas, de representatividade de interesses homogêneos entre diferentes grupos de trabalhadores e os coloca como rivais ou concorrentes entre si, deslocando ou distribuindo, assim, o conflito para dentro do recinto assalariado (GARCIA, 1998, p.90).

Podemos apontar como os principais elementos que caracterizam as mudanças na organização do trabalho dentro das unidades fabris, segundo Garcia, como os trabalhadores diretos assumindo tarefas de manutenção e inspeção de qualidade, polivalência, trabalho em grupo, redução de níveis hierárquicos, treinamento comportamental de gerentes, implantação da qualidade total e prêmios por ideias e programas de remuneração variável.

2.3 A ofensiva sobre as condições de trabalho e vida da classe trabalhadora e os impactos na sua organização

A reestruturação produtiva, bem como, as medidas políticas e ideológicas, implementadas pelo capital como saída para sua crise de produção, como já elencado, tiveram forte impacto sobre a situação de vida da classe trabalhadora afetando suas organizações e mobilizações reivindicatórias.

A implementação do “modelo flexível” japonês alterou a organização do trabalho não apenas no interior das plantas fabris, como demonstramos no ponto acima, mas impôs uma nova condição de reprodução e vida para a classe trabalhadora. Os elementos contra tendências implementados pelo capital como saída para a sua crise exigiam o aumento da exploração da classe trabalhadora com a intensificação do ritmo de trabalho e, ao mesmo tempo, a diminuição dos custos com a força de trabalho.

No bojo do discurso neoliberal, as grandes empresas multinacionais bradavam pela necessidade de modernização das relações entre capital e trabalho. Argumentava-se pelo fim do enfrentamento direto entre o patronato e os grandes sindicatos, que representavam parcelas importantes socialmente, bem como, e, principalmente, pelo fim da normatização do Estado na relação entre empresa e empregado. Defendia-se a livre negociação entre indivíduos e as empresas a fim de se estabelecer o livre comércio e o equilíbrio supostamente resultante. Afirma Montenegro:

Diante da volatilidade do mercado, da forte competição, agora mais internacionalizada, do encolhimento das margens de lucro, da fragmentação e enfraquecimento da organização dos trabalhadores em função da realocação e dispersão da força de trabalho e da grande mão-de-obra excedente (desempregados ou subempregados) os patrões encontraram todas as condições para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis que, à primeira vista, parecem não agredir a classe trabalhadora. Entretanto, *“os efeitos agregados, quando se consideram a cobertura de seguro, os direitos de pensão, os níveis salariais e a segurança no emprego, de modo algum parecem positivos do ponto de vista da população trabalhadora como um todo”* (Harvey: 2004, p.144) (MONTENEGRO, 2007, p.3).

O poder de enfrentamento e resistência das organizações dos trabalhadores alcançado nos últimos séculos deveria ser minado a fim de que

os avanços conquistados pela classe trabalhadora, como a garantia de direitos básicos e segurança do trabalho, pudessem ser flexibilizados e desregulamentados. Como afirma Ramalho e Rodrigues (1998), ao analisarem os impactos nos países europeus, a desregulamentação das relações de trabalho e sua precarização, bem como a mudança no perfil do mercado de trabalho, enfraqueceram o movimento operário e as organizações dos trabalhadores modificando a correlação de forças entre capital e trabalho (RAMALHO; RODRIGUES, 1998, p.142).

A produção flexível, *just in time*, necessitava de uma força de trabalho, também flexível, com jornada de trabalho flexível, contratos flexíveis e funções flexíveis através do trabalhador multifuncional e polivalente. Assim também, a descentralização produtiva, outra característica essencial da reestruturação japonesa, necessitava da subcontratação através da terceirização da força de trabalho com contratos mais precários e de menor custo, sendo para tanto, impreterível a flexibilização da alocação da força de trabalho e, principalmente, a flexibilização de direitos em geral. Em síntese, afirma Pinto:

A flexibilização da produção exige que se flexibilizem as leis que regulamentam o uso e alocação da força de trabalho pelas empresas. Isso implica em alterações na legislação trabalhista, levando, principalmente nas economias periféricas, onde já estão escassas as estruturas de produção social por parte do Estado, à redução dos direitos dos trabalhadores e à crise do movimento sindical, através da elevação do número de contratações precárias (como as temporárias, por tempo parcial etc.), mudanças nas normas salariais (como vinculação dos salários ao faturamento das firmas), com heterogeneização entre seguimentos do mercado de trabalho (PINTO, 2007, p.79).

Essa ofensiva do capital sobre as condições de trabalho, apoiada na justificativa da diminuição do custo de produção como imperativo para a saída da crise, contou com as iniciativas do Estado de flexibilização das leis trabalhistas. O desmonte do Estado de bem estar, como apontado no primeiro ponto desse capítulo, e sua substituição pela política neoliberal alterou a forma da intervenção do Estado na economia, e não a sua eliminação como declara tal discurso.

Segundo Iran Jácome Rodrigues e José Ricardo Ramalho (1998), ao retratarem o caso inglês que é apontado como o mais expressivo e

emblemático, essa ofensiva tinha como finalidade restringir o poder dos sindicatos e desregular o contrato de trabalho. Segundo os autores, o objetivo do Estado era proteger o mercado reduzindo a atuação e a organização dos trabalhadores, o que “significou um aumento do poder patronal na elaboração dos termos do contrato de trabalho e na estrutura da organização de trabalho” (RAMALHO; RODRIGUES, 1998, p.2).

Os principais impactos da reestruturação produtiva sobre os trabalhadores e da flexibilização de direitos resultante de tal investida são, portanto, precarização do trabalho, com a utilização de trabalho parcial e temporário e principalmente com a terceirização da força de trabalho, e o aumento expressivo do desemprego.

Esses fatores, que correspondem às necessidades da acumulação capitalista no momento do seu ciclo de valorização, impactaram diretamente na capacidade organizativa da classe trabalhadora. Os sindicatos viram sua capacidade de mobilização e, portanto, de enfrentamento ao patronato drasticamente reduzida. O aumento do exército industrial de reserva, devido ao aumento significativo do desemprego, impactou diretamente no poder de pressão dos sindicatos, pois possibilitou ao capital uma maior rotatividade na força de trabalho, além do fator subjetivo com a elevação da percepção, por parte do trabalhador, da dificuldade de arrumar outro emprego em caso de demissão.

A subcontratação, fruto da descentralização produtiva implementada, fragmentou a classe trabalhadora entre terceirizados e trabalhadores do quadro principal dificultando a mobilização conjunta dos trabalhadores e, portanto, diminuindo sua capacidade de pressão e conquista frente às empresas. A descentralização ocasionou ainda a diminuição da concentração operária em grandes fábricas contribuindo para a diminuição da capacidade de pressão do conjunto dos trabalhadores através, por exemplo, das grandes greves.

A reestruturação produtiva baseada no modelo de produção flexível japonês significou, portanto, não só uma precarização nas relações de trabalho com a flexibilização e desregulamentação de direitos trabalhistas, mas também, uma ofensiva da burguesia sobre a organização dos trabalhadores. Segundo Antunes, as alterações no processo produtivo ocasionaram, além da desregulamentação dos direitos trabalhistas em todo o mundo, do aumento da

fragmentação da classe trabalhadora e da precarização e terceirização da força de trabalho, a “destruição do sindicalismo de classe e sua conversão num sindicalismo dócil, de parceria (*partnership*), ou mesmo em um ‘sindicalismo de empresa’” (ANTUNES, 1999, P.53).

Soma-se a esses fatores objetivos que afetaram a capacidade de mobilização e pressão dos trabalhadores e a radicalidade do movimento sindical, fatores subjetivos introduzidos pela nova forma de gestão implementada com o modelo toyotista. Nesse sentido, Giovanni Alves (2001) assinala que o modelo japonês, ou toyotismo, possui mecanismos ideológicos de cooptação da classe trabalhadora substituindo a coerção e a truculência do patronato marcantes do modelo fordista e taylorista:

Como salientamos, ao desenvolver-se e assumir uma dimensão universal, as novas práticas gerenciais e empregatícias, tais como o *just-in-time/kan-ban*, controle de qualidade total e engajamento estimulado, levado a cabo pelas corporações japonesas, assumiram uma nova significação para o capital, não mais se vinculando às suas particularidades concretas originárias. Elas surgem como uma nova via original de racionalização do trabalho, centrada na *lean production*, adequadas a uma nova etapa do capitalismo mundial, onde, a rigor, a distinção entre “oriental” e “ocidental” perde a sua significação central para a lógica da valorização. Procuramos ver o toyotismo como sendo principalmente uma nova articulação de dispositivos organizacionais da produção capitalista, com poderosa carga ideológica, cujo objetivo primordial é a captura da subjetividade do trabalho (o que o diferencia, em termos qualitativos, do fordismo e do taylorismo) (ALVES, 2001, p.52).

Ainda segundo Alves, essa é a característica mais marcante desse modelo que irá alterar substancialmente o movimento sindical e a organização dos trabalhadores, uma vez que,

O campo da produção tornou-se alvo de um intenso exercício ideológico – e organizacional – voltado para a captura da subjetividade do trabalho. Exige-se que o trabalhador assalariado seja colaborador ativo do capital no campo da produção, tenha uma série de novas qualificações técnicas (e emocionais) que o tornem apto a exercer a polivalência e a multifuncionalidade (a extrapolação disso para o campo da educação profissional é o surgimento, na retórica pedagógica, dos “modelos de competência” e da “empregabilidade”) (ALVES, 2001, p.54).

Os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), que reúnem os trabalhadores em reuniões periódicas para a análise dos problemas nos locais

de trabalho e elaboração de projetos para a solução de tais problemas, cumpre um papel importante na captura da subjetividade dos trabalhadores. Para além de possibilitarem o aumento da produtividade com as melhorias de qualidade propostas, a maior vantagem dos CCQs “é envolver ideologicamente os trabalhadores, fazendo que interiorizem os objetivos das empresas como se fossem seus” (PINTO, 2007, p.78).

Convergindo com as análises apontadas acima, Montenegro sublinha que o aumento da flexibilidade e da mobilidade do capital, bem como as mudanças na organização da produção, possibilitaram ao patronato submeter ainda mais a classe trabalhadora do que o observado no fordismo. Nas palavras do autor:

Portanto, a reestruturação produtiva, sob a égide da mundialização do capital, traz em seu bojo um forte processo de flexibilização, este devendo ser compreendido como “a plena capacidade de o capital tornar domável, complacente e submissa a força de trabalho” (Alves: 2005), através de significativas mudanças que são implementadas em nível da produção, bem como da organização gerencial da força de trabalho, dos mercados de trabalho e da distribuição da produção e serviços financeiros (MONTENEGRO, 2007, p.3).

A ofensiva patronal sobre a organização sindical dos trabalhadores no sentido da diminuição da sua força de pressão e restrição da sua capacidade de atuação combateu a autonomia e a coesão do movimento organizado dos trabalhadores. O caso britânico é expressivo nesse sentido, como afirmam Ramalho e Rodrigues:

A experiência britânica de reestruturação econômica, a partir de uma “cultura empresarial” thatcherista, introduziu um conjunto de novos conceitos de gestão, tais como *Human Resource Management* (HRM), *Total Quality Management* (TQM), *Employee Involvement* (EI) e *empowerment*. Na nova linguagem empresarial, os trabalhadores foram redefinidos como empregados, indivíduos e times, e não como coletividades organizadas com interesses diferenciados. Os sindicatos, na melhor das hipóteses, seriam simplesmente ignorados como estratégia para conquistar o consentimento dos trabalhadores; na pior das hipóteses, o objetivo seria tentar destruí-los ou enfraquecê-los (RAMALHO; RODRIGUES, 1998, p.144).

As novas formas de estratégias gerenciais e de recursos humanos, implementadas a partir do “modelo japonês” de organização do trabalho, somadas a precarização do trabalho com a flexibilização dos diretos

trabalhistas e a ofensiva patronal no sentido de desorganizar o movimento sindical, impactaram a organização dos trabalhadores alterando as formas de luta e enfrentamento ao patronato.

Ainda segundo Ramalho e Rodrigues, várias respostas foram dadas pelo movimento sindical a estas transformações e ataques. Parte das organizações compartilhou com o patronato a necessidade de alterações nas relações de trabalho para retomar a produção nas empresas. “Lideranças de base consideraram que uma resposta negativa às novas formas de gestão poderia ameaçar o futuro das empresas e que, portanto, era vital negociar as mudanças para manter alguma influência” (RAMALHO; RODRIGUES, 1998, p.146). Essa perspectiva adotou uma prática de negociação com as empresas a partir do diálogo.

Outra resposta adotada pelo movimento sindical alterou o foco da atuação passando a representar os trabalhadores de forma individual e não mais em seu conjunto, adotando estratégias de negociações individuais. Nas palavras de Ramalho e Rodrigues, “ao invés de enfatizar as estratégias coletivas e a negociação coletiva, a idéia era que os sindicatos passassem a direcionar recursos e atenção para os membros individuais” (RAMALHO; RODRIGUES, 1998, p.146).

A maior alteração no movimento sindical de enfrentamento, no entanto, foi com a adoção do modelo implementado, no Japão, pelo patronato, após as grandes ofensivas contra o combativo movimento sindical desse país e a repressão aos líderes sindicais. Denominado, por Antunes, de “sindicalismo de empresa”, ou “sindicato-casa”, esse modelo minou a capacidade de enfrentamento e de mobilização dos trabalhadores nas suas demandas reivindicatórias, transformando o sindicato em um instrumento de cooptação da empresa “atado ao ideário e ao universo patronal” (ANTUNES, 2008, p. 32).

O sindicalismo de empresa subordina os trabalhadores ao interesse patronal a partir do discurso de contribuição mútua que poderia ser resumido na “expressão quando a empresa vai bem os trabalhadores vão bem”. Através da cooptação e, em alguns momentos, da coerção, por delação dos trabalhadores que não se adaptarem, esse sindicalismo impede o enfrentamento coletivo e individual dos trabalhadores a empresa e o seu movimento autônomo

e classista intensificando as péssimas condições de trabalho e vida. Como afirma Antunes:

Parece desnecessário lembrar que essas práticas subordinam os trabalhadores ao universo empresarial, criando as condições para a implementação duradora do *sindicalismo de envolvimento*, em essencial um sindicalismo *manipulado* e *cooptado*. Foi a partir destes condicionantes históricos que se gestou o modelo japonês, que aqui estamos chamando de *toyotismo* (ANTUNES, 2008, p. 32).

De forma menos expressiva, parte das organizações, com intensidade mais hegemônica ou menos, dependendo do país, manteve a radicalidade anterior se recusando a tratar os problemas da classe trabalhadora de forma individualizada e recusando acordos com o patronato que reduzisse direitos ou precarizasse as relações de trabalho.

Essas várias matizes foram vivenciadas pelo sindicalismo brasileiro, a partir da década de 1990, alterando a prática e a concepção do combativo movimento sindical, surgido no final da década de 1970, e que teve como grande expressão o ABC Paulista. Analisaremos mais de perto o caso brasileiro com suas especificidades e nuances no quarto capítulo.

4. FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL NOS GOVERNOS DE FERNANDO HENRIQUE CARDOSO E LULA

O capítulo que segue tem como foco analisar os principais projetos de flexibilização da legislação trabalhista no país a partir do governo Fernando Henrique Cardoso. Para tanto, torna-se necessário à contextualização e apresentação histórica da constituição dos direitos trabalhistas no país e dos projetos de flexibilização dos mesmos, bem como a apresentação dos principais debates e conceitos que envolvem esses projetos.

A história da promulgação dos direitos trabalhistas no Brasil, de forma sistemática, pode ser remontada a partir da década de 1930, período no qual se amplia a intervenção do Estado no mercado de trabalho. A política de substituição de importações para o desenvolvimento industrial, implementada pelo governo de Getúlio Vargas no período, exigia a regulamentação da exploração da força de trabalho e do movimento sindical. Nesse sentido, vários decretos foram implementados estabelecendo as jornadas de trabalho na indústria e no comércio, a regulamentação do trabalho para as mulheres, a regulamentação de sindicatos, a organização do Departamento Nacional do Trabalho e a criação da Justiça do Trabalho, entre outros.

Em 1943, após o golpe que iniciou o Estado Novo, Getúlio Vargas estabeleceu a Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, no Brasil. Promulgada no dia 1º de maio, considerado o dia nacional da luta dos trabalhadores, a CLT regulamentou a contratação da força de trabalho e suas condições na nascente indústria nacional. Ela determinou, por exemplo, a limitação da jornada de trabalho em 48 horas, descanso e férias remuneradas, proibição do trabalho para menores de 14 anos, proteção contra acidentes de trabalho e condições de insalubridade e etc. A nova legislação trabalhista regulou também sobre a Justiça do Trabalho transferindo para o Estado a normatização dos conflitos trabalhistas.

A CLT incorporou, portanto, reivindicações históricas dos trabalhadores, mas, ao mesmo tempo, debilitou a organização autônoma dos mesmos ao delimitar a atuação e a estrutura do movimento sindical no país, atrelando-o a

institucionalidade do Estado. Márcia da Silva Costa (2005), ao remontar a história do sindicalismo e dos direitos trabalhistas no Brasil, afirma:

(...) em sua estrutura original, o sistema de relações de trabalho no Brasil foi estabelecido com a intenção de que os sindicatos fossem vertidos em órgãos de colaboração com o Estado e na promoção da paz social. Como moeda de troca da redução dos direitos políticos e da liberdade de organização e reivindicação, a CLT assegurava vantagens trabalhistas e sociais mínimas por intermédio de uma política populista de incorporação estratégica e limitada da massa de trabalhadores.(COSTA, 2005, p.113)

A regulação mais abrangente das relações de trabalho por parte do Estado apresenta, portanto, uma “dupla dimensão”, na expressão de Galvão e Varela (2011). Ela favorece o trabalhador ao assegurar direitos mínimos de reprodução da força de trabalho, como o salário mínimo e a aposentaria, e proteção social frente aos instáveis movimentos de valorização do capital. Ao mesmo tempo, o Estado retira do movimento dos trabalhadores sua autonomia organizativa com a determinação e institucionalização da estrutura sindical. Segundo as autoras citadas:

(...) observa-se que a relação entre sindicato e Estado tem uma dupla dimensão: através da institucionalização da legislação trabalhista, o Estado pode intervir em benefício do trabalhador e contra os interesses econômicos imediatos dos capitalistas, ao introduzir melhorias nas condições de trabalho; já por intermédio de uma legislação sindical restritiva, o Estado impede que os trabalhadores se organizem livremente, coibindo sua ação coletiva ao impedir o exercício da liberdade e autonomia sindical. (GALVÃO; VARELA, 2011, p. 243)

Essa regulação das relações de trabalho pelo Estado através do estabelecimento de uma legislação trabalhista e sindical pode ser reportada, como tendência hegemônica mundial, ao século XX em resposta à mobilização e organização crescente dos trabalhadores. Um exemplo disso é a criação, em 1919, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que intensifica seu papel mundial depois da crise de 1929. O estabelecimento de direitos trabalhistas e sociais pode ser observado, nesse período, principalmente, em países de capitalismo avançado e, portanto, com maior histórico de organização da classe trabalhadora, mas também, em países da América Latina.

É importante ao menos pontuar, já que não se trata do central do tema abordado, que no Brasil, devido ao seu desenvolvimento desigual e combinado com o capitalismo mundial, o estabelecimento de uma legislação trabalhista foi fundamental para o avanço industrial do país e a substituição de uma economia de base agrário-exportadora. Segundo Francisco de Oliveira (2003), a promulgação da legislação trabalhista no país regulamentou os fatores necessários para a acumulação capitalista que se acelerou no Brasil a partir de 1930. Para o autor, o estabelecimento de leis que regulamentaram a relação entre capital e trabalho é um dos principais aspectos que minaram as bases de uma economia pautada pelas atividades agrário-exportadoras e criaram “condições institucionais para expansão das atividades ligadas ao mercado interno” (OLIVEIRA, 2003, p.35).

Apesar de limitar a autonomia e liberdade de atuação sindical no país e do seu viés seletivo, uma vez que só abarcava os trabalhadores urbanos, a CLT se configurou, a partir da sua regulamentação, como o principal instrumento dos direitos trabalhistas no Brasil, tendo sido essencial para o fortalecimento da indústria nacional nascente através da regulação da exploração do trabalho.

No entanto, as transformações na economia Brasileira, a partir da década de 1990, trouxeram a tona críticas por parte de setores políticos e empresariais à Consolidação das Leis do Trabalho. A legislação trabalhista foi apontada como responsável por onerar a folha de pagamento e não atender as especificidades de cada empresa e setor econômico.

3.1 Os impactos do movimento mundial do capital sobre o Brasil a partir da década de 1990

A partir da década de 1990, inicia-se no Brasil uma transformação profunda na política econômica marcada principalmente pela abertura comercial, pela precarização e terceirização do trabalho, pelas privatizações e redução dos gastos sociais.

A abertura econômica, iniciada nesse período pelo governo de Fernando Collor de Melo através da diminuição abrupta das tarifas alfandegárias e da

revogação de decretos que limitavam as importações, intensificou a entrada da indústria nacional no mercado mundial. Em busca de competitividade e diminuição dos crescentes déficits comerciais, as empresas nacionais e o governo iniciaram uma reestruturação produtiva baseada principalmente na diminuição do valor de produção. Entre as medidas adotadas podemos destacar: uma nova organização do trabalho fabril, com a inserção do toyotismo, terceirização do trabalho, renovação tecnológica, fechamento de plantas fabris e migração para áreas com custo mais baixo.

Esses elementos implementados com a reestruturação produtiva se disseminaram a nível mundial, a partir da década de 1970, como analisado no segundo capítulo desse trabalho, influenciando as transformações na produção capitalista no Brasil que intensificaram a exploração da força de trabalho. Segundo José Ricardo Ramalho (1997), as particularidades da economia brasileira e da sua inserção no capitalismo mundial imprimiram especificidades na reestruturação produtiva implementada no país, mas, no entanto, esta repetiu “outras experiências do mundo industrializado no que diz respeito aos modos de intensificação e exploração do trabalho e à redução de direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo do século” (RAMALHO, 1997, p.86).

Uma nova organização do trabalho implementada na indústria nacional, segundo uma tendência do capital mundial, foi um dos elementos que propiciou essa intensificação do trabalho. Segundo Ramalho, a implementação do modelo japonês, no Brasil, se deu, no entanto, de forma “abrasileira”, mesclando elementos da organização fordista e taylorista. A postura das empresas nacionais de aversão à negociação coletiva com os sindicatos, a não autonomia dos operários nas definições dos métodos de trabalho e na alocação das tarefas durante a jornada de trabalho e a rígida divisão de tarefas são elementos do que ele denomina também como “modernização conservadora”.

Ainda segundo o autor, os efeitos dessa “modernidade”, associada ao modelo toyotista que compunha o discurso “civilizador” encampado pelo empresariado brasileiro, impactou negativamente a classe trabalhadora no Brasil gerando mobilidade de mão-de-obra, crescimento do trabalho informal, redução dos salários reais, aumento da subcontratação, com trabalho em

domicílio, e uma maior seletividade na contratação, em função da grande disponibilidade de mão-de-obra (RAMALHO, 1997, p. 88).

No curso desse impacto sobre a classe trabalhadora no país, a descentralização industrial e a consequente subcontratação, implementada segundo a reestruturação produtiva, alteraram as condições de trabalho no país com a precarização da contratação da força de trabalho. Segundo Franca (2007), essas mudanças foram no sentido da desintegração produzindo um curso cada vez mais indireto na produção, que desconcentrou e dispersou os antigos centros industriais. Esse movimento objetivou a diminuição dos custos de produção, principalmente com a terceirização da força de trabalho ou através da contratação em regiões com salários mais baixos, e se configurou como uma das principais características da reestruturação produtiva no Brasil. Segundo o autor, essa expansão geográfica da produção teve como elementos determinantes o mercado consumidor regional, a mão de obra, os incentivos fiscais e a infra-estrutura produtiva e social (FRANCA, 2007, p. 97).

A realocação da produção no Brasil foi possível devido a uma renovação material do meio geográfico do país durante a segunda metade do século XX. Segundo Franca, complexos sistemas técnicos de infra-estrutura, como portos e aeroportos, ferrovias, rodovias e hidrovias, atingiram o território nacional, no período apontado, criando as bases para expansão geográfica da produção fabril e a migração para regiões com menores custos de produção. Dessa forma, a reestruturação produtiva “restringiu o espaço antes reservado ao processo direto da produção, enquanto alargou o espaço global da produção, da distribuição e do consumo” (FRANCA, 2007, p. 86). Esse duplo movimento já havia sido apontado por Marx:

Por um lado, a cooperação permite estender o espaço em que se realiza o trabalho, sendo, por isso, exigida em certos processos, de trabalho pela própria configuração espacial do objeto de trabalho, como, por exemplo, na drenagem de terras, na construção de canais, estradas, ferrovias, etc. Por outro lado, ela possibilita em proporção à escalada de produção um estreitamento espacial do campo de produção (MARX, 1890, p.204).

A descentralização produtiva foi implementada, também, através da subcontratação de empresas para as atividades não ligadas diretamente a produção. Nesse processo, a força de trabalho é terceirizada através da

contratação de trabalhadores com menores salários e direitos reduzidos que assumem tarefas anteriormente executadas por contratados diretos. Esse processo tem como finalidade, por parte do patronato e de setores governamentais, reduzir o chamado “Custo Brasil”, que corresponde ao custo de produção no país referente à infra-estrutura e a força de trabalho, composto nesse último caso do salário direto e dos direitos assegurados. Segundo Ramalho, esse processo conduz, no entanto, a um “agravamento das condições de trabalho e a um aumento do grau de informalidade do mercado de trabalho (RAMALHO, 1997, p.88).

Esse processo não só intensificou as péssimas condições de trabalho para os terceirizados como fragmentou a classe trabalhadora entre os funcionários diretos e os subcontratados. Segundo Franca, ao terceirizar algumas operações para uma empresa subcontratada, com salários e condições de trabalho inferiores, “aprofunda-se não só o rebaixamento do custo de reprodução da força de trabalho, mas também a diferenciação social entre os trabalhadores” (FRANCA, 2007, p.95).

A necessidade de diminuição dos custos de produção, apontada acima, desencadeou, por parte do empresariado brasileiro e de setores governamentais, iniciativas para a desregulamentação e/ou flexibilização da legislação trabalhista considerada responsável por onerar o custo da força de trabalho. Os apontamentos do economista José Márcio Camargo (2002) são elucidativos dessa concepção:

Por serem as relações entre trabalhadores e empregadores um dos principais fatores geradores de ganhos de produtividade, a reforma na legislação se constitui em uma das principais reformas que ainda resta a ser implementada para que o país consiga criar as pré-condições para uma nova era de crescimento econômico sustentável e com melhor distribuição de renda e de riqueza (CAMARGO, 2002, p.51).

A “nova era de crescimento”, apontada pelo autor, estava relacionada com um discurso que ressaltava a necessidade de modernização da relação entre capital e trabalho no Brasil. Defendia-se, por parte do empresariado nacional, que o modelo legislado de relações de trabalho, ou seja, a normatização pelo Estado dos contratos de trabalho, vigente no Brasil, atravancava o desenvolvimento e a competitividade na indústria. A

desregulamentação/ flexibilização das relações de trabalho através da negociação direta entre trabalhadores e patronato era então apontada como o modelo capaz de impulsionar a produtividade nacional seguindo a tendência mundial.

Segundo Cardoso (2003), a flexibilização das relações de trabalho é sinônimo de “alienação do Estado, de desregulamentação, de transferência aos autores sociais capital e trabalho do poder de definir seu destino” (CARDOSO, 2003, p. 98). Ainda segundo o autor, a partir do final da década de 1980, o direito trabalhista no Brasil, que é um caso típico, ao lado da França, do modelo legislado das relações de trabalho, foi atacado em nome da eficiência da indústria e da necessidade de maior flexibilização e revisão frente às variações do mercado.

Também no Direito, algumas correntes apontaram para a necessidade de flexibilização da legislação trabalhista brasileira considerada rígida e anacrônica ao atual desenvolvimento mundial:

O pensamento a ser formulado no Brasil sobre a questão da flexibilização não é se a sociedade deseja esse instrumento, mas se possível continuar a fazer uso de uma legislação trabalhista rígida, legislada num contexto de economia mundial altamente competitivo com crescentes índices de desemprego. O debate deve se dar não em torno daquilo que se deseja, mas daquilo que é necessário (SANTOS, 2005, p. 47).

Sintetizando os principais posicionamentos do debate à cerca da desregulamentação/flexibilização de direitos trabalhistas, Silviano Gomes da Silva (2002) aponta duas correntes de pensamentos, a institucional e a neoliberal. Para a primeira, que não define a força de trabalho apenas como uma variável do processo de produção, as leis trabalhistas são consideradas como um importante mecanismo jurídico de promoção da justiça social. A corrente neoliberal, em contrapartida, encara a flexibilização da legislação trabalhista como um “evento cujo fim é aumentar a produtividade, utilizando-se do insumo básico mão de obra, submetida a maior ou menor rigidez das ideologias dominantes” (SILVA, 2002, p.93). Ainda segundo o autor, a corrente neoliberal ganhou força no cenário brasileiro a partir dos processos de reestruturação produtiva iniciados na década de 1990.

Segundo Cardoso, existem leituras muito diversas, sobre o lugar que ocupa, na sociedade, hoje, os instrumentos de regulação do mercado de trabalho. Dessa forma,

Na literatura econômica hegemônica no debate, o direito do trabalho é avaliado, principalmente e como sugerido, em termos de obstáculos ou incentivos que impõe aos atores do mercado. Já na literatura sociológica, jurídica ou política a visão mais comum, quase que de sendo comum, é a de que o direito do trabalho existe, ou constituiu-se ao longo do último século e meio, para proteger o lado mais fraco da relação de trabalho, isto é o assalariado (CARDOSO, 2003, p. 113).

O autor acrescenta ainda, a visão da literatura francesa que interpreta o direito trabalhista em seu aspecto civilizatório, uma vez que, serviria a um “ideal qualquer de justiça no trabalho, de emancipação do trabalhador em relação ao julgo do proprietário” (CARDOSO, 2003, p. 114). E por fim, a análise da teoria do agir comunicativo de Habermans, segundo a qual o direito do trabalho é um elemento da ordem estatal moderna e, portanto, limitador da autonomia individual, ao mesmo tempo, no entanto, que se configura como mais um elemento de coesão social.

No Brasil, ainda segundo Cardoso, o direito do trabalho é visto “como uma concessão estatal, como um instrumento dentre muitos outros de moldagem de uma sociedade civil invertebrada, carente de fontes universais e endógenas de construção de solidariedade” (CARDOSO, 2003, p. 116). O discurso do Estado mínimo, introduzido com a concepção neoliberal, conforme já discutido no segundo capítulo, atacou essa intervenção do Estado, considerada um impedimento ao livre desenvolvimento econômico, defendendo a negociação direta e a desregulamentação da legislação trabalhista.

Os projetos de alteração e flexibilização dos direitos trabalhistas garantidos na CLT apoiavam-se, portanto, no discurso da necessidade de diminuição da intervenção do Estado na economia e diminuição dos custos de produção, sendo a força de trabalho apontada como o principal deles, para a competitividade no mercado mundial. Para as associações empresariais, o governo e alguns economistas, a CLT não acompanhava mais os passos de uma economia moderna como a brasileira. Gláucio Arbix (1996), referindo-se a esse momento histórico, afirma:

Com o apoio governamental, as empresas procuram desenvolver suas iniciativas, entendendo a “flexibilização” da força de trabalho como uma vantagem competitiva (...). Evidentemente essa postura nada tem de inevitável. Trata-se, na verdade, de uma escolha política, que traz em seu coração uma sólida aliança entre governo e o empresariado “modernizador” (ARBIX, 1996, 174).

Esse movimento brasileiro seguiu uma tendência internacional iniciada a partir da década 80. Segundo Márcio Pochmann e Amilton Moretto (2002), a necessidade de alavancar o crescimento industrial das economias de mercado ocasionou uma onda de reformas trabalhistas nestes países que, segundo eles, buscaram, em maior ou menor medida, “livrar o empregador de parte dos mecanismos de proteção do uso e remuneração da força de trabalho” (MORETTO, POCHMANN, 2002, p.70).

Ainda segundo os autores, a defesa da flexibilidade tornou-se majoritária no mundo estabelecendo-se em torno de cinco blocos temáticos: a flexibilidade contratual, que permite uma maior mobilidade dos trabalhadores com formas mais fáceis de contratação; a flexibilidade da demissão para maior facilidade no encerramento dos contratos; a flexibilidade da organização do trabalho para a introdução de novas formas de gestão do trabalho; flexibilidade do tempo de trabalho para associar às horas trabalhadas à necessidade da produção; e a flexibilidade salarial para que a remuneração salarial variasse segundo as instabilidades do faturamento das empresas (MORETTO, POCHMANN, 2002).

No Brasil, os principais pontos da legislação trabalhista flexibilizados, segundo Boito (1999), foram a ampliação do trabalho por tempo determinado, a criação do trabalho em tempo parcial, flexibilização da jornada de trabalho e a demissão temporária. Projetos mais amplos de uma reforma estrutural da legislação trabalhista brasileira também tramitaram no legislativo e serão abordados nos próximos pontos deste capítulo.

O discurso que preconizava a necessidade de desregulamentação e /ou flexibilização da legislação trabalhista foi endossado, no final da década de 1980, pela conjuntura recessiva na qual se encontrava o país. A modernização das relações entre capital e trabalho era vista como uma necessidade para a superação da crise. Segundo Costa (2005), o discurso construído em torno do caminho da “modernidade” demandava as reformas trabalhista e previdenciária, privatizações e desregulamentação dos mercados econômicos

e de trabalho e, para esse último, “a saída, então, era flexibilizar os estatutos que, segundo eles, oneravam o custo do trabalho e inviabilizavam a geração de empregos” (COSTA, 2005, p.121).

A modernização da economia brasileira, necessária para reverter o quadro recessivo que o país vivia, no início da década de 90, deveria, portanto, reduzir o “Custo Brasil” através da diminuição dos pesados encargos trabalhistas da indústria nacional. Nesse quadro da desregulamentação dos direitos trabalhistas, a flexibilização através da implementação da prevalência do negociado sobre o legislado era apontada como a forma mais apta para o desenvolvimento nacional, uma vez que permitiria a adaptação da legislação trabalhista às diferenças regionais, econômicas e variações de mercado a que esta submetida à indústria nacional. Argumentava-se que, além de favorecer a indústria, essa flexibilização seria benéfica para o trabalhador, pois fortaleceria os sindicatos através da valorização do negociado e permitiria avanços em alguns pontos da legislação trabalhista. O que se ocultava, no entanto, era a abertura para a possibilidade de redução de direitos já assegurados na CLT dependendo do comprometimento e capacidade organizativa da representação sindical. Como afirma Pochmann e Moreto:

Ademais, a justificativa de fortalecer os sindicatos ao privilegiar o negociado sobre o legislado torna-se uma falácia, haja vista que atualmente esta premissa é válida, sempre que o negociado não implique desvios nos direitos ou perdas para os trabalhadores. Sabe-se que a CLT não impede a realização de negociações coletivas acima do que está fixado pela legislação trabalhista, somente abaixo. Portanto, a flexibilidade já existe, o que buscam a legislação e a Justiça do Trabalho é assegurar patamares mínimos de direitos a todos os trabalhadores (MORETTO, POCHMANN, 2002, p.82).

Segundo setores governamentais e o empresariado, a redução dos direitos trabalhistas era importante não só para o patronato, mas também, para a classe trabalhadora, uma vez que permitiria a competitividade nacional no mercado mundial desenvolvendo o país e gerando mais empregos.

O resultado que se observou, no entanto, foi bastante diferente do alardeado impactando as condições de trabalho e vida no país, como afirma Naiara Dal Molin (2011):

No Brasil, a reforma trabalhista resultante do impacto das reformas neoliberais consiste num processo iniciado em 1994, de descontinua evolução, acumulando resultados relevantes e aumentando o poder da empresa na determinação das condições de trabalho, com repercussões, principalmente, no contrato de trabalho, nas condições deste e no salário (MOLIN, 2011, p.156).

No mesmo sentido, enfatizam Pochmann e Moretto:

Parece não haver dúvidas que a reforma trabalhista realizada no Brasil resultou tanto em frustração no que diz respeito às expectativas iniciais, como na sensível deteriorização do comportamento do mercado de trabalho. Em termos gerais, a taxa de ocupação permaneceu praticamente inalterada quando se compara o período anterior e posterior à realização da reforma trabalhista. No que tange à seguridade social, observa-se que não houve alteração na quantidade de contribuintes da previdência social, não obstante o crescimento do número de pessoas inativas. Por outro lado, constata-se a forte expansão na quantidade de trabalhadores desempregados (MORETTO, POCHMANN, 2002, p.77).

As medidas de flexibilização do trabalho associadas aos processos de reestruturação produtiva, que aumentaram as demissões e a precarização do trabalho, e os ajustes econômicos, através das privatizações e diminuição dos serviços públicos trouxeram, portanto, impactos negativos para a qualidade de vida e trabalho da classe trabalhadora.

3.2 Jornada de trabalho, tipos de contratação e salário: a flexibilização de direitos no governo Fernando Henrique Cardoso

Neste tópico pretende-se analisar as principais propostas de alteração e reforma na legislação trabalhista elaboradas durante o governo de Fernando Henrique Cardoso.

Os dois mandatos de FHC, que correspondem ao período de 1995 a 2002, atravessaram uma conjuntura de profunda transformação da política econômica brasileira, como já apresentamos no tópico acima. Como vimos, a abertura econômica iniciada pelo governo anterior de Fernando Collor de Melo intensificou a competitividade das empresas nacionais no mercado mundial e conseqüentemente a reestruturação produtiva no país. Esta se baseava, principalmente, em uma nova organização do trabalho fabril e na diminuição do

valor de produção, do qual a força de trabalho era apontada como o principal responsável pela elevação do custo.

A diminuição do valor da força de trabalho esbarrava na legislação trabalhista brasileira aponta por setores empresariais e governamentais como anacrônica frente às necessidades de “modernização” da economia do país.

Com o propósito de alteração da CLT, um pacote de medidas legislativas que desregulamentavam e/ou flexibilizavam os direitos trabalhistas até então vigentes foi implementando nos mandatos do presidente Fernando Henrique Cardoso.

Molin, ao analisar a tramitação das medidas legislativas encaminhadas ao congresso por Fernando Henrique Cardoso, afirma que o governo teve sucesso na aprovação das propostas de alterações na legislação trabalhista. A autora ressalta que a não aprovação de alguns projetos pode ser atribuída, em sua maioria, ao desinteresse ou a falta de prioridade dada pelo próprio governo e não devido à conflitos entre o Executivo e o Legislativo. Podemos apontar, portanto, a conformação de uma hegemonia em torno do tema da flexibilização de direitos trabalhistas em importantes setores governamentais do período. Ainda segundo Molin, a prioridade e a destinação de recursos econômicos e políticos – como a solicitação de pedidos de urgência e apresentação de medidas provisórias - do governo Fernando Henrique Cardoso teve como foco as alterações na legislação trabalhista em contraposição a reforma na legislação sindical.

As principais medidas aprovadas, no período, alteraram o vínculo contratual e a jornada de trabalho estabelecendo, por exemplo, o contrato de trabalho por tempo determinado, o trabalho em tempo parcial, o banco de horas e a redução do salário com redução da jornada.

Para facilitar a apreciação das medidas de reforma na legislação trabalhista propostas durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, elas serão apresentadas em cinco grandes blocos temáticos de flexibilização: contratual, tempo de trabalho, salarial, liberdade sindical e negociações coletivas e solução de conflitos.

3.2.1 Medidas de flexibilização contratual

A flexibilização das formas de contratação é a principal marca das alterações trabalhistas no governo FHC. Essas medidas foram iniciadas já em 1995, quando o então presidente Fernando Henrique Cardoso denunciou a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho. Essa convenção, que estabelece mecanismo de inibição da demissão involuntária, foi ratificada no Brasil em 1995 e vigorou por apenas 10 meses, que é o tempo mínimo de vigência da mesma para que possa ser denunciada.

A Convenção 158 proíbe a demissão do trabalhador “a menos que exista para isto uma causa justificada dada ao seu comportamento com relação ao funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço” (Art. 4º). Em 2008, o presidente Lula prometeu uma segunda ratificação da Convenção, o que não aconteceu até o fim do seu segundo mandato.

A denúncia dessa Convenção reabriu a facilidade de demissão imotivada de trabalhadores pelo patronato ocasionando uma maior rotatividade e flexibilidade da força de trabalho e aumento do desemprego e da insegurança. Essa medida pode implicar, também, em uma diminuição dos salários, uma vez, que a prática de demissão e recontração para a mesma função com salários mais baixos é comum na grande indústria do país. É importante ressaltar que a insegurança do trabalhador o fragiliza na sua organização coletiva e conseqüentemente na defesa dos seus direitos.

Em 1998, duas outras leis, também no sentido de flexibilizar a contratação da força de trabalho, entraram em vigor. A lei 9.601/98 possibilitou a contratação por tempo determinado para qualquer atividade da empresa, seja atividade meio ou atividade fim, desde que represente um acréscimo no número de funcionários da empresa e não uma substituição do quadro já existente. A contratação por tempo indeterminado, segundo esta lei, deve respeitar os seguintes percentuais: 50% do número de trabalhadores, para a parcela inferior a 50 empregados; 35% do número de trabalhadores, para a parcela entre 50 e 199; e 20% do número de trabalhadores, para a parcela acima de 200 empregados. Além disso, a lei 9.601 reduz em 50% as contribuições sociais nos primeiros 60 meses, a contribuição patronal do FGTS de 8% para 2% e não há o pagamento da multa de 40% na rescisão contratual.

A contratação por tempo determinado está sujeita a prévia negociação em acordo ou convenção coletiva e tem a duração máxima de 2 anos, podendo ser renovada. A lei 9.601/98 também institui o Banco de Horas como abordaremos no ponto sobre a flexibilização na jornada de trabalho.

A medida provisória 1.709, também de 1998, regulou a contratação do trabalho por tempo parcial, que pode ser aplicada aos novos trabalhadores ou ao atual quadro da empresa mediante concordância do trabalhador. É considerada jornada de trabalho parcial aquela que não ultrapassar 25 horas semanais. Pelo disposto na medida provisória, o salário e os demais direitos dos trabalhadores contratados por tempo parcial serão proporcionais. Não há na referida medida menção a participação do sindicato na negociação da jornada parcial e critérios de limitação da mesma.

As duas medidas apontada acima, a lei 9.601/98 e a Medida Provisória 1.709, implementam, por tanto, a flexibilização da contratação da força de trabalho reduzindo direitos e salários. Essas medidas forçam o trabalhador, muitas vezes, dependendo do setor e da região do país, a buscar dois empregos a fim de garantir os patamares salariais e/ou a garantia de direitos, que em muitos casos funciona como uma precária reposição salarial. O contrato de trabalho por tempo determinado aumenta, também, a insegurança do trabalhador.

Ainda em 1998, o governo Fernando Henrique Cardoso decretou mais uma medida provisória reforçando a flexibilização do contrato de trabalho. A MP 1.726 permite a suspensão do contrato de trabalho no período de 2 a 5 meses desde que haja concordância entre o trabalhador e o empregador e mediante previsão em convenção ou acordo coletivo. Durante a suspensão, o trabalhador deve participar de cursos de qualificação profissional custeados pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e o valor da bolsa de estudos será equivalente ao seguro desemprego. Em 1999, a Medida Provisória 1.779 prorrogou por prazo indeterminado a suspensão temporária do contrato de trabalho, mediante previsão no acordo ou convenção coletiva e concordância do trabalhador. Segundo a MP, o empregador deveria arcar com os custos do curso de qualificação a partir de quinto mês.

A Medida Provisória 2164-41, editada em 2001, reuniu todas as alterações de flexibilização de direitos que foram implementadas nas medidas provisórias 1709/98, 1726/98 e 1779/99.

A Portaria nº 02 da Secretaria de Relações do Trabalho, de 29 de maio de 1996, também estimulou o trabalho temporário e a terceirização ao alterar a lei 6.019/74 e a Portaria nº 66, de 24 de maio de 1974, que regem sobre a prestação de trabalho temporário por empresas interpostas. A Portaria nº 02 do STR permite a renovação do contrato de trabalho temporário após os três meses anteriormente fixados, mediante autorização do órgão local do Ministério do Trabalho e desde que o período total do trabalho temporário não exceda seis meses.

A terceirização do trabalho já havia sido ampliada pelo Enunciado 331, do Tribunal Superior do Trabalho, de 1993, que estendeu a possibilidade de contratação de força de trabalho por empresa interposta para serviços de vigilância, conservação e limpeza e os serviços especializados ligados à atividade-meio da empresa. O Enunciado anterior, 256, do TST, de 1986, permitia apenas a terceirização em casos de trabalho temporário, que foi mantido no novo enunciado. Em 2011, esse enunciado foi alterado, desresponsabilizando o Estado quando de contratos terceirizados.

Segundo Maria da Consolação Vegi e Jefferson José da Conceição (2005), a terceirização precariza ainda mais as formas de contratação do trabalho:

Neste ambiente de difusão técnica da terceirização em áreas de atividades-meio e atividades-fim das empresas, têm-se verificado diversos problemas no campo do Direito do Trabalho. Apenas para citar alguns desses: redução de postos de trabalho; precarização do trabalho (redução de remuneração e benefícios, incremento de jornadas, insalubridade, aumento de acidentes de trabalho); contratação sem carteira; trabalho sobre maior pressão; redução fraudulenta de custos (demissão do trabalhador e sua recontração como "terceiro"), com a subordinação direta e pessoal do empregado à empresa contratante; ausência de responsabilidade subsidiária e solidária da empresa contratante, entre outros (CONCEIÇÃO; VEGI; 2005, p.5).

O quadro abaixo exemplifica a intensificação da terceirização, na Região Metropolitana de São Paulo, com a implementação das medidas apontadas acima se observarmos o salto na porcentagem de assalariados contratados em serviço terceirizado em 1999 na comparação com 1989.

Figura 1 - Distribuição dos postos de trabalho, segundo formas de contratação flexibilizadas – região metropolitana de São Paulo- 1989-2002

	Autônomos que trabalham para 1 empresa (b)	Sem carteira assinada, pelo setor privado (c)	Sem carteira assinada, pelo setor público (a)	Assalariados contratados em serviços terceirizados (d)	Contratação flexibilizada (a+b+c+d)
1989	6,0 %	11,6 %	0,9 %	2,4 %	20,9 %
1998	8,5 %	17,1 %	1,7 %	4,3 %	31,6 %
1999	9,5 %	17,9 %	1,7 %	4,0 %	33,1 %
2000	9,4 %	19,6 %	2,0 %	3,9 %	34,9 %
2001	9,4 %	19,4 %	1,8 %	4,8 %	35,4 %
2002	9,7 %	19,3 %	1,9 %	4,6 %	35,6 %

Fonte: DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. Pesquisa de Emprego e Desemprego.

A Lei nº 10.097, de 2000, flexibiliza outra modalidade de contratação de trabalho, a de menores de 18 anos. A lei insere artigos na CLT que permitem a contratação de jovens entre 14 e 18 anos na condição de aprendizagem. O único direito assegurado nessa modalidade de contratação é o salário mínimo por hora trabalhada e o limite de oito horas de jornada. Essa medida diminui muito os custos do empregador com a força de trabalho e representa uma enorme flexibilização de direitos ao instituir uma modalidade de contratação, a de aprendiz, quase desprovida de direitos e proteção legal.

A Lei 1917, de 1996, denominada Lei do Simples, também implementa outra forma de redução de direitos trabalhistas nas micros e pequenas empresas. Segundo esta lei, além da unificação de impostos e contribuições, o empregador tem reduzido o custo de contratação da força de trabalho através, por exemplo, do não recolhimento da contribuição previdenciária relativa à cota do empregador, mas somente a do empregado.

As medidas editadas durante o governo de Fernando Henrique Cardoso que flexibilizaram os contratos de trabalho atingiram não só o setor privado, mas também, o setor público. Segundo Molin, “o setor público sofreu medidas de desregulamentação da legislação existente, visando a flexibilizar a

estabilidade no setor público para promover o ajuste quantitativo no quadro de pessoal” (MOLIN, 2011, p. 158).

Segundo a autora, a MP 1.522, de 1997, permite a demissão de funcionários públicos por interesse da administração federal a partir de critérios estabelecidos em regulamento. “Os servidores exonerados devem receber um mês de remuneração por ano de efetivo exercício no serviço público federal e os cargos vagos ficam automaticamente extintos” (MOLIN, 2011, p. 158).

A Lei Complementar nº 96, de 1999, e a Lei nº 9.801, também de 1999, aprofundam essa flexibilização no setor público ao definirem os limites para as despesas das esferas públicas com a folha de pagamento e os critérios para a exoneração de servidores públicos estáveis devido ao excesso de gastos. Ambas as leis foram aprovadas em conformidade com o artigo nº 169 da Constituição Federal, modificado pela Emenda Constitucional de nº 19 de 1998. Segundo a Lei Complementar nº 96, as despesas com pessoal não podem ultrapassar 50% da receita líquida da União e 60% para os estados, o Distrito Federal e municípios.

Como já implementado no setor privado, a Lei nº 9.849, de 1999, flexibilizou a contratação do servidor público com a abertura da possibilidade de contrato por tempo determinado. Seis novas atividades foram incluídas na permissão desse tipo de contrato no serviço público para atender necessidades temporais e excepcionais.

Como parte dessa aproximação do setor público das flexibilizações contratuais implementadas no setor privado, a Lei nº 9.962, de 2000, estabelece o regime celetista aos admitidos na categoria de emprego público, naquilo que a lei dos servidores públicos não dispuser em contrário. Essa lei permite, portanto, a demissão de trabalhadores do setor público por falta grave e por insuficiência no desempenho.

No mesmo sentido, a MP nº 1.917, de 2001, reeditada e alterada pela MP 2.174-28, também de 2001, institui “no âmbito do Poder Executivo da União, o Programa de Desligamento Voluntário (PDV), a jornada de trabalho reduzida com remuneração proporcional, e a licença sem remuneração com pagamento de incentivo em pecúnia, destinados ao servidor da administração pública direta, autárquica e fundacional” (MP 2.174-28).

3.2.2 Medidas de flexibilização do tempo de trabalho

A principal medida de flexibilização da jornada de trabalho, implementada durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, foi a instituição do banco de horas, através de Medida Provisória. O banco de horas, além de possibilitar a extensão da jornada de trabalho acima do definido por lei, diminui os custos do patronato com as horas extras para atender as flutuações do mercado. Essa flexibilização teve grande impacto para os trabalhadores alargando a jornada e intensificando o trabalho, uma vez que, as empresas, ao invés de contratarem nova força de trabalho quando da intensificação da produção, lançam mão da utilização do banco de horas com os trabalhadores já contratados. Conforme afirma Pinto e Kemmelmeier (2010), ao discutirem essa medida:

Ora, à medida que as empresas passam a determinar a jornada dos trabalhadores conforme as necessidades de produção, ampliando-as nos períodos de pico e reduzindo-as nos de refluxo da demanda, permite-se a eliminação dos “estoques de mão de obra” (VIANA, 2008) e a adequação das contratações de empregados às variações dos mercados de consumo, tornando-se, assim, um suporte ideal na implantação de gestão flexível e dos “enxugamentos” nos quadros das empresas que promovem (PINTO; KEMMELMEIER, 2010, p. 202).

O Banco de Horas foi implementado pela Lei 9.061, de 1998, e pela Medida Provisória 1.709, também de 1998, que abordamos anteriormente. A Lei 9.061 criou o Banco de Horas com a alteração do artigo 59 da CLT e a MP 1.709 ampliou de quatro meses para um ano o tempo máximo de compensação das horas computadas no banco.

Outra medida que flexibilizou o tempo de trabalho alongando a jornada foi a Medida Provisória 1.878-64, de 1999, que permitiu o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, sem a necessidade de acordo na convenção coletiva. Essa medida, que “atinge o direito de descanso semanal dos trabalhadores que historicamente era dado aos domingos” (MOLIN, 2011, p. 161), foi, em 2000, convertida na Lei nº 10.101.

3.2.3 Medidas de flexibilização salarial

As medidas de flexibilização salarial, implementadas durante a década de 1990, convergiram no sentido de favorecer a negociação direta entre patrões e trabalhadores, diminuindo o papel normativo do Estado nessa questão.

Nesse sentido, em 1994, foi editada a Medida Provisória nº 1053 que eliminou a política de reajuste salarial do Estado, através da desindexação salarial, e proibiu as cláusulas de reajuste automático. Essa medida induz a negociação direta, mas permite que uma das partes recorra a um tribunal de instância superior para reversão da decisão através da adoção do efeito suspensivo dos acordos.

Reforçando essa flexibilização, a Medida Provisória nº 1906, de 1997, desvinculou a possibilidade de correção salarial automática por qualquer índice de reposição da inflação. O reajuste do salário mínimo, portanto, passou a ser definido pelo Poder Executivo e os benefícios previdenciários passaram a ser reajustados por uma tabela sem relação com o custo de vida (MOLIN, 2011, p. 163). A flexibilização do reajuste do salário mínimo foi ainda mais aprofundada com a Lei Complementar nº 113, de 2000, que permitiu a delegação da fixação do valor do mesmo aos Estados, desde que não inferior ao valor nacional.

Uma das mais significativas medidas de flexibilização salarial foi a introdução, em 1994, do mecanismo de participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas. Ainda que implementada durante o governo de Itamar Franco, a apreciação desta é importante para montarmos o quadro de flexibilização de direitos na década de 1990. A MP nº 794, posteriormente reeditada sob a MP nº 1029, regulamentou o art. 7º da Constituição Federal de 1988 instituindo a Participação nos Lucros e Resultados (PLR) através da negociação direta desvinculada da remuneração salarial.

Essa é uma importante medida de flexibilização de direitos, pois, além de diminuir os custos empresariais com a força de trabalho, uma vez que a PLR não é incorporada ao salário e conseqüentemente aos cálculos previdenciários, também envolve os trabalhadores nas metas estipuladas para o seu pagamento e diminui as pressões sindicais por aumentos salariais. Como afirma Pinto e Kimmelmeier:

Mais significativamente ainda, é o fato da PLR ter sido adotada pelas empresas como instituto legal que dá suporte às técnicas de envolvimento e persuasão postas em prática pelas gerências na introdução dos sistemas de gestão flexível – como critérios de avaliação que incutem nos trabalhadores a responsabilidade pela competitividade empresarial, condicionando sua remuneração ao seu desempenho na empresa e ao desta no mercado (PINTO; KEMMELMEIER, 2010, p. 200).

Outra medida de flexibilização salarial foi implementada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1999, que acabou com a aposentadoria proporcional por tempo de serviço. Aprofundando a reforma no cálculo da aposentadoria, a Lei nº 9.876, de 1999, criou o Fator Previdenciário desconstituindo a fórmula de cálculos dos benefícios.

3.2.4. Flexibilização na liberdade sindical

As principais medidas de flexibilização na liberdade sindical implementadas no governo Fernando Henrique Cardoso recaem sobre os trabalhadores do setor público.

O decreto 2.066, de 1996, estabelece punição para os trabalhadores do setor público que aderirem à greves e limita o número de dirigentes sindicais. E a Medida Provisória 10, de 2001, permite a contratação temporária de trabalhadores para a substituição de servidores grevistas, por até 3 meses, renováveis em caso de greve por mais de 10 dias.

3.2.5 Flexibilização nas negociações coletivas e solução de conflitos

O favorecimento das negociações diretas entre trabalhadores e patronato é um dos principais focos de flexibilização de direitos. A implementação da sobreposição do negociado sobre o legislado permitiria a redução dos direitos trabalhistas em todos os pontos regulados pela CLT e a adequação às necessidades particulares e históricas da acumulação capitalista em prejuízo da qualidade de vida e trabalho dos trabalhadores.

A Portaria 865, do Ministro do Trabalho e Emprego, de 1995, introduziu a primeira flexibilização com vistas à sobreposição das negociações coletivas.

A prevalência do negociado sobre o legislado permite a flexibilização de direitos ao assegurar que acordos e convenções coletivas assinadas entre patrões e empregados possam sobrepor os direitos trabalhistas já regulados na CLT, inclusive naqueles pontos em que rebaixa conquistas determinadas por esta legislação. A portaria 865 abre esse precedente, segundo Molin, ao estabelecer que:

(...) a empresa que opera com regras discrepantes da legislação em vigor, mas estabelecidas pelas partes nos instrumentos de negociação coletiva, não será mais atuada pela fiscalização vigente, remetendo-se o caso para a Delegacia Regional do Trabalho (MOLIN, 2011, p. 157).

Ainda no que tange as alterações nos acordos e convenções coletivas, a Medida Provisória nº 1.620, de 1998, alterou a ultratividade destes. Ou seja, essa medida restringiu a validade dos acordos e convenções coletivas que antes era garantida até que os novos fossem firmados entre as partes. Tal medida representa uma flexibilização, pois, frente aos entraves jurídicos e políticos que permeiam os acordos entre sindicatos e patronato, deixa o trabalhador desamparado dos direitos já assegurados nas convenções e acordos anteriores até que os novos sejam firmados. A ultratividade dos acordos e convenções coletivas voltou a ser garantida por súmula do Tribunal Superior do Trabalho.

No que diz respeito às alterações na solução de conflitos, em 1999, a PEC 33 – A, transformada posteriormente na Emenda Constitucional nº 24, de 09/12/1999, acabou com o Juiz Classista na Justiça do Trabalho. Este foi garantido pela Constituição de 1988 e era um leigo escolhido pelos sindicatos dos trabalhadores e do patronato para um mandato temporário na 1ª instância das Juntas de Conciliação e Julgamento.

No ano 2000, o governo implementou duas outras reformas na legislação trabalhista visando, segundo Molin, acelerar o julgamento dos processos trabalhista, que, nos anos anteriores, haviam aumentado enormemente devido às transformações no mercado de trabalho e às medidas de flexibilização de direitos já citadas acima.

A primeira medida, implementada pela Lei nº 9.957, instituiu o Rito Sumaríssimo que visava reduzir os prazos legais com a diminuição do trâmite

jurídico, através, por exemplo, do julgamento em audiência única. A medida visava os dissídios individuais que envolviam valores de até 40 salários mínimos.

A segunda medida foi à criação das Comissões de Conciliação Prévias (CCPs) instituídas pela Lei 8.959. Compostas de forma paritária com membros representantes dos trabalhadores e do patronato, as CCPs visavam estabelecer condições de julgamento de dissídios individuais. É importante ressaltar que os representantes dos trabalhadores não possuíam estabilidade do emprego o que dificultava que os interesses dos mesmos fossem garantidos. Além disso, as CCPs valorizavam a lógica da individualização das demandas que, segundo Molin, tinha como objetivo diminuir as indenizações relacionadas à dispensa e introduzir jurisprudência que rebaixasse os direitos trabalhistas (MOLIN, 2011, p. 166).

Até o início do século XXI, portanto, o país não tinha realizado uma reforma trabalhista estrutural, mas, as várias medidas de alteração da legislação, apontadas acima, flexibilizaram direitos em pontos fundamentais que garantiam segurança e avanços sociais aos trabalhadores. Como afirma Pochmann e Moretto, sem uma ampla reforma “o país realizou, ao seu jeito, uma reformulação trabalhista que aponta para a ampliação da flexibilização salarial, contratual, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e da demissão” (MORETTO, POCHMANN, 2002, p.76).

Na tentativa de uma reforma trabalhista mais profunda que alterasse substancialmente a legislação trabalhista, Fernando Henrique Cardoso encaminhou, para o Congresso, em 2001, já no final do seu último mandato, o projeto de lei n. 5.483/2001. Com o objetivo de flexibilizar direitos trabalhistas através do estabelecimento de prevalência do negociado sobre o legislado, o projeto, que chegou a ser aprovado pela Câmara dos Deputados, propunha alteração no Art. 618 da CLT, com a seguinte redação:

O art. 618 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação: 'Art. 618. As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho (PROJETO DE LEI n. 5.483/2001, 2001).

O projeto, arquivado, em 2003, pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva quando já estava em tramitação no Senado, era defendido, segundo Araújo e Oliveira, pelo governo e pelo patronato que “afirmavam que a flexibilização das leis trabalhistas teria efeito positivo sobre a criação de empregos e a redução do setor informal ao aumentar a legalização do trabalho²” (ARAÚJO; OLIVEIRA, 2007, p.6, tradução nossa)

No entanto, as flexibilizações trouxeram, como já apontado, efeitos adversos para a classe trabalhadora precarizando a qualidade de vida e seguridade social dos mesmos, com reflexos nos dados de ocupação e de emprego.

3.3 O Fórum Nacional do Trabalho e a reforma trabalhista no governo Lula

A candidatura e a eleição de Lula para a presidência da república, em 2001, foram construídas em torno de uma expectativa de alteração não só da política econômica, implementada a partir da década de 1990, mas principalmente de reversão da ofensiva de flexibilização de direitos trabalhistas, observada durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, como apresentado no tópico acima.

O chamado *Campo Democrático e Popular*, composto por movimentos sociais, centrais sindicais, partidos políticos e intelectuais de esquerda, projetava no governo do PT uma alteração significativa nos rumos econômicos e sociais do país, como afirma Melleiro e Radermacher (2007):

Após oito anos sob o governo de Cardoso e de implementação de políticas neoliberais, Lula chegou ao poder cercado de grande expectativa dos trabalhadores e do movimento sindical. (...) A leitura que a CUT fazia era a de que havia dois projetos antagônicos em disputa: um democrático e popular, comprometido com o estabelecimento de uma sociedade mais justa, personificado por Lula, e outro, personificado por José Serra, que representava a continuidade das políticas neoliberais e contrário aos interesses dos trabalhadores (Melleiro; Radermacher, 2007, p. 9).

A reforma da previdência, encaminhada e aprovada já no segundo ano de mandato do governo Lula, frustrou, no entanto, essas expectativas e

² Afirmaban que la flexibilidad de las leyes laborales tendría efecto positivo sobre la creación de empleos y la reducción del sector informal al aumentar la legalización del trabajo.

mostrou o tom das políticas de flexibilização de direitos trabalhistas que seriam implementadas. Para Molin, a reforma da previdência tornou evidente que no novo governo não seria realizada uma “inflexão em relação aos caminhos adotados pelo Estado nos anos de 1990 e que não haveria espaço para o almejado restabelecimento dos direitos trabalhistas perdidos naquela década” (MOLIN, 2011, p. 192).

Os motivos determinantes para essa inflexão do governo Lula e do Partido dos Trabalhadores requer uma ampla discussão que envolve as bases históricas e ideológicas da conformação do partido, assim como, a acumulação capitalista no Brasil durante o seu surgimento e nas décadas que se seguiram. Não se tratando do tema dessa dissertação, é necessário, no entanto, apontar alguns elementos principais que nos ajudarão a entender as reformas implementadas nesse período.

Segundo Araújo e Oliveira (2007), duas tensões pressionaram o governo petista quando alcançou a condição de governo. A primeira, e a que mais nos interessa pelo tema aqui abordado, diz respeito à incorporação de setores patronais à base de apoio do governo através da construção de um pacto social entre capital e trabalho que exigiu o diálogo constante com esses setores e a concessão de medidas que atendessem aos interesses do capital. A segunda tensão, que se relaciona diretamente com a primeira, é denominada pelos autores como “doble juego” e se refere ao desafio de implementar mudanças sociais sem romper com o desenvolvimento capitalista do país. Nas palavras dos autores ao se referirem à primeira tensão:

(...) se consolidava uma tendência gradual, no sentido da incorporação de empresários em sua base social e no horizonte programático. O esforço visou transformar as tensões entre capital-trabalho em um ponto de pouca importância, ainda que indicando discussões que deveriam ser enfrentadas e não podiam deixar de evidenciá-las (sobretudo, a reformas trabalhistas, agrária, tributária e da previdência). Seu tratamento em uma perspectiva de diálogo social seria o caminho (Araújo; Oliveira, 2007, p.9, tradução nossa)³.

³ (...) se consolidaba una tendencia gradual, en el sentido de la incorporación de empresarios en su base social y horizonte programático. Es cuando se explicita un compromiso con la *producción*. El esfuerzo visó transformar las tensiones *capital-trabajo* en un punto de poca importancia, aún indicando de discusiones a ser enfrentadas a continuación, que no podía dejar de evidenciarlas (sobre todo, con las reformas laboristas, agraria, tributaria y de la previdencia). Su tratamiento em uma perspectiva de *diálogo social* sería el caminho

Segundo Mauro Iasi, que realizou um longo estudo da trajetória do PT, um dos elementos que pode ser apontado como determinante dessa metamorfose no partido é a política de acúmulo de forças por ele defendida. A concepção política na qual se baseava centralmente o PT entendia o acúmulo de forças gradual na sociedade como necessário para as transformações e reformas populares levando a conformação de alianças cada vez mais amplas que aniquilaram o caráter classista das formulações se colocando contra a classe trabalhadora para a implementação dos interesses do capitalismo no Brasil:

Uma das características da metamorfose operada é que pouco a pouco, amplia-se o leque de alianças até incluir os empresários “de qualquer porte”, a prioridade do crescimento econômico de caráter capitalista e a lógica “nacional”, não com qualquer resquício de anti-imperialismo, mas como interesse geral acima dos particularismos de classe. O caráter pequeno burguês que espera criar as condições para o “socialismo” acaba, como outras experiências políticas desta natureza, sendo um criativo e eficiente modo de evitá-lo (IASI, 2011, p 17).

Nesse sentido, a Reforma da Previdência foi colocada em discussão ainda no primeiro ano do governo Lula, contrariando as organizações dos trabalhadores do Estado que se posicionaram frontalmente contrárias. Também no Congresso Nacional houve polêmica na base aliada levando inclusive a dissidências (Melleiro; Radermacher, 2007).

A reforma determinou maior rigidez nos critérios para aposentadoria e abrangeu os trabalhadores da administração pública nos âmbitos federal, estadual e municipal. A idade para concessão do benefício foi estendida de 53 para 60 anos no caso dos homens e de 48 para 55 no caso das mulheres, vinculada ao tempo de contribuição, de 30 anos para homens e de 25 para mulheres.

No mesmo ano da Reforma da Previdência, o governo criou o Fórum Nacional do Trabalho (FNT) pelo Decreto nº 4.796. Constituído como uma entidade de negociação tripartite com a participação de representantes das centrais sindicais, empresariado e governo, o FNT visava:

(...) 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 (Decreto nº 4.796).

Segundo, o Ministério do Trabalho e Emprego, o Fórum foi instituído com o objetivo de:

promover a democratização das relações de trabalho através da adoção de um modelo de organização sindical baseado em liberdade e autonomia; atualizar a legislação do trabalho, adequando-a às novas exigências do desenvolvimento nacional, de maneira a criar um ambiente propício à geração de emprego e renda; modernizar as instituições de regulação do trabalho, especialmente a Justiça do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego; estimular o diálogo e o tripartismo e assegurar a justiça social no âmbito das leis trabalhistas, da solução de conflitos e das garantias sindicais. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO/2011).

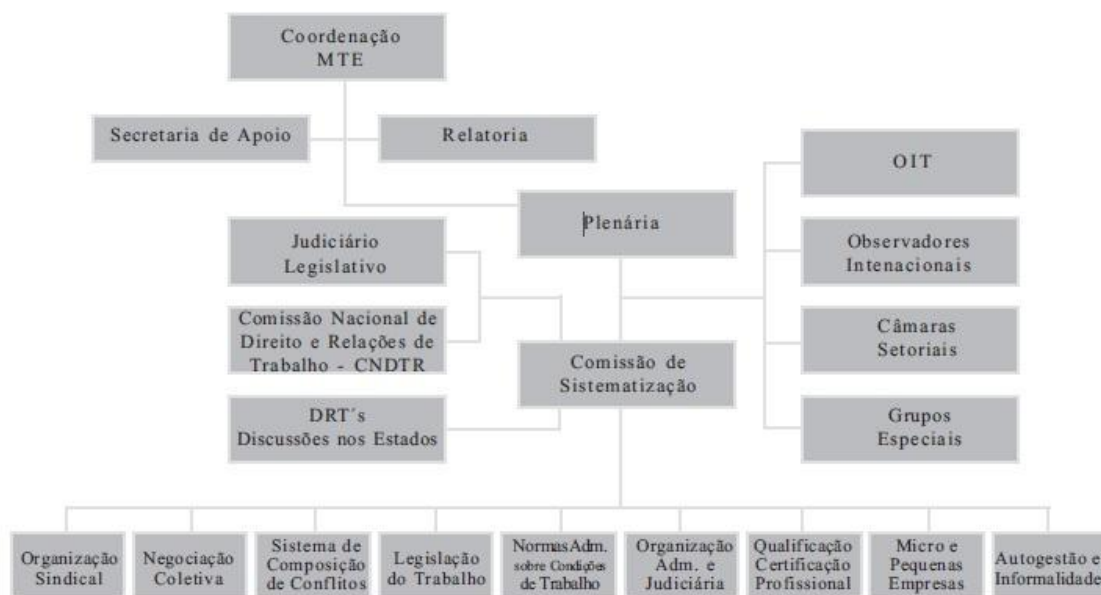
Segundo Gelsom Rozentino de Almeida (2007), que realizou um estudo detalhado sobre o FNT, a concepção na qual se baseou o Fórum tem como centro a mesma perspectiva das demais medidas de flexibilização de direitos, ou seja, se afirma na ideia de uma necessária reforma na legislação trabalhista no sentido de uma “modernização” que reduza os custos da força de trabalho e permita o desenvolvimento da indústria nacional. Segundo o autor o projeto propunha um pacto social entre as classes em prol do país que supostamente beneficiaria a todos com o progresso. Nas palavras do autor

Assim, a criação do Fórum Nacional do Trabalho teria como objetivo a conciliação de interesses classistas e a promoção da colaboração de classes através da mediação e coordenação do Estado. (...) O FNT representaria um pacto social na busca do desenvolvimento, entendido dentro dos limites do crescimento econômico capitalista, representando este um “consenso” para a sociedade, como se fosse possível uma conciliação de interesses estratégicos de diferentes classes e frações de classe (ALMEIDA; 2007; p.6).

A principal novidade do projeto foi a realização de amplos debates para a sua elaboração envolvendo os dois polos da relação capital/trabalho. Foram realizadas seminários, oficinas e ciclos de debates, que envolveram mais de 20 mil pessoas, e posteriormente Conferências Estatuais que reuniram mais de mil participantes. As conferências produziram relatórios que foram encaminhados à Comissão de Sistematização e incorporados às propostas do FNT.

A Estrutura Funcional do FNT, que direcionou os debates, seguiu o seguinte organograma:

Figura 2 – Organograma Fórum Nacional do Trabalho



Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego em: <www.mte.gov.br/EstudiososPesquisadores/fnt/conteudo>.

Todos os órgãos foram compostos de forma tripartite. Os trabalhadores foram representados por centrais sindicais e confederações, sendo elas: CUT-Central Única dos Trabalhadores, FS-Força Sindical, CGT-Central Geral dos Trabalhadores, SDS-Social Democracia Sindical, CGTB-Confederação Geral dos Trabalhadores, CAT-Central Autônoma dos Trabalhadores, CNTI- Conf. Nacional dos Trabalhadores na Indústria, CONTRATUH- Conf. Nac. dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade. As duas maiores centrais sindicais do período, CUT e Força Sindical, somaram juntas mais da metade dos representantes dos trabalhadores, tendo a primeira ficado com a coordenação da bancada, ocupada inicialmente por Luís Marinho, e a segunda com a cadeira de coordenador adjunto, ocupada por Ricardo Patah, Tesoureiro Geral da FS. É importante pontuar que, a pesar da divergência história entre essas duas centrais no tocante a concepção sindical e organização dos trabalhadores, vários pontos de consenso foram construídas entre as mesmas.

Abaixo a tabela com a divisão dos representantes dos trabalhadores por central sindical:

Figura 3 – Representação dos trabalhadores por Central Sindical no FNT

Entidades	Titulares	Suplentes	TOTAL
CUT – Central Única dos Trabalhadores	06	06	12
FS – Força Sindical	05	05	10
CGT – Central Geral dos Trabalhadores	03	03	05
SDS – Social Democracia Sindical	02	02	04
CGTB – Confederação Geral dos Trabalhadores	02	02	04
CAT – Central Autônoma dos Trabalhadores	02	02	04
CNTI – Conf. Nacional dos Trabalhadores na Indústria	01	-	01
CONTRATUH – Conf. Nac. dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade	-	01	01
TOTAL	21	21	42

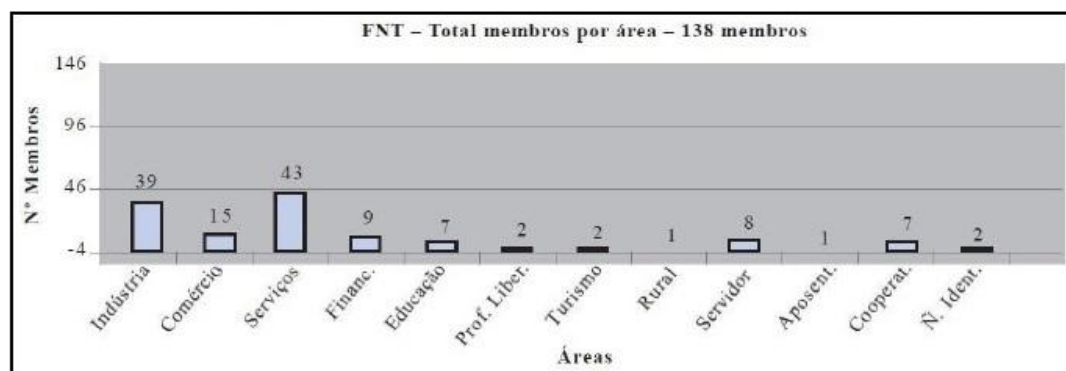
Fonte: Almeida, 2007, pág. 56.

A escolha dos representantes dos trabalhadores nos órgãos decisórios do Fórum foi criticada por parte do movimento dos trabalhadores, uma vez, que só incluiu a participação de dirigentes sindicais com cargos diretivos em centrais sindicais e confederações institucionalizadas, como afirma Molin:

Todos os 42 integrantes da bancada dos trabalhadores são dirigentes sindicais e possuem cargos com vínculos com as federações, confederações e centrais sindicais. Isso gerou críticas à forma como o governo escolheu os interlocutores, apesar de terem sido indicados pelas entidades. Essas escolhas recaem sobre aqueles que demonstram maior afinidade com o governo ou maior disposição para negociá-las (MOLIN, 2011, p 198).

Os representantes dos trabalhadores foram indicados ainda segundo o peso na economia brasileira dos setores econômicos que representavam, conforme a tabela abaixo.

Figura 4 – Representação dos trabalhadores por área econômica no FNT



Fonte: Almeida, 2007, pág. 56.

Os representantes dos empresários foram: CNA - Confederação Nacional da Agricultura, CNI - Confederação Nacional da Indústria, CNT - Confederação Nacional dos Transportes, CNF - Confederação Nacional das Instituições Financeiras, CNC - Confederação Nacional do Comércio e CACB - Confederação das Associações Comerciais e Empresariais do Brasil.

Entre os representantes indicados pelo Estado, a maior parte foi composta por membros do PT e ex-sindicalistas ligados a CUT, como o primeiro coordenador geral do fórum, Ricardo Berzoini (PT/SP), então Ministro de Estado do Trabalho e do Emprego (MTE) – substituído por Jacques Wagner (PT/BA) e em seguida por Luís Marinho, ex-presidente da CUT - Jair Meneguelli, presidente do conselho nacional do Serviço Social da Indústria (SESI) e ex-presidente da CUT e Vicente Paulo da Silva (Vicentinho), deputado federal (PT/SP) e ex-presidente da CUT (ALMEIDA, 2007, p.3). Essa predominância foi um dos elementos que gerou a crítica da hegemonização e influência de setores petistas e cutistas no Fórum, como afirma Almeida:

A maioria dos representantes do governo no FNT é formada de ex-sindicalistas, identificados com a representação cutista e, portanto, vistos com suspeita por representantes de outras centrais e do empresariado. Segundo o regimento do FNT cabe a eles exercer um papel de mediação entre ex-companheiros do movimento sindical e a burguesia brasileira (ALMEIDA, 2007, p.198).

As discussões acerca da reforma sindical e da reforma trabalhista foram separadas, iniciando-se pela primeira. A reforma sindical foi apresentada como o primeiro passo, uma vez que a redefinição jurídica das relações coletivas de trabalho era considerada essencial para se determinar a base sobre a qual se assentaria uma nova legislação trabalhista.

O Relatório Final de Reforma Sindical foi produzido, em 2004, pela Comissão de Sistematização e, em 2005, foi transformado em uma Proposta de Emenda Constitucional, a PEC 369, e em um anteprojeto de lei de reforma sindical enviado ao Congresso Nacional.

A PEC 369 foi apensada a PEC 426/2005 e ainda está em tramitação na Câmara dos Deputados. Ela altera a redação dos artigos 8º, 11º, 37º e 144º da Constituição Federal.

A emenda constitucional incide sobre alguns dos pontos polêmicos das discussões históricas a cerca da organização sindical no Brasil, como a unicidade sindical, o imposto sindical, a representação sindical por local de trabalho e a negociação coletiva. Uma vez que, a reforma sindical não é o tema do trabalho apresentado, esses pontos serão elencados resumidamente nos detendo apenas nos aspectos que mais influenciam nas relações de trabalho e na flexibilização de direitos.

A unicidade sindical não é totalmente extinta com a PEC 359/2005, mas abre-se a possibilidade da pluralidade desde que aprovada em assembleia pelos sindicatos que hoje detém o monopólio da representatividade. Pelo projeto, a constituição das entidades sindicais dos trabalhadores e do patronato não precisa de autorização prévia, cabendo ao Ministério do Trabalho e Emprego apenas o reconhecimento. Os sindicatos que mantiverem o monopólio de representatividade deverão assumir um estatuto padrão definido pelo Estado e, em caso de descumprimento das regras para a manutenção do mesmo, podem perder a exclusividade.

Resguardada a possibilidade de organização dos trabalhadores sobre a forma de sindicatos, centrais sindicais, federações e confederações, a PEC instituiu critérios de representatividade em todos os níveis para a validação das mesmas. As centrais sindicais podem criar ou reconhecer confederações, federações e sindicatos que não possuem representatividade “comprovada”, segundo os critérios estabelecidos, através da veiculação dos mesmos a ela. Nesse caso a representatividade passa a ser “derivada”.

A unicidade sindical, ou seja, o monopólio de representação de uma base específica, fica vinculada a necessidade de representação comprovada por parte do sindicato, não podendo ser a representação derivada.

O Anteprojeto de Lei e a Emenda Constitucional determinam a extinção progressiva do imposto sindical compulsório, o fim das contribuições confederativas e das taxas assistencialistas, implementando a contribuição de negociação coletiva. Esta é compulsória a todos os trabalhadores e deverá ser aprovada em assembleia tendo como teto máximo 1% do salário. Está previsto, também o rateio dessa arrecadação para os sindicatos, federações, confederações, centrais sindicais e o Fundo Solidário de Promoção Social.

O fortalecimento das negociações coletivas em todos os níveis é, segundo Molin, um dos principais focos do Anteprojeto de Lei e da PEC 369/2005. Os instrumentos coletivos terão plena eficácia jurídica, o que já ocorre hoje, e, segundo o FNT, deverão observar as especificidades de cada empresa e setores econômicos na fixação dos direitos e normas trabalhistas ressalvados os definidos por lei como inegociáveis. Ou seja, as medidas implementam a sobreposição do negociado pelo legislado excetuando apenas os direitos que possuem ressalva jurídica explícita em contrato de nível superior. Portanto, o fortalecimento da negociação coletiva nos termos apresentados se configura como uma forma de flexibilização de direitos trabalhistas já assegurados pela CLT se apoiando no argumento de adaptação as especificidade de cada empresa e as necessidade econômicos dos setores. Como podemos observar na passagem abaixo do Documento de Sistematização o FNT:

O novo marco normativo da negociação coletiva deve considerar a realidade dos setores econômicos, das empresas ou das unidades produtivas, e as necessidades dos trabalhadores, ressalvados os direitos definidos em lei como inegociáveis (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO; 2011).

O anteprojeto estabelece como tarefa do Estado incentivar o diálogo entre patronato e trabalhadores e instituir negociações tripartites com a participação das centrais sindicais e das federações patronais. Apesar da não exigência de celebração de acordo, a participação na negociação é obrigatória implicando na perda da personalidade sindical em caso de recusa reiterada. Essa medida demonstra o aumento da normatização do Estado através da institucionalização da relação entre capital e trabalho apesar do reiterado discurso do FNT de diminuição do Estado e da Justiça do Trabalho, bem como do aumento da autonomia sindical.

Outro foco do Anteprojeto de Lei e da PEC 369/2005 é o incentivo a arbitragem para a solução dos conflitos trabalhistas e a diminuição do papel da Justiça do Trabalho. As medidas regulamentam inclusive a arbitragem privada que atualmente não é permitida no direito trabalhista. A justiça do trabalho só poderá atuar como árbitro em conflitos econômicos se solicitada pelas duas partes o que impede a solicitação do dissídio coletivo e fragiliza a possibilidade

de conquista dos trabalhadores. Várias restrições ao direito de greve são instituídas debilitando ainda mais o poder de pressão dos trabalhadores nas negociações.

As críticas feitas às propostas do FNT, por parte de vários autores (Galvão, Boito, por exemplo) e de setores do movimento sindical, giram em torno, principalmente, do atrelamento ainda maior do movimento sindical ao Estado ao mesmo tempo em que permite a desregulamentação e flexibilização dos direitos trabalhistas. Segundo esses setores, a reforma sindical apresentada incentiva o diálogo entre patrões e trabalhadores e fragiliza os mecanismos de pressão e confronto dos trabalhadores ao retirar, ainda mais, sua autonomia organizativa. Sintetiza Almeida,

A lógica da apresentação da reforma sindical teria, assim, claros elementos de fortalecimento da negociação, em detrimento do confronto, de maior concentração de poder nas centrais sindicais, destacando a competição fraterna entre a CUT e a FS, ao invés da efetiva autonomia sindical, e o reordenamento jurídico-institucional da estrutura sindical, antecipando o processo semelhante de revisão da legislação trabalhista, quiçá o fim da CLT (ALMEIDA, 2007, p.6).

Ainda no governo Lula, outro projeto de flexibilização da legislação trabalhista foi apresentado. Se o Fórum Nacional do Trabalho inovou pela incorporação de representantes dos trabalhadores na discussão de reformas nos direitos trabalhistas, o novo projeto alterou substancialmente os atores do debate sendo apresentado pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Paulista. Principal polo das lutas sindicais em defesa do direito do trabalhador na década de 1980, o sindicato, no qual Lula iniciou sua carreira política, entregou, em 2011, para apreciação do mesmo, o primeiro rascunho do projeto denominado “Acordo Coletivo com Propósito Específico”, ou “Acordo Coletivo Especial”, ACE. Esse projeto será analisado no último capítulo devido às singularidades e inovações que apresenta, como ressaltado acima.

4. O IMPACTO DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA SOBRE O MOVIMENTO SINDICAL

A Ditadura Militar no Brasil (1964 a 1985) foi notadamente um período adverso para a mobilização sindical. Durante os anos de maior repressão (1968 a 1973), instrumentos de coerção física e ideológicos foram fortemente utilizados para frear a crescente mobilização social e restabelecer a ordem necessária à expansão econômica. Os sindicatos sofreram interferência estatal com a designação de interventores e líderes sindicais foram presos e torturados, abrindo espaço para o predomínio de direções pelegas.

No final da década de 1970 e na década de 80, no entanto, irrompeu no cenário brasileiro uma crescente mobilização popular que teve como grande expressão as greves metalúrgicas do ABC Paulista. Um dos elementos explicativos desse contexto foi o declínio do “Milagre Econômico”, iniciado em 1968, que afetou as condições de vida e de trabalho das camadas populares devido ao aumento do desemprego, arrocho salarial e incremento da inflação. O vigoroso crescimento da economia começou a arrefecer em 1973 devido a uma conjunção de fatores internos e externos, como o aumento da inflação, o crescimento da dívida externa associada à alta dos juros internacionais e a crise do petróleo.

Esse ciclo de crescimento da economia brasileira (1968 a 1973), caracterizado pela expansão da industrialização, da urbanização e do emprego, intensificou uma concentração operária em regiões como o ABC Paulista de onde surgiram e irradiaram as principais movimentações dos trabalhadores na década de 1970 e 80.

Noronha (2009) vai identificar esse período (1978-1984) como a fase de ascensão do primeiro grande ciclo de greves no Brasil (1978-1997), no qual podemos observar uma deflagração crescente de greves em diversos setores e regiões do país. Segundo o autor, esse período, que se caracteriza pela “reconquista da cidadania política” através das ações grevistas em defesa dos salários, vincula-se, também, ao processo de liberalização e democratização da sociedade brasileira.

Outra ruptura [da história das relações de trabalho no Brasil] diz respeito à própria natureza de uma transição política para a democracia, que se deu após um longo período de autoritarismo, o que teve implicações importantes para a lógica da ação coletiva. (...) Sob governos militares, o conflito trabalhista não pôde ser expresso, em função dos riscos de repressão policial e pelo autoritarismo também disseminado nos locais de trabalho (NORONHA, 2009, p. 127).

Alterando a própria configuração do movimento operário e sindical no Brasil, essas mobilizações iniciaram o que foi denominado de “Novo Sindicalismo”. Segundo Batistoni (2001), o Novo Sindicalismo nasceu nos polos mais dinâmicos da economia brasileira com autonomia em relação aos partidos e governos então instituídos e “desenvolveu um perfil de ação sindical de massa, ancorada nas questões do cotidiano fabril, dando voz às reivindicações e interesses do operariado em seus locais de trabalho” (BATISTONI, 2001, p.12).

Ricardo Antunes (1995) aponta a retomada das ações grevistas, o nascimento das centrais sindicais, as tentativas de consolidação da organização dos trabalhadores nas fábricas e os aumentos do índice de sindicalização (ANTUNES, 1995, p.11) como os principais elementos que diferenciam o movimento sindical brasileiro a partir de 1978 do até então em curso.

Eline Marlova Venzon (2005) destaca, entre esses, as organizações por local de trabalho que, no ABC Paulista, assumiram a forma de Comissões de Fábrica nas grandes empresas metalúrgicas, como um dos elementos marcantes do início do Novo Sindicalismo.

Estamos nos referindo às organizações no local de trabalho, sob o formato de comissões de fábrica, e que marcaram, pelo menos no início, o que se convencionou chamar de novo sindicalismo. Idealmente, constituem uma forma democrática de representação dos trabalhadores nos seus locais de trabalho, dado que o trabalhador elege os seus representantes entre os companheiros. (FRANCISCO, 2005, p. 46)

A combinação dos fatores econômicos e políticos do final da década de 1970 e durante a década de 80, apresentados acima – o declínio do milagre econômico, o início da liberalização e democratização no Brasil, mas, ainda associado à repressão e ao controle da Ditadura Militar e a crescente

mobilização popular – conformaram, portanto, um sindicalismo de viés combativo pautado pela organização na base para conquista de aumentos salariais e melhorias nas condições de trabalho nas empresas. Essa expressão do movimento sindical brasileiro foi denominada "Novo Sindicalismo", como já apontado, devido à ruptura com o antigo movimento sindical ligado aos partidos da chamada "esquerda tradicional" e identificados com o populismo e com uma atuação centrada na cúpula.

Na década de 1990, o movimento sindical brasileiro vivenciou, no entanto, mudanças na conjuntura econômica e política do país que impactaram sua atuação e organização.

A abertura econômica iniciada, nesse período, pelo governo Fernando Collor, acarretou uma reorganização produtiva nas empresas brasileiras necessária à competição internacional, ocasionando demissões em massa e o aumento crescente das taxas de desemprego. Segundo Reiner Radermacher e Waldeli Melleiro (2007), as consequências desses processos para as condições de vida dos trabalhadores, associadas à privatização e a reestruturação produtiva, iniciadas no mesmo período, alteraram a atuação e a força do movimento sindical. Nos anos de 1990, este se caracterizou por uma postura defensiva de “resistência e manutenção do emprego” (MELLEIRO, RADERMACHER, 2007, p.5), muito diferente da força e do vigor expressos na década de 1980.

A maior flexibilidade e a precarização, aliadas ao desemprego e ao grande crescimento do trabalho informal, sobretudo entre as mulheres e os jovens, enfraqueceram o poder de ação dos sindicatos, que foram obrigados a adotar uma postura bastante defensiva na tentativa de preservar os direitos frente à ofensiva das empresas e das políticas neoliberais (MELLEIRO, RADERMACHER, 2007, p.5).

Segundo Ana Livia de Souza Coimbra (2011), as grandes mudanças observadas nas últimas duas décadas do século XX impactaram as organizações classistas dos trabalhadores configurando um cenário de crise para as mesmas. Nas palavras da autora:

As relações de trabalho individualizaram-se. Deslocaram-se as relações de conflito da esfera nacional para os ramos de atividade e destes para a empresa e dentro dela uma relação cada vez individualista entre os trabalhadores. A classe operária fabril

tradicional sofreu impactos, ao mesmo tempo em que a solidariedade intraclasses veio se deteriorando, acompanhada pela redução dos índices de sindicalização (ANTUNES,1998, 2000) (COIMBRA, 2011, p.2).

A autora reforça, dessa forma, a concepção segundo a qual a crise e as transformações do movimento sindical brasileiro são fruto do movimento do capital mundial. Segundo ela, a crise vivenciada pelo movimento sindical brasileiro tem como consequência o "aumento exponencial do desemprego, do trabalho precário, terceirizado e informal" que afetaram "as bases de representação das diferentes categorias" (COIMBRA, 2011, p.2).

Noronha, no estudo já citado acima sobre o ciclo de greves no Brasil, indica que "as estatísticas referentes à década de 1990 apontam para uma ruptura com o período anterior", (NORONHA,2009, p. 136). Ele aponta o ano de 1992 como a data que inicia uma queda expressiva nos indicadores de greve caracterizando a entrada do país na "fase de declínio" do "Primeiro Grande Ciclo de Greves".

Segundo Araújo e Veras (2007), a reestruturação produtiva implementada no Brasil, a partir dos anos de 1990, e as consequentes mudanças no mercado de trabalho, alteraram a correlação de forças de modo desfavorável aos trabalhadores impactando no discurso e na prática das organizações sindicais do país. As dificuldades vividas pelos sindicatos, nesse período, se expressam "na perda de seu poder de negociação que os levou a assumir uma postura defensiva no plano das negociações coletivas" (ARAUJO, VERAS, 2007, p.15, tradução nossa) e na redução do número e da duração das greves.

Além dos elementos econômicos que acuraram o movimento sindical, Armando Boito, Andréia Galvão e Paula Marcelino (2009) apontam como fatores do refluxo das lutas sindicais na década de 1990 a vitória de Fernando Collor sobre Luis Inácio Lula da Silva nas eleições presidenciais de 1989 e a queda da União Soviética, que provocou uma crise ideológica nos movimentos populares.

Outro elemento importante para caracterizar as alterações do movimento sindical brasileiro, no período apontado, é a ofensiva do capital sobre as organizações dos trabalhadores a fim de barrar a crescente mobilização e o consequente avanço dos trabalhadores na conquista de direitos e melhores

condições de trabalho. A necessidade sempre crescente de valorização do valor para a manutenção do modo de produção capitalista, já discutido no início dessa tese, e especificamente a necessidade de desenvolvimento da indústria nacional frente à competição mundial esbarravam no enfrentamento e na resistência das organizações dos trabalhadores. Como afirma Coimbra:

Em busca de sua ilimitada valorização, o capital encontra seu maior desafio na obrigação de efetivar a subsunção do trabalho. De fato, aí está um problema central do controle do capital uma vez que, é na transformação da força de trabalho em mercadoria que está a chave para a construção do edifício da expropriação genética inerente ao seu sóciometabolismo (MÉSZÁROS, 2002). Nesta relação, o movimento sindical revela-se como uma das primeiras formas de organização capaz de conter as investidas do capital sobre o trabalho (COIMBRA, 2011, p.2).

Essa conjuntura adversa enfrentada pelo movimento sindical, na década de 1990, repercutiu na acomodação política do movimento operário na década seguinte. Essa mudança pode ser observada nas posturas da CUT (Central Única dos Trabalhadores) criada em 1983 no caldo das movimentações operárias daquela década.

4.1 A Central Única dos Trabalhadores e o ascenso do movimento sindical no Brasil

A Central Única dos Trabalhadores foi criada em 1983 em um cenário nacional de efervescência do movimento sindical e de grandes mobilizações políticas, se configurando, nessa década, como a maior expressão da combatividade e organização dos trabalhadores. Pautada pela independência dos trabalhadores, a central apontava politicamente para a defesa de uma perspectiva classista e anticapitalista.

A criação da CUT, na década de 80, se constitui como um “salto de qualidade de um longo processo de resistência que foi se desenvolvendo no decorrer dos anos mais duros de ditadura militar” (PRAUN, 2012, p. 116) que tem sua expressão máxima nas grandes greves metalúrgicas e principalmente no ABC Paulista a partir de 1978. A central representou a retomada da participação dos trabalhadores no cenário político brasileiro com um discurso e uma estratégia pautados pelo confronto com o patronato e pela rejeição de um

“pacto social” entre as classes consideradas irreconciliáveis. Segundo Gianotti (1993), “a CUT nasceu de uma base radicalizada no confronto capital x trabalho, visto e assumido como um confronto de interesses de classes opostas e irreconciliáveis” (GIANOTTI, 1993, p. 64).

A junção de fatores econômicos e políticos do final da década de 1970 e durante a década de 80, já apontados acima, conformaram a CUT como um instrumento de organização dos trabalhadores que pretendia e se diferenciava do movimento sindical vinculado a chamada esquerda tradicional pré-1964 identificada com uma política "reformista" e de "colaboração de classe". Marco Aurélio Santana descreve essa disputa no interior do movimento sindical:

A disputa no interior da esfera sindical se dava, de forma mais relevante, entre dois blocos. De um lado, o autodenominado bloco “combativo”, formado pelos sindicalistas ditos “autênticos” — reunidos em torno dos sindicalistas metalúrgicos do ABC, aos quais se agregavam sindicalistas de diversas categorias e partes do país — e pelas chamadas Oposições Sindicais. O segundo bloco, a Unidade Sindical, agrupava lideranças tradicionais no interior do movimento sindical, muitas vinculadas aos setores denominados “pelegos”, e os militantes de setores da chamada “esquerda tradicional”, que incluía o PCB, o Movimento Revolucionário 8 de Outubro (MR-8) e o Partido Comunista do Brasil (PC do B) (SANTANA, 1999, p.104).

Podemos observar, no entanto, transformações na estratégia e na prática combativa e de enfrentamento da Central Única dos Trabalhadores a partir da década de 1990. Nessa década, a central substituiu a estratégia do sindicalismo de massa e de oposição pela estratégia chamada “propositiva” (BOITO JR;. 1999; CARDOSO; 2003; TUMOLO; 2002; dentre outros).

Tumolo aponta três fases na trajetória do sindicalismo cutista que marcam as mudanças na ação e no discurso da central. A primeira, segundo o autor, vai de 1978/1993 até 1988 e se caracteriza por uma ação sindical combativa e de confronto. A segunda, apontada como a fase de transição, vai de 1988 a 1991 e a última, iniciada a partir deste último ano, é caracterizada como a fase do “sindicalismo propositivo e negociador” (TUMOLO, 2002, P.129).

Segundo Coimbra, o princípio norteador da política sindical defendida pela CUT, presente nas teses do primeiro encontro da central e reforçado nos realizados ainda na década de 1980, ou seja, durante o que seria a primeira fase apontada por Tumolo, girava em torno da defesa de um sindicalismo

“classista” e de luta que se opunha a uma política de conciliação de classes. Nos termos da central, citado pela autora:

(...) dentro da realidade de conflito de classes em que vivemos, a nova estrutura sindical defenderá a unidade da classe trabalhadora em torno de seus objetivos imediatos e históricos combatendo a política de colaboração de classe e não compactuando com planos de governo que firam os interesses dos trabalhadores. [...]serão os princípios do novo sindicalismo. Os trabalhadores serão soberanos em suas decisões, não permitindo intromissões da parte da classe patronal, do governo, dos partidos políticos, de concepções religiosas e filosóficas e de outras instituições” . (CUT, 1984, p. 30)

Segundo a autora, esses princípios vão perdendo espaço nos congressos posteriores para a defesa de uma ação negociada. A dimensão conflitiva da luta dos trabalhadores que tinha como base teórica a concepção de uma sociedade dividida em classes segundo interesses antagônicos, como explicitado na citação acima, foi sendo obscurecida pela tese segundo a qual o movimento sindical deveria se direcionar por uma dimensão propositiva.

Acompanhou esse movimento o reforço na participação institucional em contraposição a crítica antes empunhada contra o sindicalismo “varguista” considerado burocratizado e atrelado à estrutura do Estado. Todos esses elementos compõem a proposição que se começa a desenhar de um sindicalismo cidadão pautado pela atuação na esfera institucional do Estado através de proposições em frentes mais amplas associadas aos movimentos sociais e aos partidos políticos em contraposição a independência e autonomia da atuação sindical pela base pautada nas demandas concretas vividas pela classe trabalhadora em conflito com o patronato. Segundo Coimbra, os congressos da CUT, a partir da década de 1990, expressam bem essa postura com a afirmação crescente da “dimensão propositiva, em detrimento de uma ação contestatória e de confronto” (COIMBRA, 2011, p.9). A autora complementa:

As resoluções dos CONCURS onde as questões de cidadania e proposição começaram a surgir e a se consolidar, refletiam as posições da tendência majoritária da central – a Articulação Sindical. Significava a instauração de um novo contrato social entre capital e trabalho assalariado, com intermediação do Estado, de cariz socialdemocrata. Tanto o aspecto político organizativo, quanto o aspecto político ideológico estariam circunscritos, conforme denomina Alves (2005), no âmbito da “concertação social” (COIMBRA, 2011, p.9).

Portanto, para Coimbra, a incorporação da noção de cidadania é o “embasamento ideológico” que sustentou as alterações observadas no discurso e na prática da CUT ao longo dos anos de 1990. Segundo a autora, a cidadania é um atributo que se baseia no bem comum e, portanto, no trabalho em pro da coletividade que ao incorporar governo, patronato e trabalhadores desemboca em um pacto social que sobrepõe a noção de uma sociedade dividida em classes com interesses irreconciliáveis. “A cidadania unificaria a todos, por meio do “pacto pelo bem comum”, portanto, abandonando a clivagem da classe social” (COIMBRA, 2011, p.10). Segundo Tumolo, que converge com o exposto por Coimbra, tratava-se do abandono de uma política pautada por um sindicalismo combativo e classista de perspectiva socialista “para uma ação sindical pautada pelo trinômio proposição/negociação/participação dentro da ordem capitalista que, gradativamente, perde o caráter classista em troca do horizonte da cidadania” (TUMOLO, 2002, p129).

Andréia Galvão (2004) aponta, nesse sentido, e em convergência com Tumolo, que a CUT, na década de 1990, seguiu uma política pautada no sindicalismo propositivo, ou seja, que prioriza o diálogo e um suposto entendimento comum entre o patronato e os trabalhadores. Essa inflexão, segundo Galvão, coincide com o surgimento da Força Sindical, em 1991, que defende um sindicalismo de resultado. A autora aponta, ainda, que, de 1995 a 1999, a central acentua sua política de conciliação com o sindicalismo cidadão.

Ainda segundo Tumolo, a mudança na estratégia de atuação da Central Única dos Trabalhadores teve como elemento determinante à reestruturação produtiva, iniciada pelo capitalismo mundial, a partir da década de 1970, como já apontado no primeiro capítulo desse trabalho. Respondendo a necessidade da constante e sempre crescente valorização do valor para manutenção das bases capitalista, essa reestruturação produtiva, incorporada no Brasil, no final da década seguinte, implementou modificações no processo de trabalho visando o aumento da exploração do capital sobre a força de trabalho. Segundo o autor, essas modificações impactaram essencialmente as relações de trabalho que refletiram na organização dos trabalhadores e em um refluxo do movimento sindical no Brasil. Soma-se a esses impactos, uma ofensiva do capital sobre o movimento organizado dos trabalhadores com o objetivo último

de “afastar e neutralizar a ação sindical, principalmente aquele de cunho combativo” (TUMOLO, 2002, p.130). Em síntese:

No bojo da luta de classes no Brasil, o capital vem logrando acumular vitórias sobre a classe trabalhadora ou, mais especificamente, a estratégia implementada pelo capital no Brasil, balizada pela chamada reestruturação produtiva e, portanto, pelas mudanças no mundo do trabalho, vem resultando num processo de adequação da CUT à ordem capitalista, mesmo considerando que esta continua a desenvolver ações sindicais pontuais de oposição a vários aspectos da reestruturação produtiva e aos modelos político e econômico adotados pelos governos pós ditadura militar, basicamente àquilo que se convencionou chamar de “neoliberalismo” (TUMOLO, 2002, p.130).

Outros elementos também devem ser agregados à tentativa de análise do movimento político percorrido pela CUT. Podemos apontar nesse sentido: a derrota dos países socialistas do leste europeu, que teve como símbolo máximo a derrubada do muro de Berlim em 1991, impactando objetiva e subjetivamente os movimentos socialistas em todo o mundo; a derrota de Luiz Inácio Lula da Silva nas duas eleições presidenciais pós- ditadura militar reforçando análises já presentes da necessidade de diálogo e de ampliação com outros setores sociais; e por fim, o próprio atrelamento da CUT com o Partido dos Trabalhadores sendo, portanto, impactada pela burocratização da disputa institucional na esfera do Estado travada por este. Este último ponto é em especial abortado por Araújo e Veras:

(...) valorizar cada vez mais as possibilidades de participação institucional, que foram abertas com a Constituição de 1998. O raio de ação do sindicalismo se ampliou, ao mesmo tempo em que favoreceu deslocar sua ação do campo de conflito aberto para o da negociação e o da participação institucional, justamente em um momento de declive do seu poder de mobilização (...). E nesse caso combinando um movimento de irresponsabilidade do Estado a respeito das políticas sociais e um esforço de conversão de sujeitos políticos em sócios do Estado (ARAÚJO, VERAS, 2007, p.5 tradução nossa) ⁴.

⁴ (...) valorizar cada vez más las posibilidades de participación institucional, que fueron abiertas con la Constitución de 1998. El radio de acción del sindicalismo se amplió, al mismo tiempo en que favoreció dislocar su acción del campo de conflicto abierto, para el de la negociación y al de la participación institucional, justo en un momento de declive de su poder de movilización. (...). En este caso combinando un movimiento de irresponsabilidad del Estado respecto a las políticas sociales y un esfuerzo de conversión de *sujeitos políticos* en “socios” del Estado.

A profunda mudança na trajetória da CUT só pode ser explicada, portanto, analisando os vários elementos apresentados de forma articulada, ainda que, como bem ressalta Tumolo, as condições objetivas do movimento do capital mundialmente e seus reflexos e articulações no Brasil se constituem como elemento determinante do referido movimento. Sem perder tal pressuposto de vista, para além da conjuntura econômica e política, elementos internos presentes na central desde o seu surgimento, também devem ser apontados, resgatando um ponto fundamental da tradição marxista segundo a qual tudo que nasce traz em si o germe da sua própria contradição e, portanto, da sua superação, uma vez que, no seu movimento coloca em marcha os elementos do seu desenvolvimento e da sua superação.

Como elementos internos podemos listar: o processo de burocratização com o reforço à representação e institucionalização do movimento operário, como a definição, por exemplo, da não filiação individual a central impedindo a representação das oposições sindicais e priorizando a participação de sindicalistas em sobreposição à trabalhadores de base; a atuação centrada dentro dos sindicatos de Estado, que ainda que criticada por correntes minoritária, foi cada vez mais acentuada pela corrente majoritária, a Articulação Sindical; e a democracia como bandeira central reforçada pela falta de clareza da teoria marxista para sustentação da concepção de uma sociedade dividida em classes com interesses antagônicos.

Ferraz (2006) ressalta, ainda entre os elementos internos, a existência dentro da central de várias vertentes políticas que se consolidariam como correntes internas. Essas várias vertentes se agruparam na central, segundo o autor, e se mantiveram coesas frente ao inimigo comum que era a Ditadura Militar, mas possuíam profundas diferenças na concepção e na prática dos rumos da política sindical ocasionando um intenso debate interno no qual a corrente majoritária, a Articulação de Esquerda, com um claro viés social-democrático, saiu vitoriosa.

Portanto, torna-se necessário pontuar que a política de conciliação de classes, que vai paulatinamente tomando corpo dentro da Central Única dos Trabalhadores em contraposição a uma política de enfrentamento com o capital pautada na concepção da necessidade de superação do modo de produção capitalista, teve suas causas conformadas não no momento em que os

sintomas se tornam aparentes, mas, ao contrário, podem ser buscadas em momentos anteriores.

Iram Jácome Rodrigues (1997), que comparou o congresso da CUT de 1988 com o de 1993, identifica a atuação da central nas Câmaras Setoriais como um dos principais elementos da mudança de estratégia do movimento sindical que abandona o confronto pela negociação e pelo diálogo. As Câmaras Setoriais são um instrumento tripartite de negociação (Estado, empresariado e trabalhadores) e a mais importante delas, a do setor automobilístico que envolveu um dos principais sindicatos da central, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Paulista, foi criada em 1992, durante a crise econômica que atingiu duramente o setor. Segundo o autor, a institucionalização da CUT também foi um elemento determinante na mudança estratégica da central levando à “adoção de uma postura mais contratual e pragmática nas negociações com o empresariado e com o governo, deixando para trás grande parte do discurso presente nas origens da Central: ‘confrontacionista’ e ‘ideológico’” (RODRIGUES, 1997, p.235).

Podemos encarar, portanto, a profunda mudança política observada na trajetória da Central Única dos Trabalhadores como uma síntese de múltiplas determinações que articula os vários elementos acima expostos. E essa própria mudança deve ser analisada, como já exposto, a luz do movimento do capital mundial e suas implicações para a classe trabalhadora. A síntese de Tumulo é rica:

(...) a atual estratégia da CUT tem sido a resposta política construída pela Central para a realidade presente. Partindo do pressuposto da vitória do capital no plano mundial, através da consolidação do novo padrão de acumulação, cuja manifestação aparente são as metamorfoses no mundo do trabalho, e tendo em vista o fracasso da construção do socialismo, a estratégia tem sido, em linhas gerais, a de conviver com o capitalismo, buscando oferecer alternativas por dentro dele, baseada na crença de que é possível reformá-lo estruturalmente e, dessa forma, arrancar através da negociação, benefícios para os trabalhadores. Isso explica a CUT do sim dos anos 90 como superação da CUT do não dos anos 80. Entretanto, não quer dizer, em absoluto, que existia ou existe somente tal alternativa, mas esta tem sido a que efetivamente logrou ser vitoriosa e se consolidar (TUMOLO, 2002, p.132).

Nesse contexto de modificação do discurso cutista, que passa a ser identificada como “sindicalismo cidadão”, a CUT se aproxima das posições

defendidas pela Força Sindical que é identificada como Sindicalismo de resultado e apoiadora das chamadas políticas neoliberais implementadas no Brasil pós Ditadura Militar.

4.2 A Força Sindical e o sindicalismo de resultados

A Força Sindical foi criada em 1991, período já de descenso das grandes mobilizações operárias da década anterior. Seu projeto inicial era ambicioso e pretendia fazer frente ao crescimento do “sindicalismo de confronto” até então defendido pela Central Única dos Trabalhadores.

O crescimento da CUT, potencializado pela conjuntura política e econômica do país que proporcionou uma politização e mobilização no movimento operário, acuou os setores conservadores do sindicalismo brasileiro. As investidas cutistas nos sindicatos pelegos, apoiando política e financeiramente as oposições sindicais, forçaram os setores conservadores a se reorganizarem.

Nesse sentido, em 1986, a Unicidade Sindical, composta por sindicatos de influência do Partido Comunista Brasileiro (PCB), Partido Comunista do Brasil (PCdoB) e Movimento Revolucionário 8 de outubro (MR8), juntamente com os demais setores conservadores do movimento sindical no país, criaram a Central Geral dos Trabalhadores (CGT). A central, que não logrou muita expressão, era composta por sindicatos bastante heterogêneos que se mantinham unidos pela defesa da “manutenção da estrutura sindical oficial, o princípio da unicidade, rejeitavam a Convenção 87 da OIT e apostavam na organização de uma central composta exclusivamente por sindicatos oficiais” (TRÓPIA, 2009, p. 44). No plano político, defendiam, majoritariamente, a Assembleia Constituinte, um pacto social através da aliança com a burguesia e o combate as posturas e prática da Central Única dos Trabalhadores.

Dentro da CGT desenvolveu-se o “sindicalismo de resultado” uma corrente que teve como um dos principais expoentes o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo (SMSP) e como principais articuladores Luiz Antônio de Medeiros, então presidente do SMSP, e Antônio Rogério Magri. O sindicalismo de resultado, na contramão do sindicalismo combativo e reivindicativo da CUT, dos anos de 1980, defendia que os sindicatos deveriam

abandonar a luta partidária e ideológica substituindo a postura do enfrentamento pela negociação e conciliação com o patronato. No pano de fundo desse discurso, desenhava-se a concepção conservadora segundo a qual para o atendimento dos interesses da classe trabalhadora não seria necessário um rompimento com o capitalismo, mas antes, o desenvolvimento do mesmo, uma vez que, proporcionaria benefícios para os trabalhadores e para o patronato. Apenas caberia aos sindicatos, portanto, uma negociação direta com o patronato, sem a interferência dos governos, para a melhoria do valor de venda da força de trabalho. Sintetiza Patrícia Vieira Trópia (2009):

Um dos pressupostos do “sindicalismo de resultados” é que a atuação dos sindicatos deve crescer na mesma direção e mesma proporção da economia capitalista. Por isso, a sua perspectiva é a da negociação, da parceria entre capital e trabalho, e não do confronto. Em outras palavras, a relação entre sindicalismo e capitalismo resulta em benefício de todos, apenas se ambos forem fortes. Quanto mais forte for o capitalismo, melhores serão as condições para a negociação, diria Medeiro (TRÓPIA, 2009, p. 49).

O sindicalismo de resultado foi apoiado pelo governo Sarney e pela mídia. Em 1987, Medeiros foi alçado à interlocutor oficial dos empresários com os trabalhadores. Em 1990, Medeiros compõem uma frente conservadora com os sindicatos pelegos e a burocracia sindical, tendo como principal aglutinador o SMSP que no mesmo ano derrotou o Movimento da Oposição Metalúrgica de São Paulo (MONSP). Nos meses que se seguiram, essa frente se desembocou na criação da central Força Sindical.

Conformada com o apoio político e financeiro do governo Collor, de setores do empresariado e dos grandes grupos de comunicação, o projeto de criação da FS almejava torná-la a principal central sindical do país disputando a hegemonia com a CUT. No pano de fundo, o que se pretendia era derrotar as iniciativas populares, bloquear a luta de resistência do movimento sindical ao modelo neoliberal e mudar as relações de trabalho e a ‘mentalidade do trabalhador’ (TRÓPIA, 2009, p. 41).

Assim como o “sindicalismo de resultado”, a Força Sindical se opunha ao movimento sindical considerado ideologizado, como o da CUT, e defendia uma nova relação entre capital e trabalho que se pautasse na colaboração de classe. Sua atuação “pautava-se na cooperação e na parceria com o capital,

numa negação explícita ao sindicalismo de confronto, ideologizado (porque tinha como uma de suas metas o questionamento do capitalismo e das investidas neoliberais)” (COSTA, 2005, p.122).

A Força Sindical nasce, portanto, defendendo uma nova forma de relação entre capital e trabalho e uma alternativa a ação e política da CUT. A atuação dessa central sindical pauta-se pela conciliação com o patronato e não pelo enfrentamento, priorizando o diálogo e a negociação, o que se evidencia na afirmação de Antônio de Medeiros, líder da FS, ao jornal Estado de São Paulo: “é preciso ter capitalismo forte, patrões com lucros para poder negociar, para talvez depois ganhar mais” (O ESTADO DE SÃO PAULO, 13 de agosto de 1987, *apud* GIANOTTI, 2002, p.52).

Esse posicionamento político da Força Sindical se fundamenta em uma análise da realidade brasileira que vai ao encontro da concepção empresarial, na década de 1990, da necessidade de modernização da produção no país. Se automeando como um “sindicalismo moderno”, a central defendeu que a reestruturação produtiva, iniciada no Brasil, a partir da década de 1990, era necessária para o desenvolvimento do país e deveria ser acompanhada de uma modernização na resolução dos conflitos trabalhistas. Sob esse posicionamento, a Força Sindical apoiou e defendeu as propostas de flexibilização trabalhista no Brasil. Trópia aponta para a convergência do discurso do sindicalismo de resultado e as ditas necessidades empresariais da época e o grande apoio recebido, como já apontado, da mídia nacional:

A Força Sindical lançava-se como expressão “da modernidade” no movimento sindical. A marca que procurava veicular era a de uma central que aceitava o capitalismo, a economia de mercado e o predomínio da negociação sobre o sindicalismo de confronto. Pregava a maior eficácia do diálogo para a conquista dos benefícios, pois, como afirmava Medeiros, “a derrota não organiza os trabalhadores; o que organiza é a vitória e a vitória se conquista com o diálogo”. Com esse discurso conciliador, Medeiros buscava fortalecer o poder sindical da Central, contando para isso com o apoio da burguesia e do governo (TRÓPIA, 2009, p. 57).

A Força Sindical foi um importante ator político na defesa da concepção política e ideológica que se convencionou chamar de neoliberalismo, já discutida no segundo capítulo deste trabalho. A central teve um papel muito importante ao traduzir e propagar tal concepção para os trabalhadores que

passou a ser defendida, portanto, não só pelo empresariado e por setores governamentais, mas por uma organização dos trabalhadores que argumentava sobre os supostos benefícios que tais medidas acarretariam. Ao mesmo tempo em que divulgava a ideologia segundo a qual um pacto social traria resultados tanto para o empresariado como para o trabalhador impulsionando o desenvolvimento do Brasil, a Força Sindical combatia, com o apoio do empresariado e da mídia nacional, a política combativa da Central Única dos trabalhadores.

O discurso apresentado para os trabalhadores como uma novidade na história girava, portanto, em torno de um sindicalismo pautado pelo diálogo não ideologizado e moderno capaz de alcançar vitórias para os trabalhadores. Já na década de 1990, Giannotti (1994) aponta para os impactos negativos desse novo ideário sindical para a organização dos trabalhadores no Brasil: “o sindicalismo de resultados se coloca como um dos pilares da implantação do projeto neoliberal, como uma peça essencial ao funcionamento da sociedade capitalista do fim do século XX” (GIANNOTTI, 1994, p. 45).

Ao difundir e defender o neoliberalismo e as suas medidas políticas e econômicas, a Força Sindical contribuiu para a flexibilização de direitos trabalhista no Brasil, a partir da segunda metade da década de 1990. A central não só defendeu e fez coro aos reclames patronais da necessidade de uma legislação trabalhista que permitisse a competição da indústria nacional no mercado mundial o que incidiria no desenvolvimento do Brasil e conseqüentemente na melhoria de vida e emprego para a classe trabalhadora, mas também, boicotou e desorganizou as mobilizações dos trabalhadores contra a retirada de direitos.

O sindicalismo de resultado e a Força Sindical foram, portanto, portadores de uma política sindical gestada no seio dos próprios trabalhadores para enfraquecer a ação combativa e reivindicativa da Central Única dos Trabalhadores, na década de 1990. Propondo um sindicalismo moderno e pautado pelo diálogo, a central defendeu a flexibilização de direitos sob o argumento da necessidade de um pacto social capaz de desenvolver o país. A Força Sindical ajudou, portanto, a refrear a luta e as conquistas da classe trabalhadora minando sua ação reivindicativa e incentivando um sindicalismo

estatal e assistencialista de viés neoliberal e, portanto, em sintonia com as demandas empresariais.

4.3 A Central Sindical e Popular e os movimentos de dissidência da CUT

No contexto dos impactos da reestruturação produtiva, iniciada no Brasil, nos anos de 1990, e a ofensiva do capital sobre a organização dos trabalhadores, como já exposto, o movimento sindical no país vivenciou uma reorganização na década seguinte.

As alterações na política e na prática da Central Única dos Trabalhadores, a partir da década de 1990, intensificaram as divergências internas entre as correntes que construíam a central e acarretaram movimentos de dissidência e surgimento de outras organizações sindicais.

Segundo Armando Boito, Andréia Galvão e Paula Marcelino (2009), os movimentos populares e sindicais viveram na década de 1990 um refluxo nas lutas e mobilizações vivenciadas no país na década de 1980. Esse quadro recessivo dos movimentos de massa nos países se intensificou na década seguinte, segundo os autores, configurando os anos 2000 como um período de acomodação política do movimento operário Brasileiro:

No Brasil, a luta operária e popular passou, ao longo da década de dois mil, por um período que, em contraste com as décadas precedentes, poderíamos denominar um período de acomodação política. A luta reivindicativa não refluiu, mas a agitação e a luta contra o modelo capitalista neoliberal perderam terreno. A década dos oitenta foi a década da luta e da organização operária e popular no Brasil (BOITO; GALVÃO; MARCELINO, 2009, p.36).

Os autores apontam a vitória de Lula nas eleições presidenciais de 2002 como uma das causas dessa acomodação. A política de pequenas concessões implementada pelo Partido dos Trabalhadores, através de políticas assistencialistas, e a cooptação do movimento, através da aproximação com as principais lideranças sindicais, que em sua maioria ganharam cargos ministeriais ou no governo, e através da legalização das centrais sindicais que dotou as mesmas de vultuosos recursos, impactaram no vigor e na combatividade do movimento sindical na década de 2000, principalmente na CUT. “Trata-se de uma atualização da tradição política brasileira de confiscar a

insatisfação popular e integrá-la num pacto burguês construído no alto” (BOITO; GALVÃO; MARCELINO, 2009, p.37).

A vitória de Lula foi, não só um dos elementos da acomodação do movimento sindical, mas também um importante fator na reorganização do movimento dos trabalhadores, uma vez que aprofundou as divergências internas na Central Única dos Trabalhadores que levou à dissidências da central. Roberto Veras Oliveira e Ângela Maria Cardoso Araújo (2012) ressaltam, no entanto, que esse processo de divergências e rompimentos dentro do movimento sindical considerado de esquerda “não tem na eleição de Lula em 2002 o seu ponto de partida, mas apenas, aprofundam-se sob esse governo” (ARAÚJO; OLIVEIRA, 2012, p.47).

O que se evidenciou com a vitória de Lula foi o questionamento sobre o nível de autonomia e qual as posturas que o movimento sindical manteria frente a um governo do Partido dos Trabalhadores, que mantinha estritos laços com a central. Esse questionamento que se intensificou com as políticas adotadas por Lula já nos primeiros anos e que frustraram a expectativa de parte do movimento sindical de um governo que avançasse rumo à ruptura com as políticas consideradas neoliberais e que atacavam os trabalhadores. Podemos citar a “adoção de uma política fiscal e monetária ortodoxa, da aceitação dos termos do acordo com o FMI (geração de superávit primário, metas de inflação, autonomia do Banco Central etc)” (OLIVEIRA, p.16, 2004) e a reforma da previdência, ainda mais elucidativa, uma vez que, dividiu as correntes da CUT entre as que assumiram uma postura de enfrentamento e se mobilizaram enquanto a entidade se manteve alheia.

Em 2004, as Reformas Trabalhista e Sindical e as discussões no Fórum Nacional do Trabalho, já abortadas no terceiro capítulo dessa tese, também polarizaram o movimento sindical e aprofundaram as divergências internas da central.

No mesmo ano, surge a Coordenação Nacional de Lutas, CONLUTAS, conformada por setores internos a própria CUT e em sua maioria por militantes do Partido Socialista dos Trabalhadores Unificados (PSTU). O principal encabeçador do movimento, o Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos, realizou assembleias gerais e nas portarias das fábricas para

aprovação da proposta de desfiliação do sindicato à central (FIGUEIREDO, 2007,p. 260).

Sendo formada oficialmente em 2006, a CONLUTAS será, ao lado de setores do movimento estudantil e popular, um dos principais agrupamentos na construção da CSP Conlutas – Central Sindical e Popular em 2010. Esta central nasce propondo a unidade de todos os setores e a retomada das lutas contra as políticas neoliberais:

Da Coordenação Nacional de Lutas – CONLUTAS, que se organizava desde 2004, veio a maior parte da base sindical da nova entidade. A Conlutas surgiu a partir da unidade de vários setores do movimento sindical na luta contra as reformas neoliberais aplicadas pelo governo Lula, e iniciou uma primeira experiência de incorporação dos movimentos populares numa mesma entidade (CSP CONLUTAS - CENTRAL SINDICAL E POPULAR CONLUTAS, 2012).

A Intersindical também é criada oficialmente em 2006 congregando setores da corrente sindical Alternativa Sindical e Socialista (ASS), do Partido Socialismo e Liberdade (P-SOL) e do Partido Comunista Brasileiro (PCB). A tese apresentada pelos principais sindicatos que comporiam a Intersindical no congresso da CUT, daquele ano, “demonstrou o grau de acirramento dos conflitos internos à central e uma propensão do grupo ao rompimento com a CUT” (FIGUEIREDO, 2007,p. 260):

Concluimos fazendo um chamamento aos setores combativos e aos trabalhadores e trabalhadoras em geral, que atuam dentro ou fora da CUT, a abrir um espaço de diálogo e ação INTERSINDICAL, que forje “uma nova prática sindical”, resgate bandeiras históricas e os princípios da Central: Independência e Autonomia Sindical, Solidariedade, Democracia Operária, Internacionalismo e Classismo; como objetivo de dar respostas aos dilemas e ataques sofridos pela classe trabalhadora: o desemprego, a flexibilização dos direitos, a discriminação, enfim, a exploração capitalista (aput FIGUEIREDO, 2007,p. 260).

A Intersindical não se afirma e não se pretende como uma central sindical institucionalizada, mas sim como “um instrumento a serviço da luta de classes”, título do seu manifesto de fundação. Agrupando sindicatos e oposições fora e dentro da CUT, suas principais proposições giravam em torno da autonomia e independência da classe trabalhadora em relação aos governos e patrões e a burocratização e institucionalização vivida pela CUT. A

Intersindical propunha uma alternativa ao movimento sindical brasileiro rompendo o sindicalismo cidadão, assumido pelo CUT, a partir da década de 1990, e o sindicalismo de resultado da Força Sindical identificado com o neoliberalismo e a defesa das políticas em apoio ao empresariado nacional. Diz o manifesto de 2006:

Precisamos contribuir, de forma efetiva, na construção de uma alternativa que ajude na disputa de rumos do sindicalismo brasileiro. Nesse sentido, é preciso mostrar com vigor que o sindicalismo brasileiro vai além dos “sindicatos de carimbo”, não se limita ao sindicalismo de resultados da Força Sindical e tampouco à forma proposta pela Articulação Sindical de “Sindicato Cidadão”, ou do sindicalismo do pacto social (INTERSINDICAL, 2006, p.2).

A partir da década de 2000, podemos observar, portanto, um movimento de ruptura de sindicatos e correntes com a Central Única dos Trabalhadores conformando outros movimentos e até mesmo se mantendo autônomos, devido às alterações na sua política e prática sindical. Essa conjuntura enfraqueceu nacionalmente a central que perdeu sindicatos importantes.

7. POSICIONAMENTOS DAS PRINCIPAIS CENTRAIS SINDICAIS BRASILEIRAS FRENTE AOS PROJETOS DE FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS

Como descrito detalhadamente no terceiro capítulo desta dissertação, vários pontos da legislação trabalhista brasileira foram flexibilizados durante os governos de Fernando Henrique Cardoso e Luiz Inácio Lula da Silva. Neste capítulo pretende-se analisar os conflitos e consensos construídos em torno desse debate nas principais centrais sindicais brasileiras.

Os projetos de reforma trabalhista foram embasados pela justificativa de uma necessária modernização da produção nas empresas nacionais frente à competição do mercado mundial. A CLT, promulgada em 1943 por Getúlio Vargas, foi apontada por esses setores, como um entrave ao desenvolvimento da economia frente às novas necessidades da globalização por onerar os custos de produção.

Os diversos projetos de alteração da legislação trabalhista, propostos por setores patronais e governamentais, a partir da década de 1990, pautaram e envolveram de diferentes formas as centrais sindicais do país.

O debate e os posicionamentos das principais centrais sindicais brasileiras frente aos projetos de flexibilização da legislação trabalhista é o foco da pesquisa que se pretende apresentar nesse capítulo, bem como, as alterações e rearranjos nos posicionamentos das centrais considerando-se as modificações vividas pelo movimento sindical brasileiro, a partir da década de 1990, como descrito no capítulo anterior. Pretende-se debruçar especialmente sobre o Acordo Coletivo com Propósito Específico (ACE), uma vez que este se apresenta como uma experiência inédita no país por se tratar de um projeto de flexibilização de direitos proposto por um central sindical de trabalhadores que na sua história carrega as grande manifestações em oposição aos projetos desse tipo.

5.1 A Central Única dos Trabalhadores – da resistência ao consenso

A Central Única dos Trabalhadores, CUT, uma das mais representativas do país, foi à principal força de oposição aos primeiros projetos propostos por FHC. Já , em julho de 1992, na sua 5ª Plenária, realizada no Sindicato dos Bancários de São Paulo, a central aponta para as investidas sobre os direitos dos trabalhadores pelo governo de Fernando Collor de Melo. Esses apontamentos são, no entanto, ainda muito incipientes e estão inseridos em um contexto mais amplo identificado como as “reformas neoliberais” consideradas um ataque aos trabalhadores em sua totalidade, como podemos observar na seguinte passagem:

A perda de credibilidade do governo Collor não está impedindo a continuidade do projeto neoliberal. Ao contrário, o governo está intensificando seus esforços nesse sentido, enviando ao Congresso projetos de lei que podem resultar na quebra de conquistas dos trabalhadores, na redefinição do papel do Estado, do sistema de governo, do sistema eleitoral, da reforma fiscal, da lei de marcas e patentes, das políticas sociais e da estrutura sindical (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1992, p. 2).

Entre os ataques às conquistas dos trabalhadores, o texto cita o pacote fiscal que propõe o fim da aposentadoria por tempo de serviço, estabelecendo a aposentadoria aos 65 e 60 anos, a proposição do fim da estabilidade dos servidores públicos federais e as iniciativas para acabar com o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, o FGTS.

O documento de resoluções do congresso aponta, ainda, a importância da negociação coletiva para a manutenção dos direitos e conquistas dos trabalhadores. Segundo a Central, as negociações separadas por empresa tem sido uma das formas de ataque do patronato a organização dos trabalhadores e utilizada para a flexibilização de direitos, uma vez, que diminui a capacidade de resistência e enfrentamento:

E, por último, o governo tenta atacar a organização dos trabalhadores apresentando projetos sobre organização sindical e negociação salarial que pretendem quebrar o princípio constitucional da não intervenção do Estado na organização dos trabalhadores, criar espaços para a destruição do patrimônio político e organizativo construído pela CUT, além de promover um sistema de negociação que incentiva a pulverização da negociação. Introduzindo a

flexibilização de direitos e facultando à organização no local de trabalho diminuir as conquistas gerais da categoria (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1992, p. 2)

Em outra passagem do mesmo documento, a central, ao discutir as Organizações por Local de Trabalho (OLT), afirma a importância das mesmas para a resolução de problemas específicos de cada unidade produtiva, mas reafirma a importância das negociações por categoria para a manutenção e o avanço das conquistas dos trabalhadores. Resume o documento:

Na situação em que vivemos hoje no Brasil e por tudo o que pudemos concluir de várias experiências de negociação, é necessário que o processo de negociação dos contratos (e convenção etc.) de trabalho permaneçam como processo de negociação e contratação no nível de categorias, ou seja, inter-empresas, e controlado pelo sindicato. Dizemos isso porque a negociação no nível da empresa tem sido utilizada sistematicamente pelos patrões para, apoiados em situações conjunturais de baixa produção, demissão etc., rebaixar direitos e até mesmo o salário dos trabalhadores (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1992, p. 5)

Nesse congresso, a central reafirma sua participação nas Câmaras setoriais argumentando ser esse espaço um importante instrumento de enfrentamento às reformas neoliberais. Esse foi não só um dos temas mais polêmicos abordados pela Central, como é apontado como um importante ponto de inflexão das posturas e políticas de enfrentamento da central. Reproduzimos a passagem:

A CUT reafirma a orientação pela participação nas câmaras setoriais como espaço onde se disputa com o projeto neoliberal de reestruturação produtiva e modernização conservadora e onde os sindicatos, representando os trabalhadores e alicerçados na sua mobilização, buscam deter a implantação desse projeto e acumular forças no sentido de um projeto alternativo, através de novas conquistas trabalhistas e sociais (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1992, p. 4)

Na 8ª Plenária Nacional da CUT, realizada nos dias 28, 29 e 30 de agosto de 1996, no Memorial da América Latina em São Paulo, a central se debruça sobre a discussão acerca da reestruturação produtiva no mundo e principalmente no Brasil, bem como, seus impactos sobre a classe trabalhadora. A análise da conjuntura internacional, sistematizada nas

resoluções desse congresso, gira em torno principalmente da “crescente hegemonia do ideário neoliberal como modelo de ajuste estrutural das economias” (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1996, p. 1). São analisados cinco pontos: a ofensiva neoliberal; a perda de autonomia dos estados nacionais; os limites do neoliberalismo; a reestruturação e os efeitos no mundo do trabalho; e a ofensiva patronal contra os sindicatos. Nos dois últimos pontos, a central aponta para os impactos sobre o trabalho da reestruturação produtiva mundial ressaltando que estes não se devem apenas a introdução e incorporação de novas e mais modernas máquinas, mas a uma nova “forma de produzir com a adoção de modernas técnicas de gestão da produção (just-in-time, controle de qualidade total, CEP), de gestão e organização do trabalho (células de produção e gestão participativa), além da terceirização” (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1996, p. 1). Soma-se a esses impactos, segundo a central, uma ofensiva patronal sobre os sindicatos e a imposição de negociações isoladas enfraquecendo a organização dos trabalhadores e permitindo o ataque sobre os sistemas de contratação nacional e sobre as garantias básicas e fundamentais dos trabalhadores:

A ofensiva patronal tem abalado esses sistemas através da imposição de negociações isoladas por empresa, com a criação e fortalecimento de vínculos individuais em detrimento da negociação coletiva e da informalização das relações de trabalho (tempo parcial, regimes especiais de contrato de trabalho), em particular para o conjunto dos trabalhadores que ocupam posições secundárias no processo produtivo (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1996, p. 1).

Na análise de conjuntura nacional, a CUT aponta mais claramente sobre a ofensiva aos direitos trabalhistas por parte do denominado “modelo neoliberal”:

Os pilares do modelo neoliberal, em curso no país e na América Latina, são a abertura econômica indiscriminada, a privatização de empresas estatais e de serviços públicos, o desmonte dos instrumentos de regulação da atividade econômica privada e o ataque aos direitos trabalhistas e às garantias sociais (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1996, p. 4).

A resolução aponta a reforma trabalhista como uma demanda das empresas nacionais para a competição no mercado mundial através da diminuição do custo de produção, o chamado *Custo Brasil*:

O mercado de trabalho e todas as demais variáveis sociais são encarados de forma subordinada ao objetivo de estabilização via âncora cambial. A reforma trabalhista deve, nessa visão, contribuir para se diminuir o chamado Custo Brasil. Uma nova invenção do empresariado e do governo, para mostrar que os salários dificultam a nossa competitividade internacional (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1996, p. 4).

Em outra parte do documento, dedicada especificamente a análise da reestruturação produtiva, a Central aponta que esse processo é vivido com maior intensidade no Brasil a partir dos anos de 1990 resultando no “aumento do patamar do desemprego, que nas medições do Seade/DIEESE para a Grande São Paulo chegava até 10% nos anos 1980 e agora já atingiu 16%” (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1996, p. 22). Na mesma seção, reforça-se a análise segundo a qual as reformas trabalhistas e as investidas no sentido de flexibilização dos direitos dos trabalhadores atendem uma demanda do empresariado nacional no sentido de diminuição dos custos de produção para a competitividade no mercado internacional. Nas palavras da CUT:

Fazem parte da resposta do capital à crise econômica internacional aberta no começo dos anos 1970. Desde então desenvolveram-se políticas visando romper as barreiras nacionais para os capitais e as mercadorias. Intensificou-se a “guerra comercial”. A palavra de ordem é a “competitividade internacional”, que deve ser alcançada a qualquer custo. E o primeiro “custo” a ser cortado são os direitos sociais e trabalhistas.

Nesse contexto a competitividade da empresa é “tudo”, enquanto os direitos dos trabalhadores são subordinados a esse objetivo. Surgem várias estratégias empresariais que visam transferir a concorrência entre capitais a uma concorrência entre trabalhadores de diferentes países, de diferentes regiões de um país, de diferentes empresas da mesma região ou até de diferentes departamentos de uma mesma empresa (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1996, p. 22).

Frente à análise apontada, a central conclui pela necessidade que a mesma “se oriente por uma filosofia de resistência, em defesa dos direitos e interesses dos assalariados e combate à ofensiva do capital” (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1996, p. 22), ressaltando, no entanto, segundo os princípios que a norteiam, de forma mais geral, que “é preciso que

se diga que os problemas acarretados pela reestruturação produtiva não serão solucionados a contento nos marcos do sistema capitalista” (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1996, p. 22).

É possível perceber, portanto, que a Central Única dos Trabalhadores, nesse período, se posiciona fortemente contrária a flexibilização e desregulamentação dos direitos trabalhistas identificando tais iniciativas com o empresariado e setores governamentais do país intitulados neoliberais. Para a central, esses processos são apontados como um retrocesso para os trabalhadores, indicando a necessidade de enfrentá-los nesse momento sem perder, no entanto, a perspectiva anticapitalista, como é possível observar, ainda que de forma bem tímida, na passagem abaixo:

Esta orientação agrega-se à deliberação do 5º Concut que apontou para a rejeição da ideologia da “parceria” trabalhador-empresa e reafirmou o caráter conflitivo da relação capital-trabalho também no plano da organização da produção e do trabalho (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1996, p. 22).

Nesse sentido, o “Plano de ação, Brasil Reage!”, elaborado nesse congresso, define pela intensificação das “lutas das categorias, dando ênfase à luta pela conquista da recuperação dos salários, redução da jornada de trabalho sem redução nos salários, sem flexibilização e manutenção dos direitos sociais dos trabalhadores” (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1996, p. 12) e pela construção “a partir da luta por salários e emprego, a unificação das Campanhas Salariais” (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1996, p. 12).

Em agosto 1999, a Central Única dos Trabalhadores realiza sua 9ª Plenária Nacional, no Memorial da América Latina, em São Paulo, reunindo 475 delegados. Denominado *Santo Dias*, o encontro sintetiza, nas suas resoluções, uma análise da conjuntura do capitalismo mundial e nacional que considera marcada pelo avanço das denominadas políticas neoliberais e da ofensiva sobre a organização dos trabalhadores. Reforçando os apontamentos já expostos, na plenária realizada três anos antes, a central reafirma o impacto da hegemonia das políticas neoliberais sobre as condições de emprego e vida dos trabalhadores:

A eliminação de postos de trabalho, a precarização das relações de trabalho, a flexibilização da legislação trabalhista e o inchaço do setor informal adquiriram proporções dramáticas no ano passado e não há sinais de que tais tendências venham a ser revertidas a curto prazo (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1999, p. 5).

O avanço do neoliberalismo é identificado pela central como consequência da “nova dinâmica do capitalismo que se vem desenhando nos últimos 30 anos” (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1999, p. 3). Essa nova dinâmica, segundo as resoluções, é marcada pela globalização financeira e pela competição intercapitalista associadas aos ajustes estruturais. Desdobra-se, desses processos, a centralização e concentração capitalista, através da fusão de grandes empresas multinacionais, a desnacionalização e as ondas de grandes demissões em massa. Esses movimentos do capital internacional têm, ainda segundo a central, como pano de fundo a crise capitalista marcada pelas decrescentes taxas de lucro, como aponta a passagem abaixo:

A cada anúncio de uma nova fusão seguem-se a rotineira informação da busca frenética pela “redução de custos” e o anúncio de demissões de milhares e milhares de trabalhadores em todos os continentes. Tais operações integram-se a um movimento em que o capital, no âmbito da concorrência interoligopolista, busca responder a uma fase da acumulação em que, na esfera da economia real, a tendência da taxa de lucros é de declínio (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1999, p. 7).

Refletindo sobre a organização dos trabalhadores para o enfretamento das políticas neoliberais e sobre a atuação do movimento sindical, a central define a conjuntura vivida como de “desafios, que exige mais do que fomos capazes de realizar como movimento sindical até então” (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1999, p. 2). A central reflete, ainda, sobre as dificuldades do movimento sindical junto com os movimentos populares de se contraporem à globalização de capitais e aponta para a necessidade de maior articulação entre o movimento sindical internacional organizado. Nos termos das resoluções:

A atuação da CUT deve ter como prioridade o desenvolvimento de ações que visem o fortalecimento do sindicalismo internacional. Ter relações com organizações e entidades de outros países dispostas a assumir uma perspectiva de luta e independência de classe, que

neguem a parceria com os patrões e os pactos sociais, que condenem as privatizações e a flexibilização dos direitos dos trabalhadores (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1999, p. 7).

O tema da flexibilização de direitos como uma das principais ofensivas do capitalismo mundial para a diminuição dos custos, tem uma importância especial nessa 9ª Plenária Nacional, juntamente com o tema da liberdade sindical. Segundo a central, o centro dos ataques das políticas neoliberais no Brasil é, a exemplo de outros países, a liberdade sindical e os direitos dos trabalhadores, na chamada “segunda fase do ajuste estrutural”:

E o FMI ainda está exigindo a colocação na agenda do Congresso Nacional da chamada segunda fase do ajuste estrutural, direcionada a eliminar mais direitos previdenciários dos trabalhadores e flexibilizar direitos históricos, como 13º salário, férias, descanso semanal remunerado, entre outros. Além de alteração na legislação trabalhista, criando novas e variadas modalidades de contratação, retirando o preceito semanal da jornada de trabalho, entre outras coisas, com o objetivo de precarizar ainda mais as condições e relações de trabalho. Nesse quadro, se inscreve o balão de ensaio da discussão do artigo 7º da Constituição Federal e a partição da Emenda Constitucional 623/98 em três, com o congelamento do debate sobre organização sindical. Como na Argentina, os neoliberais preferem flexibilizar os direitos dos trabalhadores sem mexer na estrutura corporativa. (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1999, p. 7).

Para a retirada de direitos trabalhistas, o empresariado necessita, segundo a central, enfraquecer a organização dos trabalhadores e a liberdade sindical. Nesse sentido, o documento aponta várias investidas do governo de Fernando Henrique Cardoso contra a organização dos trabalhadores, como o ataque à greve dos Petroleiros através da demissão de grevistas e da declaração de ilegalidade da greve por parte do Judiciário Trabalhista acarretando no pagamento de multa pelo sindicato. O documento critica ainda a postura do governo de legislar sistematicamente contra os sindicatos e flexibilizar direitos trabalhistas através de medidas provisórias, como a medida provisória da PLR, que excluía os sindicatos da negociação da mesma, a MP 1709-1, que estabelece o trabalho por tempo parcial, a MP 1726, que possibilita a suspensão do contrato de trabalho por tempo determinado e a Lei 9601, que amplia as possibilidades de aplicação de contratos por prazo determinado e institui o banco de horas, sem garantir a redução da jornada

média de trabalho (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1999, p. 13). Essas medidas já foram abordadas no terceiro capítulo desse trabalho.

A Central Única dos Trabalhadores se posiciona, nessa plenária, contrária também ao Projeto de Emenda Constitucional 623/98, enviado ao Congresso em dezembro de 1998, que altera a organização sindical, a negociação e a Justiça do Trabalho. Segundo a central, o projeto foi apresentado pelo governo como uma necessidade para o avanço da liberdade sindical com “o objetivo de confundir a opinião pública e o próprio movimento sindical” (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1999, p. 13). A principal crítica da central ao projeto é, no entanto, a não participação dos trabalhadores, dos empresários e da sociedade em geral na elaboração do mesmo. Sintetizando a postura da mesma:

Por essas e outras razões, a CUT sempre se posicionou contra a proposta do governo. Afinal, a Convenção 87 estabelece o direito à livre organização, sem nenhuma interferência do Estado, com exceção das garantias à própria atividade sindical. Mas a proposta do governo é omissa quanto ao direito de acesso e organização nos locais de trabalho e nada fala da regulamentação da Convenção 135 da OIT, sobre o direito de representação sindical no local de trabalho (ratificada pelo Brasil em 1991). Em suma, não podemos entrar no jogo do governo e confundir sua proposta com nossa luta histórica por liberdade sindical (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1999, p. 13).

Segundo as resoluções, em dezembro de 1998, a Direção Nacional da CUT exigiu a retirada da PEC 623/98 “para que se estabelecesse um processo de discussão prévio na sociedade civil, em particular no conjunto do movimento sindical, sobre um novo Sistema de Relações de Trabalho” (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1999, p. 15). Entre as propostas de atuação, a CUT aponta para a realização de uma ampla campanha articulada com outros movimentos sindicais pela ratificação das seguintes Convenções da OIT: 87 (liberdade sindical), 151 (garantia de negociação coletiva na administração pública), 158 (contra demissão imotivada) e pela regulamentação da 135 (representação no local de trabalho) e em defesa da organização e da liberdade sindicais como legítimo instrumento de defesa dos interesses da classe trabalhadora (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1999, p. 15). Nas resoluções, a central convoca, também, a “Marcha dos 100 mil” que, segundo a mesma, seria “um marco na luta do povo que clama por Trabalho,

Terra, Cidadania e Soberania e grita: Fora FHC e Fora FMI!” (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1999, p. 2).

Um ano depois, no 7º Congresso Nacional, realizado em Serra Negra-SP, o foco dos debates e das análises se centra na campanha contra as políticas neoliberais, impostas, segundo a Central, pelo FMI, e contra o então presidente Fernando Henrique Cardoso. Com o mote “Fora FHC” são apontadas várias lutas e mobilizações da Central conjuntamente com outras organizações como o MST e movimentos de moradia. A reforma trabalhista é, mais uma vez, apontada nesse cenário como a próxima etapa das reformas neoliberais e da ofensiva contra os trabalhadores:

Em grande parte do país o presidente definiu como prioridade o que chama de “segunda etapa” da política neoliberal, a ser implementada nos próximos dois anos, a reforma trabalhista prometida na carta de intenções encaminhada no ano passado ao FMI. O propósito é apagar da Constituição o capítulo dedicado aos direitos sociais (artigo 7º), e suprimir benefícios como o 13º salário, férias de 30 dias e auxílio maternidade, entre outros, conquistados com muita luta ao longo de nossa história. Com isso ele promete impor um retrocesso inédito nas relações entre capital e trabalho no país, a ponto de revogar o próprio direito ao trabalho. Simultaneamente, com o objetivo de dificultar a resistência dos trabalhadores, quer promover o enfraquecimento, a divisão e fragmentação do movimento sindical, abrindo caminho à criação de sindicatos por empresas. (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 2000, p. 12)

O alvo do enfrentamento das políticas e resoluções cutistas demarcado, cada vez mais, contra as políticas neoliberais, opondo as mesmas a um desenvolvimentismo de viés popular centrado na disputa eleitoral, denota um abandono do discurso revolucionário calcado na concepção de uma sociedade dividida em classes em constante luta. “A política de combate ao neoliberalismo baseava-se em ações que ampliassem os limites da luta salarial e reforçasse a participação institucional e os ideais de cidadania” (COIMBRA, 2011, p.9).

Um ano após a eleição presidencial que elegeu Luiz Inácio Lula da Silva, a CUT realizou seu 8º Congresso Nacional no Palácio das Convenções do Anhembi, em São Paulo. A tônica das resoluções girou em torno da relação entre a central, o Partido dos Trabalhadores (PT) e o Estado com a vitória de Lula.

A CUT reforçou seu apoio dado à Lula nas eleições e seu engajamento com o Projeto Democrático e Popular para o Brasil defendido pelo PT. Ressalta-se a importância da manutenção de uma base de apoio ao governo conformada pelos movimentos populares para a vitoriosa implementação do projeto ressaltando-se, no entanto, a independência do movimento sindical para resistir às políticas que desrespeitem o projeto compartilhado:

Nossa concepção e nossa prática sindical baseiam-se no princípio da autonomia em relação ao Estado e da independência em relação a governos, partidos políticos e orientação religiosa; independência de classe frente ao capital, democracia nos debates internos, soberania das assembléias de trabalhadores. Ao reafirmar o princípio da liberdade e autonomia sindical, nossa Central coloca-se como um dos principais protagonistas da sociedade, de modo independente, no atual cenário político. Dessa forma, a CUT, fazendo parte do mesmo campo político que as forças que lideram o governo, está comprometida com a vitória do projeto, mas a partir de uma posição específica: a que coloca sua autonomia e sua *independência* frente aos partidos e ao governo (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 2003, p. 2)

Na discussão acerca do papel da CUT em relação ao governo Lula e a luta pela superação do modelo econômico neoliberal, a central afirma que, ao lado do PT e do Movimento dos Trabalhadores Sem Terra (MST) ela constitui um sujeito político, coletivo e popular fruto de um processo histórico de constituição em finais dos anos 1970, com a crise da ditadura militar, e início da década de 1980 (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1999, p. 15). Ressaltando, no entanto, sua independência, a central afirma nas resoluções do congresso:

Desde sua origem, a Central reafirma sua independência de classe frente ao capital e sua autonomia perante o Estado e os partidos políticos, o que não significa, entretanto, que a CUT estivesse alheia às disputas políticas, inclusive eleitorais. Sua história está profundamente vinculada com o processo social e político brasileiro e sua própria origem faz parte de um amplo e poderoso movimento social, no final dos anos 1970 e início dos 1980, que foi decisivo para a redemocratização e a reconfiguração do padrão da luta de classes no país (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 2003, p. 1).

Apesar de ressaltar sua independência em relação aos partidos políticos e ao Estado e a necessidade da organização autônoma dos trabalhadores pautada pelas suas próprias demandas, as resoluções giram em torno das

políticas de Estado. Nesse sentido, as políticas públicas ganham mais destaque no documento que os direitos dos trabalhadores. Modificando o foco presente nas outras resoluções, o enfrentamento às políticas de flexibilização de direitos e principalmente os seus efeitos sobre o desemprego perde espaço para a proposição de políticas públicas de fomento à alternativas de trabalho e renda. A passagem abaixo exemplifica:

A CUT deve intensificar suas ações na relação com o Estado, o governo e a sociedade civil, visando aprofundar a democracia no Brasil com a efetiva democratização do Estado e a participação da sociedade e dos trabalhadores na definição, na gestão e no controle social das políticas públicas. Uma democracia radical, socialista, e econômica e social. Uma importante tarefa para a CUT neste período deve ser a de resgatar, organizar e coordenar a formulação de propostas para políticas públicas, no marco da disputa de hegemonia e da defesa dos direitos dos trabalhadores – direitos individuais, coletivos (de classe) e de grupos (políticas afirmativas de gênero, raça, geração, orientação sexual etc.), em dois âmbitos de direitos, que se complementam (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 2003, p. 12).

A alteração na estratégia apontada acima vem acompanhada de uma modificação no discurso da relação entre capital e trabalho. Apontada anteriormente como uma relação de interesses inconciliáveis que colocava trabalhadores e empresariado em campos e projetos políticos opostos e, portanto, que demandava uma postura de enfrentamento, no documento analisado, os interesses dos trabalhadores são apontados como um interesse comum reconciliando capital e trabalho e alterando a forma de atuação do movimento sindical que passa a reforçar as esferas democráticas de diálogo. Nos termos do documento:

Não há contradição entre uma política de valorização do trabalho e o novo modelo de desenvolvimento econômico. Pelo contrário, a filosofia da valorização da força de trabalho, que constitui o componente mais dinâmico das forças produtivas modernas, deve ser entendida como um fundamento da nova política econômica; os interesses dos trabalhadores estão em harmonia com o progresso e podem favorecer o crescimento sustentado da economia e do nível de emprego com base no engrandecimento do mercado interno. Um novo modelo de desenvolvimento deve estar fundamentado na construção da democracia como um valor universal e estratégico (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 2003, p. 14).

Na 12ª Plenária Nacional da CUT, realizada em 2008, que comemorou os 25 anos da central, apesar do mote “CUT 25 anos: em defesa dos direitos, por avanço nas conquistas”, o tema da flexibilização de direitos trabalhistas e dos impactos sobre as condições de trabalho quase não aparece. A Plenária se dedicou, no entanto, a uma gama variada de assuntos segmentados, como Mulher Trabalhadora, Juventude Trabalhadora, Reforma Urbana, Reforma Política e etc. No tópico denominado “Os cenários: os novos elementos nacionais e internacionais”, que faz um panorama geral da conjuntura, a central aponta para avanços na valorização do trabalho com a geração de empregos, o aumento no número de empregos formais e aumento real do salário mínimo, sendo estes apontados como mecanismos de redução da pobreza:

Como resultados da combinação entre crescimento econômico e ação do Estado, em 2007 foram criados mais de 1,6 milhão de empregos formais, o que representa crescimento de 31,6% (388,7 mil vagas adicionais) sobre o saldo do ano de 2006. Mais ainda: é crescente também o processo de formalização das relações de trabalho. Segundo a Pesquisa Nacional de Amostragem Domiciliar - PNAD, do IBGE, em 2006 o universo de ocupados cresceu para 89 milhões e o percentual de empregados formais sobre este universo subiu de 38% para 40% (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 2008, p. 12).

É possível observar uma separação feita pela central entre os anos do governo de Fernando Henrique Cardoso e os anos do governo Lula. O primeiro se caracteriza, segundo a central, pela investida contra os direitos dos trabalhadores e pelo aumento do desemprego, enquanto o segundo, ao contrário, é marcado pela geração de empregos e pelo aumento dos empregos formais com garantia de direitos, ainda que marcados pela baixa qualidade, como sistematizado na passagem abaixo:

Assim, no que tange à questão do emprego, podemos concluir que o Brasil vai, pouco a pouco, deixando para trás a realidade perversa dos anos 90, quando o desemprego foi uma das principais marcas da economia brasileira. Porém, é preocupação central da CUT o fato de que parte das ocupações criadas foi de baixa qualidade, em termos de remuneração, benefícios, jornada de trabalho etc. Ao mesmo tempo em que ocorre crescimento na geração de emprego, é alarmante o índice de rotatividade no mercado de trabalho brasileiro, o que fortalece o poder empresarial para reduzir salários e impor condições precárias de trabalho (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 2008, p. 12).

No resumido subtópico denominado “Combate a terceirização”, a Central aponta a PL 1621/2007 como uma conquista importante no período. Elaborada pela central e apresentada pelo deputado do PT, Vicente Paula da Silva, o projeto de lei “dispõe sobre as relações de trabalho em atos de terceirização e na prestação de serviços a terceiros no setor privado e nas sociedades de economia mista” (PL 1621, 2007, p.1). Segundo a resolução:

Além disso, ao formalizar a sua posição por meio de um projeto de lei, as propostas da CUT vêm se consolidando como um contraponto consistente dos trabalhadores e trabalhadoras às iniciativas patronais em outros espaços institucionais, como é o caso do Grupo de Trabalho Tripartite recentemente instalado pelo Ministério do Trabalho e Emprego com o objetivo de construir propostas de regulamentação das relações de trabalho nos processos de terceirização (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 2008, p. 17).

Apesar de conter elementos que representam uma maior segurança para o trabalhador terceirizado, como a responsabilidade solidária da empresa contratante pelas obrigações trabalhistas, a igualdade de direitos e de condições de trabalho e a penalização das empresas infratoras (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 2008, p. 17), a PL representa um reconhecimento da terceirização e uma mudança nas formas de atuação da central frente à flexibilização de direitos. É possível observar uma valorização dos espaços de discussão institucional com o Estado, nas várias esferas, e o empresariado em sobreposição as grandes mobilização e greves anteriormente convocadas pela central, como podemos observar na passagem abaixo que compõe no documento o, também reduzido, subtópico denominado “Terceirização”:

O aprimoramento da intervenção da CUT no campo institucional – Congresso Nacional, Ministério do Trabalho e Emprego, Ministérios Públicos Estaduais, Ministério Público do Trabalho e outros atores relevantes - consolidando as diretrizes da CUT sintetizadas no PL 1621/2007, com vistas às propostas de regulamentação das relações de trabalho nos processos de terceirização, limitando-os para além do Enunciado 331, juntamente com o desenvolvimento de uma estratégia mais articulada com os ramos de atividade de representação e organização dos trabalhadores e trabalhadoras terceirizados e de negociação e contratação coletiva que assegurem de forma mais concreta e efetiva a igualdade de direitos e o combate a precarização do trabalho são prioridades da Central no próximo período (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 2008, p. 53).

No subtópico assinalado, a central cita três ações para o próximo período que apontam para a mesma problemática levantada:

- 1) A troca de experiências; a formulação de políticas e o estabelecimento de compromissos em torno de demandas comuns e específicas de cada ramo. 2) Uma Campanha de Combate à Terceirização que dialogue simultaneamente com os locais de trabalho e com a sociedade.
- 3) A defesa intransigente da realização de concursos públicos e efetiva contratação dos aprovados para combater a terceirização nos serviços públicos, empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive do ramo financeiro (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 2008, p. 53).

Em 2012, após os dois mandatos de Lula, a CUT realizou seu 12º Congresso, em São Paulo, comemorando seus 30 anos. O encontro, apesar de reafirmar os primeiros pressupostos da central, como o horizonte socialista e a independência da classe trabalhadora frente a irreconciliável oposição entre capital e trabalho, segue a mesma linha da 12ª Plenária, apontada acima.

No tópico “Democratizar as relações de trabalho e combater a precarização”, a central aponta para a importância da luta dos trabalhadores contra a precarização do trabalho e, assim como na plenária anterior, já citada, valoriza a disputa institucional e a intervenção do Estado para a garantia dos direitos dos trabalhadores:

Nossa luta é para garantir o valor social do trabalho na promoção de condições de vida dignas dentro e fora dos locais de trabalho, uma das condições para o exercício do Trabalho Decente. Para que isso ocorra é pressuposto o fortalecimento do papel do Estado como regulador das políticas públicas com vistas a garantir os direitos fundamentais, a proteção social, a geração de emprego de qualidade. Por isso, é tarefa fundamental disputar nossas propostas na Conferência Nacional do Trabalho Decente envolvendo o conjunto da sociedade neste processo (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 2012, p. 25).

O mesmo pode ser observado nas ações tiradas pela central ao discutir os impactos negativos da terceirização sobre as condições de trabalho e a necessidade de freá-la:

1. intensificar a luta contra a legalização da precarização do trabalho, impedindo a aprovação do PL 4330/04, seja na sua primeira forma,

proposta pelo Deputado Sandro Mabel(PMDB-GO), ou em seu substitutivo.

2. aprofundar ações sindicais que combatam a terceirização mobilizando os trabalhadores/as para um dia nacional de lutas e, caso seja colocado em votação o projeto de interesse dos empregadores, organizar paralisações e greves;

3. intensificar ações junto ao legislativo e executivo para garantir a aprovação do PL 1621/07;

4. incluir nos acordos e convenções coletivas, cláusulas que estendam os direitos dos trabalhadores/as diretos aos trabalhadores/as terceirizados, inclusive, garantindo a representação pelo ramo preponderante por meio dos sindicatos, federações e confederações CUTistas, como prioridade;

5. atuar, por meio do fortalecimento das ações do GT de Combate à Terceirização da CUT e da articulação com outros atores sociais, como o Fórum de Combate à Terceirização, cuja ação emergente e prioritária é enfrentar o PL 4330/04, em debate no Congresso Nacional, que generaliza a terceirização para todos os setores e segmentos da economia (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 2012, p. 25).

Podemos observar, portanto, uma modificação no discurso e na estratégia da Central Única dos Trabalhadores frente à retirada de direitos trabalhistas. Ainda que mantendo o discurso contra a flexibilização de direitos, e, de forma muito pontual, da oposição de interesses entre burguesia e trabalhadores, a prioridade dada aos espaços de diálogo entre patronato e Estado na busca de consensos, sobrepõe, cada vez mais, nos seus congressos ao longo da década de 2000, a organização dos trabalhadores de base para o enfrentamento direto através de greves e mobilização.

5.2 A Força Sindical e a conciliação de classes em nome do desenvolvimento

Conformada com o apoio político e financeiro do governo Collor e de setores do empresariado, a Força Sindical se opunha ao movimento sindical considerado “ideologizado”, como o da CUT, e defendia uma nova relação entre capital e trabalho que se pautasse na colaboração de classe, como já apontado.

Esse posicionamento político da Força Sindical se fundamenta em uma análise da realidade brasileira que vai ao encontro da concepção empresarial, apresentada acima, da necessidade de modernização da produção no país, como expressado pela central na passagem abaixo, publicada dois anos após a fundação da mesma:

Em razão da natureza estrutural da crise brasileira e das aceleradas mudanças que se verificam nas relações econômicas e políticas no plano internacional, o Brasil encontra-se diante de uma disjuntiva incontornável: ou vence o desafio da modernidade ou corre o risco de involuir, tanto do ponto de vista das instituições políticas como do sistema produtivo (FORÇA SINDICAL, 1993, p.27).

Se automeando como um “sindicalismo moderno”, a central defende que a reestruturação produtiva, iniciada no Brasil, a partir da década de 1990, é necessária para o desenvolvimento do país e deve ser acompanhada de uma modernização na resolução dos conflitos trabalhistas. Nas palavras da central:

De forma sintética, pode-se dizer que um sistema satisfatório de relações entre capital e trabalho deve ser capaz de propor mecanismos de arbitragem eficientes entre os interesses de trabalhadores e empresários e entre os interesses destes grupos sociais e o Estado, induzir ganhos de produtividade e criar condições para que esses aumentos sejam, pelo menos em parte, apropriados pelos trabalhadores através do aumento do salário real. (FORÇA SINDICAL, 1993, p. 510)

Com esse posicionamento, a Força Sindical apoiou e defendeu as propostas de flexibilização trabalhista no Brasil. Em consonância com o discurso empresarial, a central defendia a necessidade de diminuição dos custos de produção nacional para a competição das empresas brasileiras no mercado internacional. No pano de fundo dessa discussão está a concepção segundo a qual capital e trabalho podem se relacionar de forma harmônica, visto que o desenvolvimento nacional traz benefícios para os trabalhadores, para o empresariado e para a sociedade em geral.

No livro “Um projeto para o Brasil – A proposta da Força Sindical”, já citado, escrito em 1993, e que reuniu as principais propostas e a análise política e econômica da central, podemos observar claramente essa concepção:

Essa mudança de mentalidade – que implica numa verdadeira revolução moral e cultural – envolve também o abandono da política de confronto sistemático entre capital e trabalho, a implementação da nova forma de gestão e o desmonte de todo arcabouço jurídico-legal de proteção aos privilégios, aos cartórios e à ineficiência produtiva. [...] O Estado haverá de ser menor e descentralizado. Na administração de interesses locais imediatos, por exemplo. O Estado deve ser auxiliado pela ação participativa dos próprios cidadãos, na

gestão e na defesa de seus interesses(FORÇA SINDICAL, 1993, p. 41).

Podemos observar claramente, também, a defesa da necessidade de diminuição de custos na empresa nacional:

(...) elevar os níveis de produtividade e os padrões de qualidade da produção nacional, incorporando métodos mais modernos de gestão (capazes de reduzir custos e eliminar a má utilização de recursos), ampliar a capacidade de geração e incorporação de novos produtos e processos produtivos e promover a especialização da produção nacional, com ênfase em áreas nas quais possam ser geradas vantagens comparativas importantes, de modo a permitir a inserção competitiva do País na nova ordem mundial (...) O Estado deverá agir no sentido de permitir ao País vencer os desafios postos pela economia capitalista neste final de século, especificamente a 'revolução tecnológica', a formação de blocos supranacionais e o chamado 'desenvolvimento sustentado'. (FORÇA SINDICAL, 1993, p. 55 a 141)

Ainda no livro “Um projeto para o Brasil – A proposta da Força Sindical”, a central defende a substituição da CLT por um "código de trabalho". Sabendo, no entanto, que se tratava de um tema polêmico que enfrentava a resistência dos setores sindicais combativos, especialmente a CUT, o tema não fica claro no livro e a FS opta, inicialmente, pela desregulamentação de pontos específicos da CLT (TRÓPIA, 2009, p.74).

Na prática, a central assinou Acordos Coletivos flexibilizando direitos trabalhistas nas bases de atuação dos seus sindicatos. Em 1902, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, maior e mais importante sindicato da central, propôs a “jornada flexível” em troca da estabilidade de 6 meses no emprego. Em 1996, o mesmo sindicato propôs, juntamente com a FIESP, o “contrato especial” com o intuito de legalizar os contrários temporários (TRÓPIA, 2009, p.75). O contrato previa a redução de encargos patronais com o FGTS (isenção da multa de 40%, aumento do depósito de 8 para 10% – passível de saque, caso o empregado fosse demitido); garantia de férias, 13^o e abono de férias; flexibilização da jornada (entre 24 e 44 horas); e limite de contratação segundo o padrão das empresas. Segundo Trópia, a proposta acabou tornando-se o embrião da Lei nº 9.601/98 que instituiu o Contrato de Trabalho por Tempo Determinado, já abordado no terceiro capítulo deste trabalho.

Em 2011, nos materiais em comemoração aos seus 20 anos, a Força Sindical reforça sua política de diálogo e harmonia com a burguesia nacional e, ao citar as principais lutas que entou no Brasil, revela seu caráter conciliador. Podemos perceber que as lutas em defesa do emprego e contra a flexibilização de direitos, marcantes do sindicalismo combativo, são substituídas pela defesa de políticas compensatórias como a criação do Centro de Solidariedade ao Trabalhador e a implementação dos programas de Qualificação Profissional:

Em sua história a Força Sindical conquistou reconhecimento por sua boa capacidade de negociação sindical, independência, responsabilidade e pela pluralidade. A criação do Centro de Solidariedade ao Trabalhador, a implementação ampla e intensiva da Qualificação Profissional, o reforço da luta dos aposentados, criando o Sindicato Nacional dos Aposentados, a criação das grandes festas do dia do trabalhador, a intensificação das lutas pelas grandes reformas são algumas das grandes realizações da Força Sindical. Sua principal finalidade é a organização e representação geral dos trabalhadores e dos aposentados e pensionistas (FORÇA SINDICAL, 2011, p.7).

Nas resoluções do 6º Congresso da Força Sindical, realizado em Praia Grande – SP, em julho de 2009, a Central, em meio a crise econômica que marcou o mundo em 2007, alterou o discurso em defesa das políticas neoliberais, como as privatizações e a flexibilização de direitos trabalhistas, bandeiras históricas defendidas pela mesma, na década de 1990, como já apresentado. Podemos perceber essa modificação na seguinte passagem:

As privatizações, mercados financeiros desregulados, a desestatização da economia, as privatizações, os privilégios ao capital especulativo, a flexibilização da legislação trabalhista e a precarização das relações de trabalho, dentre outros, todos partes fundamentais do programa do “Estado Mínimo” demonstraram-se, mais cedo do que tarde, como meros mecanismos para se concentrar ainda mais a riqueza e a renda (evidente nos casos brasileiro e latino-americano) e para centralizar e concentrar ainda mais os capitais (como no caso da economia globalizada) (FORÇA SINDICAL, 2009, p.1).

Apesar de se afirmar contrária às políticas de flexibilização de direitos trabalhista e às políticas identificadas com o neoliberalismo, como demonstrado na passagem acima, e entoar o mote “Os trabalhadores não vão pagar pela crise”, essa postura não se sustenta no restante do documento. No tópico “A conjuntura de crise no Brasil exige unidade e luta dos trabalhadores”, a central

defende e relata a flexibilização de direitos realizada por parte de sindicatos ligados a central:

Dentre as medidas emergenciais orientadas à preservação do emprego registramos os acordos de redução temporária da jornada de trabalho com redução dos salários entabulados por diversos sindicatos filiados à Força Sindical, todos firmados com protocolos superiores ao estabelecido na CLT sobre a matéria (FORÇA SINDICAL, 2009, p.15).

No mesmo sentido, podemos encontrar no documento a concepção política que deu sustentação a central, nos anos de 1990, da necessidade de harmonia entre capital e trabalho e, conseqüentemente do diálogo para a solução rápida de conflitos. Podemos observar na passagem abaixo:

Num esforço para desenvolver o diálogo social e inserir novos conteúdos às negociações coletivas, as ações em torno da Agenda do Trabalho Decente devem buscar estabelecer negociações bipartites e tripartites, nacionais e regionais, envolvendo os trabalhadores, o patronato e as diferentes esferas do Poder Público (FORÇA SINDICAL, 2009, p.15).

Nesse documento podemos observar, também, uma aproximação, em alguns pontos, com as concepções apresentadas pela CUT, no mesmo período, culminando em um repetido chamamento à unidade entre as centrais para o enfrentamento da crise. Podemos apontar nesse sentido a defesa das políticas de compensação e de valorização do salário mínimo do governo Lula e principalmente a centralidade dedicada aos espaços institucionais na luta sindical. A passagem abaixo é elucidativa:

Outro objetivo permanente da Força Sindical deve ser ampliar os espaços institucionais e parlamentares, como forma de viabilizar seus projetos sindicais e políticos, seja no âmbito dos governos seja nos parlamentos, em seus diferentes níveis. Devemos incentivar a participação dos dirigentes sindicais nas eleições parlamentares, respeitando o caráter democrático e suprapartidário da Central (FORÇA SINDICAL, 2009, p.15).

A Força Sindical, identificada com o “sindicalismo propositivo”, fez, portanto, eco à demanda empresarial de alteração da legislação trabalhista considerada necessária para a modernização da relação entre capital e trabalho no Brasil. O cerne dessa defesa é a concepção de que uma relação

harmônica entre capital e trabalho beneficia, social e politicamente, não só o empresariado, mas também, os trabalhadores através do desenvolvimento industrial no país.

5.3 Consensos e rearranjos nas centrais sindicais

A Central Única dos Trabalhadores, como já apresentado no capítulo anterior, foi criada em 1983 em um cenário nacional de efervescência do movimento sindical e de grandes mobilizações políticas, se configurando, nessa década, como a maior expressão da combatividade e organização dos trabalhadores.

Na contramão desse “sindicalismo de confronto”, a Força Sindical, central criada em 1991, período já de descenso das grandes mobilizações operárias da década anterior, defendia o que se chamou de “sindicalismo de resultados”.

Essas diferenças de concepção e estratégia, inicialmente, polarizaram politicamente as duas centrais, Central Única dos Trabalhadores e Força Sindical, frente aos projetos de flexibilização de direitos. Os posicionamentos das duas Centrais em torno da PL 5.483, em 2001, que como já descrito, no terceiro capítulo, pretendia instituir a prevalência do negociado sobre o legislado e se configurava, portanto, como um dos principais projetos de flexibilização, é elucidativo dessa oposição.

José Pastore, especialista em relações do trabalho e um dos maiores defensores da reforma na CLT, em uma matéria publicada, em 2002, no jornal Estado de São Paulo, explicita o importante papel cumprido pela CUT para o arquivamento do projeto de lei 5.483, proposto por FHC em 2001, como já descrito acima:

(...) o PT e a CUT fizeram um estrondoso alarde durante a discussão do projeto de lei 5.483 que alterou o art. 618 da CLT. Pelos decibéis do alarido, estávamos próximos do fim do mundo. Isso criou no povo um sentimento de grande apreensão. Dizia-se que a nova lei iria revogar toda a CLT; que acabaria com o 13º salário, férias, licença à gestante; que os empregadores imporiam aos empregados condições selvagens; que sindicatos fracos fariam acordos em favor das empresas. (ESTADO DE SÃO PAULO, 2002)

Várias greves e mobilizações foram organizadas pela CUT contra o projeto. No dia 21 de Março de 2002, definido como o “Dia nacional de luta contra as mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)”, a central realizou um ato de protesto que reuniu mais de 200 mil trabalhadores de várias categorias com a deflagração de greves em algumas delas. O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC foi um dos principais atores do protesto realizando atraso na produção em várias empresas da região. João Felício, presidente nacional da CUT na época, afirmou, em entrevista ao jornal Estado de São Paulo, que a central não concordava com a retirada de direitos dos trabalhadores e, ao se referir aos defensores do projeto, ressaltou:

Estão mentindo para os trabalhadores brasileiros quando afirmam que projeto que se encontra no Senado não vai retirar os nossos benefícios e é por isso que nós estamos fazendo essa manifestação. Nós não dizemos que é uma greve geral, mas, sim, paralisações, protestos, passeatas e atos públicos em todas as capitais do país para demonstrar ao governo e ao ministro do Trabalho que nós não queremos perder nossos direitos (ESTADO DE SÃO PAULO, 2002).

Enquanto a CUT e demais organizações estavam impedidas de entrar nas dependências da Câmara, no dia da votação do projeto, “a direção nacional da Força Sindical teve acesso privilegiado às dependências do Congresso e seu, então, presidente permaneceu em Brasília para pressionar os deputados pela sua aprovação” (TRÓPIA, 2009, p.94).

Pouco antes da votação do projeto, que acabou sendo suspensa, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, principal sindicato da Força Sindical, antecipou a decisão do Senado sobre a flexibilização de direitos e realizou uma assembleia geral com os trabalhadores da base flexibilizando direitos garantidos na CLT. Seriam alterados o pagamento do 13º salário, a licença paternidade, as férias e o horário de almoço (TRÓPIA, 2009, p.94) se o Tribunal Regional do Trabalho não tivesse suspenso o Acordo. Na época, a procuradora-chefe do Trabalho de São Paulo, Maria José do Vale, afirmou que “o acordo alterava direitos dos trabalhadores com base em um projeto de lei que ainda tramita no Congresso Nacional”,(FOLHA DE SÃO PAULO, 2002). A matéria revela ainda o posicionamento das centrais e o jogo político que o projeto envolvia:

O projeto de lei que permite a flexibilização da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) apresentado pelo governo federal já foi aprovado na Câmara e tramita agora no Senado. A Força Sindical é favorável às mudanças enquanto a CUT (Central Única dos Trabalhadores) é contra. A matéria tramitava em regime de urgência, mas o governo retirou o pedido como parte da negociação para a aprovação da emenda constitucional que prorroga a CPMF. Não há previsão de quando o projeto será votado pelo plenário do Senado (FOLHA DE SÃO PAULO, 2002).

A partir da década de 1990, no entanto, mudanças econômicas e políticas na conjuntura nacional alteraram o quadro do movimento sindical. Nesse contexto de modificação do discurso cutista, que passa a ser identificado como “sindicalismo cidadão”, a CUT se aproxima das posições defendidas pela Força Sindical, como já apontado.

O refreamento das lutas operárias no início dos anos 90 alterou a forma e a qualidade do enfrentamento das organizações dos trabalhadores às reformas na legislação trabalhista, assim como os posicionamentos das mesmas frente às flexibilizações dos direitos. As posturas mais combativas e de enfrentamento foram perdendo lugar para as ações conciliatórias e negociáveis com o patronato. Esse contexto social e econômico “tem levado a maiores limitações na ação coletiva do conjunto dos trabalhadores, especialmente nas negociações coletivas de trabalho e na maior fragilidade do sindicalismo” (MORETTO, POCHMANN, 2002, p.76).

O Acordo Coletivo com Propósito Específico, projeto de lei que permite “adequações” nos direitos já assegurados na legislação trabalhista, proposto pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Paulista, em 2011, se apresenta nesse contexto como a maior expressão dessa mudança de estratégia da CUT. Pautado na cooperação e na utilização de métodos que priorizam o diálogo em vez do enfrentamento direto através de greves e paralisações, o projeto marca a mudança de posicionamento da central que foi a principal opositora dos projetos anteriores de flexibilização de direitos.

O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Paulista é apontado, em vários estudos sobre o tema, como tendo não só traçado essa mesma trajetória da CUT de alteração no discurso e na estratégia do movimento sindical, mas como sendo um importante ator na elaboração desta. Andréia Galvão (2012), no artigo “De laboratório das relações de trabalho a formulador da política

nacional: o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Paulista”, aponta a importância desse sindicato para a definição dos rumos do sindicalismo cutista:

A conversão do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e da corrente majoritária da CUT ao sindicalismo propositivo e a adoção de práticas corporativas provocaram diversas mudanças no discurso e na ação sindical. Além de incidirem sobre o conteúdo e forma da negociação, essas mudanças levaram a inflexão no discurso classista e combativo, e à valorização de práticas conciliadoras e de parceria (GALVÃO, 2012, p.148).

No próximo tópico, analisaremos o ACE e o posicionamento das centrais sindicais.

5.4 O Acordo Coletivo com Propósito Específico – ACE

Baseado no modelo trabalhista alemão, o projeto de lei denominado Acordo Coletivo com Propósito Específico (ACE) estabelece a primazia do negociado sob o legislado através da implementação dos Comitês Sindicais por Empresa (CSE's) que passariam a negociar diretamente com as empresas assuntos cotidianos e direitos trabalhistas. O ACE permite, segundo o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Paulista, que empresas que respeitam a liberdade sindical e sindicatos que possuem legitimidade na base optem pela implementação desses comitês com validade legal para negociações trabalhistas.

A adoção do Acordo Coletivo Especial, caso o projeto seja aprovado, será facultativa e tanto o sindicato como a empresa devem estar habilitados para tal cumprindo algumas exigências presentes no mesmo. O sindicato deve possuir mais de 50% da sua base de atuação sindicalizada, possuir Comitês Sindicais por Empresa instalados segundo as regras do projeto, aprovar o acordo junto à categoria e, a partir do cumprimento dessas exigências, receber uma certidão expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego que credencia o sindicato para a negociação. A empresa, por sua vez, deve reconhecer os Comitês Sindicais e não possuir nenhuma pendência jurídica relativa a processos movidos pelo sindicato.

O projeto de lei permite que Comitês Sindicais por Empresa selem acordos com aprovação dos trabalhadores que possibilitem “adequações” nos

direitos já estabelecidos na legislação trabalhista brasileira, como redigido no inciso III do Art. 2º:

III- condições específicas de trabalho, aquelas que, em decorrência de especificidades da empresa e da vontade dos trabalhadores, justificam adequações nas relações individuais e coletivas de trabalho e na aplicação da legislação trabalhista, observado o art. 7º da Constituição (ACORDO COLETIVO COM PROPÓSITO ESPECÍFICO, 2011);

Pelo projeto serão possíveis alterações como a maior utilização do banco de horas sem o pagamento de horas extras, diminuição do horário de almoço, diminuição da licença à maternidade, parcelamento do pagamento de férias, entre outros.

Segundo o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Paulista, o Brasil vive hoje um momento político de consolidação da democracia, bem diferente do cenário sobre o qual se desenvolveram as grandes mobilizações grevistas da década de 1980. Essa atual conjuntura do país permite, segundo o mesmo, que as disputas entre trabalhadores e patrões sejam resolvidas não mais pelo enfretamento, mas pelo diálogo, uma vez que, “sendo a democracia o regime que reconhece a legitimidade das disputas, vai se tornando rotina o diálogo entre oponentes” (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 2011, p.7).

A CLT aparece nesse discurso como um importante instrumento de garantia dos direitos dos trabalhadores em momentos históricos de repressão ao movimento sindical, como a Ditadura Militar, mas que se torna anacrônica na atual conjuntura democrática:

Valeu como passo importante para proteger direitos individuais dos trabalhadores, mas limitou seus direitos coletivos. A nova legislação estabeleceu um excessivo controle do Estado sobre a relação entre capital e trabalho. Tolheu a liberdade sindical e restringiu o campo das negociações coletivas, elementos indispensáveis na vida democrática, que são exigidos nas convenções da organização Internacional do Trabalho/OIT, das nações Unidas. (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 2011, p.13)

O Acordo Coletivo Especial, ainda segundo o sindicato, não retira direitos já estabelecidos na CLT, ele cria uma nova forma de negociação trabalhista mais adequada ao atual momento econômico e político do Brasil que beneficia tanto o empresariado como os trabalhadores:

Contando essa história desde a conquista das primeiras Comissões de Fábrica na Ford e na Volks, há quase 30 anos, até os atuais Comitês Sindicais de Empresa (CSEs), o presidente do Sindicato, Sérgio Nobre, salientou que essa organização é responsável pelo aumento do diálogo entre capital e trabalho e pelo crescente número de acordos e soluções para as demandas dos trabalhadores (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 2009).

Os Comitês Sindicais por Empresa já estão implementados desde o final da década de 1990 no ABC Paulista a partir da sua aprovação no 2º Congresso dos Metalúrgicos do ABC Paulista. Os CSE's são considerados, pelos dirigentes do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Paulista, uma evolução das primeiras comissões de fábrica segundo entrevistas gravadas no terceiro vídeo da série em comemoração aos Comitês (2011), disponíveis no site do sindicato. Segundo estes, os CSE's "avançam na representatividade direta do trabalhador" e têm como principal objetivo agilizar a solução de problemas internos às fábricas através do diálogo entre a empresa e os trabalhadores impedindo que os conflitos entre esses se acirrem e levem a ações mais extremas, como greves e paralisações. Uma matéria publicada em 2011, pelo jornal Valor Econômico, apresenta essa concepção:

Segundo Feijóo (atual assessor de Gilberto Carvalho na Presidência, e ex-presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo), o CSE é a maior conquista da história do sindicato e uma das maiores do movimento sindical. "O comitê não depende da decisão da empresa, mas de um acordo entre as partes, diferente das antigas comissões de fábrica. Serviu para mostrar à categoria que as greves pertencem a um tempo em que o governo proibia sindicatos e as empresas não conversavam", afirma (VALOR ECONÔMICO, 2011).

Segundo o IBGE, os Comitês Sindicais de Empresa têm por objetivo "examinar os casos de supostas infrações aos direitos sindicais que lhes sejam submetidos, bem como determinar ocorrências e analisá-las juntamente com os órgãos competentes, com a finalidade de solucionar as supostas infrações" (IBGE, 2003, p.60).

Os CSE's são "parte de um audacioso processo de reestruturação do próprio sindicato", segundo a matéria "Democracia no Local de Trabalho", publicada no site do sindicato (2002). Esses fazem parte da estrutura do sindicato, mas possuem certa autonomia, o que permite a resolução de

problemas e conflitos de interesses de forma mais ágil, através de uma relação direta dos comitês com cada empresa. Nas afirmações do sindicato:

Contando essa história desde a conquista das primeiras Comissões de Fábrica na Ford e na Volks, há quase 30 anos, até os atuais Comitês Sindicais de Empresa (CSEs), o presidente do Sindicato, Sérgio Nobre, salientou que essa organização é responsável pelo aumento do diálogo entre capital e trabalho e pelo crescente número de acordos e soluções para as demandas dos trabalhadores (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 2009).

Ainda segundo o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Paulista, os CSE's são uma versão mais "moderna" das antigas Comissões de Fábrica, como afirma Sergio Nobre, presidente do Sindicato e secretário-geral da CUT, na abertura da cartilha feita pelo sindicato para divulgar o projeto:

O projeto baseia-se em um modelo criado há mais de 30 anos no ABC, com a conquista da Comissão de Fábrica da Ford, e que se espalhou por outras regiões e Estados, com destaque para os metalúrgicos da CUT, que criaram os Comitês Sindicais de Empresa. (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 2011, p.3).

Embora possa ser apresentada uma continuidade histórica entre as antigas Comissões de Fábricas e os atuais Comitês Sindicais de Empresa, as modificações políticas e econômicas do país e as alterações na atuação e no discurso do movimento sindical brasileiro imprimem, no entanto, diferenças marcantes nessas duas formas de organização por local de trabalho, no que tange a relação com o patronato, as formas de mobilização para a melhoria das condições de trabalho e salário e as efetivas mudanças nos locais de trabalho alcançadas por cada organização.

As Comissões de Fábrica do ABC Paulista surgiram durante a Ditadura Militar no Brasil como forma de resistência à repressão imputada sobre o movimento sindical. Funcionando, em um primeiro momento, na informalidade, e até na ilegalidade, tiveram um papel fundamental nas grandes mobilizações dos metalúrgicos dessa região no final da década de 1970 e na década de 80. A constituição e o reconhecimento dessas comissões foram fruto das mobilizações dos trabalhadores da indústria que incluíam a representação das comissões, bem como a estabilidade dos seus membros, nas pautas de reivindicação.

A Comissão de Representantes da Fábrica da Ford, em São Bernardo do Campo, criada em 1981, foi a primeira organização desse tipo, fruto da mobilização dos trabalhadores, reconhecida pelo patronato. Constituída inicialmente para representar os metalúrgicos nas negociações grevistas, tornou-se uma reivindicação da própria greve, com os trabalhadores lutando pelo seu reconhecimento e se tornou um exemplo organizativo para outras fábricas da região. José Carlos Aguiar Brito (1983), um ex-metalúrgico que participou das greves em 1970 e 80, descreve a constituição dessa comissão como um grupo que se reunia “por períodos quinzenais para denunciar as condições de trabalho em cada setor, fazer propostas, tomar posições quanto às campanhas salariais e dirigir o movimento nos momentos de luta” (BRITO, 1983, p. 88).

Essas comissões, gestadas nas principais fábricas metalúrgicas do ABC, durante a Ditadura Militar, foram fundamentais para impulsionar as grandes movimentações operárias no final da década de 1970 e na seguinte, gerando grandes expectativas quanto à sua capacidade organizativa e de ação política.

Vitórias importantes para os metalúrgicos do ABC foram conquistadas através da atuação das Comissões de Fábrica, como o aumento salarial em 1978. Contrariando a lei de greve em vigor na época, os metalúrgicos conquistaram, fora do período de dissídio, um aumento de 10 a 20%, a depender da fábrica, através da negociação direta com os empregadores, o que também não era permitido.

A partir desse contexto, podemos observar que os Comitês Sindicais de Empresa adotam, diferentemente das antigas Comissões de Fábrica, um discurso de cooperação entre empresários e empregados e a utilização de métodos que priorizam o diálogo ao enfrentamento direto através de greves e paralisações. Segundo o secretário geral do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, Wagner Santana, em matéria publicada no jornal Valor Econômico, "o CSE é uma nova forma de relação Capital - Trabalho":

(...) a Ford distribui aos funcionários um folheto onde está escrito: "Sindicato e companhia [estão] trabalhando juntos em um ambiente saudável, estável e de progresso, que atenda integralmente as estratégias de relações trabalhistas e do negócio." O presidente do sindicato, Sergio Nobre, afirma que "há espaço para convergência em todos os pontos discutidos entre empresa e sindicato, afinal, somos

beneficiados pelos investimentos das companhias, então não podemos ser entraves, ao contrário" (VALOR ECONÔMICO, 2011).

Os CSE's estão implementados atualmente em 90% da base metalúrgica do ABC Paulista e já se expandiram para outras regiões como Sorocaba, Salto e Taubaté, segundo o sindicato. Desde o início de março de 2012, o Sindicato vem provendo caravanas para apresentar o modelo organizativo dos CSE's a sindicalistas, empresários e parlamentares. Ainda na tentativa de ampliar o CSE's como modelo organizativo dos trabalhadores do setor metalúrgico no Brasil, um projeto de lei foi encaminhado pelo Sindicato ao Conselho de Relações do Trabalho, vinculado ao Ministério do Trabalho.

O Acordo Coletivo Especial e a implementação dos CSE's dividiu as opiniões entre as demais centrais sindicais do país. A Força Sindical, caracterizada como "sindicalismo de resultado" e histórica opositora da CUT, defende o projeto. Em matéria elaborada pela Agência BOM DIA Diário de S. Paulo e publicada no site da Força Sindical, o deputado Paulo Pereira da Silva, conhecido como Paulinho e ex-presidente da central, afirma que é favorável ao projeto. "Sempre defendi a livre negociação" (BOM DIA DIÁRIO DE S. PAULO, 2013), declara.

No dia 24 de janeiro de 2013, a CUT e a Força Sindical realizaram, no Centro de Memória Sindical (CMS), em São Paulo, um debate denominado "Negociação Coletiva e a CLT" para a discussão e apresentação do ACE. No encontro, o presidente em exercício da Força Sindical, no período, Miguel Torres, o então secretário-geral da CUT, Sergio Nobre, e o diretor-técnico do Dieese Clemente Ganz Lúcio foram unânimes na defesa do projeto. Na ocasião, Miguel Torres, ao defender a necessidade de uma legislação trabalhista flexível, afirmou: "temos que organizar as categorias de acordo com a realidade de cada uma delas" (BOM DIA DIÁRIO DE S. PAULO, 2013).

Em outra reportagem publicada no jornal Valor Econômico sob o título "Para a Força, Acordo Coletivo Especial de Trabalho não traz retrocesso", Miguel Torres afirmou que o ACE não é um retrocesso e que acordos diários já são, atualmente, fechados pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, onde Torres é presidente. O ponto central da argumentação reforça a defesa de que as particularidades das categorias e das regiões exigem uma legislação mais flexível. "Não vejo como uma quebra da CLT. O que temos que ponderar é que

cada categoria tem suas particularidades e o cenário do sindicalismo no Brasil é muito pulverizado” (VALOR ECONÔMICO, 2012).

Torres pondera, no entanto, que a prevalência do negociado sobre o legislado pode trazer problemas em regiões ou cidades pequenas onde a empresa pode pressionar o sindicato a cumprir acordo que não beneficie os trabalhadores” (VALOR ECONÔMICO, 2012).

Esse mesmo apontamento é feito por Andréia Galvão em entrevista realizada pelo Instituto Humanitas Unisinos (IHU). A socióloga critica o projeto que, segundo ela, representa a retomada dos projetos de prevalência do negociado sobre o legislado trazendo consequências para as categorias menos organizadas e combativas. Nas palavras de Galvão:

O sindicato dos metalúrgicos do **ABC**, que o elaborou, alega que o projeto promove a valorização da negociação coletiva e estimula a organização no local de trabalho. Esse argumento desconsidera que as próprias empresas podem aceitar e, até mesmo, estimular a organização no local de trabalho caso vislumbrem a possibilidade de utilizar os comitês sindicais para negociar e rebaixar os direitos trabalhistas. Ou seja, é grande o risco de precarização para os trabalhadores. Os sindicatos que defendem esse projeto são justamente aqueles que têm uma tradição de negociação estabelecida e força para eventualmente rever direitos que tenham sido negociados num contexto de crise. Mas e os demais? (INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS, 2012)

No mesmo sentido, Graça Druck, também em entrevista ao Instituto Humanitas Unisinos, afirma que o Acordo Coletivo com propósito Específico fundamenta-se no discurso da necessidade de modernização da economia brasileira emperrada pela rigidez da CLT. Ao apontar os riscos para os trabalhadores do discurso que afirma ser a CLT um instrumento ultrapassado, Druck afirma:

Interpreto essa análise como a negação dos direitos trabalhistas conquistados pelos trabalhadores brasileiros e incorporados à **CLT**. A estrutural desigualdade e assimetria na relação capital/trabalho se tornou muito maior na era da acumulação flexível. Portanto, a proteção social e a garantia dos direitos através da legislação e das instituições que operam o direito do trabalho são, mais do que nunca, indispensáveis nos dias atuais. E, quando o argumento para essa inovação sustenta-se nas transformações do trabalho nas últimas décadas, sugerindo que é necessário se adaptar a esse “mundo novo”, faz uma avaliação apologética dessas mudanças que estão sob o signo do neoliberalismo, da reestruturação produtiva e da perversa financeirização da economia, que só tem destruído

empregos e postos de trabalho. Limitar a regulação do trabalho, afirmar sobre o engessamento da legislação em nome da “livre negociação”, é um dos princípios do liberalismo dos tempos modernos (INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS, 2012).

Ainda segundo Druck, o ACE representa a defesa da individualização das relações de negociação entre empresas e sindicatos, abandonando a unificação das lutas dos trabalhadores, e a desistência na luta pela organização autônoma por local de trabalho, ambas bandeiras importantes do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Paulista antes da década de 1990. Segundo a socióloga, o ACE representa o apoio no meio sindical à demanda empresarial e governamental de flexibilização dos direitos trabalhistas, “a sintonia nas posições que, nos anos 1990, era ainda muito pequena, já que grande parte do sindicalismo brasileiro e, em especial a CUT, resistia ao “negociado sobre o legislado”” (INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS, 2012).

José Pastore, professor de economia da Universidade de São Paulo (USP), já citado anteriormente por criticar a CUT e o PT como principais opositores aos projetos de flexibilização de direitos propostos pelo governo Fernando Henrique Cardoso, apoia o ACE que, segundo o mesmo, ajudaria na produtividade das empresas. “O ACE é um avanço do ponto de vista econômico. Não podemos esquecer que uma virtude desse acordo é ser um sistema voluntário, que só valerá caso empresas e sindicatos obedeçam a uma série de critérios” (VALOR ECONÔMICO, 2012), afirma Pastore.

Outras centrais e organizações nacionais dos trabalhadores, como a “CSP Conlutas – Central Sindical e Popular - e a “Intersindical – Instrumento de Luta e organização da classe trabalhadores”, criticam o projeto considerado por elas como prejudicial aos trabalhadores e um ataque aos direitos já conquistados, uma vez que, estes podem ser reduzidos ou eliminados nos acordos que serão firmados diretamente entre as empresas e os trabalhadores. Dentro da CUT, a defesa do projeto também é criticada por algumas correntes que compõe a central, como a “CUT Pode Mais”, que se posiciona contrária a aprovação do ACE.

Essas entidades, junto com outros movimentos populares e sindicais, iniciaram campanhas contra a aprovação do Acordo Coletivo Especial, com seminários, cartilhas e atos políticos. Uma campanha nacional contra o ACE foi criada, em 2012, por essas organizações, reunindo sindicatos de todo o país e

de várias categorias. A CSP Conlutas, a CUT Pode Mais e a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Alimentação (CNTA) produziram, em 2013, uma cartilha intitulada “Direito se defende, não se entrega: não ao Acordo Coletivo Especial que ataca os trabalhadores”. Segundo a apresentação, o objetivo da cartilha é “contrapor os falsos argumentos utilizados por setores sindicais governistas, patrões e governo, e desmascarar o ACE e suas consequências aos trabalhadores” (CSP COLUNTAS; CUT PODE MAIS; CNTM, 2013). Na cartilha são contestados os argumentos do empresariado e do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Paulista que defendem o ACE como um importante instrumento de desenvolvimento do país que beneficiaria os trabalhadores. Em síntese:

A essência do ACE é uma só: reduzir direitos com o nome de flexibilização. Governos anteriores já tentaram o mesmo. FHC propôs alterar um artigo da CLT, o 618, e o governo Lula apresentou uma proposta de emenda à Constituição, a PEC 369 (CSP COLUNTAS; CUT PODE MAIS; CNTM, 2013, p.5).

A cartilha critica, também, as centrais sindicais e as organizações dos trabalhadores que defendem o projeto, como podemos observar na seguinte passagem:

Infelizmente, alguns sindicatos e centrais sindicais têm facilitado a existência de acordos que reduzem direitos dos trabalhadores, embarcando nos discursos do Capital, garantindo o aumento dos lucros das empresas. Veja as famosas câmaras setoriais automotivas: mais carros, mais faturamento, mais produtividade do trabalhador e menos postos de trabalhos e direitos (CSP COLUNTAS; CUT PODE MAIS; CNTM, 2013, p.11)

No dia 28 de novembro de 2012, em Brasília, a CSP Conlutas organizou uma manifestação contra o ACE, como parte da campanha. Em uma cartilha intitulada “A classe em luta para sair do furacão”, a Intersindical afirma que “o coração do projeto de lei não é se livrar da intervenção do Estado, é garantir que o Estado reconheça esses acordos de redução salarial e de direitos e assim impedir qualquer tipo de punição às empresas que o adotarem”.

O Instituto Latinoamericano de Estudos Socioeconômicos (ILAESE), no seu boletim “Contra- Corrente”, de dezembro de 2012, também criticou o projeto, que segundo o mesmo, “escancara a porta para a redução de direitos trabalhistas” (ILAESE, 2012, p 2). O instituto ressalva, ainda, que em

momentos de crise econômica e de instabilidade os trabalhadores poderiam ser coagidos a reduzir direitos para a manutenção do emprego, o que seria legalizado pelo projeto.

O projeto de lei ganhou opositores, também, no judiciário que criticam a possibilidade de flexibilização nas leis que garantem os direitos dos trabalhadores caso o Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico seja aprovado. Rafael de Araujo Gomes, procurador do trabalho em Araraquara, ao comparar, no artigo com título bastante expressivo “O projeto de flexibilização trabalhista da CUT: o que é isso companheiro?”, o projeto de lei proposto pelo ex presidente Fernando Henrique Cardoso, em 2002, já abordado, e o ACE, proposto pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e pela CUT, afirma:

Em síntese, o mesmo que buscava Fernando Henrique Cardoso através do Projeto de Lei n. 5.483/2001, e portanto o mesmo que a CUT combatia com unhas e dentes há meros 10 anos atrás: a flexibilização de direitos trabalhistas através da prevalência do negociado sobre o legislado, autorizando sindicatos e empresas a restringir ou eliminar direitos através da negociação coletiva. (GOMES, 2012, p. 4)

Mais adiante no texto, Gomes denuncia que o projeto apresentado pela CUT é mais prejudicial aos trabalhadores do que o proposto por Fernando Henrique, uma vez que, este último não permitia a flexibilização das condições de trabalho no que diz respeito as norma de segurança e de saúde do trabalhador já fixadas, o que não está restringido no ACE.

Ainda segundo Gomes, o projeto de lei legaliza a celebração de acordos extremamente desfavoráveis aos trabalhadores. Ele afirma, a partir da sua experiência como procurador do trabalho, que acordos que retiram direitos dos trabalhadores já são firmados hoje na prática devido à pressão do patronato sobre os trabalhadores. No entanto, por serem ilegais, uma vez que desrespeitam a atual legislação trabalhista, estes podem atualmente ser questionados pelo Ministério Público do Trabalho e pelos órgãos competentes. O projeto de lei proposto pela CUT, segundo ele, na prática legitima esses acordos e torna a retirada de direitos dos trabalhadores reconhecida por lei. Criticando a postura da CUT, o procurador afirma:

Ora, no “admirável mundo novo” proposto pela CUT/Metalúrgicos do ABC em seu Anteprojeto, acordos coletivos dessa natureza não poderão mais ser contestados por quem quer que seja - nem pelo Ministério Público, nem pela Justiça, nem pelos próprios trabalhadores atingidos -, pois o sindicato, autorizado pelo MTE e tendo constituído um “Comitê Sindical de papel”, poderá legitimamente celebrar acordos prevendo, entre outras coisas, que o custo da aquisição de instrumentos de trabalho competirá aos próprios empregados, que o empregador não precisa fornecer água, que não mais haverá limitação ao número de horas extras, que o número de dias de férias por ano será reduzido de trinta para dez, ou cinco, que as horas in itinere não precisarão ser pagas, que o salário poderá ser pago não até o 5º dia útil, mas até o 10º, ou 20º, que as normas de saúde e segurança elaboradas pelo Ministério do Trabalho não se aplicam, etc. (GOMES, 2012, p.7)

O ACE, por tanto, pode ser apontado como um retrocesso na garantia de direitos básicos ao trabalhador. Como denominou Gomes, “o admirável mundo novo da CUT” se esquece da pressão exercida pelas empresas, não só sobre o trabalhador individualmente, mas também sobre o sindicato. As regras criadas pelo projeto, como a necessidade de comprovação da representatividade sindical e a aprovação das “adequações” nos direitos pelos trabalhadores e pelos CSE’s, não garantem que acordos desfavoráveis não sejam firmados. As empresas, como já apontado, se utilizam de vários métodos para controlar o movimento dos trabalhadores, não só através da cooptação das direções sindicais, mas também diretamente, através da repressão, com demissão dos trabalhadores.

O Acordo Coletivo com Propósito Específico foi oficialmente apresentado ao então ministro-chefe da Secretaria Geral da Presidência, Gilberto Carvalho, no final de setembro de 2011, após a apreciação de Lula, e, em 2012, o anteprojeto foi analisado pela Casa Civil. Transformado no Projeto de Lei 4.193/2012 ele foi retirado da pauta, em novembro de 2013, e sua tramitação está suspensa.

6. CONCLUSÃO

Os movimentos do capital, na década de 1990, acarretaram modificações nas condições de trabalho e organização da classe trabalhadora no Brasil. A competição mundial intercapitalista intensificou as iniciativas de flexibilização da legislação trabalhista visando o aumento da exploração do trabalho em cada país.

Pela pesquisa realizada, podemos observar que essa ofensiva aos direitos dos trabalhadores esteve presente, com maior ou menor intensidade, nas discussões e debates das principais centrais sindicais brasileiras, a partir dessa década.

As posturas das centrais sindicais analisadas, em relação a tais projetos, baseiam-se na concepção política e ideológica que dá sustentação a cada uma. Assim, a Força Sindical, criada para fazer frente ao sindicalismo combativo da Central Única dos Trabalhadores, na década de 1980, e que já na sua origem criticava o que ela denominava sindicalismo ideológico, identificado com os movimentos e partidos de esquerda, não só defendeu, como propagandeou para os trabalhadores o discurso empresarial e governamental que embasava os projetos de flexibilização. No pano de fundo das divergências entre as duas centrais está a teorização da relação entre capital e trabalho.

Na visão defendida pela Força Sindical, capital e trabalho não estão em posições diametralmente opostas como formulou a teoria marxista. Segundo o discurso apresentado, o bem da nação é o bem comum e, portanto, seu desenvolvimento traz benefícios para a sociedade como um todo. Nessa concepção, a modernização da economia, que implicava na reforma das leis trabalhista, desenvolveria a indústria criando mais empregos e melhores salários. Dessa forma, uma relação harmoniosa entre capital e trabalho torna-se não só possível como desejável e, para tanto, o estabelecimento de espaços de diálogos bipartites e tripartites está entre as prioridades de atuação.

A Força Sindical foi, portanto, responsável por disseminar entre os trabalhadores a concepção segundo a qual seria possível atingir melhores resultados para os mesmos através do diálogo entre trabalhadores

organizados, governo e patronato, sendo as greves e as mobilizações um instrumento legítimo dos trabalhadores, mas apenas como última alternativa em caso de recusa empresarial em negociar. A central pontualmente defendeu os direitos dos trabalhadores e se colocou em oposição à sua flexibilização, mas sempre de forma subordinada a defesa da necessidade de acordos comuns mesmo que significassem rebaixar direitos já conquistados, como os acordos assinados pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, como analisado.

Essa posição, no entanto, não era unânime dentro do movimento sindical. Podemos perceber nos congressos da CUT, realizados no início da década de 1990, a concepção segundo a qual burguesia e trabalhadores possuem interesses irreconciliáveis que determinam a necessidade de superação da sociedade capitalista através do enfrentamento ao capital.

A Central Única dos Trabalhadores (CUT), criada em 1983 no caldo das grandes mobilizações operárias e uma das mais representativas do país, juntamente com outros setores sociais, foi uma importante força de oposição aos projetos de reforma na legislação trabalhista apresentados durante o governo de Fernando Henrique Cardoso. Segundo a central, esses projetos flexibilizavam e retiravam direitos dos trabalhadores beneficiando apenas o empresariado nacional.

A defesa da necessidade de enfrentamento com a burguesia para barrar os projetos de flexibilização de direitos está presente nas resoluções congressuais da Central Única dos Trabalhadores desde o início da década de 1990, como apontado. Já há também nesses congressos, no entanto, a defesa da participação da central nas câmaras setoriais para o diálogo entre trabalhadores, patronato e governo.

A ofensiva aos direitos dos trabalhadores é, como demonstrado pela pesquisa, associada pela CUT às reformas neoliberais implementadas principalmente pelo governo de Fernando Henrique Cardoso. Os primeiros congressos, dos anos de 1990, apontam que essas reformas levadas a cabo pelo governo atendem uma demanda empresarial de diminuição do custo de produção para a competição intercapitalista em sobreposição aos interesses dos trabalhadores. A burguesia aparece nesse discurso, no entanto, de forma secundária, sendo o principal foco do ataque da central o governo FHC. As

campanhas “Fora FMI e Fora FHC” são simbólicas nesse sentido. Essa centralidade do embate dedicada pela central ao governo e não diretamente ao empresariado já refletia a relação de atrelamento entre a central e o Partido dos Trabalhadores e, portanto, o plano mais geral da concepção da mesma frente à estratégia de transformação social focada no plano institucional. Essa relação entre as entidades, bem como, a estratégia tomam contornos ainda mais nítidos nas décadas seguintes.

Esse quadro do movimento sindical brasileiro alterou-se com as modificações vividas na economia brasileira. O desemprego crescente, a fragmentação dos trabalhadores e a precarização das relações de trabalho dificultaram a organização sindical refluindo o grande movimento grevista da década anterior. Soma-se a isso as iniciativas patronais e governamentais na tentativa de desmobilização dos sindicatos como a declaração da ilegalidade das greves e a repressão aos trabalhadores grevistas.

Nesse cenário, o movimento considerado combativo se enfraqueceu e modificou-se. Esse novo quadro foi vivido especialmente pela CUT que, antes apontada como expressão do “sindicalismo combativo” no Brasil, passa a adotar uma estratégia de ação propositiva e negociadora.

A eleição de Luiz Inácio Lula da Silva, em 2002, também alterou as movimentações sindicais no país. Tendo sido eleito em torno de um “Projeto Democrático e Popular” que agregava setores sindicais e populares, a eleição de Lula foi o foco de parte significativa das ações da Central Única dos Trabalhadores, uma vez que, segundo suas análises, o governo FHC e suas políticas neoliberais eram o principal obstáculo para o avanço dos trabalhadores e responsável pelos ataques aos direitos trabalhistas.

A vitória, em 2002, não só frustrou a expectativa de parte do campo democrático e popular de reversão da ofensiva contra os direitos dos trabalhadores, como também, representou a crescente institucionalização e atrelamento do movimento sindical ao Estado.

É nesse contexto de rearranjo do movimento sindical que o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Paulista, principal pólo de articulação da política da CUT, elabora, em 2011, o projeto denominado Acordo Coletivo com Propósito Específico ou Acordo Coletivo Especial, ACE.

Assumido e defendido pela Central Única dos Trabalhadores, o ACE

permite flexibilização nos direitos já assegurados na legislação trabalhista através de negociações diretas entre trabalhadores e patronato, ou seja, retoma a base dos projetos de flexibilização de direitos que propõem que o negociado prevaleça sobre o legislado. O projeto é pautado, portanto, pela cooperação entre trabalhadores e empregadores e na utilização de métodos que priorizam o diálogo em vez do enfrentamento direto através de greves e paralisações. Esse posicionamento da CUT, que conta com o apoio do empresariado e do governo, aproximou a central da Força Sindical, mas enfrenta, no entanto, oposição de outros setores do movimento sindical brasileiro, como apresentado.

A modificação no discurso e na ação da Central Única dos Trabalhadores frente à flexibilização da legislação trabalhista, que se altera de uma postura de resistência para uma postura de ataque aos direitos trabalhistas, tem como pano de fundo, portanto, a política de conciliação de classes que paulatinamente se desenha na central culminando no Acordo Coletivo com Propósito Específico. A reestruturação produtiva e os consequentes impactos sobre as condições de trabalho e a ofensiva sobre a organização dos trabalhadores enfraqueceu o sindicalismo combativo, mas as causas dessa modificação incluem elementos internos à própria CUT.

REFERÊNCIAS

ABRAMIDES, Maria Beatriz Costa. **Reforma Sindical e Reforma Trabalhista:** Em Direitos Não se Mexe, Revista PUCVIVA, número 23, jan/mar 2005.

ALMEIDA, Gelsom Rozentino de. **O governo Lula, o Fórum Nacional do Trabalho e a reforma sindical.** Katál, Florianópolis v. 10 n. 1 p. 54-64 jan./jun. 2007

ALMEIDA, Gelsom Rozentino de. **Reforma Sindical do Governo Lula:** interesses e perspectivas. In: Simpósio Nacional de História, XXIV, 2007, São Paulo, ANPUH.

ALVES, Giovanni. **Trabalho, capitalismo global e “captura” da subjetividade:** uma perspectiva crítica. In: SANT'ANA et al (orgs.). Aveso do trabalho II: trabalho, precarização e saúde do trabalhador. Expressão Popular e FAPESP. São Paulo, 2010.

ANTUNES, Ricardo L. C; NOGUEIRA, Arnaldo. **O que são comissões de fábrica.** 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1982.

ANTUNES, Ricardo. **As configurações do trabalho na sociedade capitalista.** Revista Katál. Florianópolis v. 12 n. 2 p. 131-132 jul./dez. 2009

ANTUNES, Ricardo L. C. **O novo sindicalismo no Brasil.** 2. ed. rev. e ampl. Campinas: Pontes, 1995.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho.** Boitempo. São Paulo, 2000.

ANTUNES, Ricardo. **Trabalho, reestruturação produtiva e algumas repercussões no sindicalismo brasileiro.** In Neoliberalismo, trabalho e sindicatos. SINDICATOS, São Paulo: Boitempo, 1997.

ARAUJO, Ângela Maria Carneiro; OLIVEIRA, Roberto Veras. **El sindicalismo brasileño en la era de Lula:** entre paradojas y nuevas perspectivas. In: Trabajo Decente, México: OIT, 2007

ARBIX, Glauco. **Trabalho:** Dois modelos de flexibilização. In: Revista Lua Nova. São Paulo, n.º 37, 1996.

BATISTONI, Maria Rosângela. **Entre a fábrica e o sindicato:** Os dilemas da oposição sindical metalúrgica de São Paulo (1967-1987). 2001. Tese (Doutorado) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, São Paulo.

BOITO, Armando; GALVÃO, Andréia; MARCELINO, Paula 2009. **Brasil:** o movimento sindical e popular na década de 2000. In: OSAL. Buenos Aires: Año X, N° 26, octubre.

BOITO, Armando. Jr. **Neoliberalismo e Corporativismo de Estado no Brasil.**

In: Do corporativismo ao neoliberalismo: estado e trabalhadores no Brasil e na Inglaterra. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2002

BORGES, Altamiro. **A Reforma Sindical e Trabalhista no Governo Lula**. São Paulo: Anita Garibaldi, 2004

BRITO, Jose Carlos Aguiar. **A tomada da Ford**: o nascimento de um sindicato livre. Petropolis, RJ: Vozes, 1983

BRUYNE, Paul de. **Dinâmica de pesquisa em ciências sociais: os pólos da prática metodológica**. Rio de Janeiro: F. Alves 1987.

CARVALHO, Guilherme. **Em busca do poder institucional**: as conquistas da CUT no Governo Lula. In: XV Congresso Brasileiro de Sociologia, 2011, Curitiba. Anais... Curitiba

CARDODO, Adalberto Moreira. **A década neoliberal**: e a crise dos sindicatos no Brasil. 1. ed. São Paulo: Boitempo. 2003

COIMBRA, Ana Livia de Souza. **A Central Única dos Trabalhadores e o sindicalismo cidadão**: o que se tem perdido? Disponível em: <http://www.estudosdotrabalho.org/anais6seminariodotrabalho/analiviacoimbra.pdf>. Acesso em: 02.ago .2012.

COSTA, Márcia da Silva. **O SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL**: alguns traços históricos e sua precarização atual. In: Revista Brasileira de Ciências Sociais. v. 20, n.º 59, São Paulo, 2005

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Resoluções da V Plenária Nacional da CUT**. 1992.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Resoluções da VI Plenária Nacional da CUT**. 1993.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Resoluções da VII Plenária Nacional da CUT**. 1995.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Resoluções da VIII Plenária Nacional da CUT**. 1996.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Resoluções da XIX Plenária Nacional da CUT**. 1999.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Resoluções da X Plenária Nacional da CUT**. 2002.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Resoluções da XI Plenária Nacional da CUT**. 2005.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Resoluções da XII Plenária**

Nacional da CUT. 2008. Disponível em: www.cut.org.br . Acesso em: 30 jan. 2013.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Resoluções da XIII Plenária Nacional da CUT.** 2011.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Resoluções do IV Congresso Nacional da CUT – CONCUT.** 1991.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Resoluções do V Congresso Nacional da CUT – CONCUT.** 1994.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Resoluções do VI Congresso Nacional da CUT – CONCUT.** 1997.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Resoluções do VII Congresso Nacional da CUT – CONCUT.** 2000.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Resoluções do VIII Congresso Nacional da CUT – CONCUT.** 2003.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Resoluções do XIX Congresso Nacional da CUT – CONCUT.** 2006.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Resoluções do X Congresso Nacional da CUT – CONCUT.** 2009.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Resoluções do XI Congresso Nacional da CUT – CONCUT.** 2012.

CSP COLUNTAS; CUT PODE MAIS; CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DA ALIMENTAÇÃO. **Direito se defende, não se entrega:** não ao Acordo Coletivo Especial que ataca os trabalhadores. São Paulo. 2013.

ESTADO DE SÃO PAULO. **Trabalhadores protestam contra flexibilização da CLT.** São Paulo: 21 mar. 2002. Disponível em:

<http://www.estadao.com.br/arquivo/economia/2002/not20020321p26680.htm>

Acesso em: 30 mar. 2012

FIGUEIREDO, Mariana Leite. **Uma alternativa sindical?:** a negação do “propositivismo” no sindicalismo metalúrgico paulista. 2007. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) UNICAMP, Campinas.

FRANCA, Gilberto Cunha. **O trabalho no Espaço da Fábrica:** um estudo da General Motors em São José do Campos (SP), São Paulo: Expressão Popular. 2007

FRANCISCO, Eline Marlova Vezon. **A comissão enxuta:** ação política na fábrica do consorcio modular em Resende. Bauru, SP: Edusc, 2005. 354p.

FORÇA SINDICAL. **20 anos da Força Sindical**. São Paulo: 2011 Disponível em: <http://www.fsindical.org.br/portal/arquivos/downloads/933c863c164825beefc15b0259145c2-b.pdf>. Acesso em: 30 out. 2013

FORÇA SINDICAL. **Resoluções do 6º Congresso Nacional da Força Sindical**. Praia Grande: 2009. Disponível em: <http://fsindical-rs.org.br/noticias/resolucoes-do-6o-congresso-estadual-da-forca-sindical-rs.html>. Acesso em: 30 out. 2013

FORÇA SINDICAL. **Um projeto para o Brasil**: a proposta da Força Sindical. São Paulo: Geração Editorial, 1993.

GALVÃO, Andréia. **A reconfiguração do movimento sindical no Governo Lula**. In: Outubro, nº 18, 1º semestre, p. 175-197, 2009

GALVÃO, Andreia. **De laboratório das relações de trabalho a formulador da política nacional**: o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Paulista. In: Sindicatos Metalúrgicos no Brasil Contemporâneo. Guarulhos: UNIFESP. 2012.

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

GALVÃO, Andréia. **Reforma sindical: as polêmicas por detrás de um falso consenso**. In: Revista PUC Viva, São Paulo, V.23, p. 17-27, 2005.

GALVÃO, Andréia; VARELA Paula. **Sindicalismo e Direitos**. In: Politeia: História e Sociedade. Vitória da Conquista. Anais... V.1,1 n.1, p. 241 -257, jan – jun 2011.

GIANNOTTI, Vitor. **Collor a CUT e a pizza**. São Paulo: Páginas Abertas; Escrita, 1993.

GIANNOTTI, Vitor. **Medeiros visto de perto**. 1. ed. São Paulo: Brasil Urgente, 1994.

GIFFONI, Carlos. Para a Força, Acordo Coletivo Especial de Trabalho não traz retrocesso. **Valor Econômico**, 24 agos. 2012.

GOMES, Rafael Araújo. **O projeto de flexibilização trabalhista da CUT: o que é isso, companheiro?**. Disponível em: <http://www.jornalorebate.com.br/site/index.php/politica/9204-o-projeto-de-flexibilizacao-trabalhista-da-cut-o-que-e-isso-companheiro-excertos>. Acessado em: 02 nov.2012

GORENDER, Jacob. **Prefácio**. In: O capital: crítica da economia política. 6. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1980.

HARVEY, David. **Condição Pós Moderna**. São Paulo: Editora LOYOLA, 2002.

IASI, Mauro. **O PT e a Revolução Burguesa no Brasil.** ? Disponível em: <http://www.estudosdotrabalho.org/anais6seminariodotrabalho/analiviacoimbra.pdf>. Acessado em: 02 nov .2012.

IBGE. 2003. **Sindicatos Indicadores sociais 2001.** Rio de Janeiro: IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – Diretoria de Pesquisas Departamento de População e Indicadores Sociais.

INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS. **Acordo Coletivo Especial: um 'neocorporativismo':** Entrevista especial com Andréia Galvão. IHU – On-line . 2012. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/entrevistas/515350-acordo-coletivo-especial-um-neocorporativismo-entrevista-especial-com-andreia-galvao>. Acesso em: 30 ago. 2013

INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS. **Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico é a negação dos direitos trabalhistas:** Entrevista com Graça Druck . IHU – On-line . 2012. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/entrevistas/512572-acordo-coletivo-de-trabalho-com-proposito-especifico-e-a-negacao-dos-direitos-trabalhistas-entrevista-com-graca-druck> . Acesso em: 30 ago. 2013

INSTITUTO LATINOAMERICANO DE ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **ACE:Acordo Chinês Especial.** In: Contra Corrente. São Paulo, Ano 02, N° 33, dez. 2012

INTERSINDICAL. **A classe em luta para sair do furacão.** Campinas, 2011

INTERSINDICAL. **Manifesto.** Campinas, 2006

LIMA, Helena; SPINK, Mary Jane p. **Rigor e visibilidade:** A explicitação da interpretação. In: Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de pesquisas sociais, 2013.

MARX, Karl. **O capital:** crítica da economia política. 6. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1980.

MINAYO, Maria Cecília de Souza et al. (Org.). **Pesquisa social:** teoria, método e criatividade. 2. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Fórum Nacional do Trabalho (FNT) Decreto nº 4.796.** Disponível em <http://portal.mte.gov.br/portal-mte/agosto/2013>. Acesso em : 30. nov. 2013

MOLIN, Naiara Dal. **As reformas trabalhista e sindical nos governos Cardoso e Lula:** conflitos e consensos. Tese (Doutorado) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-Graduação em Ciência Política, Porto Alegre, 2011.

MONTENEGRO, David Moreno. **Reestruturação produtiva, neoliberalismo e crise:** precarização do trabalho e informalidade no Brasil. In: Jornada

internacional de Políticas Públicas Questão Social e Desenvolvimento no século XXI. São Luís, III, 2007.

MORETTO, Amilton; POCHMANN, Márcio. **Reforma Trabalhista: A experiência internacional e o caso brasileiro.** In: Sindicalismo e Relações de Trabalhistas. Cadernos Adeenauer. Ano III, n.º2, 2002.

NORONHA, Eduardo G. **Ciclo de greves, transição política e estabilização: Brasil, 1978-2007.** Lua Nova, São Paulo, 76:119,168. 2009

PASTORE, José. **CLT: o que pode e o que não pode ser negociado.** Estado de São Paulo, São Paulo, 12 fev. 2002.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20: Toyloirismo, Fordismo e Toyotismo.** 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

PINTO, Geraldo Augusto; KEMMELMEIER, Carolina Spack. **Estado, capital e trabalho: a flexibilização do direito do trabalho no Brasil na década de 90.** In: Simpósio Lutas Sociais na América Latina, 4, 2010, Londrina. Anais ... Londrina: Grupo de Estudos de Política da América Latina, 2010. p. 196 – 206.

OFFE, Claus. **Capitalismo desorganizado: transformações contemporâneas do trabalho e da política.** 2.ed. São Paulo: Brasiliense, 1989.

OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. **Direito do Trabalho Contemporâneo: efetividade dos direitos fundamentais e dignidade da pessoa humana no mundo do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010.

RADERMACHER, Reiner; MELLEIRO, Waldeli. **Mudanças no Cenário Sindical Brasileiro sob o Governo de Lula.** Tese (Doutorado) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, São Paulo, 2007.

RAMALHO, José Ricardo. **Precarização do trabalho e impasses da organização coletiva no Brasil.** In: Neoliberalismo, trabalho e sindicatos. SINDICATOS, São Paulo: 1997.

RAMALHO. José Ricardo; RODRIGUES. Iran Jácome. **Sindicalismo na Inglaterra e no Brasil: estratégias diante das novas formas de gestão da produção.** In: Perspectiva: Movimento Operário e Sindical, São Paulo, v.12, nº.1, Jan-Mar, 1998.

RODRIGUES, Iram Jácome. **Sindicalismo e política: a trajetória da Cut.** São Paulo: Scritta: Fapesp, 1997

SANTANA, Marco Aurélio. **Entre a ruptura e a continuidade: visões da história do movimento sindical brasileiro.** In: Revista Brasileira de Ciências Sociais. Vol. 14, nº 41, p 103 – 120, 1999.

SANTANA, Jaécio. São Paulo (SP): Governo debate greve no funcionalismo público. **Bom Dia Diário de São Paulo**, São Paulo, 07 jan. 2013.

SANTANA, Tiago. São Paulo (SP): Sindicalistas debatem leis, negociação coletiva e organização dos trabalhadores. **Bom Dia Diário de São Paulo**, São Paulo, 07 jan. 2013.

SAMUEL, Raphael. **História local e história oral**. In: Revista Brasileira de História, São Paulo, v. 9, n.º 19, ANPUH/Marco Zero, Set/1989/Fev/1990, p. 219-243.

SILVA, Silvano Gomes da. **Flexibilização do Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2002.

SINDICATO DOS METALURGICOS DO ABC PAULISTA. **ACE – Acordo Coletivo Especial**. São Bernardo do Campo, 2011.

SINDICATO DOS METALURGICOS DO ABC PAULISTA. **Democracia no local de trabalho. Sindicato dos metalúrgicos do ABC Paulista**, São Bernardo do Campo, 23 abr. 2002. Disponível em: http://www.smabc.org.br/smabc/materia.asp?id_CON=554&id_SEC=12&busca=%22Democracia+no+local+de+trabalho%22> Acesso em 22 set. 2011

SINDICATO DOS METALURGICOS DO ABC PAULISTA. **Saiba mais sobre o projeto de acordo coletivo do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC**. São Bernardo do Campo: 2011.

SINDICATO DOS METALURGICOS DO ABC PAULISTA. **PL. Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico**. São Bernardo do Campo, 2011

TROPIA, Patrícia Vieira. **Força Sindical: política e ideologia no sindicalismo brasileiro**. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

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

TV dos Trabalhadores. Vídeo: **Especial sobre os Comitês Sindicais - Parte 1**. Sindicato dos metalúrgicos do ABC paulista, São Bernardo do Campo, 26 abr. 2011. vídeo-disco (3'52'') Disponível em: http://www.smabc.org.br/smabc/materia.asp?id_CON=25475&id_SUB=77> Acesso em 22 set. 2011

TV dos Trabalhadores. Vídeo: **Especial sobre os Comitês Sindicais - Parte 2**. Sindicato dos metalúrgicos do ABC paulista, São Bernardo do Campo, 26 abr. 2011. vídeo-disco (3'33'') Disponível em: http://www.smabc.org.br/smabc/materia.asp?id_CON=25502&id_SUB=77> Acesso em 22 set. 2011

TV dos Trabalhadores. Vídeo: **Especial sobre os Comitês Sindicais - Parte 3**. Sindicato dos metalúrgicos do ABC paulista, São Bernardo do Campo, 26 abr. 2011. vídeo-disco (3'50'') Disponível em: http://www.smabc.org.br/smabc/materia.asp?id_CON=25537&id_SUB=77> Acesso em 22 set. 2011

TV dos Trabalhadores. Vídeo: **Especial sobre os Comitês Sindicais - Parte 4**. Sindicato dos metalúrgicos do ABC paulista, São Bernardo do Campo, 26 abr. 2011. vídeo-disco (4'22'') Disponível em: http://www.smabc.org.br/smabc/materia.asp?id_CON=25580&id_SUB=77> Acesso em 22 set. 2011

TV dos Trabalhadores. Vídeo: **Especial sobre os Comitês Sindicais - Final**. Sindicato dos metalúrgicos do ABC paulista, São Bernardo do Campo, 26 abr. 2011. vídeo-disco (4'21'') Disponível em: http://www.smabc.org.br/smabc/materia.asp?id_CON=25614&id_SUB=77> Acesso em 22 set. 211

VILLAYERDE, João. Do cardápio à Cipa, no ABC tudo passa pelos comitês de fábrica. **Valor Econômico**, São Bernardo do Campo, 13 abr. 2011. Disponível em: <http://www.valor.com.br/arquivo/882523/do-cardapio-cipa-no-abc-tudo-passa-pelos-comites-de-fabrica>> Acesso em 15 set. 2011

VILLAYERDE, João. Comitês de Fabrica dão cartas no ABC. **Valor Econômico**, São Bernardo do Campo, 13 abr. 2011. Disponível em: <http://www.valor.com.br/arquivo/882555/comites-de-fabrica-dao-cartas-no-abc>> Acesso em 15 set. 2011

VILLAYERDE, João. Experiência nasceu na Cobrasma, em Osasco. **Valor Econômico**, São Bernardo do Campo, 13 abr. 2011. Disponível em: <http://www.valor.com.br/arquivo/882527/experiencia-nasceu-na-cobrasma-em-osasco>> Acesso em 15 set. 2011

VILLAYERDE, João. Sindicatos de esquerda pregam o conflito. **Valor Econômico**, São Bernardo do Campo, 13 abr. 2011. Disponível em: <http://www.valor.com.br/arquivo/882525/sindicatos-de-esquerda-pregam-o-conflito>> Acesso em 15 set. 2011

ANEXOS

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO COM PROPÓSITO ESPECÍFICO

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a negociação coletiva e o Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico.

Art. 2º Para os fins desta Lei considera-se:

I- negociação coletiva, o procedimento adotado por sindicatos profissionais e empresas para solução de conflitos e celebração de Acordos Coletivos de Trabalho com Propósito Específico;

II- Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico, o instrumento normativo por meio do qual o sindicato profissional, habilitado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e uma empresa do correspondente setor econômico, estipulam condições específicas de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa e às suas respectivas relações de trabalho;

III- condições específicas de trabalho, aquelas que, em decorrência de especificidades da empresa e da vontade dos trabalhadores, justificam adequações nas relações individuais e coletivas de trabalho e na aplicação da legislação trabalhista, observado o art. 7º da Constituição;

IV- Comitê Sindical de Empresa, o órgão de representação do sindicato profissional no local de trabalho, composto por trabalhadores sindicalizados que exercem suas atividades profissionais na empresa, eleito de forma direta, conforme estatuto do sindicato;

V- habilitação, a certidão expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego que credencia o sindicato profissional para a negociação de Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico;

VI – conduta de boa-fé, princípio da prática sindical e da negociação coletiva para fins de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico.

Art. 3º Considera-se conduta de boa-fé:

I- participar de negociações coletivas quando requeridas por ofício;

II- formular e responder a propostas e contrapropostas que visem à promoção do diálogo e da negociação entre o sindicato profissional e a empresa;

III- prestar informações, definidas de comum acordo, no prazo e com o detalhamento necessário ao exercício da negociação coletiva;

IV- preservar o sigilo das informações recebidas quando houver expressa advertência quanto ao seu caráter Confidencial; e

V – obter aprovação dos trabalhadores para celebrar acordos coletivos.

§ 1º O dever de participar de negociações coletivas não obriga a empresa ou o sindicato profissional a celebrarem acordos coletivos.

§ 2º A recusa em celebrar acordos coletivos não caracteriza recusa à negociação coletiva.

Art. 4º É facultado ao sindicato profissional, devidamente habilitado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a promover negociação coletiva com a finalidade de celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico.

Art. 5º. As organizações sindicais do setor econômico a que pertence a empresa, quando solicitadas, poderão acompanhar as negociações.

Art. 6º As partes signatárias do Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico deverão consignar no instrumento normativo as razões que justificam a adequação nas relações individuais e coletivas de trabalho e na aplicação da legislação trabalhista.

Art. 7º Para a obtenção da habilitação referida no inciso V do Artigo 2º, o sindicato profissional deverá cumprir o seguinte requisito:

I- ter regulamentado em seu estatuto e instalado em uma ou mais empresa de sua base de representação o Comitê Sindical de Empresa, composto por no mínimo dois e no máximo trinta e dois membros, obedecida a proporção de dois membros para cada quinhentos ou fração de quinhentos trabalhadores sindicalizados por unidade de produção ou de serviço, quando for o caso.

Art. 8º O descumprimento do requisito estabelecido no artigo anterior implicará na perda da habilitação, o que impedirá o sindicato de celebrar novo Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico.

Parágrafo único: Nova habilitação poderá ser obtida pelo sindicato profissional após comprovação do restabelecimento do requisito exigido no inciso I do artigo 7º desta lei.

Art. 9º Para celebração do Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico o sindicato profissional e a empresa deverão atender as seguintes exigências:

I- O Sindicato Profissional:

- a) possuir a habilitação prevista no inciso V do Artigo 2º desta Lei;
- b) ter Comitê Sindical instalado na empresa, na forma do inciso I do art. 7º desta Lei;
- c) contar com índice mínimo de sindicalização de 50% (cinquenta por cento) mais 1 (um) do total dos trabalhadores na empresa;
- d) aprovar o acordo em escrutínio secreto, assegurada a participação de no mínimo 50% (cinquenta por cento) dos trabalhadores abrangidos, pelo percentual de 60% (sessenta por cento) ou mais dos votos apurados.

II- A empresa:

- a) reconhecer o Comitê Sindical de Empresa como órgão de representação do sindicato profissional no local de trabalho, cuja comprovação se dá por meio de acordo coletivo de trabalho firmado entre as partes;
- b) não possuir qualquer pendência relativa à decisão condenatória transitada em julgado, cuja ação tenha sido promovida pelo respectivo sindicato profissional, por restrição ao exercício de direitos sindicais.

§ 1º. O acordo coletivo a que se refere a alínea a) do inciso II deste artigo deve estabelecer as condições de funcionamento do comitê sindical para o exercício da representação sindical na empresa.

§ 2º. Possuindo pendências judiciais na forma da alínea b) do inciso II deste artigo, as condições para a celebração do acordo previsto nesta Lei serão atendidas mediante o cumprimento da sentença ou acordo homologado judicialmente.

Art. 10 Por ocasião do depósito para registro do Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico, o sindicato profissional e a empresa deverão, sob pena de recusa de registro, atender as exigências definidas no artigo 9º desta Lei, cabendo às partes, ainda, o cumprimento do disposto nos artigos 613 e 614, parágrafos 1º e 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 1º. Para o atendimento do disposto neste artigo, o sindicato profissional e a empresa deverão apresentar ao Ministério do Trabalho e Emprego os seguintes documentos:

- a) Declaração firmada pelas partes de que o sindicato profissional possui em seu quadro associativo 50% (cinquenta por cento) mais 1 (um) do total dos trabalhadores que exercem suas atividades profissionais na empresa;
- b) Ata da apuração dos votos comprovando a aprovação do acordo;
- c) Declaração firmada pelas partes atestando a inexistência de pendência relativa à condenação em decisão transitada em julgado.

§ 2º. O sindicato profissional, quando solicitado pela fiscalização do trabalho, deverá disponibilizar os documentos que comprovem o atendimento das exigências estabelecidas no artigo 9º desta Lei.

Art. 11 O Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico, quando atingido pelo descumprimento do disposto na alínea a), inciso II, do artigo 9º desta Lei, manterá seus efeitos jurídicos até decisão judicial que confirme os termos da denúncia promovida pelo sindicato profissional.

Art. 12. A Fiscalização do Trabalho, ao identificar condições de trabalho estabelecidas por Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico, deverá observar:

- I- se as exigências para a celebração do acordo coletivo estabelecidas nas alíneas a) e b), inciso II, do artigo 9º desta Lei estão sendo mantidas;
- II- se as condições de trabalho estão em consonância com o acordo;

§ 1º. Ao identificar condições de trabalho em desacordo com o instrumento normativo, o auditor fiscal consignará a manifestação da empresa no Auto de Infração.

§ 2º. O auditor fiscal, ao questionar condições de trabalho estabelecidas no instrumento normativo, comunicará o fato à sua chefia imediata que, se após análise da manifestação da empresa considerar que tais condições contrariam o disposto no art. 7º da Constituição Federal, determinará a lavratura do Auto de Infração.

Art. 13 As partes poderão fixar no Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico multas recíprocas para o caso de descumprimento de suas cláusulas.

Art. 14 A vigência do Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico será de até 3 (três anos), podendo as cláusulas em vigor há mais de 4 (quatro anos) serem renovadas por prazo indeterminado, conforme a vontade das partes.

§ 1º Os acordos por prazo determinado poderão estabelecer regras e procedimentos para que os efeitos de suas cláusulas subsistam após o término de sua vigência;

§ 2º Na falta de disposição específica nos instrumentos normativos com prazos determinados, seus efeitos jurídicos subsistirão por 120 (cento e vinte) dias a contar do término da vigência;

§ 3º Os acordos poderão estabelecer regras e procedimentos para que os efeitos de suas cláusulas subsistam por um período determinado após denúncia por quaisquer das partes;

§ 4º Na falta de disposição específica nos instrumentos normativos, os efeitos jurídicos do acordo por prazo determinado cessarão com o término de sua vigência ou decisão judicial que confirme os termos da denúncia promovida por quaisquer das partes;

§ 5º Na falta de disposição específica nos instrumentos normativos, os efeitos jurídicos do acordo por prazo indeterminado subsistirão até decisão judicial que confirme os termos da denúncia promovida por quaisquer das partes.

Art. 15 Os procedimentos necessários à aplicação desta Lei serão estabelecidos por ato do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 16 Aplicam-se aos Acordos Coletivos de Trabalho com Propósito Específico os dispositivos do Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, quando não incompatíveis com esta Lei.