FALAS

Nº 1

5 EM NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Escola Sindical 7 de Outubro

CUT

Outras falas...

em Negociação Coletiva

1

Escola Sindical 7 de outubro
Belo Horizonte
1992

"Outras falas..." é uma publicação organizada pelo Departamento de Estudos e Pesquisas da Escola Sindical 7 de Outubro em conjunto com as equipes dos programas de formação. Os artigos assinados não refletem necessariamente o pensamento da Escola Sindical 7 de Outubro.
Número 1 - Equipe responsável: Ana Maria Pereira Cardoso
Carlindo Paulo Rodrigues de Oliveira
Marcelino Peixoto de Melo
Datilografia: Inêz Maria Pongelupe

Outras falas... em negociação coletiva. - Belo Horizonte: Escola Sindical 7 de Outubro, 1992.
n. 1, p.

Parte I: Reflexões sobre a experiência brasileira de negociação coletiva. - Parte II: Rumo a um novo sistema de relações trabalhistas.

1. Negociação coletiva. - 2. Relações trabalhistas. - 3. Sindicalismo.

SUMÁRIO

Apresentação 7

Parte I: **Reflexões sobre a experiência brasileira de negociação coletiva** 11

Política salarial e negociação coletiva no Brasil: do golpe militar ao Plano Collor
Carlindo Paulo Rodrigues de Oliveira 13

Negociação coletiva no meio rural
Alex Sgreccia 41

As relações de trabalho e sua eficácia no direito brasileiro
Antônio Alvares da Silva 59

Rumo ao novo sistema de relações trabalhistas: obstáculos e tendências do processo de transição
Thales Chagas Machado Coelho 71

A negociação coletiva no Brasil e o sistema de relações de trabalho
Roque Aparecido da Silva 81

Parte II: **Rumo a um novo sistema de relações trabalhistas** 107

A proposta da CUT de contrato coletivo de trabalho 108

Exposições 109
Wilson Ramos Filho
José Olivio Miranda de Oliveira

APRESENTAÇÃO

"Outras falas..." surge como uma contribuição da Escola Sindical 7 de Outubro à discussão de temas que ocupam a cena das preocupações e trabalhos no movimento sindical. Pretendemos que "Outras falas..." seja uma possibilidade de dividirmos com os companheiros os produtos que temos elaborado em nossa caminhada, frutos de debates, seminários, pesquisas ou estudos que nós, como equipe, participamos e desenvolvemos, não em uníssono, mas refletindo a dialética de sua construção. Sendo assim, mais que porta-voz da instituição, queremos que "Outras falas..." se torne um elemento instituinte, isto é, que questione, proponha, provoque, instigue, dialogue... faça crescer. Espaço aberto a novas falas que ampliem os sons do nosso canto.

"Outras falas..." neste número, que confiamos será seguido por outros tantos, dá voz ao tema da "Negociação Coletiva". Ele recupera falas enunciadas no palco da Escola Sindical 7 de Outubro em momentos passados, mas cuja atualidade e pertinência justificam sua publicação na oportunidade da realização do Seminário "Bases para o programa nacional de formação em negociação coletiva - 2ª etapa". Os textos aqui reunidos apresentam as experiências e reflexões do instante de sua enunciação; sua re-

produção busca projetá-los para novas leituras e possibilidades de construção.

Na parte I encontra-se um conjunto de cinco artigos sobre temas concernentes à negociação coletiva no Brasil, que refletem parte da discussão havida na 1ª etapa do Seminário "Bases para o Programa Nacional de Formação em Negociação Coletiva", realizado em julho de 1991, na Escola Sindical 7 de Outubro. Na oportunidade, aprofundou-se a crítica ao modelo corporativo de organização sindical e de negociação coletiva existente no Brasil, iniciando-se a discussão dos elementos de um novo sistema de relações trabalhistas, bem como apontando-se os obstáculos e as perspectivas dessa transição.

O primeiro texto, de autoria de Carlindo Paulo Rodrigues de Oliveira faz uma retrospectiva da política salarial e dos limites ao processo de negociação coletiva no Brasil, desde o golpe militar de 1964 até o advento do Plano Collor, em março de 1990. É feita uma periodização que reflete os momentos de maiores obstáculos ao processo de negociação, e aqueles em que houve avanços, ainda que limitados. A política salarial é caracterizada como um dos instrumentos privilegiados da intervenção do Estado nas relações entre capital e trabalho, mas é situada no contexto do arcabouço institucional corporativo em vigor no Brasil nas últimas décadas.

O texto seguinte, de Alex Sgreccia, retrata a trajetória do processo de organização e das lutas do movimento sindical no meio rural. O pano de fundo são as transformações ocorridas nas relações de produção na agricultura brasileira, especialmente a partir de meados dos anos cinquenta. À luz dos obstáculos colocados pelo próprio processo de produção agrícola, assim como pelas dificuldades internas ao movimento sindical, são destacados os atuais impasses e perspectivas da negociação coletiva no campo.

Outro texto traz à cena uma instigante discussão acerca dos limites da atuação da Justiça do Trabalho enquanto instância de garantia dos direitos dos trabalhadores, feita por Antonio Alvares da Silva, Juiz do Trabalho do TRT-MG/3ª Região. Além de severa crítica à morosidade dos processos trabalhistas - que chegam a durar

6 anos! - é feita uma proposta alternativa para a solução de conflitos trabalhistas, que passa pela criação e reconhecimento de Conselhos de Empresa e pelo fim das instâncias de recurso para a maior parte dos processos trabalhistas.

O texto de Thales Chagas Machado Coelho, é a transcrição, revista pelo autor, de sua intervenção no Seminário de julho/91, na qual é feita uma identificação dos principais obstáculos, de ordem institucional mas também de ordem politica e cultural, que se interpõem no processo de transição do modelo atual de organização sindical e de negociação coletiva para um novo sistema de relações trabalhistas. É discutida a necessidade de se qualificar a proposta de afastamento do Estado das relações trabalhistas, admitindo-se que o caráter de intervenção que se deseja é no sentido da promoção de uma legislação de sustento ao processo de livre negociação, mas sem abrir mão de algumas normas tutelares indispensáveis em um cenário de desigualdade como é o brasileiro.

O texto final desta primeira parte, de autoria de Roque Aparecido da Silva, faz uma avaliação abrangente do ressurgimento da negociação coletiva no Brasil a partir de 1978, avaliando seu impacto sobre a estrutura sindical, sobre a organização empresarial e, sobretudo, sobre o processo de redemocratização da sociedade brasileira, que pôs fim a duas décadas de regime militar no país, destacando todas estas mudanças como componentes na gestação de uma nova cultura.

Na parte II desta publicação encontra-se a transcrição do debate sobre a proposta da CUT de CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO, realizado durante o Seminário "Experiências Internacionais de Contrato Coletivo de Trabalho". Este Seminário, que discutiu ainda as experiências alemã, sueca e italiana, teve lugar em setembro de 1990, na Escola Sindical 7 de Outubro.

Participaram do debate como expositores José Olívio Miranda de Oliveira, então Secretário Nacional de Política Sindical da CUT e Wilson Ramos Filho, advogado trabalhista e membro do Grupo Jurídico da CUT. O debatedor foi Antônio Rodrigues de Freitas Jr., advogado do Sindicato dos Metalúrgicos de Sorocaba e professor da UNICAMP.

Na verdade, muito mais do que discutir o que vem a ser contrato coletivo - um invólucro, a cristalização formalizada do conteúdo da negociação, no entender dos debatedores - o debate trata da necessidade de superação do modelo corporativo de negociação coletiva e organização sindical, no sentido da ampliação do espaço de autonomia das partes no processo de composição de seus interesses. Discute-se a oportunidade e as pré-condições para um progressivo afastamento do Estado, enquanto arbitro dos interesses em disputa, com o questionamento do poder normativo da Justiça do Trabalho. Esta problemática é abordada, também, do ponto de vista das repercussões e dos desafios que engendra para o movimento sindical. Este abriria mão da forte tutela do Estado para participar de um sistema baseado na livre negociação. Discute-se a viabilidade da construção de um novo cenário onde os atores sociais possam se enfrentar com maior equilíbrio de forças.

É nesse contexto, e como antídoto à pulverização e ao enfraquecimento das lutas sindicais, que surge a proposta de realização de negociações articuladas nacionalmente, perpassando os diversos niveis da organização sindical, desde a Central - enquanto instância nacional horizontal - até a Organização por Local de Trabalho, num processo de caráter permanente.

Encerramos assim este primeiro número de "Outras falas..." ressaltanto seu caráter de proposição ao debate, que no entanto só se efetivará se outras falas vierem se juntar às nossas vozes.

PARTE I

REFLEXÕES SOBRE A EXPERIÊNCIA BRASILEIRA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

POLÍTICA SALARIAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL: DO GOLPE MILITAR AO PLANO COLLOR

CARLINDO PAULO R. DE OLIVEIRA
Economista, Técnico do DIEESE e formador na Escola Sindical 7 de Outubro

Esta é uma versão revista e atualizada, até maio de 1990, de um texto anteriormente publicado sob o título "Política Salarial e Negociação Coletiva"[1], que tem como objetivo sintetizar a trajetória da política salarial e da negociação coletiva no Brasil até março de 1990, por ocasião da posse do primeiro presidente eleito pelo voto direto após o golpe militar de 1964 e a expedição do "Plano Collor".

Para facilidade de exposição, o texto foi elaborado obedecendo à seguinte periodização, que caracteriza os momentos de maiores mudanças no contexto da negociação coletiva no Brasil:

. Período pré-64;
. Período 1964 a 1979;
. Período 1979 a 1983;
. Período 1983 a 1985;
. Período 1985 a 1990.

A primeira parte, relativa ao período pré-64, trata de caracterizar sucintamente o tema no intervalo entre 1946 e 1964, ou seja na chamada fase de "redemocratização" do país, período anterior ao golpe militar.

O período 1964-1979 reflete o momento de maior autoritarismo do regime militar instaurado com o golpe de 1964, quando estreitou-se enormemente o espaço da negociação coletiva e das liberdades sindicais.

O período 1979-1983 sucedeu o ressurgimento do mo-

vimento sindical enquanto ator político expressivo, após as grandes mobilizações e o ciclo grevista iniciado em abril de 1978 na região do ABC paulista. Foi marcado por uma mudança de rumos do regime militar no trato da questão sindical e pelo início da estagnação da economia brasileira, especialmente a partir de 1981.

De 1983 a 1985 há novo retrocesso no tocante à negociação coletiva, especialmente no início do período, que coincide com a assinatura, pelo governo brasileiro, de acordos com o Fundo Monetário Internacional, diante do aprofundamento da crise da dívida externa.

Já os últimos cinco anos (1985 a° 1990), correspondem ao período da chamada "Nova República", após a eleição indireta de Tancredo Neves e José Sarney, caracterizado pelas sucessivas tentativas de combate à inflação através da aplicação de planos de estabilização econômica: Plano Cruzado (fevereiro/86); Plano Bresser (junho/87) e Plano Verão (janeiro/89). É ainda nesse período que se instala a Assembléia Nacional Constituinte, que encerra seus trabalhos em 05 de outubro de 1988, com a promulgação da Nova Constituição Federal, com definições importantes sobre temas que influenciam de perto a negociação coletiva no país. O presente texto estende sua abordagem até março de 1990, por ocasião da posse do presidente Fernando Collor de Mello e a imediata adoção de mais um plano de estabilização econômica, o "Plano Brasil Novo", mais conhecido como "Plano Collor".

Antecedentes: O período pré-64

O período pré-64 caracterizou-se pela inexistência de uma legislação salarial que determinasse percentuais de correção e aumento salarial para o conjunto dos trabalhadores. Isso não quer dizer que a inexistisse totalmente qualquer política salarial, ou que o Estado estivesse afastado do conflito salarial. Muito ao contrario, estava nele metido "até o pescoço", pela via do controle exercido sobre a organização sindical e sobre o direito de greve, na regulamentação dos procedimentos das negociações coletivas e, especialmente, através da Justiça do Trabalho, árbitro compulsório das disputas trabalhis-

tas. Além do mais, o Executivo já fixava os valores do salário mínimo e os reajustes dos funcionários públicos.

Assim sendo, embora inexistisse uma "lei salarial", como conhecemos desde 1965, a política salarial do período pré-64 caracterizava-se pelos seguintes aspectos:

- fixação, pelo Executivo, dos valores do salário mínimo e dos reajustes do funcionalismo público;
- destinação, à Justiça do Trabalho, da tarefa de dirimir quaisquer conflitos trabalhistas, tanto os conflitos de direito - relativos à interpretação da lei ou cláusula de acordo em vigor - quanto os conflitos de interesse - que se estabelecem, por exemplo, quando as propostas para renovação de um acordo não convergem para um termo comum, caracterizando-a como uma instância de arbitragem compulsória;
- restrição acentuada do direito de greve, quer pelo controle oficial sobre os sindicatos de trabalhadores - sujeitos à intervenção e à cassação de seus dirigentes pelo Ministério do Trabalho - quer pela legislação específica sobre o direito de greve: o Decreto-lei 9.070, de março de 1946, considerado a lei anti-greve do período pré-64.

Nesse período, portanto, a prática de negociação coletiva como instância criadora de novos direitos era fortemente restringida, de vez que, no embate entre trabalhadores e empregadores, a força dos primeiros era substancialmente reduzida pelo controle dos sindicatos e pela virtual proibição do direito de greve. Despojados de sua principal arma, os sindicatos viam reduzido o seu poder de barganha nas mesas de negociação, que se transformavam, nessas circunstâncias, e na maior parte das vezes, em mero palco de uma encenação praticamente inútil.

A combinação desse quadro com a debilidade da organização sindical, na maioria dos setores econômicos, conferia à Justiça do Trabalho um papel preponderante na solução do conflito salarial. Segundo o juiz Amauri Mascaro Nascimento, do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) do Estado de São Paulo, nesse período as decisões da Justiça do Trabalho tinham maior importância do que as próprias convenções coletivas pactuadas entre as partes. Pa-

ra ele, a livre negociação era "desestimulada pela fragilidade da organização sindical", sendo que os sindicatos de trabalhadores "raramente tiveram força para negociar".[2] Apesar disso, o movimento sindical se fortaleceu a partir de meados dos anos 50 e no início da década de 60. Houve importantes movimentos grevistas em algumas categorias mais organizadas - principalmente dos setores essenciais (ferroviários, portuários, etc) - desafiando os dispositivos do Decreto-lei 9.070/46, o que lhes conferiu razoável poder de barganha nas mesas de negociação.

Período de 1964 a 1979

Com o golpe militar de 1964, muita coisa mudou. De início, promoveu-se uma profunda desarticulação do movimento sindical, com a cassação (e às vezes a prisão) das principais lideranças sindicais em todo o país. Ainda em 1964 (1º de julho), o Congresso - também aleijado pelas cassações dos parlamentares mais combativos - aprovou a Lei 4.330, que "regulamentou", até outubro de 1988, o direito de greve. A Lei 4.330, na prática, simplesmente aumentava as exigências burocráticas e as restrições já contidas no Decreto-Lei 9.070/46, tornando virtualmente impossível a deflagração de uma greve que pudesse ser considerada legal. E, mesmo no caso de uma greve ser julgada legal pela Justiça do Trabalho, em dissídio instaurado por qualquer das partes, pelo presidente do TRT ou pelo procurador regional do trabalho, o movimento deveria ser suspenso imediatamente após a sentença do tribunal, que, além de julgar a legalidade do movimento, julgava também o mérito das reivindicações.[3]

Posteriormente, em agosto de 1978, o Decreto-Lei nº 1632 restingiria ainda mais o direito de greve, proibindo-o definitivamente em nove setores definidos como essenciais (entre eles o setor bancário), além de permitir ao Presidente da República a definição, por decreto, de outros setores que ele julgasse essenciais.

Quanto à legislação salarial propriamente dita, o regime militar baixou a Circular nº 10, do ministro da Casa Civil, ainda em junho de 1964, definindo as regras de reajuste dos trabalhadores em empresas estatais e con-

cessionárias de serviço público. Essas regras consistiam no reajuste pela média do poder aquisitivo dos 24 meses anteriores à data-base, com incorporação de um percentual igual à metade da inflação prevista pelo governo para os doze meses seguintes (chamada de "resíduo inflacionário") e de um percentual que refletisse o aumento da produtividade nacional. Esse mecanismo envolvia dois grandes problemas: inicialmente, o **reajuste pela média** do poder aquisitivo de um período de inflação elevada já determinava um achatamento salarial muito grande; e, fundamentalmente, a subestimação oficial frequente dos índices de inflação futura determinava uma queda ainda maior do poder aquisitivo dos salários.4

Esses critérios da Circular nº 10/64 foram estendidos para o reajuste de todos os trabalhadores, em 13 de julho de 1965, com a aprovação, pelo Congresso, da Lei 4.725, da política salarial. Por essa lei, os tribunais do trabalho só podiam proferir sentenças que estivessem conformes com aquelas normas, o que eliminava o poder normativo da Justiça do Trabalho na fixação de cláusulas de aumento salarial.

Em janeiro de 1966, o Decreto 57.627 proibia as Delegacias Regionais do Trabalho (DRT's) de homologarem qualquer acordo ou convenção que não estivesse em sintonia com as normas da Lei 4.725, até então só aplicadas obrigatoriamente nos processos de dissídios coletivos instaurados na Justiça do Trabalho.

Com essas modificações, a política salarial passou a ser uma política de maximos e não de mínimos, como era de se esperar de uma legislação trabalhista. E, nesse sentido, era uma política salarial que eliminava qualquer espaço para a negociação coletiva. Para reforçar esse aspecto, em fevereiro de 1967, o governo expediu o Decreto-Lei 229, que alterava o artigo 623 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dando a ele a seguinte redação:

> Art. 623 - Será nula de pleno direito disposição de convenção ou acordo que, direta ou indiretamente contrarie proibição ou normas disciplinadoras da política economico-financeira do Governo ou concernente à política salarial vigente, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e reparti-

ções públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços.

A legislação salarial sofreu várias alterações, no período 64-79, todas, porém, de caráter absolutamente secundário. O espírito da legislação, enquanto determinação a ser cumprida e nunca ultrapassada, seguiu inalterado até 1979. Essa rigidez servia, inclusive, de "biombo" para os empresarios, que comumente afirmavam estarem dispostos a concessões, mas impedidos de fazê-las pela legislação salarial.

Com o ressurgimento do movimento grevista, a partir de 1978, a política salarial foi pelos ares. As greves ignoraram os dispositivos da Lei 4.330 e os acordos ignoraram os da Lei 4.725, então alterada pela Lei 6.147, de novembro de 1974. os trabalhadores obtiveram importantes conquistas salariais em acordos, por empresas ou por categorias, e a própria Justiça do Trabalho passou a deferir percentuais superiores ao limite legal. Diante da nova conjuntura, o governo propôs ao Congresso um projeto de lei que se transformaria na Lei 6.708, em vigor de novembro de 1979 até janeiro de 1983. Essa lei foi recebida com a oposição cerrada do movimento sindical, que elaborou um substitutivo apresentado pelo MDB - único partido de oposição no Congresso naquela época -, derrotado pela maioria governista da ARENA, na Câmara dos Deputados. Nessa época o movimento sindical exigia a livre negociação, sem a interferência do governo, considerada nociva aos interesses dos trabalhadores. Da parte dos empresários, houve praticamente um consenso quanto à oportunidade e urgência de uma iniciativa do governo no sentido de estabelecerem-se novos parâmetros para a política salarial. O alívio dos empresários foi bem expresso no apoio dado pela Federação das Indústrias e Centro Industrial do Rio de Janeiro ao projeto de lei do governo, que consideraram "um esforço louvável no sentido de aplacar certos excessos de ordem social".[5]

Período de 1979 a 1983

A principal alteração introduzida pela Lei 6.708, quanto ao aspecto que aqui interessa, foi a destinação a

negociação direta entre as partes do **aumento** salarial, ao mesmo tempo em que o **reajuste** passava a ser automático, com base no então recém criado Indice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), calculado pelo IBGE e aplicado de forma escalonada aos salários a cada seis meses (ver anexo I). Caso as partes não chegassem a um acordo quanto ao percentual de aumento salarial, caberia sua fixação à Justiça do Trabalho, nos processos de dissídio coletivo. Esse aumento, contudo, estaria condicionado à verificação de aumento na produtividade da categoria profissional. A imprecisão do conceito de produtividade da categoria profissional determinava (a meu ver, intencionalmente) a impossibilidade técnica de seu cálculo, o que o tornava um índice a ser negociado e não calculado. Com isso visava-se obter o efeito da "válvula de escape", para conter a pressão de categorias mais mobilizadas, sem que a política de salários e a lei de greve fossem colocadas em xeque a todo momento. Isso porque a nova postura permitia maior flexibilidade às empresas na oferta de contra-proposta aos sindicatos de trabalhadores, o que facilitava a celebração de acordos em situações que, até então, desembocariam inexoravelmente em greves. A concessão de aumentos salariais mais generosos sempre que os empresários julgassem oportuno fazê-lo, diante da eminência de eclosão de greves não mais significava, com a nova lei, qualquer transgressão à política salarial, permitindo a esta a absorção dessas pressões, pois os aumentos acertados teriam sido negociados pelas partes "a título de produtividade". Para tanto, concorria a própria indefinição do conceito de produtividade. Tanto assim que, na regulamentação da Lei 6.708/79 pelo Decreto nº 84.560, em março de 1980, o que se fez foi impossibilitar ainda mais o seu cálculo, ao definir que a produtividade que serviria como base para o aumento seria aquela decorrente apenas do melhor desempenho do trabalhador. Pretendia-se, assim, estabelecer uma distinção entre a produtividade decorrente de melhorias técnicas e na organização do trabalho daquela decorrente de maior esforço do trabalhador (ou entre a produtividade do trabalho e a "produtividade do capital"), fenômenos de isolamento virtualmente impossível e teoricamente questionável.

Desse modo, a Lei 6.708/79 caracterizava-se claramente como uma política de mínimos e não mais de máximos, como as que lhe precederam. Só que esse caráter de mínimo era relativizado pelo controle que se exerceu sobre a Justiça do Trabalho, na definição do aumento a título de produtividade, em casos de dissídios coletivos. Com efeito, o governo logrou obter o controle sobre a Justiça do Trabalho que firmou jurisprudencia no percentual unico de 4% para toda a categoria, conforme "sugerido" pelo Ministro do Planejamento Delfim Netto, ainda em novembro de 1979.[6]

Esse procedimento da Justiça do Trabalho terminou por balizar os próprios acordos salariais, cujas cláusulas de produtividade tenderam a se situar em torno dos 4%, muitas vezes escalonados por faixas salariais. O raciocínio dos sindicalistas, muitas vezes, era o de que era melhor aceitar um aumento de 5 ou 6% de produtividade para as faixas salariais mais baixas, do que ir para o dissídio, onde só obteriam os 4% únicos para todo mundo e ainda se correria o risco de perda de importantes conquistas de acordos anteriores (ex: piso salarial, anuênio, complementação de benefício previdenciário, etc), considerados inconstitucionais ou "extra-lege" pelos tribunais. Por outro lado, caso os trabalhadores resolvessem partir para a greve, diante da intransigência patronal e a despeito da posição dos tribunais, o remédio continuava a ser o mesmo: a repressão exemplar às greves e aos sindicatos, como a desencadeada contra os metalúrgicos da região do ABC paulista, em 1980 e 1982.

Não há dúvida, entretanto, de que esse período de 3 anos e 3 meses de vigência da Lei 6.708/79 assistiu a um incremento da negociação coletiva, estimulada por uma legislação mais "liberal" no tocante à possibilidade de acerto entre as partes do percentual de aumento salarial. Ainda que a manutenção do controle sobre os sindicatos e das restrições ao exercício do direito de greve relativizassem enormemente a importância da negociação coletiva.

Infelizmente, porém, a vigência da Lei 6.708/79 - modificada topicamente pela Lei 6.886, em 10 de dezembro

de 1980 - coincidiu com o período em que a economia brasileira foi lançada na mais profunda recessão, em decorrência de uma política econômica sensível às exigências do FMI e dos credores internacionais da dívida externa brasileira. O resultado disso foi o aumento expressivo do desemprego, o que determinou o arrefecimento do movimento grevista e reivindicatório. Talvez por isso é que tenha havido uma curiosa troca de posições, com setores empresariais passando a defender a mudança na política salarial e até mesmo a livre negociação, enquanto o movimento sindical, em uníssono, passou a defender a manutenção da política salarial por ele execrada em 1979. As lideranças sindicais, em 82 e 83, chegavam a se referir à proposta de livre negociação como sendo um acordo que faziam entre si a corda e o pescoço, diante da desigualdade de forças entre patrões e trabalhadores.

Período de 1983 a 1985

Em 26 de janeiro de 1983, a Lei 6.708/79 era alterada pelo Decreto-Lei 2012, primeiro de uma série de sete decretos-leis expedidos naquele ano sobre política salarial: DL-2012, 2024, 2036, 2045, 2064, 2065 e 2100, dois deles relativos exclusivamente aos salários dos trabalhadores em empresas estatais (2036 e 2100). Em todos eles, ampliou-se a parcela dos assalariados que recebiam reajustes inferiores ao INPC e eliminou-se o reajuste acima do INPC para a faixa salarial inferior a 3 S.M. (ver anexoI). Mas, do ponto de vista da negociação coletiva, o ponto de inflexão foi o DL-2045, de 13 de julho de 1983.

O DL-2012 e o DL-2024, apesar de representarem uma alteração significativa em relação aos percentuais de reajuste automático relativamente à Lei 6.708/79, não alteraram as condições de negociação do aumento além do reajuste automático. Este continuou a ser feito tendo por base "o acréscimo da produtividade da categoria profissional decorrente apenas do melhor desempenho do trabalhador", com o que se preservou o caráter de piso da legislação salarial. Também a Justiça do Trabalho seguiu

tendo o poder de arbitrar o aumento salarial em casos de dissídio.

Já a partir do DL-2045/83, o governo fixou um critério objetivo para cálculo da produtividade que serviria não mais de base, mas de limite para negociação do aumento além do reajuste automático: a variaçao do PIB real "per capita" ocorrida no ano anterior e fixada em decreto pelo presidente da Republica. Em 15 de setembro de 1983, o decreto 88.705 fixou em zero esse limite até 31 de dezembro de 1983, tendo em vista o crescimento negativo do PIB "per capita", neste período de recessão. Assim sendo, o caráter da política salarial voltou a ser o de limite máximo de reajustes e não mais o de piso garantido.7

O Decreto-Lei 2045/83, com vigência a partir de 01 de agosto de 1983, vigorou por pouco mais de 2 meses, durante o período de sua tramitação no Congresso, onde foi rejeitado em 19 de outubro de 1983, após intensa mobilização dos sindicatos e partidos políticos de oposição.

O carater de limite maximo de reajustes e de cerceamento da negociação de aumentos, contudo, foi preservado nos decretos-leis que o sucederam após sua rejeição pelo Congresso: o Decreto-Lei 2064, de 19.10.83, que vigorou por apenas sete dias e o Decreto-Lei 2065, de 26.10.83, que o substituiu e foi, finalmente, aprovado pelo Congresso em 09.11.83, após nove meses durante os quais o governo impôs sua política salarial através de sucessivos decretos-leis, sem que nenhum deles tivesse obtido a aprovação pelo Congresso Nacional.[8] Esse caráter foi tembém mantido na Lei 7.238, de 29.10.84, que vigorou até fevereiro de 1986. Houve apenas alteração nos percentuais de reajuste automático de cada faixa e a alteraçao do limite de aumento a ser negociado, que passou para 2% a partir de fevereiro de 1985, após ter sido prorrogada a sua fixação em zero até dezembro de 1984. A Lei 7.238/84 possibilitou ainda a negociação do complemento do INPC para os salários superiores a 3 S.M. - que só tinham reajuste automático de 80% da variação do INPC - até o limite de 100% dessa mesma variação.

Em termos de eficácia, entretanto, nota-se que o movimento sindical voltou a superar a política salarial a partir de meados de 1983, com a retomada de novo ciclo grevista, concentrado a princípio em São Paulo e, em 1984 e 1985, reforçado pelas categorias dos outros Estados. O Decreto-Lei 2.065, que vigorou por pouco mais de um ano, foi talvez o mais "desrespeitado" de todos eles pelas negociações diretas, o mesmo ocorrendo com a Lei 7.238. Até mesmo a Justiça do Trabalho superou seus limites, nas decisões dos dissídios do final de 1985 (ex: bancários, metalúrgicos de São Paulo, Guarulhos, etc.). Em 23 de dezembro de 1985, a Lei 7.238 foi ligeiramente modificada, pela Lei 7.450, que estendeu até 10 S.M. a faixa salarial com direito ao reajuste automático de 100% da variação do IPCA.[9] Essa alteração passou praticamente despercebida, já que esse procedimento já se tornara comum nas mesas de negociação.

Período de 1985 a 1990

A retomada do crescimento econômico desde o segundo semestre de 1984 e durante o ano de 1985 constituiu-se no pano de fundo das campanhas salariais do primeiro ano do novo governo civil, empossado em março de 1985, após eleição indireta por um colegio eleitoral. Nesse período, embora ainda se mantivessem as mesmas regras de controle sobre os sindicatos e as restrições ao direito de greve, o governo não utilizou o recurso à intervenção em sindicatos e cassação de seus dirigentes, o que não significa que a repressão às greves tenha sido eliminada.[10] De todo modo, ha que se registrar uma mudança na relação do governo com o movimento sindical em relação ao período anterior, o que se refletia no aumento do poder de pressao dos sindicatos. Outro elemento dessa conjuntura foi a aceleração inflacionária, que colocava em questão a política de reajustes semestrais, cada vez mais insuficientes para manter o poder aquisitivo dos salários.

1 - O Plano Cruzado

Para combater essa escalada inflacionária, o governo expediu, em 28 de fevereiro de 1986, um "pacote" de medidas que transformariam o cenário econômico do país, tamanhas as implicações delas decorrentes. Essas medidas, que envolveram o congelamento de preços e do câmbio; o fim da correçao monetaria; reforma monetaria, com a substituição do cruzeiro pelo cruzado; a conversão dos salários pela média do poder aquisitivo do semestre setembro/85 a fevereiro/86 e a criação de um tipo de escala móvel (ou "gatilho") salarial em substituição aos reajustes semestrais, ficaram conhecidas pelo nome de "Plano Cruzado". Esse plano teve nos decretos-leis 2.283/86 e 2.284/86 os instrumentos de sua implantação.

No tocante à política salarial e às negociações coletivas, o "Plano Cruzado" introduz a "negociaçao coletiva ampla, não sujeita a qualquer limitação que se refira ao aumento de salário, a ser objeto de livre convenção ou acordo coletivos" (Artigo 22 do DL 2.284). Limitava, entretanto, em 60% da variação anual do Indice de Preços ao Consumidor (IPC) - novo indice oficial da inflaçao semelhante ao INPC - os reajustes anuais **automáticos** previstos da data-base de cada categoria. A complementação desse reajuste dependia da negociação entre as partes. Além disso, proibia que a Justiça do Trabalho fixasse aumento a título da reposição salarial (sic), sob pena de nulidade da sentença, nos casos de dissídio coletivo, uma vez malograda a negociação.

Com isso, pretendia-se a proibição de reposição de perdas ocorridas no passado, bem como da reposição da perda decorrente da adoção do critério de reajustes pela média do poder aquisitivo do semestre anterior ao plano.[11] Ainda que, formalmente, nem os salários foram congelados pelo Decreto-Lei 2.284, nem as reposições salariais, caso estabelecidas em **acordos** ou **convençoes.**

Além do reajuste na data-base, garantido em apenas 60% da variação do IPC acumulado nos 12 meses anteriores, o DL 2.284 previa antecipações salariais pela escala móvel, toda vez que a inflaçao oficial ultrapassasse

os 20% . Esse mecanismo ficou conhecido como "gatilho salarial", devido ao caráter do "disparo automático de reajuste" sempre que a inflação atingisse 20%.[12]

Dada a conjuntura do congelamento de preços - que de fato ocorreu até meados de 1986 - e a inexistência da correção salarial plenamente assegurada na data-base, as negociações coletivas tornaram-se bastante difíceis nesse periodo. A mera complementação dos reajustes pelo IPC integral passou a ser considerada pelos patrões como concessão, quando até poucos meses antes era assegurada pela legislação salarial. É verdade que houve aumentos espontâneos em vários setores, em resposta ao aquecimento do mercado de mão-de-obra, devido à aceleração da atividade econômica, que ganhou novo fôlego com a euforia no imediato pós-plano. O impacto desses aumentos sobre o salário médio real foi, contudo, bem mais modesto do que o alardeado pelas autoridades e pelos empresários.[13]

A partir de agosto de 1986, a inflação voltou a recrudescer, inicialmente na forma disfarçada de ágio e maquilagem de produtos, depois de forma aberta, até que em 21 de novembro, seis dias após as eleições para governadores, deputados estaduais, deputados federais e senadores constituintes, o governo autorizou uma série de aumentos de preços que decretaram o fim do Plano Cruzado, a essa altura já comprometido em seus propósitos. Quanto aos salários, expediu do Decreto-Lei 2.302, que criou a figura do resíduo do gatilho". Por esse decreto-lei os reajustes pela escala móvel ficavam limitados a 20% mesmo se a inflação oficial acumulada desde o reajuste anterior superasse esse patamar. O resíduo porventura existente passaria a contar o "disparo" seguinte. Houve ainda alteração do IPC, retornando o IPC restrito em lugar do IPC amplo, numa iniciativa casuística com o objetivo de retardar o primeiro disparo do "gatilho", que só veio a ocorrer em janeiro/87. Antes, o governo já havia manipulado o índice oficial da inflação, ao determinar que o aumento do preço dos combustíveis não fosse computado nos índices de julho e agosto/86, sob a alegação de que se tratava não de aumento, mas de "empréstimo

compulsório", cuja devolução até hoje, não ocorreu.

Com o recrudescimento da inflação no ínicio de 1987, o "gatilho" passou a ser praticamente mensal e chegou-se à insólita circuntância de que, para categorias com data-base em outubro e novembro o **resíduo** do "gatilho" tenha superado os próprios 20% que justificavam outro reajuste automático, sem que isso se efetivasse.

Diante desse descontrole, o governo voltou a adotar um tratamento de "choque", com a expedição do Decreto-Lei 2.335, em 12 de junho de 1987.

2 - O Plano Bresser

O Decreto-Lei 2.335/87 foi expedido logo após a substituição do ministro da Fazenda responsável pelo Plano Cruzado - Dilson Funaro - pelo ministro Bresser Pereira, motivo pelo qual o novo plano de estabilização econômico ficou conhecido como "Plano Bresser".

A nova tentativa de combater à inflação previa o congelamento de preços por um periodo maximo de 90 dias, findos os quais salarios e preços deveriam ser reajustados mensalmente pela Unidade de Referência de Preços - - URP - novo indexador então criado, refletindo a variação média mensal da inflação ocorrida nos três meses anteriores, a ser incorporada nos salários (e preços) nos três meses subsequentes.

Com essa nova sistemática, acabava-se com a escala móvel de 20% do Plano Cruzado, extinguindo-se também o reajuste automático de 60% do IPC da data-base. Qualquer reajuste além das URP's dependia da negociação entre as partes. E como a sistemática de cálculo da URP gerava uma defasagem entre os reajustes salariais e a inflação oficial, sempre que esta estivesse se acelerando, os sindicatos de trabalhadores chegavam à data-base com um expressivo percentual de complementação de reajuste a ser conquistado, antes mesmo de se começar a discussão sobre aumentos reais.

Como se não bastasse, enquanto os reajustes anteriores levaram em consideração a inflação oficial regis-

trada até maio/87, que disparou o último "gatilho" em 01 de junho/87, as URP's seriam calculadas com base na inflação oficial verificada somente a partir de julho/87. Com isso, pretendia-se que os assalariados se "esquecessem" da inflação de junho/87, por sinal recorde até então: 26,06% de acordo com o índice oficial. Para se ter uma idéia desse arrocho, cálculos realizados pelo DIEESE chegavam a uma perda média de 37,74% em relação aos salários de março/86 (após a conversão pela média determinada pelo "Plano Cruzado"), para cuja recuperação seria necessária uma reposição de 60,62%.[14]

Proibia-se também a Justiça do Trabalho de conceder qualquer aumento salarial a título de reposição salarial, sob pena de ineficácia da sentença, nos casos de dissídio coletivo.

O resíduo do "gatilho" existente após o último disparo em 1º de junho seria incorporado aos salários em seis parcelas mensais, a partir do descongelamento, tendo sido comuns, entretanto, antecipações espontâneas desse parcelamento ou como resultado de negociações diretas.

A sistemática de reajuste pela URP vigorou de setembro de 1987 até janeiro de 1989, naturalmente resumida aos reajustes de salários, não tendo tido aplicação aos preços, como previa o DL-2335. A reposição de 26,06% tornou-se ítem obrigatório em todas as pautas de reivindicação. Boa parte das categorias não logrou obtê-la, especialmente aquelas com data-base no 2º semestre de 1987 e as de trabalhadores das empresas estatais, sendo que outras a obtiveram parcialmente. Durante o ano de 1988, essa continuou sendo uma das principais bandeiras sindicais, tendo havido, inclusive, algumas decisões da Justiça do Trabalho incorporando os 26,06% ao reajuste salarial. Também um significativo número de acordos celebrados no primeiro semestre de 1988 já consideraram o IPC integral dos 12 meses anteriores, com a inclusão da inflação de junho/87.

Com a aceleração da inflação em 1988, até mesmo o mecanismo de reajustes salariais pela URP foi alvo de ataques por parte de empresários e governo, o que lançou

o movimento sindical na contingência de defender a manutenção de uma regra salarial que denunciara quando de sua implantação em 1987.

Ao fim de 1988, um acontecimento viria balizar a nova conjuntura política e sindical do país para os anos seguintes: a promulgação da Constituição Federal, em 05 de outubro de 1988.

3 - Direito de Greve, Organização Sindical e Negociação Coletiva na Constituição de 1988

A Constituição promulgada em 05.10.88 traz algumas definições importantes sobre aspectos relacionados com a política salarial e a negociação coletiva.

Em termos de direito de greve, há um inequívoco avanço em relação à legislação anterior, passando a ser reconhecido quase sem limites, conforme disposto no art. 9º da Constituição:

> "Art. 9º - É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.
>
> § 1º - A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.
>
> § 2º - Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei."

Ao lado disso, ampliou-se razoavelmente o espaço de liberdade de organização sindical, assegurando-se a autonomia dos sindicatos em relação ao Estado (art. 8º,I), em que pese a contraditória manutenção compulsória da unicidade e do imposto sindical (art. 8º, II e IV). A sindicalização permaneceu proibida apenas aos militares (art. 42, § 5º).

Paradoxalmente, se houve avanços no direito de greve e na organização sindical (apesar das contradições do texto constitucional), a regulamentação dos procedimentos da negociação coletiva manteve-se inalterada em relação aos dispositivos previstos na CLT. A nova Consti-

tuição limita-se a reconhecer as convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, ítem XXVI), estimula a arbitragem privada dos conflitos trabalhistas e, fundamentalmente, devolve à Justiça do Trabalho o poder normativo que lhe fora retirada pela legislação do período militar. Continuam inalterados os dispositivos que determinam as negociações em termos de periodização, restrições a tratativas inter-categorias, papel mediador do Ministério do Trabalho e arbitragem dos conflitos pela Justiça do Trabalho.[15]

Esse novo quadro, definido na Constituição de 1988, presidiria os acontecimentos do início de 1989, quando o governo, diante de uma inflação que ameaçava ultrapassar os 30% ao mês, expediu o terceiro "choque" econômico do período da Nova República. Com efeito, em 15 de janeiro de 1989, o presidente Sarney baixou novo elenco de medidas, através da Medida Provisória nº 32, mecanismo criado pela nova Constituição em substituição ao antigo decreto-lei.

4 - O Plano Verão

A Medida Provisória nº 32, de 15 de janeiro de 1989, criou o cruzado novo pela divisão por 1.000 da unidade monetária anterior, promoveu novo congelamento de preços e, à semelhança do Plano Bresser, o fez imediatamente após a autorização de uma série de aumentos de preços de alta repercussão no custo de vida. Quanto aos salários, fixou seus valores, a partir de 01.02.89, com base na média de seu poder aquisitivo vigente durante o ano de 1988. Essa média, contudo, foi obtida através de um cálculo que utilizava o percentual de 26,05% (equivalente à URP da época) como representativo da variação do IPC em janeiro de 1989. Este, porém, viria a atingir nada menos que 70,28% em decorrência de artifícios metodológicos envolvidos no seu cálculo com o objetivo de reduzir, artificialmente, o índice oficial posterior ao plano. Nada definia quanto aos reajustes salariais no pos-plano. Essas medidas ficaram conhecidas pelo nome de "Plano Verão".[16]

Como a inflação em 1988 chegou praticamente aos 1.000% ao ano e os reajustes salariais mensais pelo URP eram sempre inferiores à inflação do mês do reajuste, o salário real caía mês a mês apos a data-base, estabelecendo-se um salário real médio muito abaixo do poder aquisitivo vigente na data-base anterior. Somado a isso o efeito da subestimação da inflação de janeiro/89 no calculo dessa media, o resultado foi uma perda salarial que variou, conforme a data-base, de 41,27% a 49,91%, para cuja recuperação seria necessária uma reposição entre 70,28% e 99,64%, tomando-se como deflator o IPC-IBGE. À semelhança do Plano Bresser, o Plano Verão pretendia que os assalariados se "esquecessem" da inflação oficial de janeiro (70,28%) no que excedia o percentual da URP daquele mês (26,05%). Nem mesmo a pequena mudança ocorrida em fevereiro/89, com a substituição dos 26,05% pelo INPC de janeiro, de 35,48%, foi capaz de conter a insatisfação dos trabalhadores.

A permanência do arrocho salarial, aliada ao descrédito generalizado da população com relação aos planos de estabilizaçao economica adotados pelo governo Sarney, desencadearam uma onda de greves por todo o país, que culminaram na convocação da greve geral de 13 e 14 de março de 1989. Essa greve, de repercussão nacional, parou várias capitais do país e superou nitidamente, a adesão verificada nas três tentativas anteriores ocorridas no pós-64: a greve de 21.07.83, após a expedição do Decreto-Lei 2045; a de 12.12.86, após as medidas do chamado Cruzado II; e a de 20.08.87, contra o Plano Bresser.[17]

Em resposta a essas mobilizações, o governo expediu, em 19.04.89, nova Medida Provisória, de nº 48, voltando a alterar o critério de cálculo da média salarial real de 1988, fixando para 1º de abril reajustes compensatórios variáveis de 11,31% a 13,14% conforme a data-base. Essa medida, não apreciada a tempo pelo Congresso, seria substituída pela MP-57, de 22 de maio de 1989, aprovada pelo Congresso e transformada na Lei 7.777, de 19 de junho de 1989.

Ao lado disso, o governo expediu a Medida Provisó-

ria nº 50, de 27.04.89, em resposta ao crescente número de greves que eclodiam por todo o país. Essa medida, reeditada posteriormente pela Medida Provisória nº 59, de 26.05.89, continha dispositivos em flagrante conflito com a Constituição de 1988, e acabou sendo substituída pela Lei 7783, de 28.06.89, atualmente em vigor. A Lei 7783/89 dispõe sobre o exercício do direito de greve, (não só nos serviços essenciais), define as atividades e serviços essenciais e regula o atendimento das nescessidades inadiáveis da comunidade, em atenção ao artigo 9º, parágrafo 1º da Constituição. Vários de seus artigos vêm suscitando um debate acerca de sua constitucionalidade, especialmente os que estabelecem procedimentos a serem observados para que se chegue à cessação coletiva de trabalho (artigos 3º, 4º e 5º) e o que confere, também ao Procurador Regional do trabalho e além de qualquer das partes envolvidas, a competência para instaurar o dissídio coletivo na Justiça do Trabalho, para que esta decida sobre a procedência ou não das reivindicações e profira sua decisão.[18] No artigo 14, a Lei 7783 caracteriza como "abuso do direito de greve" a manutenção da paralisação após a celebração de acordo ou convenção coletiva, bem como após a decisão da Justiça do Trabalho, em caso de instauração de dissídio coletivo durante a greve, em flagrante contradição com o **caput** do artigo 9º da Constituição.

Por outro lado, nesse meio tempo, o Congresso Nacional discutia um projeto de lei sobre a política salarial, com dispositivos reguladores dos reajustes e dos procedimentos da negociação coletiva. Esse projeto, após tumultuada tramitação, transformou-se na Lei 7.788, de 03 de julho de 1989, data de sua promulgação pelo Congresso Nacional.

5 - A Lei 7.788/89

Após quase seis meses sem qualquer legislação sobre reajustes salariais, num período em que a inflação voltava a crescer em ritmo acelerado, foi promulgada pelo Congresso Nacional, em 03 de julho de 1989, a Lei 7.788,

estabelecendo novos critérios para os reajustes, com vigência retroativa a 1º de junho.

O projeto de lei, foi totalmente vetado pelo Presidente José Sarney, que expediu no mesmo dia a Medida Provisória nº 70, de 19.06.89. Justificando seu veto na necessidade de corrigir imperfeições técnicas no texto do projeto de lei do Congresso, o Presidente da República na verdade alterou o conteudo das disposiçoes previstas, em prejuízos dos assalariados.[19] Junto com esse, o presidente vetou ainda outro projeto de política salarial, referente à fixação e à política de reajustes do salário mínimo. Esses dois vetos foram derrubados pelo Congresso em 03 de julho de 1989, juntamente com a Medida Provisória nº 70, processo que culminou na promulgação pelo presidente do Congresso, das Leis 7.788/89 e 7.789/89.

A Lei 7.788/89 garantia reajustes salariais automáticos para a parcela dos salários inferior a 20 salários mínimos. Quanto à periodicidade, entretanto, fazia distinção entre a parcela inferior a 3 SM, com reajuste mensal pelo IPC-IBGE, e a parcela entre 3 e 20 SM, com reajuste trimestral com base na variação acumulada do mesmo índice. Previa ainda, antecipação mensal para a parcela entre 3 e 20 SM sempre que a variação do IPC no mês imediatamente anterior ultrapasse os 5%, antecipação esta correspondente ao percentual que **excedesse** esses 5%. Para a parcela dos salários superior a 20 SM não havia qualquer reajuste automático, ficando sua correção na dependência de negociação direta entre as partes.

Na data-base, ficava assegurada a negociação de aumentos reais e melhorias das condições de trabalho, sem qualquer restrição legal, o mesmo acontecendo com a Justiça do Trabalho, em caso de malogro da negociação e consequente instauração de dissídio coletivo.

A principal crítica formulada à Lei 7.788/89 era a de que ela mantinha as perdas salariais ocorridas no Plano Verão, já que os reajustes previstos na sua fase de implantação levaram em consideração apenas a variação do IPC-IBGE a partir de fevereiro/89.

Outro aspecto negativo era a utilização do IPC-IBGE

como indicador da evolução do custo de vida, já que o mesmo teve sua metodologia alterada pelo Plano Verão com repercussões até dezembro/89, não representando a realidade do aumento do custo de vida. Isso porque a variação do IPC em janeiro/89 (70,28%), não incorporada integralmente aos salarios, antecipou artificialmente aumentos que ocorreram efetivamente até o final do ano de 1989, mas que não foram captados pelos índices mensais de fevereiro a dezembro.

Quanto ao salário mínimo, a Lei 7.789/89 fixou seu valor para junho/89 em NCZ$ 120,00 (cento e vinte cruzados novos), estabelecendo ainda a sua correção mensal com base na variação do IPC-IBGE do mês anterior, acrescida de um percentual de aumento de 3% ao mês. Esse aumento de 3% ao mês era incorporado cumulativamente a cada bimestre (6,09% por bimestre), a partir de novembro de 1989. Antes disso, em outubro/89, houve a incorporação dos aumentos referentes aos meses de junho a setembro/89, num percentual acumulado de 12,55%. Em termos anuais, o aumento seria de 42,58% além do IPC.

Em termos gerais, apesar de suas deficiências, a Lei 7.789/89 foi um passo rumo ao estabelecimento de condições adequadas de negociação coletiva, ao se caracterizar claramente como **política de mínimos** e estimular o entendimento direto para a fixação de outras condições de trabalho e remuneração.

Toda essa legislação de reajustes salariais e de recomposição do valor real do salario mínimo entretanto, seria fortemente torpedeada com a rápida aceleração inflacionária verificada no final de 1989 e nos primeiros meses de 1990. Com efeito, a taxa oficial de inflação mensal passou de valores inferiores a 10% nos primeiros meses de 1989 para 84,32% em março/90, elevando a variação acumulada em 12 meses para 4.853,90%.

Nessas condições, os mecanismos de reajuste previstos na Lei 7.788/89 e os de reajustes e aumento real do salario mínimo da Lei 7.789/89 perdiam grande parte de sua eficácia, não sendo capazes de evitar o aumento da corrosão do poder aquisitivo dos salários. No limiar da detonação de um processo tipicamente hiperinflacionário,

os sindicatos tentavam reduzir o prazo de correção automática dos salários, ao reivindicarem reajustes semanais e a alteração do indexador dessa correção, do então vigente IPC do mês anterior, para o indexador diário prevalente no mercado financeiro, a variação do BTNF (Bônus do Tesouro Nacional Fiscal). Mesmo não se conquistando essa reivindicação da forma pretendida, houve uma generalizaçao de acordos prevendo antecipaçoes quinzenais de parte do pagamento dos salários, que aliviavam as perdas mas que eram rapidamente neutralizadas por novas elevações no nível de preços.

O advento do Plano Collor, anunciado no dia da posse do novo governo, em 15 de março de 1990, viria alterar significativamente todo o cenário da economia e, em particular, da negociação coletiva. Ao lado de um confisco brutal da poupança financeira, com o congelamento de 80% das aplicações por um prazo de 18 meses, o governo extinguiu a legislação de reajustes salariais então vigente, lançando vigorosamente a idéia de acabar com a indexação dos salários que passariam a depender exclusivamente dos resultados obtidos pela "livre negociação".[20]

As restrições remanescentes ao direito de greve, a inexistência de mecanismos inibidores da dispensa imotivada, as normas rígidas da negociação coletiva e a intervenção compulsória da Justiça do Trabalho nesse processo, contudo, evidenciam a distância entre o discurso oficial e a possibilidade real de instauração da livre negociação coletiva no país. Enquanto isso, os assalariados passavam a sofrer os efeitos da inflação, despojados de qualquer mecanismo de recomposição automática do poder de compra dos seus salários.

Notas Bibliográficas

1 - Cf. OLIVEIRA, Carlindo P.R.de. Política Salarial e Negociação Coletiva. Indicador, publicação bimestral da Diretoria de Pesquisas e Documentação Legislativa da Assembleia Legislativa de Minas Gerais, v. 4, n. 17, p.231-238, jan-abr. 1986.

2 - Cf. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Manual do Salário - 2. ed. São Paulo: LTr, 1985. p.135-36.

3 - É interessante observar que, em todos esses anos de vigência da Lei 4.330/64, a rapidez com que os tribunais julgaram as greves porventura deflagradas - - às vezes no mesmo dia do início do movimento - contrastava com a demora que caracterizava os outros processos no judiciário trabalhista. Isto reduzia a capacidade de pressão dos trabalhadores em greve, na obtenção de acordos mais favoráveis.

4 - É interessante notar que esse critério de reajuste salarial pela **média** do poder aquisitivo dos salários, em detrimento da recomposição pelo **"pico"** do poder aquisitivo obtido no reajuste anterior, voltaria a ser largamente utilizado nos planos de estabilização econômica adotados a partir de 1986.

5 - Para uma discussão mais aprofundada da política salarial no período do regime militar, Cf. OLIVEIRA, Carlindo P.R.de. Política Salarial no Brasil (1964-1984): idas e vindas do corporativismo estatizante. Belo Horizonte, 1985, (Tese de Mestrado apresentada ao Departamento de Ciência Política da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG). (mimeo).

6 - Cf. "Só mais 4% nos salários; Delfim propõe limite a negociaçao da taxa de produtividade". Folha de São Paulo, 25 nov. 1979. Na verdade, alguns tribunais regionais (SP e RS) firmaram jurisprudência em percentuais superiores (7% e 6% respectivamente). Mas

o Tribunal Superior do Trabalho (TST) fixou-se invariavelmente nos 4%, rebaixando os percentuais definidos pelos TRT's, sempre que os empresários recorriam da decisão regional.

7 - Aliás, também o caráter do piso de garantia foi descaracterizado a partir do DL-2045, com a introdução de um parágrafo que possibilitava a negociação do próprio reajuste automático, em casos de "força maior" ou de "prejuízos comprovados pelas empresas", o que não era permitido até então.

8 - Os DL-2064 e 2065 previam a redução gradual dos percentuais de reajuste automático entre 85 e 88, até que se atingisse a livre negociação, a partir de agosto/88, com o governo fixando somente o valor do salário mínimo. Isto fazia parte de uma estratégia do Ministério do Trabalho de introdução de um modelo parecido com o modelo americano de negociação coletiva (só que piorado), onde os conflitos seriam resolvidos por um sistema de mediaçao e arbitragem semelhante (mas diferente) ao que ocorre nos EUA. A Lei 7.238/84 suprimiu esses dispositivos.

9 - Em 27.11.85, o Decreto 91.990 já havia substituído o INPC Restrito, até então adotado, pelo INPC Amplo (ou IPCA) para efeito de reajustes salariais. A diferença entre os dois índices, ambos calculados pelo IBGE, era a faixa de renda das famílias pesquisadas, que era de 5 SM no INPC Restrito e de 30 SM no INPC Amplo. Além disso, o Decreto 91.990/85 mandava considerar na correçao semestral a variação do IPCA ocorrida no semestre imediatamente anterior à data-base, eliminando a defasagem de um mês até então existente.

10 - Impossibilitado politicamente de se declarar contrário às greves, o governo da "Nova República" passou a justificar suas atitudes repressivas como sendo necessárias nos casos de "greves políticas".

Talvez pelo fato mesmo de ser impossível caracterizar uma greve como a-política, o governo usou e abusou desse argumento, tendo obtido, invariavelmente, o eco do apoio empresarial incondicional. Do seu lado, a Justiça do Trabalho seguiu julgando ilegais praticamente todas as greves ocorridas, com base na mesma Lei 4.330 de 1964, ou no Decreto-Lei 1.632, de 1978.

11 - Para se ter uma idéia dessa perda, as categorias com data-base em setembro ou março, que teriam em 1º de março de 1986 um reajuste de 105,49% tiveram que se contentar com um reajuste de 52,80%, resultado da conversão pela média do poder aquisitivo de setembro/85 a fevereiro/86, acrescida de um abono de 8% definido no artigo 19 do DL-2284/86. Esse cálculo, válido somente para as categorias dessas datas-bases e que não tiveram qualquer antecipação salarial de setembro/85 a fevereiro/86, indica uma perda de 25,64%, para cuja recuperação seria necessária uma reposição de 34,48%.

12 - É importante registrar que o Plano Cruzado inicialmente expresso no DL-2283, de 28.02.86, foi reeditado no DL-2284, de 10.03.86, que trouxe profundas modificações na questão salarial em termos do reajuste na data-base e da escala móvel, pouco percebidas na época. Ver, a esse respeito, o trabalho do DIEESE intitulado: O reajuste salarial e a escala móvel nos Decretos-Leis 2283 e 2284: uma analise comparativa. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE), São Paulo, 02 de abril de 1986, mimeo.

13 - Pesquisa de Emprego e Desemprego realizada mensalmente pelo Convênio DIEESE/SEADE em São Paulo registrou um aumento de 9,7% no rendimento global dos ocupados em 1986, comparado a 1985. Esse aumento, contudo, foi bastante diferenciado, tendo sido de 30,7% no caso dos autônomos que trabalham para o

público; 23,4% no caso dos autônomos que trabalham para empresas; 22,8% no caso dos empregadores e de apenas 4,9% no caso dos assalariados. (Cf. DIEESE/SEADE. Pesquisa de Emprego e Desemprego. Boletim nº 26. s/d).

14 - Cf. DIEESE - Objetivos e Características do Plano Cruzado III, São Paulo, Divulgaçao 002/87, de 17 de junho de 1987, 6 p. (mimeo)

15 - Para melhor discussão desses aspectos, cf. COELHO, Thales C.M. Formas legais de repressão ao movimento sindical (Brasil: 1889/1989), Belo Horizonte, Escola Sindical 7 de Outubro, julho/89. Especialmente p.11-13. (mimeo)

16 - Para discussão mais detalhada ver Boletim DIEESE, Divulgação. São Paulo, DIEESE, janeiro/89. (Edição extra).

17 - Uma rápida análise comparativa dessas greves gerais pode ser encontrada no artigo intitulado Uma greve nacional, na Revista Isto é Senhor, n. 1018, de 22.03.89, p.30-33.

18 - Cf. COELHO, Thales C.M., op.cit., p.11-12.

19 - Para uma análise comparativa desses dois textos, cf. o Boletim DIEESE, edição especial, São Paulo, junho de 1989 (tabloide).

20 - Inicialmente se previu um mecanismo de indexação mensal com base numa estimativa da inflação oficial divulgada pelo Ministério da Economia. Após sua fixação em zero, mesmo quando a inflação de abril foi de 44,8% pelo IPC-IBGE, esse mecanismo viria a ser extinto logo depois, para que o governo não se visse na contingência de ter de aceitar a reindexação dos salários, uma vez que a inflação, ao contrario de sua expectativa, não fora definitivamente debelada.

ANEXO I – EVOLUÇÃO DA POLÍTICA SALARIAL DE 1979 A 1985

A) Reajustes Semestrais Automáticos (Independentes de Negociação)

Faixa Salarial	Lei 6708/79	Lei 6886/80	DL 2012/83	DL 2024/83	DL 2045/83	DL 2065/83	Lei 7238/84	Lei 7450/85
Até 3 SM	110% do INPC	110% do INPC	100% do INPC	100% do INPC	80% do INPC	100% do INPC	100% do INPC	100% do IPCA
De 3 a 7 SM	100% do INPC	100% do INPC	95% do INPC	100% do INPC	80% do INPC	80% do INPC	80% do INPC	100% do IPCA
De 7 a 10 SM	100% do INPC	100% do INPC	80% do INPC	80% do INPC	80% do INPC	60% do INPC	80% do INPC	100% do IPCA
De 10 a 15 SM	80% do INPC	80% do INPC	80% do INPC	80% do INPC	80% do INPC	60% do INPC	80% do INPC	80% do IPCA
De 15 a 20 SM	80% do INPC	50% do INPC	50% do INPC	50% do INPC	80% do INPC	50% do INPC	80% do INPC	80% do IPCA
Acima de 20 SM	80% do INPC	NADA	NADA	NADA	80% do INPC	50% do INPC	80% do INPC	80% do IPCA

B) Parcela Negociada

Legislação	Parcela a ser Negociada
LEI 6.708/79; LEI 6.886/80; DL 2012/83; DL 2024/83	Percentual de aumento, além da correção automática, a título de produtividade, indefinido e sem limite, mas balizado indiretamente pelo controle que se exerceu sobre a Justiça do Trabalho em torno dos 4%.
DL 2045/83; DL 2065/83	Percentual, além da correção automática, a título de produtividade, com limite igual à variação do PIB REAL PER CAPITA, fixado em zero pelo Presidente da República até dezembro/84.
LEI 7.238/84 e LEI 7.450/85	a) Complementação da correção automática da faixa superior a 3 SM, até o limite de 100% do INPC (no caso da Lei 7.450, a faixa até 10 SM passou a ter 100% do IPCA); b) Percentual, além da correção automática a título de produtividade, com limite igual a variação do PIB REAL PER CAPITA, fixada em zero pelo Presidente da República até dezembro/89, e em 2% de fevereiro a dezembro de 1985.

OBS: * Em todos os casos acima, o reajuste automático é feito pelo método cumulativo ("em cascata"). Houve ainda o DL 2064/83, que não previa o reajuste "em cascata", mas que vigorou por apenas sete dias, entre 20 e 27 de outubro de 1983.

** A partir de 28/11/85, o INPC (baseado no custo de vida das famílias com renda até 5 SM) foi substituido pelo IPCA, cuja faixa de renda objeto de pesquisa incluia famílias com renda até 30 SM. Além disso, o semestre de referência passou a ser o imediatamente anterior à data-base, eliminando-se a defasagem de 1 mês até então existente.

ANEXO II – EVOLUÇÃO DA POLÍTICA SALARIAL DE 1986 A FEVEREIRO DE 1990

A) Critérios de Conversão dos Salários nos Planos de Estabilização Econômica

Plano	Critério
Cruzado (DL 2284/86)	Conversão para 01/03/86 pela média do salário real de set./85 a fev./86.
Bresser (DL 2335/87)	Fim da escala móvel com pagamento parcelado em 6 meses do resíduo do "gatilho".
Verão (LEI 7.730/89)*	Conversão para 01/02/89 pela média do salário real de jan./88 a dez./88

* O cálculo da média pela LEI 7.730/89 foi ligeiramente alterado pela LEI 7.737/89 e pela LEI 7.777/89.

B) Reajustes Automáticos (Independentes de Negociação)

Faixa Salarial	Decreto Lei 2284/86 (Plano Cruzado)*		Decreto Lei 2335/87 (Plano Bresser)		Lei 7.788/89	
	Antecipações	Reajuste na Data-Base	Antecipações	Reajuste na Data-Base	Antecipações	Reajuste na Data-Base
Até 3 SM	Pela escala móvel de 20%	60% do IPC	Mensais pela URP	NADA	Mensais pelo IPC	100% do IPC
3 a 20 SM	Pela escala móvel de 20%	60% do IPC	Mensais pela URP	NADA	Trimestrais pelo IPC**	100% do IPC
Acima de 20 SM	Pela escala móvel de 20%	60% do IPC	Mensais pela URP	NADA	NADA	NADA

* A escala móvel de 20% foi alterada em 21/11/86, com a criação da figura do "resíduo do gatilho", pelo Decreto-lei 2302/86.

** A faixa salarial entre 3 e 20 SM terá também antecipação mensal no que a variação do IPC do mês anterior exceder 5%.

C) Parcela Negociada

Legislação	Parcela a ser Negociada
DL 2284/86	• Complementação da IPC anual e aumento real sem limitações (proibição de reposição salarial nos casos de dissídio coletivo na Justiça do Trabalho)
DL 2335/87	• Complementação do IPC anual e aumento real sem limitações (proibição de reposição salarial nos casos de dissídio coletivo na Justiça do Trabalho)
LEI 7.788/89	• Aumento real sem limitações

NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO MEIO RURAL

ALEX SGRECCIA
Sociólogo, Coordenador Geral da Escola Sindical 7 de Outubro

Os movimentos de assalariados rurais por melhores condições de venda da força de trabalho, que envolvem atualmente canavieiros, colhedores de laranja, apanhadores de café, trabalhadores do cacau e do reflorestamento, fazem parte do que se convencionou chamar de "modelo corporativo" de organização sindical e de negociação coletiva implantado no país, desde os anos quarenta. Neste sentido, a negociação coletiva no campo é regida pelo mesmo arcabouço legal que regulamenta o processo no meio urbano (título VI da CLT, lei de greve nº 7783/89, legislação sobre o salário mínimo e os demais salários); passa por dentro da estrutura sindical corporativa, onde o sindicato, por deter o monopólio da representação dos trabalhadores, negocia diretamente com empresas ou com a organização sindical da categoria econômica, podendo delegar o poder de representação à federação a qual é vinculado; não havendo entendimento na mesa de negociação, uma das partes pode recorrer à Justiça do Trabalho, onde o processo é julgado. Dessa forma, o Estado, movido pela ideologia que nega o conflito de classes, substituindo-o pela noção de conciliação de interesses e de colaboração entre patroes e empregados, mantem sob rigido controle o encaminhamento das eventuais tensões entre capital e trabalho.

A trajetória dos movimentos de assalariados rurais por direitos trabalhistas, por melhores salários e melhores condições de trabalho e os cenários por onde passa essa historia, no entanto, conferem ao processo de negociação coletiva no campo características bastante singulares.

BREVE HISTÓRICO

1 - Exclusão e luta pela cidadania

O compromisso selado entre as classes dominantes e o Estado, no final do processo constituinte de 1946, reafirmou os direitos conquistados pelos trabalhadores urbanos ao longo das lutas que marcaram o movimento operário e sindical, desde o início do século, mas excluiu os trabalhadores rurais, negando-lhes direitos elementares que viessem regular as relações de trabalho no campo e assegurar o acesso dos trabalhadores à cidadania.

Foi mantido, dessa forma, nas regiões de predomínio da grande propriedade o que pode ser caracterizado como "mercado cativo" de mão-de-obra. Apesar de formalmente livres, os trabalhadores eram submetidos a processos coercitivos de apropriação do sobretrabalho e a um rígido controle por parte dos proprietários rurais. Nas regiões de produção de cana, a título de exemplo, as relações entre trabalhadores e os donos da terra eram reguladas por um "código privado" que estipulava normas, valores e a reciprocidade entre as partes: por receberem casa para morar e por terem acesso a lotes de terra para plantar e para criar animais, os trabalhadores deviam se submeter a autoridade dos senhores de engenho e a processos de intensa exploração do trabalho na grande lavoura; dos trabalhadores ainda era esperado o alinhamento com os patroes nas disputas eleitorais e, quando necessario, a sua defesa em eventuais conflitos com outros proprietários; em troca dessa lealdade, os trabalhadores recebiam, além de condições de moradia, proteção e assistência, particularmente nos casos graves de doença; pelo trabalho na lavoura canavieira eram geralmente pagos atraves

de "vales", descontáveis nos "barracões da propriedade.[1]

Esse sistema de dominação social e de exploração econômica, que teve origem com a substituição do trabalho escravo pelo trabalho livre, no final do século passado, manteve-se relativamente inalterado até meados dos anos cinquenta. O desenvolvimento de relações de produção tipicamente capitalistas e a conquista dos direitos trabalhistas que passaram a regulamentar o trabalho assalariado no meio rural foram impulsionados, de um lado, por mudanças significativas no processo de reprodução do capital no campo, que redefiniram, a partir dessa época, as formas de apropriação e de uso da terra e converteram o "morador" em trabalhador assalariado e, de outro, pela ação dos próprios trabalhadores, cujas condições de vida estavam sendo radicalmente alteradas. Em Pernambuco, em outros estados nordestinos e em outras regiões do país, como São Paulo, os assalariados foram protagonistas de lutas históricas, constituindo-se numa das principais forças do conhecido "Movimento Camponês".[2]

Em Pernambuco, a ação do PCB no meio rural concentrava-se na Zona da Mata Sul, particularmente em Palmares e municípios vizinhos, apoiando as lutas dos assalariados. Greves e pequenas paralisações nos locais de trabalho eram frequentes na região. Como resultado dessa ação e do fortalecimento das lutas dos trabalhadores rurais em vários estados do país, o Congresso Nacional aprovou, em 1963, o Estatuto do Trabalhador Rural. O ETR, como passou a ser conhecido, conferiu aos assalariados rurais os direitos elementares que reivindicavam. Esta conquista significou o reconhecimento, por parte da sociedade e do Estado, deste segmento de trabalhadores como homens livres, de fato, nas relações de trabalho. O novo dispositivo legal foi o golpe final nas antigas formas de extorção do sobretrabalho, por coibir os mecanismos de coerção extra-econômica constitutivos das relações de produção então existentes na lavoura canavieira e por legitimar a ação dos trabalhadores pelo cumprimento dos direitos consagrados pela lei.

Em novembro do mesmo ano, uma greve geral articulada pelo conjunto das forças políticas atuantes no campo

paralisou toda a região canavieira pernambucana. Os trabalhadores obtiveram, a partir desse movimento, a Tabela da Cana, aumento substantivo de salários e o décimo terceiro salário, estendido, posteriormente, a todos os assalariados rurais.[3]

2 - Das lutas de resistência às campanhas salariais no Nordeste

O golpe militar, em março de 1964, como se sabe, desencadeou uma intensa repressão sobre as forças de esquerda e os movimentos populares. No campo, as Ligas Camponesas foram desarticuladas e os sindicatos ficaram sob intervenção. Lideranças camponesas e dirigentes sindicais foram presos, torturados e assassinados. Alguns partiram para o exílio, outros entraram na clandestinidade.

Os proprietários rurais intensificaram, a partir desta época, o processo de expulsão dos trabalhadores residentes nas propriedades. O período que se estendeu até 1979 foi marcado, na região canavieira pernambucana e em outras regiões de concentração de assalariados, por uma intensa exploraçao do trabalho. Numa conjuntura em que a correlação de forças era totalmente desfavorável aos trabalhadores, sua ação foi reativa, assumindo a forma de lutas de resistência. Eram movimentos localizados, pouco articulados, pela defesa dos direitos que estavam sendo desrespeitados, contra os mecanismos acionados pelos proprietários para expulsá-los de suas terras e pela conquista dos sindicatos que estavam na mão dos interventores. Entre 1966 a 1968, os canavieiros dos municípios de Cabo e de Palmares fizeram três greves importantes. Nesta época, muitos sindicatos haviam sido retomados pelos trabalhadores e o movimento oposicionista conquistou a FETAPE.[4]

Em 1977, já havia na Mata Sul uma articulação de três sindicatos em torno de uma campanha pelo pagamento de horas-extras. Foi a partir desta experiência que a FETAPE e a CONTAG desenvolveram uma proposta mais abrangente, para toda a região canavieira, de negociação coletiva.[5] Em 1979, realizou-se a primeira campanha salarial envolvendo 23 sindicatos e, a partir desse

ano, um ciclo de greves vem acontecendo a cada ano, abrangendo em Pernambuco cerca de 30 sindicatos e 250.000 canavieiros.

A CONTAG, movida pelas diretrizes de luta aprovadas no III Congresso Nacional de Trabalhadores Rurais, ocorrido em 1979 passou a estimular, a exemplo da experiência dos canavieiros pernambucanos, campanhas semelhantes em outros estados onde se registram concentrações significativas de assalariados. Neste sentido, a ação articulada da confederação com as federações e sindicatos levou à ampliação dessas lutas, no início dos anos 80, para outros estados nordestinos: primeiro para o Rio Grande do Norte, e, posteriormente, para a Paraíba, Alagoas e Sergipe.

O eixo das campanhas salariais dos canavieiros pernambucanos tem sido a greve, de curta duração, com a participação massiva dos trabalhadores. A paralisação ocorre no inicio da safra, momento em que os trabalhadores dispõem de maior poder de barganha. Até 1988, a greve foi feita seguindo-se os preceitos da lei nº 4.330. Tal opção, até esta época, foi justificada, de um lado, como um cuidado necessário para evitar a intervenção no sindicato e a repressão dos grevistas pelas forças policiais e, de outro, como forma de apropriar-se de uma legislação restritiva e utilizá-la a favor do movimento dos trabalhadores: a exigência de quorum mínimo na assembléia para aprovar a greve sempre foi vista como um desafio político capaz de ser superado pelos dirigentes sindicais, delegados de engenho e assessores envolvidos na mobilização dos trabalhadores. Greves ocorreram todos esses anos, exceto em 1981, quando o TRT antecipou o julgamento dos dissídios para evitar a greve e em 1985, ano em que as partes chegaram a um acordo 24 horas antes do início previsto para a paralisação.[6]

Críticas são feitas à forma como tem sido conduzida a campanha salarial dos canavieiros pernambucanos e ao fato da CONTAG ter colocado essa experiência como modelo para outras regiões. A utilização da lei de greve evitou a intervenção nos sindicatos e o uso da repressão policial contra os grevistas, mas não impediu que os proprietários rurais usassem a violência de suas milícias particulares contra os trabalhadores. Nos municípios onde o sindicato é frágil, do ponto de vista político e organi-

zativo, a mobilização dos trabalhadores e a paralisação são assegurados pela participação decisiva de dirigentes e assessores de outras regiões. Passado o corte da cana, momento em que diminui a oferta de trabalho, é generalizado o descumprimento do acordo ou da sentença normativa por parte dos empresários.[7]

Apesar da pertinência dos argumentos levantados, é importante reafirmar a valiosa contribuição da CONTAG nessas lutas, considerando o controle do movimento sindical ainda exercido pelo regime autoritario no inicio dos anos 80, e o inegável papel que esses movimentos vem desempenhando na formação da identidade social dos trabalhadores canavieiros. Outro aspecto importante a considerar é o maior controle que os trabalhadores passaram a ter do processo de trabalho, através da Tabela da Cana, especialmente nos engenhos onde é efetiva a atuação do delegado sindical e mais enraizada a organização dos trabalhadores.

Em outros estados nordestinos, onde o movimento sindical não contava com a mesma tradição de luta e nem com condições organizativas similares às de Pernambuco, a tentativa de seguir o "modelo" pernambucano não foi uma experiência bem sucedida. Com o passar dos anos, a compreensão crítica desse processo levou os dirigentes sindicais ligados à CUT a redefinirem e a adotarem novas formas de planejamento estratégico para as campanhas salariais, cuja eficácia já se faz sentir na Paraíba e em outros polos onde é influente a ação dos cutistas.[8]

3 - Campanhas salariais e negociação coletiva no Sudeste

Em Minas Gerais, os canavieiros de Passos, município situado na região Sudeste do estado, deflagraram uma greve, em 1980, que terminou com a assinatura de um acordo entre as empresas e o sindicato. No ano seguinte, sob a influência desse movimento e sob o estímulo da CONTAG, a FETAEMG coordenou campanhas salariais envolvendo onze sindicatos no Sudoeste, onde predominam as lavouras do café e da cana, e em cinco municípios do Triângulo Mineiro, onde coexistem as lavouras de cana, café, milho, algodão e soja, entre outras.

As negociações resultaram, em 1981, na assinatura de convenções coletivas. Os fazendeiros dos municípios onde os sindicatos exigiram o cumprimento da convenção acionaram vários mecanismos para neutralizar a ação sindical: demissão de trabalhadores e de delegados sindicais, uso de técnicas poupadoras de mão-de-obra na entre-safra para acentuar o desemprego, e até recursos à Justiça do Trabalho pedindo anulação da convenção. Nos anos seguintes, os fazendeiros recusaram-se a negociar com os representantes dos trabalhadores, forçando a instauração do dissídio para que a justiça trabalhista arbitrasse o conflito. Alem de contarem com a morosidade do TRT, os proprietários rurais foram sempre atendidos pelo TST, ao qual recorriam com pedidos de efeitos suspensivos para as clausulas deferidas pelo Tribunal Regional. Conseguiram, pela repressão direta dos trabalhadores e pelo recurso aos tribunais, esvaziar as campanhas salariais.

Diante desse quadro, colocou-se para o movimento sindical o desafio de intensificar sua ação nessas regiões, criando condições para o fortalecimento dos sindicatos e para reorientaçao das campanhas salariais. A experiencia dos canavieiros de Passos, que conduziram a campanha salarial de 1983 através da greve, obtendo conquistas significativas, apontava a direção do caminho que podia ser percorrido. Alegando não ser seu papel substituir os sindicatos na direção das lutas dos trabalhadores e não poder continuar investindo recursos nessas regiões em detrimento de outras, a FETAEMG, no entanto, foi reduzindo, gradativamente, sua participação nas campanhas salariais. Esses movimentos tornaram-se, com o tempo, meros rituais burocráticos, com participação inexpressiva dos trabalhadores.[9]

Uma grande concentração de assalariados da cana encontra-se no Norte Fluminense, um dos polos mais antigos da agroindústria açucareira no Brasil. Em 1984, sob o impacto do movimento dos cortadores de cana de Guariba, em São Paulo, os canavieiros fluminenses desencadearam uma greve que durou apenas 24 horas, mas que se tornou o marco nas lutas da região. O movimento, que levou os usineiros a reconhecerem o sindicato dos trabalhadores rurais como interlocutor dos canavieiros, colocou por ter-

ra a velha controvérsia do enquadramento sindical dos cortadores de cana, abrindo um campo de aliança entre eles e os operários da indústria do açúcar. Esses processos mudaram o caráter das campanhas salariais dos canavieiros fluminenses e deram singularidade à negociação coletiva no meio rural.[10]

A partir deste ano, os trabalhadores têm recorrido, com frequência à greve como instrumento de luta por melhores condições de venda da força de trabalho. Em 1986, a ação articulada com o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria do Açúcar (SITIAC) conseguiu reverter a correlação de forças que fora desfavorável aos trabalhadores no ano anterior, criando condições para a paralisação simultânea do trabalho dos canaviais e nas usinas. O confronto com os empresários, como era de se esperar, foi duro. A aliança com o SITIAC, porém, foi rompida no ano seguinte. A mobilização dos canavieiros, no entanto, assegurou-lhes resultados satisfatórios nas negociações em 1988, em que não houve greve.

O estado de São Paulo é responsável por mais da metade da produção nacional de açúcar e de álcool. Parte considerável do parque sucroalcooleiro concentra-se nas regioes de Ribeirao Preto e de Araraquara, onde teve origem uma das mais expressivas experiências de negociação coletiva dos assalariados da cana.

As lutas desses trabalhadores ganharam notoriedade com a greve de Guariba, em 1984. A violência ocorrida durante o movimento, em que um trabalhador foi morto, repartições públicas e carros foram incendiados, e o efeito irradiador da greve no interior de São Paulo e em regiões de produção de cana em Minas Gerais, Goiás e Rio de Janeiro, foram motivos de surpresa para amplos setores da sociedade.

Um processo complexo de mudanças vinha sendo introduzido na regiao, alterando substancialmente as bases técnicas da produção da cana e as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores, criando condições para a formação de sua identidade social como cortadores de cana e para a ampliação de suas lutas para além de movimentos meramente reivindicatórios. Na base desse processo encontravam-se a crescente especialização econômica da região; mudanças significativas no processo de produ-

ção da cana que acentuaram a sazonalidade do trabalho, criando uma crescente demanda de força de trabalho para o corte da cana e diminuindo sensivelmente a oferta de emprego durante a entressafra; a existência de assalariados temporários mais antigos, que haviam adquirido consciência da luta pela mudança das condições de trabalho na cana como sua única alternativa de melhoria de vida; e, finalmente, mudanças no sistema de produção e de organizaçao do trabalho que elevaram significativamente o grau de exploração dos trabalhadores. Esse conjunto de transformações levou os trabalhadores a elaborarem um código de luta unificador de suas insatisfações e críticas, ao mesmo tempo em que criou condições para a eclosão de sua revolta, por ter homogenizado os problemas que vivenciavam e facilitado a identificação dos seus adversários.[11]

A proposta de mudar o sistema de corte de 5 para 7 ruas, que exigia esforço adicional dos trabalhadores e havia catalizado sua insatisfação na safra anterior, foi o detonador da greve de Guariba. O movimento alastrou-se rapidamente, envolvendo, em São Paulo, além dos canavieiros , os colhedores de laranja. O acordo, obtido com a mediação da Secretaria do Trabalho e estendido para todo o estado de São Paulo, atendeu parcialmente as reivindicações dos trabalhadores.

Como aprendizado desse processo destacam-se a apropriação da greve como instrumento de luta e a descoberta de que sua eficácia, neste caso, dependeu fundamentalmente da mobilização dos trabalhadores e do impacto provocado sobre a produçao do açucar e do alcool na regiao. Leitura e tática semelhantes estiveram presentes no mesmo ano no movimento dos canavieiros de Campos, estado do Rio.

O desdobramento dessas lutas nos anos seguintes colocaram em destaque novos elementos que distinguem o movimento dos canavieiros paulistas do "modelo contaguiano" desenvolvido em Pernambuco. Em janeiro de 1985, nova greve é deflagrada em plena entressafra. A reivindicação por emprego foi o móvel da luta. Piquetes bloquearam o acesso às cidades, levando o governo estadual a intervir no processo, desenvolvendo um projeto emergencial para os bóias-frias. Em maio, no início da safra, uma paralisação envolveu cerca de 100 mil trabalhadores, cujos piquetes chegaram literalmente a sitiar várias cidades. O "acordo

de Ribeirão Preto", como ficou conhecido, estendeu para o conjunto dos canavieiros de São Paulo conquistas econômicas parciais em relação ao que havia sido reivindicado. O "Grupo Especial de Fiscalização" foi criado para fiscalizar o cumprimento do acordo pelas empresas.

O pagamento da cana por metro e não por tonelada, estabilidade no emprego, salário-desemprego pago pelo patrão, o fim do uso de insumos poupadores de mao-de-obra e a demanda ao Estado de politicas que regulam os desiquilíbrios do mercado de trabalho regional evidenciam, de um lado, a clareza dos trabalhadores de que parte de suas reivindicações, inclusive maior controle sobre o processo de trabalho e a produção deve ser negociada diretamente com os empresarios, e, de outro, que seu principal problema, o desemprego que chega a atingir 250 mil pessoas na entressafra, é uma questão política, que deve ser resolvida pelo Estado, através de um conjunto articulado de políticas agrícola, agrária e trabalhista, voltado para as causas estruturais do problema.[12]

Essas reivindicações e demandas continuam atuais e as lutas dos canavieiros nos anos seguintes não conseguiram que fossem atendidas. Em 1986, depois de firmado um acordo entre as Federações, greves locais foram deflagradas para atualizá-lo nos municípios. Os movimentos foram reprimidos com extrema violência, como ocorreu em Leme. No ano seguinte, 1987, os assalariados da cana realizaram sua maior greve, atingindo 33 municípios e envolvendo cerca de 130 mil trabalhadores. Sua principal conquista foi o aumento de 20% sobre a diária.

A reação patronal se deu sob várias formas: intensificação da mecanização do corte de cana, demissão de lideranças e ampla propaganda de suas propostas às massas trabalhadoras. Os desafios criados pelo novo quadro na região e as divergências existentes no interior da FETAESP sobre a condução das lutas dos assalariados levaram à ruptura com a estrutura sindical oficial. Foram criados na região de Araraquara e Ribeirão Preto os Sindicatos de Empregados Rurais e a FERAESP (Federação dos Empregados Rurais Assalariados do Estado de São Paulo), congregando, além dos cortadores de cana, tratoristas, condutores de víeulos e operadores de máquinas agrícolas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

1 - O mercado de trabalho no meio rural e a insuficiência da luta por salário

O desemprego sazonal e um dos principais problemas que os assalariados rurais enfrentam, particularmente onde predomina a monocultura, como é o caso da maior parte das regiões em que se desenvolve a lavoura canavieira. A organização da produção da cana caracteriza-se, grosso modo, pelo maior investimento de capital nas fases que precedem o corte (preparo do terreno, plantio, tratos culturais) e pela mecanização parcial do próprio corte. Esse processo diminui a demanda de força de trabalho na entressafra e provoca uma situação inversa durante a safra, que se estende por um período que varia, de acordo com a regiao, de seis a nove meses.

Essa forma de organização da produção esteve na base da transformação das relações de trabalho na lavoura canavieira, levando à expulsão de antigos "moradores" das fazendas a sua conversão em simples assalariados. Este processo produziu, simultaneamente, a segmentação da mão-de-obra em assalariados permanentes e temporários.

O desemprego de uma parte significativa dos trabalhadores durante a entressafra exerce um enorme efeito desmobilizador sobre o conjunto dos assalariados, diminuindo sensivelmente o poder de barganha dos sindicatos. O significativo descumprimento das cláusulas das convenções coletivas ou das sentenças normativas é revelador da situação desfavorável em que os trabalhadores se vinculam ao mercado de trabalho.

Este quadro, apresentado sucintamente, levanta a questão do desemprego como um elemento crucial para o desenvolvimento das lutas dos assalariados rurais por melhores condições de venda da força de trabalho. Os movimentos dos canavieiros de São Paulo e do Nordeste apontam a necessidade, de um lado, de se intervir no processo de produçao buscando alternativas que assegurem aos trabalhadores maior controle do próprio trabalho e diminuam o impacto do desemprego sazonal e, de outro, para a necessidade de se articular a luta pelo salário e melho-

res condições de trabalho com demandas mais gerais, cuja natureza ultrapassa o campo meramente sindical:

a) políticas de desenvolvimento regional que diversifiquem a produção agrícola, aumentem a oferta de emprego nas regiões onde atualmente predomina a monocultura e que criem alternativas de trabalho nas regiões de origem dos pequenos produtores que migram sazonalmente em busca de trabalho;
b) políticas sociais que atenuem o desemprego (como a criação de frentes de trabalho e o próprio seguro-desemprego), que assegurem a sobrevivência dos assalariados excluídos temporariamente do mercado de trabalho;
c) política trabalhista que torne atuante e eficiente a fiscalização das empresas rurais pelos órgãos públicos, especialmente no que diz respeito ao cumprimento da legislação trabalhista e das convenções coletivas ou sentenças normativas;
d) política salarial que eleve, em termos reais, o valor do salário mínimo que ainda se mantém como referência para a maior parte dos assalariados rurais, inclusive nas regiões onde existe a tradição de campanhas salariais e de negociaçao coletiva.

2 - Organização sindical: sindicatos de trabalhadores rurais ou sindicatos de assalariados?

A unicidade sindical ainda prevalece como uma das normas que regulamentam a organização sindical, proibindo a existência de mais de um sindicato que represente uma determinada categoria profissional (ou econômica) em uma dada circunscriçao, não inferior a um município. Pelo atual enquadramento sindical - outro elemento constitutivo do sistema corporativo de organização sindical existente no Brasil - foram reunidos no Sindicato de Trabalhadores Rurais os assalariados e diversos segmentos de pequenos produtores. Esses aspectos têm dificultado, de forma diferenciada, o processo de negociação coletiva no meio rural.

Embora existam sindicatos com base territorial superior à área municipal, situação resultante da extensão

de base do município-sede para áreas vizinhas, a regra no meio rural tem sido o sindicato com base circunscrita ao município. Nas regiões de concentração de assalariados, como é o caso dos canavieiros, é comum o trabalhador morar e se filiar ao sindicato de um município e trabalhar em outro, onde a prerrogativa de representação sindical é de outro STR. Essa circunstância tem colocado na ordem do dia a questão do sindicato de base regional.

As experiências de alguns canavieiros, como do Norte Fluminense e do interior de São Paulo, têm apontado o acerto e o êxito de lutas que foram encaminhadas conjuntamente pelos assalariados da lavoura da cana e da produção do açúcar e do álcool. Este dado, aliado às transformações que vêm ocorrendo na base do processo de produção da cana, tem levado ao questionamento da atual organização sindical dos trabalhadores rurais e colocado o desafio de serem pensadas alternativas que agreguem na mesma entidade sindical os trabalhadores que fazem parte do mesmo complexo agroindustrial. Por outro lado, tem sido enorme a resistência de instâncias da estrutura sindical corporativa, particularmente das federações, e acirrada a disputa com novas entidades que foram criadas reunindo segmentos diversos de assalariados. Neste sentido, a tensão entre FETAESP e FERAESP é exemplar.

3 - Campanhas salariais: o desgaste do "modelo" e a necessidade do planejamento estratégico

As campanhas salariais no meio rural tiveram grande impulso a partir do ciclo de greves ocorridas na Zona da Mata Pernambucana e da ação articulada da CONTAG, federações e sindicatos que tentaram estimular, no início dos anos oitenta, as lutas coletivas dos trabalhadores, disseminando em outras regiões de concentração de assalariados o chamado "modelo de Pernambuco". Esse "modelo", baseado na opção pela greve como forma de pressionar o desfecho do processo de negociação e no respeito às prescrições da lei de greve, teve seu êxito assegurado em Pernambuco, de um lado, pela tradição de luta existente na região e pelo enraizamento da organização sindical em alguns municípios da Zona da Mata e, de outro, pela ação direta de

dirigentes sindicais de outras regiões e de assessores trazidos pela CONTAG para assumirem o comando das lutas nos municípios onde era frágil a direção sindical e a organização dos trabalhadores. Como já foi apontado anteriormente, a transposição desse "modelo" para outras regiões onde eram diversas as condições objetivas e subjetivas da organização dos trabalhadores gerou sérios problemas. No final dos anos oitenta, eram evidentes os sinais de esgotamento dessa experiencia, no proprio estado de Pernambuco.

O que parece ser mais complicado, no entanto, é o fato do movimento sindical dos trabalhadores rurais não concentrar suas lutas nos polos dinâmicos de acumulação de capital. Apesar de Pernambuco ser um dos principais centros políticos do Nordeste, o que dá à luta dos canavieiros pernambucanos significativa ressonância no plano regional, a ação sindical é ainda débil em Alagoas, estado onde é mais pujante a economia sucro-alcooleira.

O planejamento da negociação coletiva no Nordeste, assim como em outras regioes, deve levar em conta a diversidade de experiências já acumuladas pelos trabalhadores na ultima decada, da mesma forma em que requer a leitura dos cenários por onde esse processo pode passar. Estes cenários devem ser vistos como espaços em que os atores sociais se movem, abrindo e/ou fechando possibilidades num jogo permanente de tensões, onde o desafio que se coloca para os trabalhadores é o de reverter a correlação de forças que geralmente lhes é desfavorável.

4 - A transição rumo a um novo sistema de relações trabalhistas

Uma das características da negociação coletiva no meio rural é sua relativa centralização, processo assegurado desde as primeiras campanhas unificadas realizadas a partir de 1979. Considerando a inexperiencia da maioria dos sindicatos e a inevitável fragilidade em que se encontrariam se viessem a negociar isoladamente, as federações, sob orientação da CONTAG, procuraram coordenar a ação dos sindicatos a elas filiados, unificando as pautas de reivindicações, promovendo encontros de plane-

jamento das campanhas salariais, articulando-as regionalmente. Essas iniciativas permitiram uma razoável centralização do processo de negociação coletiva a nível estadual, onde representantes dos sindicatos compõem uma única comissão negociadora, que inclui também a federação, representando os trabalhadores dos municípios onde não há sindicato ou os sindicatos que lhe tenham delegado a representação no processo negocial.

Embora tenha sido tentada a unificação das campanhas no Nordeste, a diversidade de situações no campo da produção e do trabalho, o acúmulo desigual de experiências e de luta por parte dos sindicatos e a manutenção de datas-base diferenciadas impediram, até o momento, o êxito da iniciativa.

As experiências de negociação no meio rural têm uma trajetória marcada pela diversidade e por elementos de manutenção e de ruptura com o sistema corporativo de organização sindical e de negociação coletiva existente no país. Essa tensão criada pela diversidade de experiências e pelo questionamento da ordem corporativa se constitui no vetor que move a transição rumo a um novo sistema de relações trabalhistas. Neste processo, a experiência dos rurais é apenas parte de um projeto no qual também se integram os trabalhadores urbanos. A CUT se propõe a ser o espaço de síntese dessas diferenças e de aglutinação de forças que se propõem a superar o modelo corporativo.

Neste campo, entretanto, ainda é frágil o avanço da Central. Alem do mais, sao fortes os interesses que se opõem ao seu projeto, dentro e fora do movimento sindical.

NOTAS BIBLIOGRÁFICAS

1 - Uma interessante caracterização das relações de trabalho existentes na lavoura canavieira é feita pelos geógrafos Manuel Correia de Andrade em Terra e Homem no Nordeste, São Paulo, Brasiliense, 2. ed, 1973 e Mario Lacerda de Melo em O Açúcar e o Homem, Recife, Mec-IJNPS, 1975. Uma abordagem antropologica da "morada" foi realizada, por Moacyr Palmeira no texto: Casa e Trabalho: notas sobre as relações sociais na plantation traditional in Contraponto, Rio de Janeiro, novembro de 1976, n. 2. Maria Nazareth Baudel Wanderley desenvolveu um dos estudos mais substantivos sobre o tema em Capital e Propriedade Fundiária, Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1978, onde estabelece elos explicativos entre as relações de produção existentes na lavoura canavieira, a renda da terra e o processo de acumulação de capital na agroindústria açucareira pernambucana. Trabalho semelhante foi realizado por José de Souza Martins, ao analisar o "colonato" e o desenvolvimento da economia cafeeira em São Paulo em O Cativeiro da Terra, São Paulo, Ciências Humanas, 1979. A obra de Vitor Nunes Leal: Coronelismo, Enxada e Voto, São Paulo, Alfa-Omega, 2. ed, 1975, tornou-se um clássico da ciência política, ao desvendar as relações de subordinação vividas pelos trabalhadores rurais como expressão do mando e do poder de chefes políticos locais.

2 - Leonilde Sérvolo de Medeiros faz uma rica abordagem desses movimentos no livro: História dos Movimentos Sociais no Campo, Rio de Janeiro, FASE, 1989.

3 - Sobre a ação do PCB no meio rural em Pernambuco, conferir particularmente as obras de Gregório Bezerra: Memórias, Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1979 e o livro de memoria de Paulo Cavalcanti: O caso eu conto como o caso foi, São Paulo, Alfa-Omega, 1978, vol. 1 e ibidem, Recife, Guararapes, 1980, vol. 2.

4 - Ver a dissertação de mestrado de Alex Sgreccia: O Assalariado da Cana, Estudo das lutas de resistência do trabalhador assalariado na lavoura canavieira per-

nambucana, São Paulo, DFCH-PUC, 1981, (datil.).

5 - A análise desse processo é feita pelo mesmo autor no texto mencionado acima.

6 - Ligia Sigaud foi a autora dos primeiros estudos sobre esses movimentos. Ver: Greve no Engenho, Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1980; A Luta de Classes em Dois Atos: Notas sobre um ciclo de Greves Camponesas in Projeto de Intercambio de Pesquisa Social na Agricultura, Anais do 11º Encontro, Botucatu FCA/UNESP, 1986.

7 - Interessantes debates e análises sobre as lutas dos assalariados podem ser encontradas nas publicações do Cedi e da FASE: Cadernos Cedi, 14, São Paulo, Cedi, 1985: Assalariados Rurais. Novos Desafios. Proposta, 26, Rio de janeiro, FASE, Julho de 1985; Assalariados Rurais. Para onde vai a organização. Proposta, 42, Rio de Janeiro, FASE, outubro de 1989. Ver ainda o texto já citado de Leonilde S. Medeiros, especialmente o cap. 4.

8 - Ver Proposta, 42, Rio de Janeiro, FASE, outubro de 1989. Nos Anais do 12º Encontro do PIPSA encontram-se estudos interessantes sobre as campanhas salariais na Paraíba, como o texto de Gisela Franco Potengy e Neide Miele: Organização e Prática Sindical no Campo Paraibano: As Greves dos canavieiros, e o trabalho de Regina Novaes: Canavieiros da Paraíba: Trajetória de Lutas e Identidade Social, in Projeto de Intercâmbio de Pesquisa Social na Agricultura, Anais do 12º Encontro, Botucatu, FCA-UNESP, 1988.

9 - Estudos sobre as campanhas salariais em Minas foram realizadas por Alex Sgreccia: Campanhas Salariais dos Trabalhadores Rurais no Sudoeste Mineiro - 1981-1985 e por Nair Costa Muls: O Movimento Sindical dos Trabalhadores Rurais em Minas Gerais, in Projeto de Intercâmbio de Pesquisa Social na Agricultura, Anais do 12º Encontro, Botucatu, FCA/UNESP, 1988.

10 - Ana Maria Motta Ribeiro analisou as lutas dos canavieiros flumineneses em sua dissertação de mestrado: Passeio do Beija-Flor: A Luta do Sindicato pela Ga-

rantia Legal de Representação dos Canavieiros Fluminenses - Um Estudo da Ação Sindical em Campos, Rio de Janeiro, CPDA/UFRJ, 1987. Ver também da mesma autora: Uma Atualização do MSTR: Ação Sindical na Lei ou na Marra? in Projeto de Intercâmbio de pesquisa Social na Agricultura, Anais do 12º Encontro, Botucatu, FCA/UNESP, 1988.

11 - Os movimentos dos cortadores de cana em São Paulo foram objeto de estudo de Maria Conceição D'Incão: O Movimento de Guariba: O Papel Acelerador da Crise Econômica in Política e Administração, vol. 1, n. 2, julho/setembro 1985. A mesma autora publicou em parceria com Moacyr Rodrigues Botelho o texto Movimento Social e Movimento Sindical entre os Assalariados Temporários da Agroindústria Canavieira no Estado de São Paulo in Sader, Emir (org) Movimentos Sociais na Transição Democrática, São Paulo, Cortez Editora, 1987.

12 - José Graziano da Silva realizou uma pesquisa onde reconstitui o desenvolvimento do Movimento Sindical dos Trabalhadores Rurais em São Paulo e analisa as transformações ocorridas na agroindústria sucroalcooleira nos anos 80, processos que levaram a eclosão das greves dos canavieiros da região de Ribeirão Preto e Araraquara: De Guariba a Leme: As Lutas dos Bóias-Frias em São Paulo. 1984/86, Campinas, IE/UNICAMP, 1991 (datil.).

AS RELAÇÕES DE TRABALHO E SUA EFICÁCIA NO DIREITO BRASILEIRO

ANTÔNIO ÁLVARES DA SILVA
Professor Titular de Direito do Trabalho da UFMG, Juiz do TRT/3ª Região

"Enquanto o trabalho não se fizer reconhecer por soberano, deve ser tratado como servo". (Proudhon)[1]

1 - O trabalho, como fato social, constitui a matéria central do Direito do Trabalho.

É neste ramo do Direito que o trabalho se transforma em fato jurídico e se torna objeto de normas especializadas, que criam os diferentes institutos reguladores da relação empregado-empregador em todos os seus aspectos e extensão.

Ninguém jamais poderá pensar numa justiça social em relação ao fator trabalho, que juntamente com o capital e os recursos naturais constituem os fatores da produçao, se ele não for objeto de normas equilibradas e justas que lhe reconheçam de fato o valor que na realidade possui.

O Direito do Trabalho é, pois, o lado jurídico do fato social "trabalho" e é aqui que ele se desenvolve em diferentes instituições (contrato, convenção coletiva, conselho de empresa, processo), sem as quais seria impossível sua disciplinaçao perante o Direito.

Se é verdade que as questões políticas antecedem as jurídicas, jamais estas poderão ser esquecidas pois elas são, em última análise, o meio de transposição do fato social trabalho para a norma trabalhista, ou seja, do trabalho enquanto acontecimento político para o trabalho, fato jurídico.

Esta ordem de considerações é geralmente esquecida pelo movimento sindical. Imbuídos de idéias renovadoras, as centrais e os sindicatos de prestígio entre nós salientam o fator político sobre o jurídico e o resultado é fácil de perceber: muitas vezes as conquistas políticas não se materializam pela ausência de sua transformação em norma adequada que tenha vigência efetiva. Por outro lado, se esquecem que ninguém pode fazer justiça pelas mãos.

Para que o direito trabalhista não cumprido se efetive, é necessário que se acione o Poder Judiciário. Se a resposta tarda, o direito é negado e há então o prejuízo da norma trabalhista não cumprida. O direito conseguido não passa de uma retórica de papel e não de uma efetiva conquista de fato.

Cuidar das conquistas jurídicas e do modo de sua efetivação é, no meu entendimento, a principal tarefa dos sindicatos no momento atual do país.

Depois da abertura do país, tudo mudou no ordenamento jurídico: a legislação penal, civil, administrativa. Tivemos até mesmo uma Constituição e agora já se vai emendá-la. Mas nada foi alterado na estrutura jurídica dos sindicatos e na Justiça do Trabalho, como meio de efetivação dos direitos trabalhistas.

Custa compreender esta alienação dos sindicatos a respeito.

Apesar da expressa e eloquente garantia da liberdade sindical do art. 8º da CF, nada se fez, ainda, no plano da lei ordinária, para a expressa revogação dos arts. 511 a 610 da CLT.

Se é verdade que a jurisprudência trabalhista, em avanços isolados, tem dado força ao princípio constitucional em relação aos velhos preceitos consolidados, nem todos se podem considerar expressamente revogados, continuando a existir, revigorados por alguns julgados e pela concepção conservadora de alguns juízes.

Mas o que espanta é que os Sindicatos e as Centrais não tenham cuidado de renovar toda esta estrutura, quando a Constituição já deu luz verde, estabelecendo, como princípio maior, a liberdade sindical, vedando a interferência e a intervenção do poder público na vida e na

organização dos sindicatos.

Este fato constitui um grande erro de perspectiva das organizações sindicais brasileiras. Se houve transformação de todos os ramos de nosso ordenamento jurídico, por que retarda a mudança em relação ao mais importante de todos eles, o Direito do Trabalho, que envolve os interesses de quase dois terços da população brasileira, que de uma forma ou de outra, exerce uma função produtiva?

Se os direitos concedidos já são tão poucos, que se dirá da demora que o empregado, muitas vezes sem carteira assinada e sem proteção previdenciária, tem que enfrentar para fazer valer direitos em relação a um trabalho já prestado e não recebido?

Esta injustiça que sofre a classe trabalhadora como um todo tem a conivência tácita dos sindicatos, pois até agora nada fizeram para removê-la. Este aspecto, geralmente esquecido dos programas e da atuação sindical, redunda num grande erro de perspectiva dos fatos sociais: mesmo que o trabalhador obtenha a maior das vitórias no plano jurídico, ela não terá efetividade alguma se não for rapidamente aplicada, quando houver negativa dos empregadores em obedecê-la.

A conclusão facil e clara a que se chega é a seguinte: sem um Direito do Trabalho moderno e atual e sem uma Justiça do Trabalho funcional e rápida não se pode falar em justiça social no país.

2 - Os cinco tipos de relações de trabalho no Brasil vistos sob o lado de sua eficácia.

Pode-se dividir o Direito do Trabalho em cinco áreas, nas quais o fator "trabalho" recebe diferentes tratamentos jurídicos. Vamos especificá-las segundo a relação jurídica predominante e o instrumento juridico pelo qual ela se materializa. A seguir, será feita uma análise do ponto de vista da eficácia, principalmente em relação ao trabalhador.

a) Direito Individual do Trabalho

Relação predominante: empregado X empregador

Instrumento jurídico: contrato individual de trabalho

Neste setor, é notável a carência da vontade do empregado. Inferiorizado do ponto de vista econômico, é lógico que esta situação reflete-se no plano concreto da contratação, quando se determinam as condições de trabalho.

Por necessitar do emprego, o trabalhador aceita as condiçoes que lhe sao impostas. O contrato de trabalho não exerce aqui o papel que tem no Direito como técnica de composição da vontade, mas sim de imposição da vontade.

Só resta ao trabalhador a proteção mínima da lei. Não obtém nenhuma outra conquista no plano individual, o que torna as relações de trabalho um instrumento deficitário e insuficiente como meio de estabelecimento de melhores condições de vida para o trabalhador.

A correção deste prejuízo se faria predominante pela negociação coletiva no plano da categoria e pelo Conselho de Empresa, a nível de cada empresa individualmente considerada.

A negociação coletiva ainda se limita entre nós aos grandes centros e so tem significado para os grandes sindicatos.

A cogestão na empresa sequer existe como direito objetivo.

Nesta primeira divisão, é forçoso concluir pela flagrante imperfeição do Direito do Trabalho brasileiro que não dispõe de meios eficientes de aperfeiçoamento e defesa do trabalhador.

b) A segunda divisão é a do Direito Coletivo do Trabalho

Relação predominante: Sindicatos x Sindicatos ou
Sindicato x Empresa
Instrumento jurídico: Convenção Coletiva de Trabalho

Neste setor, amplia-se a capacidade de negociação do trabalhador que passa a ser representado ou substituído pelo seu sindicato. Trata-se, sem dúvida, de um grande avanço já que não se pode presumir mais a inferioridade do sindicato de empregados em relação ao sindicato de empregador.

Porém a pequena extensão da negociação coletiva entre nós, limitada, como se viu, aos grandes centros e aos grandes sindicatos, poucos resultados concretos traz à grande massa de trabalhadores.

A greve, como instrumento de pressão para que se chegue a negociação coletiva, tem entre nós pouco significado pois o dissídio coletivo pode ser instaurado unilateralmente pela Procuradoria do Trabalho, levando os Tribunais do Trabalho a decidir sobre as reivindicações, superando a possibilidade de negociação a partir dai.

O fortalecimento do Direito Coletivo depende do fortalecimento dos sindicatos, principalmente de empregados. Quanto mais forem capazes de negociar e estabelecer no plano coletivo melhores condições de trabalho, tanto mais serão beneficiados os empregados no plano do direito individual.

Porém este lado do problema é político e não jurídico. Não se ensina a nenhum sindicato a ser forte e atuante pela lei. Ou ele se transforma em instrumento válido de representação, ou não cumprirá com sua finalidade. Tudo dependerá de sua capacidade e vocação para o importante papel que lhe reserva o moderno capitalismo, de ser o meio mais eficiente de composição de interesses sociais, através das convenções coletivas que são a lei criada pelas próprias partes, no interesse das categorias, sem a intervenção do Estado.

c) A terceira divisão é a do Direito Público do Trabalho

A relação predominante é entre o empregado e o empregador x Estado.
O intrumento de realização é a lei.

Aqui se trata do aspecto público da relação de trabalho, objeto da proteção do Estado, não em relação ao interesse dos participantes mas ao interesse público que nele existe.

Nele se incluem as disposições de ordem pública de proteção do trabalho, higiene e segurança, saúde ocupacional, periculosidade, condições especiais de trabalho de certas atividades, regras para a prestação de trabalho de certas profissões que podem ser nocivas ao trabalhador e à sociedade.

Também aqui se inclui a fiscalização do Estado em relação às contribuições sociais, pelas quais se garante ao empregado os benefícios previdenciários, o acesso aos depósitos do FGTS, etc.

Trata-se de setor onde o Estado se faz presente pela obra fiscalizadora de seus agentes, no exercício do poder de polícia que está obrigado a exercer, no desempenho de suas tarefas administrativas.

Também aqui é notória a deficiência em relação ao trabalhador. A fiscalização é praticamente nula. As condições de periculosidade, insalubridade, penosidade nunca são removidas, não obstante a CLT preveja pena e sanções às empresas que não as respeitem.

As contribuições sociais quase nunca são recolhidas no tempo certo, contribuindo para o déficit público que se reverte em prejuízo ao trabalhador, pois a falta de recursos materiais impede a concessão de serviços e benefícios previdenciários.

O Estado nunca será um instrumento capaz de tornar efetivas as normas de segurança e proteção do trabalho. O trabalhador não pode esperar pela presença de fiscais e agentes. Deve tornar-se ele proprio um meio agil e eficiente desta fiscalização.

A primeira medida é pleitear ao Congresso Nacional uma lei que autorize os sindicatos, na condição de substitutos, a requererem a aplicação das normas de segurança em empresa ou empresas da categoria, bem como a aplicação de multas pela Justiça do Trabalho.

Neste caso, o Juiz do Trabalho, comprovada a falta, não só obrigaria a empresa omissa a praticar os atos necessários, como lhe aplicaria a multa pela violação.

Com esta simples medida, as normas de higiene e segurança do trabalho se tornariam efetivas, pois os sindicatos se transformariam nos mais atuantes fiscais de seu cumprimento.

Também deveria ser dada competência à Justiça do Trabalho para aplicar automaticamente toda e qualquer multa de ordem administrativa prevista na CLT pelo descumprimento de direito trabalhista reconhecido na sentença.

Como se sabe, há penalidades de ordem pública, in-

dependentes da condenação pecuniária, para quase todas as obrigações trabalhistas não cumpridas. Na condenação trabalhista, o Juiz do Trabalho não só condenaria a empresa a pagar os direitos, mas também as multas pela violação.

Bastaria esta competência para que se moralizasse grande parte das relações de trabalho no Brasil. Hoje, a Justiça do Trabalho não é meio apto de realização dos direitos trabalhistas em virtude de sua notória demora.

Ao fim de longa demanda, o que acontece ao mau empregador? Resposta: apenas paga, com juros e correção monetaria inferiores à inflação, o débito trabalhista que já deveria ter pago vários anos antes. E continua impune e incentivado para praticar a próxima violação já que hoje demandar na Justiça do Trabalho e protelar direitos trabalhistas para pagá-los mais tarde é, sem dúvida, um dos melhores negocios que praticam certas empresas.

A Terceira Turma do TRT da 3ª Região já vem, pela via jurisprudencial, aplicando automaticamente estas multas por entender que, se cabe à Justiça do Trabalho reconhecer os direitos trabalhistas e obrigar seu pagamento, com muito mais razão também lhe compete a aplicação das sansões para fazê-los valer.

A autoridade administrativa continua com a competência fiscalizadora e aplicará as multas nesta condição. Porém no instante em que o empregador é condenado por não cumprimento de direito trabalhista, não faz sentido que o Juiz do Trabalho peça favor à autoridade administrativa para que aplique multa por violação de norma trabalhista que o próprio juiz já verificou em sentença judicial.

d) A quarta divisão é relativa ao Processo Trabalhista.

Relação predominante: empregado x empregador (no caso dos dissídios individuais) e sindicatos x sindicatos (ou empresa), no caso dos conflitos coletivos.

O instrumento jurídico é a lei processual trabalhista.

Aqui se verifica um enorme déficit quanto aos direitos do trabalhador.

Nos dissídios individuais, se a demanda percorrer todas as instâncias, pode durar até 6 anos. Isto significa que o trabalhador é lesado de modo flagrante na sua pretensão de fazer valer os seus direitos.

Nos dissídios coletivos, acontece o mesmo, com uma gravidade maior ainda: aqui a lesão atinge toda a categoria, pois as eventuais vantagens concedidas por dissídio coletivo são adiadas para depois, numa protelação que prejudica todo o grupo interessado.

A solução para que se agilizem as controvérsias trabalhistas é uma profunda reforma no processo trabalhista.

O primeiro ponto consiste na criação dos conselhos de empresa, em cuja competência se acrescentará a de decidir em primeira mão a controvérsia trabalhista do trabalhador dispensado, em 10 dias. Se alguma das partes não estiver satisfeita, recorrerá ao judiciário trabalhista de primeira instância (JCJ) aonde se remeterão os autos com a decisão do conselho.

Se o Juiz do Trabalho julgar insuficiente a prova ou quiser repeti-la ou ampliá-la, poderá naturalmente fazê-lo. Mas terá que decidir também em 10 dias.

E aqui se encerraria a jurisdição trabalhista. Para que tribunais superiores em questões simples e objetivas que, na maioria das vezes, consistem apenas em acerto de contas?

Tal medida, além de permitir ao empregado e ao empregador uma rápida solução de seus conflitos, trará milhões em economia aos cofres públicos, além de permitir a extinção da representação classista na Justiça do Trabalho.

Não se compreende que o trabalhador e o empregador mandem para o judiciário "representantes" seus para atuarem como juízes quando se sabe que tal fato é uma das mais perversas deturpações da independência dos sindicatos brasileiros, pois o representante classista, recebendo altos salários e até se aposentando à custa do Estado, perde a independência e se transforma num mero servidor público, afastado dos interesses sindicais.

A este absurdo emprestam os sindicatos dos empregados seu próprio nome, enviando tais representantes. Com

a criação do Conselho de Empresa esta representação classista se democratizaria, pois seria exercida no interior de cada empresa por representantes dos empregados e do empregador, de modo gratuito e não oneroso aos cofres públicos, e com uma evidente vantagem: não se limitaria a um numero restrito e privilegiado de empregados e empregadores, pois se desdobraria pela composiçao de inúmeros conselhos no interior de cada empresa.

e) A última divisão ou setor do Direito do Trabalho é a da cogestão na empresa.

A relação dominante é a do Conselho de Empresa x Empregador.
O instrumento jurídico é o "acordo de empresa", ou seja, tudo que for livremente decidido e negociado no interior da empresa entre a representação do empregador e o Conselho.

Trata-se, como se vê, de uma natural complementação da atividade sindical. Esta se volta para os interesses da categoria como um todo. O Conselho tem por objeto os interesses localizados do pessoal empregado em uma empresa determinada.

O Conselho de Empresa é a mais efetiva limitação que o ordenamento jurídico jamais criou para a atuação do poder de comando do empregador, que agora não se exercerá mais unilateralmente, mas democrática e bilateralmente com a efetiva intervenção do Conselho.

Abrem-se, assim, novos canais de comunicação na relação empregador x empregados, permitindo um diálogo proveitoso e efetivo na composição das relações de trabalho, que já pertence ao passado, cede lugar ao modelo integrativo onde o conflito cultivado pela oposição de interesses é substituído pelo entendimento, fruto da atividade cooperativa das forças produtivas.

Tais afirmativas não significam a identificação do empregado com os objetivos empresariais nem, muito menos, o contrário.

Não haverá na história um fim absoluto da luta de classes mas modos mais efetivos e inteligentes de compô-la de tal forma que seus protagonistas, o empregado e o empregador, servindo-se melhor a si próprios, sirvam

também por extensão à coletividade destinatária de seus serviços.

3 - Conclusão

A conclusão destas reflexões conduz a um resultado surpreendente: em todos os setores do Direito do Trabalho há um profundo déficit de proteção e ineficiência aos direitos do empregado.

Em todos eles, só há equilíbrio e melhor composição de interesses quando o empregado, seja pelos sindicatos, seja pelo Conselho de Empresa, toma a iniciativa de defender por conta própria seus direitos e criar, através de negociação com o sindicato contrário, a própria norma que deverá reger os direitos da categoria.

Isso significa que o Estado nunca foi eficiente gerenciador dos problemas do trabalhador.

No direito individual do trabalho, a proteção do empregado através da lei foi sempre insuficiente e aquém das necessidades. Sempre houve, por isso, exploração.

No Direito Coletivo, foi longa e penosa a independência dos sindicatos e a conquista de sua liberdade atual. A greve também seguiu o mesmo percurso, de fato ilícito até o status de direito constitucional. No Brasil, o Direito Coletivo tem ainda no Estado seu maior inimigo: frequentes interferências e intervenções na autonomia sindical, através de decisões normativas insustentáveis ou requerimento compulsório de dissídios coletivos pela Procuradoria do Trabalho.

No Direito Público do Trabalho, há total omissão da fiscalização. A atuação dos agentes estatais é limitada e insuficiente. A violação e a fraude dos direitos públicos do trabalhador são uma realidade perceptível por qualquer um.

No plano do processo, é do conhecimento de qualquer trabalhador a demora na solução das questões trabalhistas que, muitas vezes, são simples acertos de conta protelados pela certeza do empregador em demandar inutilmente sem consequências.

A cogestão na empresa, embora prevista no art. 7º, item XI, ainda não foi regulamentada.

Qual a conclusão de tudo isso? Não pode ser outra: o trabalhador tem que conseguir, pelas próprias mãos, sua emancipação. Evitar o Estado, ha de ser a sua mais moderna bandeira. Ampliar área de atuação, o seu maior objetivo. E zelar por uma representação, cada vez mais atuante, ha de ser seu destino último.

Em vez de pedi-la ao Estado, devem os sindicatos por si mesmos conseguir sua própria emancipação.

Notas bibliográficas

1 - CRUET, Jean. A vida do direito e a inutilidade das leis. 2 ed. Rio de Janeiro: Francisco Alves, s.d., p.205.

RUMO AO NOVO SISTEMA DE RELAÇÕES TRABALHISTAS: OBSTÁCULOS E TENDENCIAS DO PROCESSO DE TRANSIÇÃO

THALES C. MACHADO COELHO
Advogado trabalhista e formador da
Escola Sindical 7 de Outubro

Fixemos uma premissa fundamental: o importante nesse momento, é discutir um processo que conduza a um novo panorama de relações trabalhistas; construir essa travessia, de um modelo corporativista - caracterizado, sobretudo, pela profunda intervenção do Estado na organização sindical e no modelo de negociação coletiva, e uma fragmentação, uma profunda pulverização dos procedimentos negociais - para uma fase de liberdade e de autonomia, em que o movimento sindical seja efetivamente sujeito de uma prática social e não um mero receptor de diretrizes que venham ser definidas por um agente externo, como o Estado.

Levantamos, desde logo um elemento de profunda riqueza nessa discussão de uma nova sistemática de negociação ou de contratação coletiva, que é o fato de que nós podemos resgatar a discussão da cidadania do trabalhador no cotidiano. É por aí que começaríamos, descrevendo o seguinte cenário: uma greve num determinado setor essencial e uma greve dificil de resistir; e uma greve que gera uma certa incompatibilidade entre o setor que está exercitando aquela greve e o conjunto da sociedade. Gera uma profunda aversão do próprio Estado em relação àquela greve, e o Estado intervem no sentido de solucioná-la o mais rápido possível, seja através de uma mediação ou forçando as partes à autocomposição, ou até mesmo apelando para o poder nor-

mativo da Justiça do Trabalho. No Brasil, hoje, se você vai fazer uma greve num setor essencial, ela é uma greve difícil de resistir. Por outro lado, nós verificamos, que há algumas greves em setores que são essenciais, sobretudo na prestação de serviços que são vitais à comunidade, como por exemplo, uma greve no setor de saúde, ou uma greve no setor educacional, que, praticamente, em todos os casos, são greves setoriais isoladas. São greves que são incapazes de sensibilizar o conjunto dos trabalhadores, inclusive até outros setores que seriam eles próprios os maiores beneficiados com o bom deslinde daquela greve. Por exemplo, vivemos há pouco, uma greve no setor das universidades públicas no Brasil, e qual foi a posição do movimento sindical, como um todo, em relação a essa greve?

Desconhecemos iniciativas do movimento sindical no sentido de estabelecer um mínimo de solidariedade e sensibilidade para uma questão que é imperiosa para a emancipação da sociedade, que é a questão da educação superior em instituições publicas. Quantas e quantas vezes nós temos greves nos serviços públicos e o movimento sindical da area privada sequer emite uma nota de apoio. Rememoramos, nesta oportunidade, uma situação que ocorreu há poucos anos na Itália, onde se constatava uma certa degradação de todo o sistema de saúde estatal italiano. As centrais sindicais italianas conseguiram articular uma greve, que não era a greve do setor de saúde, mas uma greve geral em torno desta questão: a melhoria da saúde pública. Foi decidido que o setor de saúde continuaria funcionando normalmente, realizando a sua prestação de serviços públicos essenciais à população, mas, por outro lado, o conjunto da classe trabalhadora parou para denunciar que estava ocorrendo uma queda do padrão de saúde pública na Itália.

Algo Além de Salários

Creio que nós queremos, com esta sistemática, exatamente fazer com que os trabalhadores possam perceber, em primeiro lugar que eles são um só conjunto, e não um amontoado de categorias profissionais. Existem interesses

gerais da sociedade que são, em primeiro lugar, interesses do próprio conjunto da classe trabalhadora. E em segundo lugar, esse modelo que nós queremos implementar aqui no Brasil, é uma sistemática que faz o resgate da cidadania, ou seja, você deixa de discutir apenas o seu reajuste salarial e passa a discutir os grandes problemas da sociedade. Você vai discutir o problema da saúde, você vai discutir o problema do sistema previdenciário, e não apenas o quanto de produtividade que se vai receber na data-base. Isso é o grande aspecto positivo que um sistema de contratação amplo, articulado, com níveis de centralização e com processos permanentes introduz no conjunto da classe trabalhadora.

Diante disso, temos como obstáculo fazer com que essa idéia, que nós já estamos elaborando ainda com muita dificuldade, se desenvolva e torne realidade. Nós todos estamos ainda muito amarrados ao que nós encontramos, ao que nos temos no nosso dia-a-dia, e conseguimos "a duras penas" visualizar um novo modelo, ideal, de contratação coletiva.

Pensamos, inclusive, que há, nesse aspecto, problemas de informação. Ou seja, na verdade, a circulação dessa idéia ainda se dá de forma muito restrita no campo da Central Única dos Trabalhadores. Por outro lado, existe, sim, o fato de que nós temos uma cultura sindical, decorrente de todo um sistema implantado aí há mais de 50 anos, que cria nos dirigentes sindicais uma impressão de que são o elemento principal no processo negocial. Referimo-nos aqui, ao dirigente do sindicato de base. A questão do monopólio legal da negociação pelo sindicato de base, fortalece um comportamento, no meio dos dirigentes, de pensar senão somente, pelo menos principalmente o que é bom para sua respectiva categoria e ponto final.

Além desses aspectos de informação e, de formação, nós temos que enfrentar também a questão do Estado. Nos primeiros momentos, propúnhamos, no campo da CUT: queremos o Estado fora. Cremos que foi uma idéia muito radical a princípio. De certa forma, houve uma transposição de outras realidades para o quadro brasileiro, sem contemplar os nossos problemas, as nossas profundas desigualdades sociais. Eu considero que nós temos que admitir, ainda, de alguma maneira, uma forma de intervencão,

de participação do Estado. Em qual sentido? Não no sentido de fazer com que o Estado tenha uma profunda interferência na organização sindical, na definição da estrutura sindical, e determinando todos os rituais do processo de negociação coletiva. Tendemos a achar que a intervenção do Estado, deva se dar numa linha, desenvolvida quando houve a comemoração do Ano Internacional da Mulher, promovido pela ONU. Na epoca dos debates sobre a discriminação da mulher, colocou-se a seguinte questão: nós precisamos de uma legislação que diga que não se pode ter a discriminação da mulher, ou é necessário que haja mecanismos legais, mecanismos normativos que promovam a igualdade da mulher?

Tal discussão, que se deu no plano da ONU, pode ser também aplicada a esse nosso problema. Ou seja, nós precisamos de legislação de amparo, de sustento, que dê condições de poderem as entidades sindicais entabular negociações com o patronato em razoável igualdade de condições para, pelo menos, reduzir as diferenças entre o poder econômico de um lado, e a incipiente capacidade de mobilização em torno dos seus interesses por parte da classe trabalhadora, de outro. Nesse sentido já foram levantadas algumas questões que julgamos fundamentais nesse ângulo de intervenção, no plano institucional, pela Central Única dos Trabalhadoras. Faremos especial referência ao problema da dispensa imotivada, ou melhor, à necessidade de mecanismos inibidores do direito que o patronato tem de despedir, a qualquer momento, os trabalhadores. Para a ação sindical este é um ponto central. O professor Antônio Alvares da Silva, titular de Direito do Trabalho da UFMG, vem fazendo referência a isso: a falta de motivação que está ocorrendo, no Congresso Nacional, quanto a regulamentação do inciso I do artigo 7º da Constituição. E isso ocorre por que? Porque o Congresso Nacional e, em sua ampla maioria, a representaçao dos interesses que são contrarios a uma efetiva ampliação desse principio. E se não houver uma pressão dos interessados, esse dispositivo jamais será regulamentado no ordenamento jurídico brasileiro.

De olho na realidade

Nós teríamos, ainda que fazer uma revisão na legislação que dispõe sobre o exercício do direito de greve e algumas outras normas tutelares que seriam necessárias. Por exemplo, as normas tutelares de proteção do trabalho da mulher, do trabalho do menor, garantias outras do exercício das atividades sindicais, o salário mínimo, etc. São necessidades que se colocam para nós exatamente diante de uma realidade, que o Brasil não é o país da indústria de ponta do Estado de São Paulo. É um país com profundas desigualdades. E se você não tiver uma normatização para contemplar minimamente milhões de trabalhadores desorganizados - os "descamisados, os pés descalços" - que não têm sequer uma carteira de trabalho profissional assinada, nos estaríamos trabalhando uma situação que concretamente não existe. Essa intervenção normativa é fundamental para que nós possamos elevar o nível da capacidade de organização e mobilização dos trabalhadores na defesa dos seus interesses.

Algumas regras nos processos de negociação, algumas regras procedimentais tambem deveriam ser minimamente normatizadas: teríamos que trabalhar num nível de fiscalização do cumprimento dos acordos, do direito de informação, ter garantias de que os processos de negociação horizontal e vertical se dêem com articulação, e de forma permanente.

Ademais há alguns obstáculos que nós teríamos que enfrentar. Senão vejamos: o Estado, que teria o papel de normatizar, ele também, em algum momento, é parte interessada, porque há um conjunto de trabalhadores que são os servidores públicos, empregados do Estado. Então como se daria uma relação negocial com o Estado, quando ele também é parte interessada. Não esqueçamos que o Supremo Tribunal Federal obstaculizou os processos de negociação e de instauração dos dissídios coletivos pelas entidades sindicais representantes de trabalhadores estatutários, em ação direta de inconstitucionalidade. Esses elementos tambem têm que ser levados em consideração.

De outra parte, também temos que agregar, nesse universo de questões que estão postas, o comportamento dos

outros agentes: como é que, por exemplo, o patronato está pensando esta relação? Quais as iniciativas concretas que têm sido tomadas pelos empresários, em relação à organização no local de trabalho? Temos que refletir sobre o fato de existirem outras forças representativas do movimento sindical, que não necessariamente se enquadram dentro desta estratégia que nós estamos elaborando. Todos esses outros fatores temos que levar em consideração para construir essa superaçao da fase do corporativismo para uma fase de autonomia e de liberdade no campo negocial.

Forjar a Travessia

Quanto à estratégia que nós deveríamos implementar para superar os obstáculos existentes, passos concretos, desde já, podem ser tomados. Por exemplo, a centralização das negociações. Romper com o monopólio da representação sindical, desde logo, agora, nem que seja através da outorga de procuração para entidades superiores poderem negociar em nome de algumas categorias já é um progresso.

Nesse sentido, os processos que já são conhecidos de negociações centralizadas, ainda por ramo de atividade, como por exemplo a negociação dos bancários e petroleiros a nível nacional, negociações dos metalúrgicos no estado de São Paulo, e aqui em Minas Gerais, já constituem um grande avanço nesse processo de centralização. Então, caminhar rumo a unificação, à centralização - nem que seja, inicialmente, por ramo de atividade - é um passo que nos podemos de imediato começar a dar. Certamente que há uma dificuldade maior nos processos de centralização, quando se pensa no nível da centralização horizontal. Nos ainda não temos exemplos, temos quase que, na verdade, uma deturpaçao desse processo atraves das tentativas dos chamados pactos sociais, entendimentos sociais, em que se visualizaria uma situação de negociação horizontal, mas não há nenhuma medida concreta, nenhuma experiência acumulada, nenhum resultado palpável. Para que nos possamos caminhar nessa direção, devemos considerar que hoje há uma avaliação por parte de setores, inclusive no

próprio campo do governo, de que é impossível empreender uma política de controle inflacionário se não se pensar, num exercício de macro-economia, numa negociação centralizada para poder melhor dimensionar repercussões de aumentos salariais numa política geral de preços.

No início do ano, quando o governo Collor propôs no seu Projeto de Reconstrução Nacional - o chamado "Projetão" - , que o governo deveria se empenhar na discussão com a sociedade da constituição de processos de unificação de data-base e de negociação permanente, ou seja, por ironia, o governo levantando bandeiras que vem sendo acenadas pela própria CUT, já estava embutida nisso a visão de que, para definir essa política de controle da inflação, é necessário estabelecer mecanismos de centralização da negociação, inclusive no plano horizontal. Por tras dessa proposta havia o entendimento do setor econômico do governo de que essa fragmentação do processo de negociaçao - decorrente do sistema corporativista - dificulta o controle da espiral inflacionária. E houve, inclusive, algumas medidas concretas, diante das quais o movimento sindical, de certa maneira, ficou perplexo. Quando houve a edição da Medida Provisória nº 295, havia lá um dispositivo que determinava uma unificação de data-base, em janeiro e julho. Evidentemente nao seriam as épocas mais desejáveis para o movimento sindical. Mas o princípio estava ali proposto e o movimento sindical, ao invés de preservar o princípio e substituí-lo no que se refere às datas, tendo em vista essa estratégia de centralização, de uma negociação por cima que viesse a atender interesses gerais da sociedade, praticamente rejeitou liminarmente essa idéia da unificação. Isso nos pareceu, inclusive, uma tática contraditoria com nossos objetivos mais gerais.

Agora, dentro dessa estratégia, para concluir, afirmamos que e necessário repensar algumas questões ou introduzir algumas outras para o movimento sindical, dentro dessa perspectiva de construção de uma cidadania. Por exemplo: romper na estrutura legal com a unicidade sindical exigirá forçosamente uma reforma da Constituição. Uma reforma constitucional pelas regras normais, pelas regras permanentes da Constituição, exige que nós tenha-

mos um apoio de 3/5 de cada uma das casas do Congresso Nacional. Será que teríamos hoje uma situação tal de hegemonia dessa idéia de que os sindicatos devam ser autônomos, devam ser livres, que pudesse sensibilizar 3/5 do Congresso Nacional? Essa e uma questão que acredito esteja posta, mas que é de difícil implementação. A não ser que se reduzisse o quórum de deliberação do Congresso Nacional para definir sobre essa matéria. E essa redução de quorum do Congresso Nacional, em um determinado momento, já está prevista na Constituição, e vai ocorrer por ocasião da revisão constitucional em outubro de 1993, quando, então, o Congresso reunido unicameralmente decidirá, por maioria absoluta, apenas, a reforma da Constituição.

E aí vem o problema que se coloca para nós: estaremos, nesta discussão, pensando que tudo pode ser modificado na Constituição, ou apenas algumas de suas partes poderiam ser modificadas, em função do resultado do plebiscito que dirá qual é o sistema de governo que nós vamos ter no Brasil (parlamentarismo ou presidencialismo)? Se nós entendermos que vamos ter uma revisão constitucional ampla e irrestrita, o artigo 7º da Constituição, por exemplo, onde estão inscritos os chamados direitos sociais constitucionais, poderá ser derrubado. E nós temos que pensar isso diante desse Congresso que aí está, que e quem vai decidir sobre essa matéria com o quórum de maioria absoluta apenas. Nós queremos acabar com o poder normativo da Justiça do Trabalho? Pode ser uma questão que se coloca, se nós adotarmos essa linha de que, com o quórum de maioria absoluta, deliberar-se-ia se esse poder normativo da Justiça do Trabalho deve acabar. Então, há elementos favoráveis e elementos desfavoráveis que nós temos que pesar na balança na nosso estratégia de longo prazo.

Finalmente, levantaríamos agora, o que achamos que pode ser o grande aspecto polêmico de negociação autônoma. Podemos ter uma situaçao em que as entidades sindicais, sobretudo as centrais sindicais, se vejam na contingência de ratificar políticas macro-econômicas, de que resultariam algumas perdas para o conjunto da classe trabalhadora. Poderíamos nos ver, então, enredados numa situação de ratificar, de homologar certas políticas que

podem ser efetivamente contrárias aos interesses dos trabalhadores.

Aferir, portanto, qual é a possibilidade de cooptação, de envolvimento, de "amarração das nossas mãos" num processo negocial desse tipo, é dilema difícil, que deveriamos enfrentar nos nossos debates, nas nossas reflexões.

Texto transcrito da exposição oral, feita durante o Seminário "Bases para o Programa Nacional de Formação em Negociação Coletiva", promovido pela Secretaria Nacional de Formação da CUT e a Escola Sindical 7 de Outubro. Belo Horizonte. Julho de 1991.

A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL E O SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO

ROQUE APARECIDO DA SILVA
Pesquisador do LABOR - Instituto Eder Sader
e Diretor de Projetos do ILDES

Enquanto instrumento paritário de elaboração de normas para regerem as condições de realização do trabalho, a negociação coletiva constitui-se em uma instituição com claras conotações políticas, implicando em relações de poder entre as partes envolvidas e emergindo como um parâmetro importante para a avaliação da correlação de forças entre as duas classes que se contrapõem no desenvolvimento da produção.

Através dela, algumas das características básicas da politica de gestao da mao-de-obra passam a ser negociadas, não permitindo que o patronato as determine unilateralmente. Além da relação custos-benefícios, os gestores do capital têm que passar a levar em consideração as normas negociadas para as condições de realização do trabalho. O desrespeito a tais normas, na busca de otimização da produção, pode levar à sua própria paralisação. Nesse sentido, é através da negociaçao coletiva que se estabelecem acordos periódicos que asseguram a normalidade do processo de produção.

A generalização de um processo de negociação, como evidencia a experiencia brasileira dos anos recentes, determina mudanças significativas na organização das empresas e no exercício do poder de mando do capital. Ao mesmo tempo, a organização sindical é levada a se ade-

quar às características que adquire a dinâmica das negociações. O Estado tem suas funções referentes às relações de trabalho modificadas; na medida em que a negociação tem o poder de legislar ao nível da cidadania trabalhadora, ela pode mudar aspectos da legislação, interferindo profundamente no próprio direito do trabalho. Os tribunais do trabalho também podem ter suas funções profundamente alteradas na medida em que as partes passam a se entender diretamente. Nesse sentido, a negociação coletiva constitui-se no elemento nuclear do sistema de relações de trabalho, entendido enquanto a materialização político-institucional de um processo histórico de relação - conflito e negociação - entre capital e trabalho.

Por conter tais potencialidades, o processo de negociação coletiva é fortemente condicionado por fatores culturais e sociais, além dos políticos e econômicos.

Mas o fato da negociação coletiva ter impactos tão amplos e profundos, extrapolando o espaço restrito das relações de trabalho, faz com que ela seja apreciada de forma diversa pelas partes nela envolvidas.

Dado o nível de interesses antagônicos que se confrontam nas negociações, estabelece-se uma disputa de caráter ideologico em relaçao aos principios que devem nortear o comportamento dos atores envolvidos. Para o patronato brasileiro trata-se de negar o caráter conflitivo da relação entre capital e trabalho, afirmando a negociação coletiva como instrumento de conciliação de interesses entre empregados e empregadores. Nessa perspectiva, apenas o aumento da produção e da produtividade, com elevado nível de qualidade, poderia favorecer os trabalhadores ao permitir a melhoria do nível de emprego e possibilitar aumentos reais de salários. A negociação emerge, portanto, para o patronato, como um instrumento de soluçao de conflitos.

Para o movimento sindical, entretanto, é o instrumento utilizado na busca de melhorias nas condições de remuneração e de realização do trabalho. A conclusão de um acordo e a assinatura de um convênio significa uma espécie de acomodação temporária da relação entre as partes, condizente com a relação de forças do momento. Mesmo havendo uma certa satisfação momentânea com as con-

quistas materiais e políticas asseguradas, rapidamente o descontentamento ressurge, com antigas e novas reivindicações servindo de motores para um novo processo de mobilizações, conflitos e negociações.

Na medida em que o êxito da negociação depende do poder de barganha, ela coloca para o sindicato a necessidade de ampliar a unificação e a solidariedade entre os trabalhadores. Esta preocupação dos sindicatos expressa-se desde o momento de elaboração das pautas de reivindicações, que procuram contemplar as aspirações dos diferentes segmentos dos trabalhadores, de forma a expressar os interesses do conjunto, potencializando a mobilização coletiva. Nesse sentido, um processo de negociação coletiva entre capital e trabalho significa, na realidade, três níveis de negociação. Uma que se desenvolve no seio do patronato, com vistas a se chegar a um acordo em relação não só às concessões que poderão ser feitas, como a eventuais exigências a serem apresentadas aos representantes dos trabalhadores e à própria estratégia para orientar o processo. Ao mesmo tempo, do lado dos trabalhadores, uma negociação semelhante se desenvolve, até se chegar à definição da pauta de reivindicações, à precisão de quais são as mais importantes, os níveis aceitáveis de concessão, além da sua própria estratégia. Esses dois níveis de negociação antecedem e continuam paralelamente às negociações propriamente ditas, que se desenvolvem entre as partes.

O desenvolvimento de um processo com tais características pode desempenhar um papel transformador sobre a consciência dos trabalhadores e sobre a própria organização sindical. Na medida em que se trata de uma negociação - e não apenas de uma demonstração ou medição de forças -, a capacidade de argumentação na defesa das demandas desempenha um papel importante. Nesse sentido, o processo de preparação e a negociação em si constituem-se em momentos privilegiados para a conscientização dos dirigentes sindicais e do conjunto dos trabalhadores, nao apenas em relação às suas condições econômicas e sociais - que a alienação da produção busca entorpecer -, como também das condições econômicas dos diferentes ramos e setores de produção e, em consequência, da sociedade como

um todo, contribuindo assim para a superação de uma visão mais puramente corporativista e particularista.

O poder de convencimento da argumentação, porém, está condicionado pelo poder de pressão, o que obriga os sindicatos a desenvolverem um esforço permanente no sentido de fortalecerem sua organicidade e capacidade de mobilização.

A negociação e o conflito são, nessa perspectiva, elementos componentes de um mesmo processo, no qual se desenvolvem conjunta ou alternadamente. A realização de um bom contrato depende da correlação de forças presente na sociedade e da capacidade que o movimento sindical tenha de influenciar sobre ela, a nível da categoria ou da empresa em questão, através de sua capacidade de organização e mobilização.

Em síntese, o sistema capitalista de produção - que desenvolve interesses opostos entre capital e trabalho - - cria, ao mesmo tempo, uma condição de interdependência entre trabalhadores e patronato, o que os leva ao estabelecimento constante de compromissos, através de um processo de negociação, que assegura a continuidade do processo produtivo.

Os impactos políticos e sociais da negociação coletiva sobre a sociedade são claramente perceptíveis quando estudamos a sua emergência em uma determinada realidade. Sob esse aspecto, o caso do Brasil é quase paradigmático, na medida em que a negociação direta entre os sindicatos e o patronato emerge como elemento novo dentro de um sistema corporativista de relações de trabalho, fortemente controlado pelo Estado, que conta com a Justiça do Trabalho cumprindo a função de árbitro compulsório. A prática de 50 anos de vigência desse sistema de relações está profundamente introjetada na cultura social e política, não só do mundo sindical, como de amplos setores da sociedade.

Quais os elementos do velho sistema corporativista de relações de trabalho que estão sendo afetados pelo desenvolvimento das negociações coletivas que começam a se desenvolver em 1978? Quais as formas de resistência que apresenta o velho sistema? Quais são as tendências que podem ser vislumbradas no atual processo de negocia-

ção e que configuração ele tende a adquirir?

Impasses históricos

O sistema de relações de trabalho, instituído pelo Governo Vargas nos anos 30 e que prevalece em boa medida até hoje, é composto basicamente por 4 elementos: o Poder Executivo, através do Ministério do Trabalho; o Poder Judiciário, através da Justiça do Trabalho; os Sindicatos de Trabalhadores; e os tambem denominados Sindicatos Patronais. O comando do sistema era assegurado pelo Estado, na medida em que os sindicatos eram considerados, até 1988, como órgãos delegados do poder público, com suas atividades rigidamente controladas. A tônica do sistema, entretanto, é dada pela Justiça do Trabalho, em função do seu papel de árbitro obrigatório dos conflitos.

A filosofia básica sob a qual se orientava o Governo Vargas e que norteou a elaboração da Constituição de 1937 era a da negação do conflito. Segundo aquela Constituição, cabia aos sindicatos a função de promover a harmonia entre capital e trabalho. Na medida em que não tinham como função promover a organização dos trabalhadores para pressionar o patronato pelo atendimento das aspirações dos trabalhadores, os sindicatos não necessitavam estar organizados nos locais de trabalho e tampouco necessitavam de formas de organização que aglutinassem o conjunto da classe trabalhadora.

Visando a eliminação do conflito, não só estabeleceu-se a proibição do direito de greve, declarado recurso anti-social nocivo aos interesses tanto do trabalho, como do capital, como por outro lado criou-se a Justiça do Trabalho, com a função de árbitro obrigatório dos conflitos de trabalho, a quem cabe julgar a legalidade das demandas sindicais.

Os tribunais tinham como objetivo precípuo de sua atuação fiscalizar e obrigar o cumprimento do conjunto das leis promulgadas pelo governo. Na medida em que se dizia que tal legislação contemplava a totalidade dos direitos dos trabalhadores, não existiria fundamentação legal para qualquer ação que a desrespeitasse ou mesmo que buscasse extrapola-la. A Justiça do Trabalho foi

erigida assim na guardiã suprema do cumprimento da lei e da preservação da ordem no plano das relações de trabalho.

Em tal sistema dc relações de trabalho, os sindicatos são levados a formular suas demandas prioritariamente aos tribunais e não ao patronato. Na medida em que a prática sindical centrou-se no encaminhamento das demandas dos associados em conformidade com as regras da processualistica juridica, os advogados trabalhistas eram as pessoas mais qualificadas para conduzir a ação sindical.

A organização sindical oficial correspondia às exigências desse sistema: os sindicatos, com sua equipe de advogados, organizados por região territorial, relacionando-se com as diferentes instâncias da Justiça do Trabalho. Quando um sindicato extrapolava os rígidos limites de suas incumbências estipulados por lei, podia entrar em ação o Ministério do Trabalho que, até 1988, tinha a faculdade de intervir na entidade, destituindo as diretorias eleitas pelos associados e nomeando pessoas de sua confiança para dirigi-las.

Apesar da resistencia da maioria das lideranças sindicais e de parcelas significativas dos trabalhadores, vários fatores contribuíram para que esse sistema autoritário de relações de trabalho conquistasse sua legitimidade.

Um dos elementos decisivos foi a vasta legislação promulgada nos anos 30, generalizando ao conjunto dos trabalhadores direitos até então conquistados apenas por alguns setores da classe, melhor organizados e mais combativos. Na medida em que nem mesmo tais direitos mínimos eram cumpridos pela grande maioria das empresas, uma das lutas fundamentais dos sindicatos naquele período foi justamente pelo seu cumprimento. Dado o baixo grau de organizaçao da classe trabalhadora, o caminho recomendado pelo Estado, de recorrer à Justiça do Trabalho, terminou sendo a opção do movimento.

Essa prática deu a tônica à ação sindical no momento de implantação do sistema Varguista de relações de trabalho. Por sua vez, adequava-se inteiramente a ele e terminou prevalecendo historicamente. A Justiça do

Trabalho, com seu poder arbitral, pode ser chamada por qualquer das partes e mesmo ex-ofício pelo poder público a ditar um laudo decidindo sobre a legalidade das demandas em litígio. Com seu poder normativo sobre questões econômicas, ela pode decidir qual deve ser o salário a ser percebido pelos trabalhadores em troca do seu trabalho.

Com tais poderes ela terminou substituindo, na realidade, a negociação coletiva. Esta, para ser efetiva, exigia dos sindicatos a mobilização e a manifestação do seu poder de pressão, o que se tornava difícil numa sociedade onde a repressão aos movimentos de trabalhadores juntamente com o despotismo patronal era uma constante. Nesse contexto, a mobilização e a pressão implicavam diferentes riscos, que iam desde a perda do emprego pelos trabalhadores à perda do mandato pelo dirigente sindical.

Como o conflito era considerado uma anomalia social, evitá-lo era uma busca permanente das autoridades públicas. Nesse sentido, face à iminência de conflito, a Justiça do Trabalho era chamada a julgar as demandas e qualquer ação contrariando o laudo judicial poderia ser motivo de intervenção no sindicato. Assim, fora das margens de tolerância do governo, que poderiam variar de acordo com interesses políticos momentâneos e das categorias envolvidas, eram bastante restritas as possibilidades efetivas de ação dos sindicatos.

Depois do longo período da ditadura de Vargas, durante o qual esse sistema se tornou praticamente na única opção, conquistou sua legitimidade nos anos 50 e início dos 60. Durante esse período, na medida em que os sindicatos constituiam-se em uma peça importante do pacto populista, suas lideranças nacionais preferiram valer-se da influência que detinham a nível do aparelho de Estado, para pressionar em favor da defesa das reivindicações dos trabalhadores, fortalecendo o papel de arbitro compulsório desempenhado pela Justiça do Trabalho, nas disputas trabalhistas.

Essa ação de cunho marcadamente jurídico dos sindicatos foi profundamente desenvolvida e amplamente divulgada por uma vasta bibliografia, onde não faltavam verdadeiros manuais de orientação jurídica para a atua-

Trabalho, com seu poder arbitral, pode ser chamada por qualquer das partes e mesmo ex-ofício pelo poder público a ditar um laudo decidindo sobre a legalidade das demandas em litígio. Com seu poder normativo sobre questões econômicas, ela pode decidir qual deve ser o salário a ser percebido pelos trabalhadores em troca do seu trabalho.

Com tais poderes ela terminou substituindo, na realidade, a negociaçao coletiva. Esta, para ser efetiva, exigia dos sindicatos a mobilizaçao e a manifestaçao do seu poder de pressão, o que se tornava difícil numa sociedade onde a repressão aos movimentos de trabalhadores juntamente com o despotismo patronal era uma constante. Nesse contexto, a mobilização e a pressão implicavam diferentes riscos, que iam desde a perda do emprego pelos trabalhadores à perda do mandato pelo dirigente sindical.

Como o conflito era considerado uma anomalia social, evitá-lo era uma busca permanente das autoridades públicas. Nesse sentido, face à iminência de conflito, a Justiça do Trabalho era chamada a julgar as demandas e qualquer açao contrariando o laudo judicial poderia ser motivo de intervençao no sindicato. Assim, fora das margens de tolerancia do governo, que poderiam variar de acordo com interesses políticos momentâneos e das categorias envolvidas, eram bastante restritas as possibilidades efetivas de açao dos sindicatos.

Depois do longo período da ditadura de Vargas, durante o qual se tornou opçao, esse sistema conquistou sua legitimidade nos anos 50 e início dos 60. Durante esse período, na medida em que os sindicatos constituíam-se em uma peça importante do pacto populista, suas lideranças nacionais preferiram valer-se da influência que detinham a nível do aparelho de Estado, para pressionar em favor da defesa das reivindicaçoes dos trabalhadores, fortalecendo o papel de árbitro compulsório desempenhado pela Justiça do Trabalho, nas disputas trabalhistas.

Essa açao de cunho marcadamente jurídico dos sindicatos foi profundamente desenvolvida e amplamente divulgada por uma vasta bibliografia, onde não faltavam verdadeiros manuais de orientaçao jurídica para a atua-

ção dos dirigentes sindicais.

Nesse contexto, a Justiça do Trabalho, enquanto peça chave do sistema de relações de trabalho, se implanta em todo o país, contracenando com milhares de advogados trabalhistas. Trata-se de um enorme aparato, congregando milhões de profissionais vinculados ao direito brasileiro do trabalho, que têm na continuidade do sistema a própria garantia de continuidade em um emprego bem remunerado. São os mais interessados, portanto, na sua defesa e mesmo na ampliação de suas funções.

O patronato, por sua vez, constituiu-se amoldado e beneficiário de tal sistema de relações de trabalho, que lhe permite definir e fazer cumprir unilateralmente algumas das principais questões relativas às condições de realização do trabalho, além de desfrutar de ampla liberdade de demissão dos empregados. Ao mesmo tempo, o descumprimento do mínimo assegurado na lei torna-se vantajoso para o capital, em diferentes aspectos.

Por um lado, a morosidade das decisões judiciais torna vantajoso economicamente para o empresário o descumprimento da lei, na medida em que lhe possibilita adiar por vários anos a obrigação de saldar sua dívida com o trabalhador.

Por outro lado, a reclamação na Justiça do Trabalho, visando forçar o cumprimento da lei, termina erigindo o mínimo que ela estabelece em direito máximo dos trabalhadores, sem que o patronato seja levado a negociações diretas com sindicatos que reivindicam a ampliação dos direitos. Ao mesmo tempo, na medida em que a Justiça do Trabalho é acionada diante do descumprimento da lei, ela tende sempre a dar ganho de causa ao reclamante, o que lhe permitiu construir a imagem de estar sempre a favor do assalariado. O que ocorre na maioria das reclamações individuais, entretanto, é que para não ter que ficar anos esperando o resultado do julgamento do processo, o trabalhador termina aceitando fazer um acordo, em audiências de conciliação, em que recebe apenas uma porcentagem daquilo a que tem direito.

Na medida em que, para acionar uma ação na Justiça, os sindicatos não necessitam da participação ativa dos trabalhadores, eles acostumaram-se à prática de ape-

nas comunicar paternalisticamente aos trabalhadores de quanto será o aumento de seu salário, gerando neles a ilusão de que é o sindicato que decide sobre seus aumentos salariais.[1]

Dessa forma o sindicato não é visto pela maioria dos trabalhadores como um instrumento seu, do qual participam, mas como mais uma instituição, ao lado do Ministerio do Trabalho e da Justiça do Trabalho, que participa das decisões sobre suas condições de vida e de trabalho, particularmente em relação à remuneração a ser percebida.

Essa distância da maioria dos trabalhadores em relação aos sindicatos não acarreta maiores problemas para sua sustentação financeira, mesmo que mantenham amplos Departamentos Jurídicos, visto que o seu funcionamento está assegurado pelo Imposto Sindical.[2]

Com tais características, esse sindicato favorece a perpetuação de direções que têm como preocupação central a preservação de seus cargos e do sistema em seu conjunto.

O peso dessa burocracia sindical[3] pode ser melhor avaliado quando percebemos que a maioria desses sindicatos têm uma atuação que não vai além da ritualística jurídica.

Podemos perceber claramente que, no seio dos 4 agentes diretamente involucrados com as relações de trabalho, existem forças poderosas que têm interesses vitais relacionados com a continuidade do atual sistema, que historicamente soube conquistar e consolidar sua legitimidade.

A emergência da negociação coletiva e seus impactos

A negociação coletiva que emerge no Brasil no final dos anos 70 estremece todo o velho sistema de relações de trabalho e nestes 10 anos já provocou a ocorrência de várias mudanças significativas. Mesmo tendo sido poucas as mudanças institucionais ocorridas nesse período, uma nova dinâmica na relação entre os atores começa a se afirmar, trazendo consigo uma nova cultura que aponta

para a democratização das relações de trabalho.

A crítica ao velho sistema corporativista há muitos anos vinha sendo amplamente realizada, tanto por setores do movimento sindical, como por pesquisadores (Moraes Filho, 1952; Rodrigues, 1968; Rodrigues, 1966; Troyano, 1978; Viana, 1976). Nos anos 70, tentou-se construir, paralelamente ao sistema oficial, um novo modelo de relações de trabalho, com sindicatos livres e negociação direta entre as partes. Da mesma forma, entretanto, que as tentativas do Partido Comunista no final dos anos 40, quando a organização paralela não conseguiu sensibilizar mais que os militantes daquele partido (Maranhão, 1979), a nova tentativa de paralelismo dos anos 70 também se frustrou. A derrota da greve dos metalúrgicos da capital paulista em 1979 contribuiu decisivamente para enterrar aquela ilusão. A greve foi comandada pela oposição à diretoria do sindicato, oposição esta que era um dos principais defensores da estratégia de fazer ruir a velha organização sindical, construindo uma alternativa paralela.

A estratégia que se reforça a partir de então é a de trabalhar dentro do velho sistema, construindo alternativas que solapem as suas bases. Essa estratégia exige que o movimento desenvolva práticas alternativas capazes de criar os referenciais de uma nova realidade, que passe a dar a tônica ao movimento.

É necessário lembrar que o contexto de mudanças políticas e de luta pela democratização da sociedade em que essa nova prática se intensifica lhe é favorável.No processo de superação do regime militar, o novo sindicalismo que aparece no cenário social e político,a partir de 1978,se confrontou diretamente com o Estado, que era o órgão tutor no velho sistema. Acontece que o regime militar representou uma profunda ruptura com o Estado Populista que, pelas características de sua relação com a sociedade, terminava sendo o receptor das demandas do conjunto dos atores sociais. A prática antidemocrática e excludente em relação aos setores dominados adotada pelo Estado autoritário acabou desnudando seu caráter de classe, fazendo comque os atores sociais tomassem consciência de que o atendimento de suas demandas passava a de-

pender da capacidade de pressão que demonstrassem (Silva, 1988).

Perdendo a ilusão de poder contar com a ajuda do Estado, o movimento sindical ressurgiu procurando organizar e mobilizar suas forças com vistas a uma disputa direta com o patronato, fazendo com que a negociação coletiva passasse a adquirir centralidade na vida sindical. Demonstrando uma conflitividade permanente, na ultima decada, mobilizando grandes massas de trabalhadores e desrespeitando diariamente as restricões ao direito de greve, o movimento sindical e operario vem conquistando um importante espaço na sociedade, ao mesmo tempo que tem contribuido para democratiza-la. Na medida em que nesta ultima decada a sociedade conviveu cotidianamente com os conflitos de trabalho, aos poucos eles foram sendo considerados como acontecimentos normais, deixando de ser vistos como atos anti-sociais. Nesse sentido, forçando a existencia de uma sociedade mais aberta e legitimando o direito de greve, o movimento sindical conseguiu eliminar uma das importantes barreiras para o desenvolvimento da pratica da negociação, ao conquistar o direito de utilizar seu principal instrumento de pressao.

Nesse processo, no plano especifico da negociação, foram dados passos importantes. Até meados dos anos 70, quando prevaleciam as decisões judiciais, as conquistas dos sindicatos se restringiam basicamente a questoes de salarios e remuneraçoes. No final dos anos 80 esse quadro estava basicamente modificado, com convenções coletivas contendo mais de 100 clausulas, contemplando questões relativas a emprego, jornada e condições de trabalho, ferias, horas extras, direitos sindicais e benefícios sociais, salario mínimo profissional etc. Atualmente já podemos dizer que as negociações começam a resultar em reais convenções coletivas de trabalho. (Silva, 1988).

Indubitavelmente, no transcorrer da ultima decada o estilo de sindicato e de pratica sindical. que tinha como principal interlocutor a Justiça do Trabalho e como polo de ação o departamento juridico, sofreu profundas mudanças. Como o sindicato, que busca melhorar as condições de vida e de trabalho de seus representados atraves da negociação direta com o patronato, tem que estar en-

raizado organicamente nas bases, contando com elevada capacidade de mobilização e de pressão, um dos mais importantes impactos do processo de negociação sobre a organização sindical se expressa no esforço das lideranças sindicais em organizar os trabalhadores a partir dos locais de trabalho. Apesar da intransigência patronal em admitir esse nível de organização dos trabalhadores, Keller (1986) registra a existência de 56 comissões de fábrica no setor metal-mecânico paulista em 1985.

Ao mesmo tempo, Leite (1987) constata que entre 1983 e 1985 ocorreram 119 greves no Estado de Sao Paulo que incluíam entre as reivindicações dos trabalhadores a constituição de Comissões de Fábrica, sendo que a demanda foi atendida em 36 casos.

Paralelamente ao esforço de conquistar, através da negociação, o direito dos trabalhadores se organizarem no interior das empresas, as lideranças sindicais passaram a dedicar a devida atenção aos problemas de saude e condições de trabalho, passando a destacar a importância do papel das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), organismos paritários que durante muito tempo foram controlados pelo patronato. Nos ultimos anos as CIPAs passaram a ser um foco de atenção dos sindicatos, que buscam eleger seus militantes como representantes dos trabalhadores. Com isso, os sindicatos procuram não apenas fazer com que as CIPAs cumpram suas funções legais em relação ao cuidado com a saúde do trabalhador, como também valer-se da estabilidade no emprego assegurada pela lei a seus membros para facilitar a atuação sindical de seus militantes nos locais de trabalho.

A inclusão, na Constituição de 1988, do direito dos trabalhadores das empresas com mais de 200 empregados elegerem um representante para tratar dos seus interesses junto a direção da empresa vem fortalecer a tendência a organização nos locais de trabalho.[4]

A exigência de se chegar à mesa de negociação, com respaldo num elevado poder de barganha esta forçando a busca da superação do aspecto central da fragilidade histórica do sindicalismo brasileiro, que se manifesta na inexistência de vínculos orgânicos dos sindicatos com os trabalhadores nas empresas.

A busca da organicidade verifica-se não apenas em relação às bases como também no fortalecimento das relações intersindicais, através da consolidação de Centrais Sindicais, que até 1988 não eram reconhecidas legalmente, apesar de já estarem congregando e representando, de fato, parcelas significativas dos sindicatos. O crescimento da Central Única dos Trabalhadores (CUT), que simboliza a tendência renovadora, propugnando por um sindicalismo classista e de massas, que tem na negociação direta com o patronato o centro de sua atuação, é a principal expressão desse processo.

Na medida em que as condições de realização do trabalho deixam de ser definidas e impostas unilateralmente pelo patronato, passando a ser definidas paritariamente através das negociações, são impostas mudanças na política de gestão da mão-de-obra, estabelecendo-se limites ao poder de mando patronal e iniciando-se um processo de democratização e modernização das relações de trabalho dentro das empresas. As direções das empresas, particularmente os gerentes responsáveis pela produção, além de se preocuparem com os aspectos técnicos e financeiros, têm que levar em conta as regras estabelecidas em convenções e acordos coletivos.

Nesse sentido, ao mesmo tempo que vem forçando mudanças na relação das empresas com os trabalhadores, o processo de negociação coletiva mudou as funções e fortaleceu o papel dos setores de recursos humanos e provocou o surgimento dos Departamentos e mesmo Diretorias de Relações Industriais, compostos por profissionais especializados no tratamento dos conflitos de trabalho, que passam a compartilhar o poder de mando das organizações empresariais (Silva, 1988). Enquanto responsáveis pela relação e negociação com os representantes dos trabalhadores, os profissionais de relações industriais geralmente são os fiscais do cumprimento dos acordos na prática cotidiana. Tal atitude lhes assegura maior legitimidade junto ao sindicato, facilitando a relação da empresa com as organizações dos trabalhadores, ao mesmo tempo que é motivo de conflitos com as gerências de produção que se vêem impedidas de tomar determinadas decisões, por contrárias às regras definidas a nível de re-

lações industriais.

O papel que era exercido tradicionalmente pelo Estado tambem começou a sofrer modificações com a dinâmica da negociação coletiva. Tradicionalmente, as negociações no Brasil ocorriam de forma tripartite, com o Ministerio do Trabalho, através de suas Delegacias Regionais, convocando as partes para tentar a conciliação. Como raramente se chegava a um acordo, o mais comum era o encaminhamento das demandas para o julgamento pela Justiça do Trabalho. Com o desenvolvimento da negociação coletiva, são as proprias partes interessadas que entram em contato e definem o local e as regras que devem orientar a negociação. O Estado inicialmente e visto como podendo prejudicar mais do que ajudar o entendimento entre as partes e simplesmente é deixado de lado. Nesse processo, as partes vão criando novos hábitos e comportamentos, que geram uma nova cultura, em vários aspectos opostos à oriunda da prática anterior, em que as decisões geralmente eram tomadas pelos tribunais.

Através dessa nova prática, os sindicatos vão conquistando sua legitimidade enquanto instituições autônomas, ao mesmo tempo que vao eliminando a legitimidade das ingerências do Estado em suas vidas e atuação.

Esse processo tem um marco importante na Assembléia Nacional Constituinte, que amplia consideravelmente a autonomia e a liberdade sindicais. Não apenas pela primeira vez na história é reconhecido amplamente o direito de greve, como o Estado fica proibido de intervir nos sindicatos. Estes, para serem constituídos, passam a depender apenas da vontade dos trabalhadores, não necessitando mais de autorização do Ministério do Trabalho. Assim, o Poder Executivo está tendo suas funções, quanto às relações de trabalho, restritas a fazer com que sejam respeitados os instrumentos legais que disciplinam as relaçoes entre as partes e a fiscalizar o cumprimento das leis e normas que regem as condições de realização do trabalho. Neste plano, estão se dando passos importantes para a consolidação da negociação coletiva.

A Justiça do Trabalho, entretanto, tem se caracterizado como uma barreira mais difícil de transpor, na medida em que seu poder de **lobby** fez com que suas fun-

ções tradicionais fossem asseguradas na nova Constituição, tendo sido preservado seu poder normativo e a condição de árbitro compulsório. Dessa forma, as partes não são fortemente induzidas a chegarem a um acordo, o que pode dificultar a negociação e levar as demandas para o julgamento dos tribunais.

Apesar de que não só o próprio Judiciário, mas também os advogados trabalhistas, setores do empresariado e inclusive setores mais desmobilizados do movimento sindical propugnem pela continuidade de tais poderes nas mãos dos tribunais, a prática da negociação direta entre as partes está colocando na ordem do dia a instituição da arbitragem individual, que também é prevista na nova Constituição.

Na medida em que a figura do árbitro escolhido entre as partes começar a ganhar espaço no plano da solução dos conflitos, o papel que a Justiça do Trabalho ainda preserva começará a ser atingido mais profundamente. Deve-se ressaltar, inclusive, que a prática da negociação coletiva já está abrindo espaço para o debate e o questionamento do papel atual da Justiça do Trabalho, caracterizado como inibidor do aprofundamento da pratica da negociação.

Negociação e estrutura sindical

Os impactos manifestam-se também em relação à institucionalidade vigente, que está sendo ultrapassada pela nova dinâmica da relação entre as partes. Embora a lei estabeleça o monopólio da representação e, portanto, de poder de negociação ao sindicato de base, organizado por região, estipulando que as Federações ou Confederações so podem negociar quando não existe o sindicato local ou quando ele lhes transfere esse poder[5], o processo, na realidade, esta se desenvolvendo de forma bastante diferente. Em pesquisa realizada nos arquivos do Ministério do Trabalho, Cordova (1985) constata que entre 1978 e 1984 foram registrados 15 mil convênios, dos quais 70% são acordos por empresa e apenas 30% são convenções coletivas abrangendo toda a base do sindicato.

Esses dados indicam um grau elevado de descentra-

lização das negociações, que corresponde às características da dinâmica dos conflitos. Almeida (1988) constata que das 1.521 greves realizadas por trabalhadores industriais entre 1978 e 1986, 88,8% ocorreram por estabelecimento. Seria importante destacar, entretanto, que esse nivel de descentralização dos conflitos não se verifica apenas nesta última década mas, como destaca Leite (1987), trata-se de uma realidade observada desde o inicio do seculo, pelo menos no Estado de São Paulo.

Esse elevado numero de negociações por empresa poderia estar indicando uma tendencia à atomização das negociações. com a sua prevalência a nivel das empresas. Entretanto, considerando-se as praticas dos atores sociais. cremos que não e esse o caminho que se delineia. Por um lado, o patronato. visando assegurar a sua unidade e a padronização das concessões, de forma a equilibrar as condicoes de concorrencia e forçando a equiparação por baixo em função dos setores mais debeis, e resolutamente favoravel as negociações centralizadas por setor de produção. Tanto que os sindicatos patronais filiados à Federacão das Industrias do Estado de São Paulo não dispoem de autonomia para negociar. Todas as negociações são coordenadas diretamente pelo Departamento Sindical da Federação. Por outro lado, tampouco os dirigentes sindicais são favoraveis à prevalência das negociações por empresa, por considerarem que quanto maior o numero de trabalhadores envolvidos em uma negociação, maior o poder de pressão e a possibilidade de obter concessões. Ao mesmo tempo, consideram que as organizações a nível de empresa podem ser mais facilmente subjugadas pelo patronato. Nesse sentido, além da disposição de luta dos trabalhadores, o elevado numero de acordos por empresa estaria revelando o grau de fragilidade das negociações coletivas, que não conseguem satisfazer algumas das aspiraçoes basicas dos trabalhadores. Revela, ao mesmo tempo, que as empresas têm condicões de fazer concessões maiores, tanto que os trabalhadores tem conseguido ampliar suas conquistas atraves dos conflitos diretos sem que as empresas deixem de ter uma margem de lucro que lhes permita continuar o processo de acumulação.

Nesse sentido, como existem posições consolidadas

de ambos os lados contrárias à prevalência das negociações por empresa, a tendência que parece estar se manifestando seria a de manutenção das convenções coletivas por categoria. Ao mesmo tempo, se os patroes continuarem a forçar os sindicatos - que ainda contam com uma baixa capacidade de mobilização do conjunto de sua base - a assinarem convenções que não contemplam aspirações básicas dos trabalhadores, os conflitos e acordos por empresa, visando ampliar as conquistas obtidas nas convençoes, tendem a se prolongar, continuando a ser um dado normal das relações profissionais no Brasil.

Seria necessário ressaltar que ao mesmo tempo que ocorre essa descentralização das negociações, as Federações de base estadual, interestadual e algumas de base nacional, bem como as Confederações têm tido um papel crescente no processo, rompendo com o monopólio da representação detido legalmente pelo Sindicato de base. Em pesquisa realizada também nos arquivos do Ministério do Trabalho, referente ao período de 1979 a 1982, Souza (1985) constatou que 30% das negociações contaram com a participação ou mesmo foram realizadas diretamente por Federaçoes ou Confederaçoes. Devemos ressaltar ainda que esse processo de centralização tem se acentuado nos ultimos anos com a CUT, bem como atraves de seus Departamentos que, embora não estejam legalmente credenciados como agentes negociadores, vem representando os sindicatos a ela filiados nas negociações. Ao que parece, as partes estão encontrando as instâncias mais adequadas para concretizarem as negociações, independente do que estabelece a lei.

Nesse sentido podemos considerar que esta prática inicial das negociaçoes coletivas no Brasil está indicando uma tendencia no sentido de se consolidar um sistema articulado, em que as negociações ocorrem em vários niveis, sendo que as mais restritas geralmente partem dos patamares negociados nas instâncias mais abrangentes.

Na medida em que esta tendência de negociação em várias instâncias vai se consolidando, a organização sindical brasileira está se adequando à nova dinâmica da ação sindical. Com a negociação coletiva substituindo a Justiça do Trabalho enquanto elemento nuclear do sistema

de relações de trabalho, passando a dar a tônica à atividade sindical e constituindo-se em um de seus momentos privilegiados, por ser aquele em que a correlação de forças se materializa em um contrato, as instâncias da organização sindical que negociam têm que ser fortes e representativas.

O que temos verificado nos últimos anos, a nível da organização sindical, é justamente um processo de centralização, em que as Centrais Sindicais - particularmente a CUT - passam a ter um papel decisivo em termos da dinamização da ação sindical, articulando e centralizando a representação dos trabalhadores. Vive-se, portanto, um processo de superação da atomização das lutas, que anteriormente eram desenvolvidas centralmente por cada um dos milhares de sindicatos de base. As lutas desses sindicatos vêm sendo cada vez mais articuladas e dirigidas pelos Departamentos da CUT, por ramo ou setor de atividades. Esse processo de centralização da organização, entretanto, não está se dando em prejuízo da autonomia dos sindicatos de base. Por um lado, as direções nacional e estaduais da CUT têm consciência da profunda heterogeneidade estrutural do pais, que comporta, não apenas entre as regiões, como em uma mesma região e um mesmo ramo de produção, sindicatos que representam trabalhadores de grandes e modernas empresas, ao lado de sindicatos que têm em sua base um grande numero de pequenas e médias empresas com padrões tecnológicos arcaicos. Nessas condições, as negociações mais abrangentes asseguram conquistas que dificilmente seriam obtidas por sindicatos representantes de trabalhadores de empresas menores e mais atrasadas tecnologicamente. Ao mesmo tempo, outras reivindicações, que não teriam condições de serem suportadas por essas empresas, tendem a ser ampliadas pelos trabalhadores de empresas mais modernas.

Depois de 50 anos com os sindicatos de base detendo o monopólio da representação, dificilmente eles seriam levados a abdicar completamente desse poder em favor de uma negociação unicamente centralizada. Podemos constatar nos últimos anos varias manifestações de sindicatos de base que resistem em abrir mão de alguns de seus poderes em favor de instâncias superiores da orga-

nização. Estas manifestações de resistência só não chegam a ter maiores repercussões na medida em que os sindicatos de base, além de preservarem sua autonomia e poderem continuar negociando em função das especialidades de sua base, são também beneficiados, ao participarem das negociações articuladamente com outros sindicatos.

Ao mesmo tempo em que se desenvolve esse processo de negociações intersindicais articuladas com aquelas realizadas pelos sindicatos, a tendencia internacional de negociaçoes por empresa é também uma realidade em nosso país. Na medida em que a modernização da estrutura produtiva continua ocorrendo, a negociação por estabelecimento ou empresa será cada vez mais uma exigência, visto que o processo de modernização ocorre de forma diferenciada entre as empresas. Mesmo em empresas com produtos e processos de produção semelhantes, os processos de automação e racionalização do trabalho adquirem características bastante diferenciadas, na medida em que são condicionados tanto pela cultura empresarial como pela capacidade de mobilização e resistência dos trabalhadores.

Devemos considerar, ainda, que os novos padroes tecnológicos e de competitividade internacional estão exigindo um nível de qualidade dos produtos que não é assegurado apenas pelos equipamentos automatizados. A experiência internacional tem demonstrado que sem uma integração maior do trabalhador, colocando seu saber a serviço da melhor qualidade do produto, a competitividade não consegue ser assegurada.

Nesse sentido, aumenta a consciência, por parte de setores do empresariado, de que se torna necessario assegurar o direito de organização e representação dos trabalhadores no interior das empresas, para que se possa contar com interlocutores legitimos, com quem se possa negociar a melhor forma de funcionamento do processo produtivo.

Assim sendo, são diferentes fatores que se combinam favorecendo tanto o processo de consolidação de um sistema de negociações articuladas, como o de modificação da estrutura sindical. O proprio fato de uma central sindical ser reconhecida, tanto pelas autoridades públi-

cas como pelo patronato, como interlocutora legítima da classe trabalhadora, fato inédito em nossa história, revela o grau de centralização da representação sindical, em contraposição à atomização anterior, em que apenas os sindicatos de base desempenhavam um papel mais dinâmico. A atuação destes próprios sindicatos, ao mesmo tempo, adquire uma nova qualidade, não só por passar a ter o patronato como interlocutor central, como porque se enraiza mais nos locais de trabalho, instancia em que foi negociada a grande maioria dos convênios. Nesse sentido, podemos dizer que começa a se configurar uma nova estrutura sindical que articula três polos dinâmicos: os locais de trabalho, o sindicato de base territorial e as instâncias das centrais sindicais, o que é contraditório com a legislação ainda em vigor, que assegura o monopólio da representação ao sindicato de base.

As principais lideranças sindicais que impulsionaram a formação da CUT tinham consciência de que para se realizarem as necessárias e profundas transformações na sociedade, em particular no sistema de relações de trabalho, seria necessária uma atuação direta no plano político. Essa consciência os levou a formar o Partido dos Trabalhadores. O PT governa, hoje, algumas das principais prefeituras do país, que administram mais de 1/3 do PIB. Seu candidato às eleições presidenciais de 1989, um líder metalúrgico, obteve 47% dos votos válidos no segundo turno. A atuação parlamentar do PT - articulando outros partidos de esquerda, deputados e senadores progressistas na defesa das principais reivindicações dos trabalhadores, muitas vezes em oposição às medidas do governo federal - leva o movimento sindical a depositar suas esperanças relacionadas às mudanças no plano institucional em uma estreita articulação com o Poder Legislativo, superando a tradicional vinculação com o Poder Executivo. Os principais frutos dessa atuaçao a nivel parlamentar estão consubstanciados na Constituição de 1988, que assegura maior autonomia aos sindicatos e favorece a consolidação das centrais sindicais, a organização nos locais de trabalho, o processo de livre negociação (ao estabelecer a figura de uma arbitragem fora da Justiça do Trabalho), alem do direito irrestrito de

greve.

Enfim, em uma década em que o movimento teve a negociação coletiva como instrumento central para a defesa das reivindicações dos trabalhadores, não só o sistema de relações de trabalho sofreu modificações importantes, como a intensa mobilização e conflitividade possibilitou uma mudança cultural, na medida em que os conflitos de trabalho deixaram de ser recriminados, passando a serem aceitos como acontecimentos normais.

Texto datado de agosto de 1990 e originalmente publicado em: EL SINDICALISMO LATINOAMERICANO EN LOS 90. v. 2: ABRAMO, L. e CUEVAS, A. (Org.) Negociacíon colectiva y sindicatos. Santiago: ISCOS/CISL/CLACSO, 1992. p.101-35.

Notas

1 - Em épocas de reajustes salariais, mesmo aqueles estipulados por lei, é comum ouvir dos trabalhadores: "ainda nao sei quanto o sindicato vai dar de aumento", ou "o sindicato deu x % de aumento".

2 - O imposto sindical corresponde a um dia de salário de todos os trabalhadores, sindicalizados ou não, que é descontado pelas empresas e repassado pelo Estado aos sindicatos, no mês de março de cada ano.

3 - Em dezembro de 1987 existiam no Brasil 5.648 sindicatos de trabalhadores, totalizando quase 100 mil dirigentes sindicais.

4 - Projeto de lei que está sendo discutido atualmente pelo Congresso Nacional estipula que nas empresas com 200 a 300 empregados poderá ser eleito 1 (um) representante. Naquelas com mais de 300, no mínimo 3 e no máximo 5 representantes.

5 - As negociações para o conjunto dos trabalhadores da base do sindicato são anuais e obrigatórias. Durante

a vigência de uma Convenção Coletiva, o sindicato pode negociar acordos com empresas isoladas, sem rebaixar as conquistas da Convenção Coletiva. Para ter validade legal, todo Convênio tem que ser registrado junto aos órgãos do Ministério do Trabalho.

Referências bibliográficas

ALMEIDA, M.H.T. Difícil caminho: sindicatos e política na construção da democracia. In: REIS & O'DONNEL (org). A democracia no Brasil: dilemas e perspectivas. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1988.

CORDOVA, E. As relações de trabalho na América Latina. São Paulo: LTR/OIT, 1985.

KELLER, W. Os processos de negociação coletiva e a difusão das comissões de fábrica no setor Metal-Mecânico Paulista. Relatório de Pesquisa. São Paulo: Cebrap, 1986. (mimeo).

LEITE, M.P. O Movimento grevista no Brasil. Brasiliense. São Paulo, 1987.

LEITE, M.P. Três anos de greves em São Paulo: 1983-1985 - - Perfil de um processo. Revista da Fundação SEADE, outubro de 1987.

MARANHÃO, R. Sindicatos e democratização: São Paulo: Brasiliense, 1979.

MORAES FILHO, E. O problema do sindicato único no Brasil. São Paulo: Alfa Omega, 1952.

RODRIGUES, A. Sindicato e desenvolvimento no Brasil. São Paulo: Difel, 1968.

RODRIGUES, L.M. Conflito industrial e sindicalismo no Brasil. São Paulo: Difel, 1966.

SILVA, R.A. Les negociations collectives au Brésil: Impasses Historiques et Tendances Actuelles. Les Cahiers, n. 7, Paris: Orstom, 1988.

SOUZA, A. Os efeitos da nova política salarial na negociação coletiva. Sao Paulo: Nobel, 1985.

TROYANO, A.A. Estado e sindicalismo. São Paulo: Símbolo: 1978.

VIANA, L.W. Liberalismo e sindicato no Brasil. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

PARTE II
RUMO A UM NOVO SISTEMA DE RELAÇÕES TRABALHISTAS

A PROPOSTA DA CUT DE CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

EXPOSITORES: **WILSON RAMOS FILHO**
Advogado trabalhista e membro do Grupo Juridico da CUT

JOSÉ OLÍVIO M. OLIVEIRA
Dirigente nacional da CUT

DEBATEDOR: **ANTÔNIO R. FREITAS JR.**
Advogado do Sindicato dos Metalurgicos de Sorocaba e professor da UNICAMP

EXPOSIÇÕES

1 - O Sistema Corporativo, a CUT e o Contrato Coletivo

Wilson Ramos

"Podemos afirmar que existe uma estreita relação entre a forma de estruturação do sindicato e a forma de negociação coletiva. Não dá para dizer o que começa primeiro, mas dá para identificar, ao longo de uma perspectiva histórica, que há uma estreita relação entre a maneira pela qual os sindicatos estão se organizando e o tipo de negociação que se desencadeia. A CUT foi criada exatamente para se opor a um determinado tipo de sindicato cujas características fundamentais são aquelas: autorizado pelo Estado; com monopólio da representação; representando os trabalhadores sócios ou não sócios do sindicato em determinada base territorial, que é, aliás, fragmentada; financiado pelo Estado através do imposto sindical; e feito, concebido, dentro do projeto que existia a nível de Estado na época da sua implantação: um projeto que negava a existência do conflito. Quer dizer, o ideal da sociedade, naquele momento, era a existência de uma sociedade sem conflito e o sindicato surge dentro dessa ambiência. Quando o sindicato de trabalhadores não consegue chegar a um acordo com os represen-

tantes patronais, surge a arbitragem obrigatória do Poder Judiciário para por fim ao conflito.

Com esse tipo de características, os instrumentos básicos da relação coletiva do trabalho seriam o Acordo Coletivo, ou a decisão através de uma Sentença Normativa oriunda do Poder Judiciário Trabalhista. Esse tipo de sistema de negociação tem muito a ver com o sistema de sindicato que existia. A CUT surge rompendo com esse sistema corporativo. Surge propondo um sindicalismo de luta, classista, pela base, pluralista e começa a sentir que os anteriores instrumentos de relação coletiva de trabalho se tornaram anacrônicos. E a partir de experiências concretas de organização dos trabalhadores dentro dos locais de trabalho, esta central sindical vai introduzir uma questão: é importante ter formas alternativas, ou formas mais aprofundadas, de instrumentos que disciplinem as relações individuais e coletivas, estabelecendo direitos sindicais e direitos para os trabalhadores. A partir dessa experiência, começa a surgir uma discussão a respeito de que tipo de instrumento coletivo vai cristalizar os direitos dos trabalhadores. Daí surge a questão do contrato coletivo de trabalho.

Fazendo um retrospecto das convenções coletivas de trabalho, ao longo dos últimos anos, vê-se que quase todas as cláusulas das atuais convenções coletivas de trabalho são normativas: uma aumenta o percentual de horas-extras, outra aumenta o percentual de adicional noturno, etc. São quase sempre clausulas de natureza normativa. Já as cláusulas obrigacionais, aquelas pelas quais a empresa se obrigaria com os sindicatos a algumas questões como, por exemplo, presença do sindicato dentro da fábrica não da porta pra fora, como é hoje, transparência da contabilidade das empresas, isso quase inexiste dentro das nossas atuais convenções e acordos coletivos de trabalho.

Na questão da modernização das relações de trabalho, é fundamental que se consiga, dentro da concepção e da prática sindical da CUT, estabelecer um processo de negociação permanente, não só na data-base, em que os direitos conquistados não tenham que ser renovados a ca-

da período; que esses direitos, uma vez entrando na Convenção Coletiva de Trabalho, ou no Convênio Coletivo, vamos chamar desse nome, não pudessem sair mais do patrimônio jurídico dos trabalhadores; que se pudesse, ademais, assegurar a presença do sindicato dentro dos próprios locais de trabalho, para viabilizar o processo de negociação permanente.

A classe trabalhadora, segundo a teoria liberal positivista e o sistema implantado no Brasil, é objeto de direitos. Existem os direitos que estão na lei, que tutelam as relações sociais e que tutelam os direitos dos trabalhadores. Os trabalhadores são objeto de uma proteção legal. A CUT está reivindicando o papel, não de objeto, mas de ator social, na sociedade como um todo, e os sindicatos cutistas estão reivindicando o direito de formular sua própria história, de formular as próprias leis que vão reger as suas relações. Isso implica em colocar a CUT num papel de ator social relevante.

O fundamental, portanto, a destacar é que a CUT está sendo reconhecida enquanto ator social. Mas ela precisa mais do que isso. Ela reivindica mais do que isso. Ela quer um papel de formuladora dos próprios direitos dos trabalhadores, tentando resgatar para os trabalhadores não somente os direitos trabalhistas como hora-extra, adicional noturno, adicional de insalubridade. Quer resgatar para os trabalhadores o direito de formular políticas para o conjunto da sociedade. Um pouco do que nós vimos na experiência italiana de determinada fase, quando as centrais sindicais acabam tendo uma intervenção na sociedade no sentido de democratização da sociedade. Esse tipo de postura, que implica na questão do contrato coletivo, pode ser descrito na forma seguinte: nós não queremos mais simplesmente ter uma lei que diga quais são os nossos direitos. Nós queremos fazer a lei de acordo com a correlação de forças que se possa estabelecer em relação à força da classe dominante. Isso não significa tirar da classe trabalhadora toda a questão legal. Não se chega a esse tipo de ingenuidade de achar que se deva partir para o puro liberalismo, estabelecendo que todos os direitos trabalhistas vão ser negociados

diretamente com o patronato sem nenhuma proteção legal. Nós entendemos que é importante que haja uma legislação básica de sustento das próprias condiçoes de negociação coletiva, mas não vamos esperar que o Poder Legislativo estabeleça essa lei. Como o Parlamento vai, no máximo, cristalizar, colocar numa lei o que já existe na sociedade, a CUT precisa ir rompendo com o conservadorismo que existe na sociedade, estabelecendo condições, estabelecendo contratos coletivos, estabelecendo uma situação política tal, que o Congresso Nacional nada mais faça que reconhecer aquilo que já existe na prática. Criar condições para que se estabeleça uma legislação mínima que possa garantir a existência da negociação coletiva permanente, a partir dos locais de trabalho. Em síntese, o contrato coletivo é isso".

2 - O Velho e o Novo na Estrutura Sindical

José Olívio

"Temos que analisar esta questão: a CUT surgiu questionando a estrutura sindical vertical, corporativa, fascista, inspirada na Carta del Lavoro, de Mussolini. Isso, todo sindicalista já dizia, antes mesmo da fundação de nossa central; estava "com a lição pronta" e, em qualquer lugar se combatia a estrutura oficial, tanto que o pessoal até hoje tem ódio mortal de federação, confederação. Porém, até hoje não se conseguiu entender direito, localizar exatamente a divergência e, às vezes, até fica-se polemizando em relação à forma de organização daquelas entidades, sem que se faça uma crítica objetiva à sua falta de democracia ou à sua falta de função contratual.

A CUT surge com a proposta de uma nova estrutura sindical, que e obrigada a conviver com a estrutura antiga, pelo menos na base. Na base, quero dizer, no sindicato de categoria, onde se dá a participação direta dos trabalhadores, onde há mais democracia. Na federação da estrutura oficial, há muito pouca ou quase nenhuma. Elege-se a diretoria do sindicato de 3 em 3 anos, por

consulta direta aos associados, mas na federação e na confederação tem-se é um colegiado de, às vezes, menos do que 24 pessoas, para eleger 24 dirigentes. Temos uma função contratual, uma função negocial, no sindicato de base, que é outorgada pelo Estado. A CUT surge querendo demolir essa estrutura e, logo em seguida se coloca um problema. Se não avançarmos, de fato, não estaremos mudando nada. Temos, na ordem legal vigente, um conjunto harmônico, constituído pela estrutura sindical, pelo sistema de negociação e de contratação, pela arbitragem compulsória da Justiça do Trabalho e toda uma legislação que está aí. Esse é um conjunto harmônico, que tem até um marco teórico, no qual ele se insere, que é o marco do corporativismo, de uma visão de Estado ou de uma visão de controle da sociedade. Além disso, há uma situação de fato, uma situação de conjuntura, de implantação de um projeto nacional desenvolvimentista em uma sociedade recém egressa de um sistema de produção escravagista. Nesse sentido, uma Carta del Lavoro "cabocla" é mais avançada do que o escravagismo das elites brasileiras. Está certo quem fala isso.

Agora, manter esse marco teórico, manter essa forma de organizar sindicato, essa forma de negociar e esse papel do Estado na relação de trabalho durante 50 anos, com todo o processo de transformação social que ocorreu não se dá por acaso. É preciso alguma explicação a mais. Tem que se localizar na cumplicidade da esquerda e na compatibilidade do modelo implantado por Getulio Vargas com o socialismo real, a concordância de muitos setores de esquerda para que, no processo de redemocratização de 1946, não se introduzisse a questão da democratização nas relações de trabalho, da democracia na fábrica, da cidadania completa, da cidadania do trabalhador. Tanto do ponto de vista do Estado, que tinha concepção fascista, e das elites que usavam essa ideologia, como de segmentos de esquerda que pretendiam ocupar esse Estado para levar sua política, a classe trabalhadora devia ser tutelada. Então, é uma visão que parte da idéia do Estado forte e sociedade civil fraca e, ao invés de investir no fortalecimento da sociedade civil, investe em meca-

nismos de ocupação do aparelho do Estado. Essa é a crítica que tem que ser feita.

Quando a CUT surge, há uma ruptura no processo e essa crítica à concepção de tutela é explicitada através de uma palavra de ordem que era "Criar a CUT pela base". Quando nós tivemos essa ruptura e a CUT foi construída, passamos então a enfrentar a contradição entre o que é construir a CUT, num processo de manter, transformar, destruir e construir de novo. Nesse processo, que é um processo desigual e combinado, que é o que existe na vida - os outros são idealizados -, você não pode acabar com tudo de uma vez e colocar o nada no lugar; temos uma resistência do que existe ao novo que se tenta introduzir.

A solução foi filiar o sindicato da estrutura oficial à CUT. Então, a estrutura oficial contamina a CUT, porque ela se introduz como sindicato de base, no momento em que se cria a Central Única dos Trabalhadores. Para superar esse problema, a CUT avança no sentido de se constituir em estrutura sindical alternativa e não mais coordenação combativa da estrutura sindical oficial.

Esta é uma resolução que se consolida em 1988 no Congresso de Belo Horizonte: ter a CUT como entidade sindical, as suas federações como departamentos nacionais, definir que a abrangência de sua representação deveria ser ramo de atividade e que nós deveríamos ter a organização sindical no local de trabalho, a comissão sindical de base. Esse é o projeto. É dito na resolução que esse projeto deveria ser implantado na prática e não levado ao Parlamento para ser aprovado e introduzido. Esse é o quadro que nos temos das dificuldades e dos problemas da estrutura sindical.

Fizemos o desenho de uma estrutura, exigimos liberdade para poder implantar essa estrutura, exigindo que se ratifique a Convenção 87 da OIT. E se nós fazemos isso, se nós temos uma estrutura, essa estrutura precisa ter função sindical, essa estrutura precisa contratar, para que ela exista enquanto estrutura sindical.

Se uma estrutura sindical não tem função de contratar, ela não sobrevive enquanto estrutura sindical. Se,

objetivamente, uma estrutura sindical não tem função de negociar os interesses, pautas dos trabalhadores e, em cima desses interesses, poder fechar acordo, não há função objetiva para essa entidade sindical.

Ora, assim, a proposta de contrato coletiva da CUT surge naturalmente. Primeiro você rejeita o velho e depois vai construir o novo. Cada um tem uma idéia diferente do que seja esse novo, que se vai construindo e que resulta de fato num encontro de propostas, com influências externas, como modelo alemão, italiano, francês, o que foi que os outros viveram, você vai ter que levar em consideração. Coteja com a sua realidade, vê o que precisa ser transformado e, a partir daí, você chega a uma resultante. E essa resultante será o modelo de contrato coletivo brasileiro."

3 - A Necessidade de Romper com o Corporativismo

José Olívio

"Esse é o quadro. Nós temos uma proposta que está colocada como uma necessidade de romper com uma outra proposta que é corporativa. Iniciamos rompendo pela estrutura. Para a estrutura se viabilizar e não voltar atrás, não regredir, ela tem que avançar nos aspectos contratuais. E aí é que entra a questão do contrato coletivo de trabalho. E se a gente não entender assim, politicamente, vai ficar uma discussão de eficácia legal.

Há críticas no sentido de que o contrato coletivo não possui valor jurídico, não está previsto na Constituição, etc. Tudo isso serve para o dirigente sindical, são dados de realidade que vão balizar a nossa tática: como é que nós vamos agir? Quais são os obstáculos que nos vamos ter a ultrapassar para podermos caminhar com a nossa proposta? Mas essas críticas não podem ter o efeito de fazer com que nós desistamos daquilo que queremos e venhamos a sucumbir diante da proposta implantada pelo adversário e que não atende objetivamente aos interesses da classe trabalhadora.

Então é isso o que a gente tem que colocar, do pon-

to de vista do que é o contrato coletivo dentro da proposta da CUT, do que é a CUT enquanto estrutura sindical, que pretende se implantar substituindo a outra.

Para avançarmos nessa direção, temos que definir a função da nossa estrutura, desde um ponto de vista classista, entendendo isso como uma entidade sindical que defende os interesses dos trabalhadores, tanto os interesses imediatos, cotidianos, economicos, como interesses mais gerais, mais abrangentes, interesses históricos.

Uma entidade sindical que tem o compromisso de ir além do econômico. Ir além do economicismo. Mas que tem também a obrigação de se estruturar, de se implantar como organização sindical, articulada com os movimentos sociais, atuando no sentido de fortalecer a sociedade civil, de fortalecer a organização do povo, de avançar no sentido de democracia, da democracia do dia-a-dia, e levar essa democracia inclusive ao local de trabalho. Defender a democracia, defender direitos democráticos, defender o direito de expressão, direito de opinião do trabalhador e direito de ação da sua organização, de livre escolha, dentro do proprio local de trabalho. Direito de interferir na produção, porque a produção não pode ser considerada como algo restrito ao capitalista, na qual o trabalhador discute apenas o valor da mão-de-obra. A CUT também se propõe a discutir política de produção. E isso não vai ser feito dentro de uma conjuntura de inovação tecnológica, de introdução de novos metodos de produção, se não se levar a organização ao local de trabalho, se não se conquistar essa democracia no local de trabalho, esse direito de expressão sobre as questões atinentes à produção, ao dia-a-dia do trabalhador.

Avançar nisso é um desafio muito grande. São tarefas que se colocam para a Central. E implicam em que a Central não pode ter um comportamento linear, tem que ter a sua meta de implantaçao e atuar em cada conjuntura de acordo com os seus objetivos. Tem que ter seus princípios, tem que ter firmeza nesses princípios, mas tem que ter muita flexibilidade na tática. A rigidez no encaminhamento tático pode levar a que você não conduza a sua luta e não seja capaz de levar o seu projeto."

4 - A Necessidade de Esclarecer a Proposta

Antônio Freitas Jr.

"Essa proposta de contrato coletivo foi aprovada no 3º CONCUT e, evidentemente, foi resultado de alguma discussão anterior, mas tal como ela ficou no texto, nos anais, "contrato coletivo ou contratação coletiva nacional articulada", ela abria e abriu, efetivamente, o espaço para inúmeras interpretações.

Eu particularmente, me recordo aqui de três conceitos, ou de três acepções diferentes para essa proposta. Uma primeira, que identificava o contrato coletivo como se fosse uma espécie de um contrato - os advogados que estão aqui, ou mesmo os dirigentes sindicais, sabem o que eu quero dizer - contrato de prestação de serviço ou trabalho avulso, quer dizer, identificam ou identificaram nessa proposta a tentativa de que o sindicato fosse o agenciador da mão-de-obra, o agenciador da força de trabalho perante o empregador. Foi uma das interpretações muito frequentes e eu, mais tarde, na medida em que fui me familiarizando com aquilo que estava por trás da proposta, por parte sobretudo da direçao da CUT, pude ver que não coincidia, que era coisa absolutamente diferente. Essa era uma das acepções.

Uma segunda acepção, uma segunda idéia de contrato coletivo de trabalho e a de uma contratação coletiva articulada, que foi defendida como um modelo de contratação, baseado na instituição de patamares de negociação, cujo marco inicial fosse um acordo nacional que previsse alguns patamares de negociação básicos. Outros tantos aspectos da contratação ou da negociação, como eu prefiro chamar, seriam devolvidos sucessivamente para patamares inferiores.

Bom, e uma terceira idéia, ou uma terceira interpretaçao da proposta, tal como ela esta aprovada pelo 3º CONCUT, é simplesmente a da prática da negociação coletiva continuada e permanente, ou seja, a instituição de canais que abrissem, continuadamente, a possibilidade de negociação, de entendimento e, até mesmo, de dissenso, mas de dissenso explicitado, ou seja, de conflito, de

desentendimento explicitado mediante o processo de negociação.

Então, são três idéias - eu poderia dizer outras porque já vi - mas estas são as mais freqüentes. Eu acho que as duas últimas é que tem algum parentesco mais íntimo com a proposta, ou pelo menos com a idéia que estava por trás da proposta daqueles que sustentaram a sua aprovação no 3º CONCUT.

Eu tenho aqui o relatório da CUT, que foi divulgado em Belo Horizonte, depois da proposta de pacto social, de entendimento e, entre o elenco de reivindicações que o Jair apresentou em nome da CUT, está aqui: "... contrato coletivo de trabalho respaldado nos pressupostos básicos da livre negociação sindical, do direito de greve e da não intervenção do Poder Público nos conflitos trabalhistas". Eu acho que isso já foi um passo bastante significativo de explicitação da proposta. Porque nos permite, pelo menos, tirar grande parte das confusões que estavam ai, pertubando o diálogo, a compreensão e prejudicando a divulgação da proposta.

Eu senti, na intervenção do Wilson, uma refutação aos argumentos que eu venho dispendendo em relação a isso. Eu sou, na realidade, infelizmente, quem subscreve algumas dessas objeções que o Wilson bem identificou.

Eu acho que romper com a estrutura sindical pressupõe, de um lado, a capacidade de ter um programa que nos permita praticar aquilo que algumas pessoas chamam de "agir estratégico", ou seja, um agir racional com vistas a fins.

O que é isso? É, em primeiro lugar, a explicitação de alguns objetivos a serem alcançados. Qual é o nosso programa para a sociedade? Qual o programa da CUT para a sociedade, qual o programa da CUT, por exemplo, para a questão salarial? O que é que nós queremos efetivamente? Nos somos contra tais projetos, somos contra o arrocho salarial. Tudo bem. Queremos melhores salários e distribuição de renda. Mas do ponto de vista de qual é o nosso programa para viabilizar, quais as condições de possibilidade, de eficácia de uma mudança, de um tratamento de política salarial que nos satisfaça, nós não temos ex-

plicitado. Tanto quanto não temos explicitada uma política de acesso à Justiça e à democratização do Poder Judiciário.

O que se pratica hoje de mais avançado em termos de democratização do acesso à Justiça é a participação popular e a participação classista no Poder Judiciário. Da mesma forma que se fala em participação no Poder Executivo, no Poder Legislativo, se fala em participaçao no Poder Judiciário. Enfim, é o que se tenta fazer, do ponto de vista de democratização da Justiça: - assegurar canais de participação popular, de participação classista. Acontece que a nossa participaçao é distorcida, nós sabemos. Mas nós não temos uma política para isso. Existe um canal que está ai para servir para emprego e aposentadoria de pelego. Política salarial, nós também não temos explicitada. E não temos isso não é por falta de capacidade de formulação da direção, mas por uma crise por que todos nós passamos, pela falta de horizonte, inclusive no plano internacional, que nos possa dar referências, balizas e paradigmas, a partir dos quais possamos construir soluçoes.

Eu preciso explicitar que eu não sou contra o contrato coletivo, tanto quanto não sou contra a instituição de um plano nacional de articulação da negociação coletiva do trabalho. Isso é obviamente uma das grandes tarefas, uma das grandes missões da central sindical, da CUT, evidentemente.

Agora, o contrato não pode se tornar uma reivindicação. Ele tem que ser o resultado, ou seja, a formalização jurídica do resultado de um processo de negociação. E negociação do quê? Acho que essa é a questão que deve balizar o horizonte das reflexões. O que é que nós queremos negociar? Antes de saber se nós vamos começar por cima ou por baixo, articular aqui, fechar os setores da agricultura, bancario, devemos explicitar: mas vamos negociar o que, afinal? Qual o nosso horizonte de reivindicação, quais as nossas possibilidades reais de conquista, e quais as nossas reais possibilidades de transigência ou de transação com o patronato? O que é que nós queremos ceder, se é que temos algo a ceder, e em

que condições e em que circunstâncias?

A explicitação desses parâmetros me parece absolutamente necessária para fazer qualquer proposta de contrato. Essas questões de falta de explicitação permitem inúmeros mal-entendidos, inúmeras interpretações. No fim, a gente vê essa história de "contrato coletivo é a solução", com selinho rodado e todo mundo lá: vamos à greve por um contrato. (Alusão ao movimento dos servidores paranaenses, onde o slogan de campanha era o contrato coletivo de trabalho. N.E.).

Há algumas questões importantes e uma delas é a seguinte: fala-se ou sustenta-se, com razão, que nós precisamos pensar uma solução nacional. Uma central sindical é nacional, ela tem que ter uma política nacional para negociação. E, de algum modo, essa idéia de contrato coletivo vai ter que compor a possibilidade de reivindicação, de conquistas, dos setores mais organizados em relação aos setores menos organizados. O que faz supor - não sei se estou supondo demais e equivocadamente - que um acordo marco ou um acordo básico a nível nacional vai, na melhor das hipóteses, alcançar a média da capacidade de reivindicação e de conquista dos trabalhadores a nível nacional. Ele não vai além, porque ele está baseado na capacidade de conquista, como bem disseram os expositores, ou seja, ele é o resultado da correlação de forças, não é isso? Pois bem, sendo o resultado da correlação de forças a nível nacional, ele vai ficar pela média.

Bom, eu tenho, de um lado, a preocupação de que se não houver clareza quanto aos limites de uma solução jurídica ou de um acordo, do ponto de vista dos limites de cumprimento, de eficácia de um texto, de um documento nacional, eu suspeito que aqueles setores que não têm sequer registro em carteira profissional não vão efetivamente sofrer o impacto da melhora, do que seria a melhora de alcançar um patamar médio no contrato básico. Porque não se trata apenas de fazer o contrato, mas sim de se garantir, do ponto de vista da força política, da força de organização no local de trabalho, o seu cumprimento. Se esses setores são setores desorganizados ou

menos organizados, evidentemente que não têm a menor força de fazê-lo cumprir. Consequentemente, eu suspeito que nesses setores vai haver, digamos, na melhor das hipóteses, o bom senso de não piorar a situação mas, realmente, eu tenho grande ceticismo, grande descredito quanto à possibilidade de que, nesses setores, ele seja cumprido. Ainda que seja um acordo vago, ainda que seja um acordo médio, ainda que seja um acordo bastante razoável de ser cumprido em todos os setores. Eu acho que elevar a base de um acordo, de uma costura no plano nacional, algo que tem que ser garantido na organização da fábrica, é complicado. Agora, a minha maior preocupação não é com esses setores. A minha maior preocupação é com os setores que têm capacidade de reivindicação e de conquista. Um contrato a nivel nacional deve ser pensado com muita cautela para que ele não sirva como obstáculo, limite máximo para esses setores mais organizados. Ainda que nós saibamos que os setores que têm maior capacidade de reivindicação e de conquista vão conquistar, eu estou tratando uma situação bastante concreta que os dirigentes sindicais conhecem melhor do que eu, mas com a qual eu, de alguma forma, como advogado, tenho uma estreita vivência. Vamos pegar a coisa num plano mais setorial. Tomemos o caso de uma convenção coletiva. Convenção coletiva, supondo, metalúrgicos de um determinado Estado, metalúrgicos da CUT de São Paulo, interior. Uma convenção que assegure, digamos, um percentual salarial de 50%, ou de reposição de 50%. Para que os setores que têm maior capacidade de conquista de reivindicação ultrapassem esse percentual é um esforço e um desgaste muito superior àquele que seria se não houvesse esse patamar de nivelamento. Agora, isso eu digo que são suspeitas, são hipóteses. Eu não acho que isso é regra, mas eu acho que é um perigo, eu acho que é um risco que precisa ser medido, que precisa ser pesado no que se refere ao conteúdo que se supõe mínimo, razoável, para a aceitação de um contrato no plano nacional.

Não se trata de ser a favor ou contra o contrato. Ninguém, de bom senso, ninguém razoavelmente envolvido com essa questão é contra o contrato. A questão é saber,

em primeiro lugar, o que é que se pretende alcançar. É o que eu chamo de agir estrategico. Qual o nosso objetivo. Em segundo lugar, quais os nossos procedimentos e qual a nossa capacidade, a nossa margem de renuncia; isso precisa ser explicitado. E, em terceiro lugar, vamos chegar a ver como é que a gente amarra isso juridicamente. Eu acho que tem que ser, talvez, um misto de um contrato nacional com algumas questões que podem ser amarradas, como salário, etc., a nível de uma legislação. Quer dizer, pode ser algum misto, alguma coisa híbrida. Mas isso a gente deixa para os advogados trabalharem depois. Essa e uma questão digamos, formal, uma questão jurídica importante, séria, mas não é a questão de fundo da proposta. Acho que essa proposta, se alguma virtude tem, deve ser a de nos fazer refletir seriamente acerca de um negócio a nível nacional, do que é que queremos, onde pretendemos chegar e o que é que podemos conceder, em que condições, em que circunstâncias, em que limites".

5 - Em Busca de um Projeto Sindical

Antônio Freitas Jr.

"Eu acho que, mais do que discutir uma políca tecnológica, é importante, é fundamental, um projeto de modernização, é necessário identificar pelo menos o que seria um primeiro repertório de temas, o que seria o esboço de um projeto sindical.

Em primeiro lugar, a CUT tem que discutir política industrial, política de organização do trabalho, substituição do fordismo, taylorismo etc., tem que discutir isso. E tem que discutir, ao lado disso, uma questão séria, que é nossa, e que nós não temos **know-how** para importar, que e em primeiro lugar: ingresso de milhoes de trabalhadores ou de milhões de seres humanos que não têm sequer status de cidadania, no mercado de trabalho e, mais do que no mercado de trabalho, na condição de cidadão. Politica de previdência e de seguridade social. Lamentavelmente nós não temos nada ou quase absolutamente

nada em questão de política de seguridade e previdência, ou seja, o que queremos em termos de seguridade e previdência. O Collor baixou uma, ele tem uma política. A política é nivelar nos três salários médios reais os valores de benefício, manter as tabelas de incidência dos valores de contribuição, dos chamados salários de contribuição e o resto jogar para um seguro privado. Essa é a política expressa dele. Bem, nós não temos nada acumulado ao nível de seguridade e previdência, muito pouco a nível de política de saúde, talvez alguma coisa a nível de ingresso na sociedade, participação da sociedade nos serviços públicos etc., mas ainda é embrionário, é incipiente. Mas, de qualquer maneira, é alguma coisa. Mas, no geral, nós não temos o eixo ou o sentido de valor para onde queremos caminhar.

Nós sabemos que não queremos o projeto liberal, nós sabemos que queremos a distribuição de renda etc., mas por onde, até onde é possível chegar num projeto concreto, viável, factível, inclusive com a convicção dos trabalhadores de que é factível aquele projeto de distribuição de renda no Brasil, de que é factível a distribuição de renda junto com o crescimento econômico e junto com a modernização tecnológica desde que você combine isso de forma negociada ou, enfim, de forma racional, de forma politicamente composta. Essas são as questões de fundo, porque, se a gente não define isso, não é que seja ruim esse processo de contratação, tanto é que no serviço público até que estimulou, identificou alguns aspectos que precisariam ser aprofundados. Não é que seja ruim, mas não é realmente o problema, ficar discutindo a fórmula jurídica, o resultado do processo e não discutir para onde esse processo deve caminhar. Se amanhã nos convidam para uma contratação articulada séria, qual o nosso ponto doce? Ou seja, se tirar antes dele está cru, se tirar depois dele está queimado. Onde é que a gente encontra o nosso eixo, o nosso ponto de estabilidade e aonde é que a gente quer ficar.

Aquilo que eu acho que é objeto de crítica é apenas a falta de uma explicitação, quero dizer, a falta do conteúdo do contrato, do contrato que a gente quer, do

contrato que a gente julga possível. Essa é uma objeção e a outra objeçao, essa sim, é a de que nós aprovamos uma bandeira com uma palavra, ou com um termo, ou um conjunto de palavras - contratação nacional coletiva articulada - que pode dizer muita coisa diferente e pode também não dizer nada se nós não soubermos construir concretamente uma proposta.

DEBATES

O contrato coletivo é a salvação da classe trabalhadora?

Wilson Ramos

Vou tentar, pelo menos rapidamente, em dois ou três minutos, contestar ou procurar contestar algumas das críticas que têm sido feitas à proposta da CUT. Basicamente se critica que a CUT estaria vendendo a proposta de contrato coletivo como uma solução, uma salvação da classe trabalhadora. É um equívoco; a CUT não está dizendo que será a salvação da classe trabalhadora. Nem poderia dizer isso. O contrato coletivo, assim como a convenção, assim como os acordos, é instrumento de paz, não instrumento de guerra. O acordo coletivo hoje, qualquer que seja, por melhores que sejam as vantagens que se consigam no acordo, é um instrumento de conciliação. Onde as partes estão em dissenso e se consegue, em determinado momento, uma condição que a classe trabalhadora aceita. Bom, "dá pra parar" a campanha salarial agora, porque agora já chegamos num patamar bom, vamos parar agora, consolidamos esse direito e voltamos à carga daqui a algum tempo. Ele é sempre um instrumento de con-

ciliação. E o contrato coletivo de trabalho nada mais seria do que também um instrumento de conciliação. Nada há de errado ao se afirmar que o contrato coletivo é um instrumento, em última instância, de pacto entre classes. Afinal, por mais combativo que seja um sindicato, que faz uma greve, como é que termina a greve, senão numa conciliaçao? Outra possibilidade e terminar a greve quando ela fracassa e o patrão ganha. A greve vitoriosa e aquela em que se consegue a reivindicação. E termina como? Com um documento que põe fim à paralisação, que consolida aqueles direitos e é reconhecido pelas partes em conflito. O contrato coletivo não será a solução para a classe trabalhadora. Longe disso. Será um instrumento que pode cristalizar alguns direitos, que possam gerar novos direitos. Cristalizam-se alguns direitos ao nível de cláusulas normativas e cristalizam-se direitos de cláusulas obrigacionais, através das quais o patrão vai se comprometer com o sindicato, por exemplo, a negociar permanentemente, a abrir a contabilidade da empresa, a permitir a movimentação do sindicato dentro do local de trabalho, a permitir a existência da comissão de fabrica etc.

Assim a CUT não estaria tentando vender a ilusão de que o contrato coletivo seria a salvação da classe trabalhadora. Ao contrário, a CUT coloca que o contrato é um instrumento de conciliação, que é importante para o acúmulo da classe trabalhadora, para o fortalecimento de sua consciência de classe, inclusive de sua própria condição de explorado. Na medida em que o contrato coletivo explicita uma determinada correlação de forças, fica claro para a classe trabalhadora sua propria condição de explorada e isso pode motivá-la, a partir de sua consciência enquanto classe explorada, a modificar esse estado de coisas.

Antônio Freitas Jr.

Mas não é isso que tem sido repassado. Eu tenho aqui um "Informa CUT", nº 96, de março e abril de 90, com uma matéria: "Servidores do Paraná querem contrato

coletivo de trabalho". A certa altura - esse é um boletim oficial da CUT, acho que a maioria dos presentes aqui conhece - foi feito um cracha: "A solução e o contrato coletivo de trabalho", foi feito um selinho: "A solução é o contrato coletivo de trabalho". E depois, na matéria, está dito: "A campanha vem adquirindo um caráter massivo, com out-doors, adesivos, camisetas, propaganda de rádio e televisão. Apesar da resistência do governo estadual, o movimento, se necessário, irá à greve pelo contrato coletivo e instauração do sistema democrático de negociação". Fiquei estarrecido quando li isso, tanto que guardei.

Ir à greve por um contrato? Quando ele é, e isso eu concordo com os expositores, o invólucro, o resultado do procedimento negocial, quando se alcança um patamar de equilíbrio satisfatório para ambos os lados, não faz o menor sentido.

Wilson Ramos

Freitas lembra um selo e uma campanha que foi feita no Paraná, onde se estava disposto a ir à greve pelo contrato e se utilizou o lema: "a solução é o contrato coletivo de trabalho". E a crítica que ele faz é no sentido de que o contrato não pode ser a solução; não se pode fazer uma greve para ter o contrato, o contrato seria a resultante de forças, da transigencia nos interesses em um processo de conflito. Na verdade, a situação do servidor público, está, mais ou menos, como estava no começo do século para a questão da classe trabalhadora, em termos gerais, ou como estava em 79 a experiência dos canavieiros onde se fez uma greve para abrir uma negociação. O poder público simplesmente disse o seguinte: "Eu não negocio. Não está na Constituição que eu sou obrigado a negociar, portanto não negocio". Então, como não está previsto o dever do Estado de negociar, não ha o "direito" de negociar.

É uma lógica esquisita. Não é porque não esteja prevista a negociação, que não possa existir negociação. E o governo do Estado diz, simplesmente, o seguinte: "Eu

não negocio". Desta forma, torna-se necessário fazer uma greve, para que se estabeleçam quais são as regras procedimentais de negociação. E os trabalhadores da educação foram para uma greve de 97 dias. Conseguiram, depois de 97 dias, firmar um protocolo (a proposta dos servidores era a constituição de uma comissão tripartite com representação da sociedade civil, do governo e dos sindicatos). Na negociação propriamente dita, foi constituida uma comissao quadripartite, de representaçao dos alunos, das associações de pais e mestres, do governo do Estado e do sindicato. E, somente agora, com a instalação da segunda reunião dessa comissao, é que se começou a avançar e analisar a pauta de reivindicações dos trabalhadores. Naquele momento, para abrir negociação, a solução era, sim, o contrato coletivo. O movimento poderia ter tido o lema "pelo estabelecimento de regras para a negociação com o Poder Público". Mas aproveitou-se de uma bandeira da CUT para mostrar que há formas de negociação entre o Estado e seus servidores que independem de determinação legal. Esta foi uma solução para o impasse daquele momento, ancorada em determinado marco histórico, em uma dificuldade concreta que houve no Paraná - e eu sei disso porque o projeto inicial de negociação com o Poder Público coube a mim fazer como advogado dos sindicatos, participei da mesa de negociação e a própria formulação teórica dessa questão fui eu quem fez. O pessoal de **marketing** do movimento dos servidores disse o seguinte: temos que vender isso para a população e inventaram, então, a frase "A solução e o contrato coletivo de trabalho".

O que se colocava como eixo de toda a campanha era a melhoria do serviço público. Por isso incorporava-se a sociedade civil no processo de negociação, para evitar que os interesses corporativos prevalecessem sobre os interesses do conjunto da populaçao.

O Código Civil é a fonte de inspiração da proposta?

Wilson Ramos

Outra questão que se coloca é que a fonte de inspiração do contrato coletivo seria o Código Civil Brasileiro. Não, não é verdade isso.

Não vi ninguém na CUT defendendo que seja tomado o Código Civil Brasileiro - que é de 1916 - como fonte de inspiração do contrato coletivo.

Na formulação de um advogado do Paraná, a CLT seria um avanço, se comparada ao Código Civil Brasileiro e, portanto, a CUT estaria jogando no retrocesso, ao apostar no Código e não na CLT. Essa oposição é falsa. A CUT não está se baseando no Código Civil Brasileiro. Está se baseando em conceitos generalizados e universalizados, que propugnam que as partes podem contratar. Se uma empresa pode fazer um contrato com qualquer outra empresa, também pode contratar coletivamente com os sindicatos obrigações recíprocas.

Antonio Freitas Jr.

Bom, o Wilson argumenta que a proposta toma por base princípios gerais do Direito Civil, e não a adoção do Código Civil propriamente dito. Mas - vocês certamente conhecem - o primeiro texto que sustentou essa proposta de contrato coletivo de trabalho, do advogado Siqueira Neto, chamado "A campanha nacional de lutas da Central Única dos Trabalhadores e o contrato coletivo de trabalho" (o texto não é datado), é muito anterior a toda essa discussão, inclusive à aprovação do 3º CONCUT. E ele diz aqui: "... parte do pressuposto básico do direito e das obrigações do Código Civil Brasileiro". Não disse do Direito, enfim, do universo dogmatico que compoe as relações obrigacionais de Direito Civil. Não foi isso. Veja: ele disse "Código Civil Brasileiro". Essa, que é de 1917. Por isso eu fiz essa objeção.

Não é que eu estivesse suspeitando inadvertidamente. Eu não teria, evidentemente, a leviandade de refutar algo que eu não tivesse pelo menos o mínimo de respaldo

para demonstrar.

Há um outro artigo que ele divulgou, esse no Boletim Nacional da CUT, março-abril de 88, onde afirma: "Outro aspecto fundamental da proposta é a transferência de parte da matéria doutrinária do contrato para a esfera do Direito Civil, o que equivale a abrir mão da proteção estatal, dando autonomia às partes contratantes".

Bom, a questão do Direito Civil foi, e tem sido, sucessivamente levantada. Eu acho que agora a coisa esta tomando o caminho de um certo amadurecimento, digamos assim, da proposta e, obviamente, das críticas à proposta, de tal modo que se consegue entender certos aspectos. Eu vi, por exemplo, o autor desse texto dizendo: "Não, o problema não é ser Direito Civil ou Direito do Trabalho. O problema é ser esse Direito do Trabalho corporativo, que está aí". Ah, bom, mas é claro, esse todos nós, obviamente, rejeitamos. Ninguém defende o Direito Sindical corporativo, tanto quanto ninguem defende o Direito do trabalho fascista que nós temos. Mas o problema é saber como é que se supera este modelo. Eu suspeito de que a maior dificuldade para se superar isso, alem daquelas que já foram aqui observadas, ou seja, a cumplicidade de alguns setores da esquerda com isso. Uma cumplicidade que tem uma dimensão explícita, uma dimensão implícita, no sentido de cumplicidade programática e uma dimensão sistêmica, ou seja, todos se servem, de uma forma ou de outra, da estrutura sindical: todos mamam na estrutura sindical. Esta é a triste realidade que nós temos que reconhecer.

Enfim, o problema não é fácil, é um gigante, é um monstro que dura meio século e não é de graça. É um gigante que foi engenhosamente articulado, montado, para que pudesse ter uma sobrevida, digamos assim, à diferentes mudanças institucionais no plano macro-político, desde Getulio ate os anos 90.

Wilson Ramos

Não conhecia a referência que o Siqueira fez, por isso disse que ninguem tinha falado do Código Civil. Bem,

agora, o Freitas mostrou-a: "matou a cobra e mostrou o pau", ou seja, que o Siqueira realmente falou naquilo. Não se pode ignorar que o Siqueira é um dos formuladores de extrema capacidade, que a CUT tem. Agora, não dá para atribuir a qualquer coisa que o Siqueira escreva, que eu ou o Freitas venhamos a escrever, o rotulo de "proposta da CUT". O que eu posso reafirmar é que nos documentos da CUT não há nenhuma referência ao Código Civil enquanto fonte de inspiração para a proposta de contrato coletivo.

Cópia de modelos ultrapassados?

Wilson Ramos

Além disso, gostaria de comentar a afirmação de que o modelo sindical proposto pela CUT seria uma transposição de modelos sindicais existentes em países europeus e que, mesmo nesses países europeus, o sistema de contratação coletiva, articulada ou não já estaria sendo superado, ou estaria passando por grandes dificuldades. A CUT não está copiando modelo nenhum. A CUT está conhecendo as realidades dos outros países, está tentando entender como é que foi feito, aonde a classe trabalhadora avançou; aonde ela retrocedeu; aonde ela não conseguiu avanços significativos, para, conhecendo esses sistemas, voltar-se para a realidade brasileira, tentar pensar num projeto alternativo de relação coletiva de trabalho. Isto porque as atuais formas de relação coletiva de trabalho, no Brasil, não estão dando conta do atual estágio de desenvolvimento da própria estrutura sindical proposta pela CUT. Não há nenhuma tentativa de cópia. Seria ameaquinhar a posição da CUT, seria desconsiderar o papel dos formuladores jurídicos da CUT, seria simplesmente traduzir um livro para tentar aplicá-lo mecanicamente à situação do nosso país.

A outra crítica que se faz é que a contratação coletiva de trabalho só seria possível nas categorias mais organizadas e, ainda assim, só depois que a lei reconhe-

cesse o contrato coletivo de trabalho como um instrumento de consolidação de direitos.

A par do legalismo que está embutido nesse tipo de concepçao, se é verdade que nas categorias mais organizadas é possível, desde já, ter o contrato coletivo de trabalho, não tem porque a CUT esperar, primeiro, que todos os trabalhadores se organizem setorial e/ou regionalmente para depois, todo mundo se organizar nacionalmente, e, então, pensar no contrato coletivo de trabalho. Essa questao de, primeiro uma coisa, depois outra, esse etapismo, não faz sentido. A CUT está propondo um sistema de negociação coletiva articulada, para tentar fazer com que os atuais instrumentos, que não estão dando conta da realidade brasileira, possam ser substituídos por instrumentos mais modernos e mais ágeis, que permitam a consolidação de mais direitos dos trabalhadores.

José Olívio

Gostaria de fazer uma abordagem de como se insere o contrato coletivo na estrutura da CUT. O contrato tem que ser articulado, porque existe uma estrutura sindical articulada na CUT. Temos uma central, uma estrutura geral que coloca as questões gerais da classe trabalhadora e vai ter que negociar essas questões gerais. Temos também os departamentos por ramo de atividade, que discutem, encaminham e procuram negociar e contratar questões específicas do seu respectivo ramo de atividade. Temos ainda o desdobramento das questões específicas em regionais que são tratadas pelo sindicato de base, e, finalmente, as questões do local de trabalho.

Desde a comissão do local de trabalho até a central sindical deve haver a função contratual e tem que ocorrer uma articulação entre as tratativas. Isso é o contrato coletivo nacionalmente articulado. É possível a implementação imediata desta forma de contratação no Brasil? Não. As realidades regionais, econômicas, culturais, organizacionais são muito diferenciadas, o que exige uma implantação escalonada deste sistema.

Temos aí o antigo que é preciso superar, e o novo que se busca implantar. O tratamento combinado deve fazer parte de um projeto estratégico, uma vez definido qual o objetivo que perseguimos. Teremos, assim, que lutar para conquistá-lo, sabendo das dificuldades, que são reais. Trata-se de um desafio à nossa capacidade: ir superando o velho, concomitantemente à construção do novo.

Penso que, a partir de agora, necessitaríamos ir ensaiando, avançando no sentido da contrataçao. Tivemos o exemplo do IAMSPE (Instituto de Assistência Médica ao Servidor Público Estadual, de São Paulo), que alguns não consideram tipicamente um contrato coletivo, mas que é uma forma de negociação coletiva. Dela resultou a normatização de aspectos relativos ao funcionamento de um hospital envolvendo sua estrutura e seus servidores, tendo sido criada uma comissão permanente de negociação, como reconhecimento e participação de todas as entidades que representam aqueles servidores. Esse é um exemplo. Estamos encaminhando um processo de negociação, já no sentido da contratação, com a Prefeitura Municipal de São Paulo. Nós lançamos a idéia de, onde houvesse administração popular, impulsionar esse processo. Temos, já colocada, por outro lado, entre os metalúrgicos de São Bernardo e os bancários, a questão do contrato coletivo em negociação nacional, por ramo econômico.

O Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo chegou a fazer uma primeira proposta de contrato coletivo que, evidentemente, não foi aceita. Mas a questão já esta sendo discutida e, agora, depois do quebra-quebra na Auto Latina, esta **"holding"** chamou o sindicato de São Bernardo para entabular uma especie de contratação coletiva. Mas temos que ter tambem a consciência do limite. Consciência não para inibir a prática, mas para instrumentalizá-la, como os apoios e alianças necessárias a que a proposta de fato se efetive e não fique só como uma bandeira para ser acenada nas passeatas ou colocada em resoluções de congresso da CUT. É essa qualidade nova que está posta na conjuntura e sobre ela é preciso buscar a competência e flexibilidade na ação, porque senão, apesar de toda coerência, tudo pode restar só como ban-

deira. Bandeiras, temos muitas. Agora, o que está em cena é o método para transformarmos a reivindicação em realidade, quando ela ultrapassa os limites de uma reposição salarial, que é aquilo em que o movimento foi obrigado a se especializar, depois desses anos todos de inflação.

Não temos um modelo de contratação pronto e acabado. Como diria o poeta: "Caminhante, não há caminho; se faz o caminho ao andar". Essa é nossa situação: temos que fazer o caminho. Eis que não há uma rota previamente traçada, temos que construir nosso trajeto, sabendo o que queremos e irmos fazendo, sem modelo, envolvendo a população, envolvendo a classe trabalhadora com democracia, com participação, aprofundando a mobilização e a organização, tendo em vista um objetivo maior e sabendo que nem tudo que as direções vislumbram como necessário, pode-se decretar, de cima para baixo. Às vezes tira-se uma resolução que não se cumpre. Por quê? Porque não há convencimento. Temos que descer às bases e discutir, como estamos fazendo no caso do contrato coletivo. Não basta adotarmos uma resolução no CONCUT. É preciso fazer com que o conjunto dos sindicatos da CUT discutam a questão do contrato coletivo, assumam essa luta, a impulsionem, e sabendo o que estão fazendo, porque, se não souberem o que estão fazendo, não há luta, só bandeira. E a bandeira retorna aos debates para os próximos congressos.

E o Estado? Onde é que fica?

Wilson Ramos

Outra crítica que se coloca é que o Estado brasileito, por suas próprias características, é um fator de fortalecimento das classes dominantes, de reciclagem dessas classes dominantes e de reprodução das próprias condições de funcionalidade do capitalismo. E que seria uma ingenuidade pensar que o Estado se deixaria colocar fora dessas relações.

Aí está a questão do Estado Leviatã, dotado de ra-

cionalidade própria. Acho equivocada a formulação de que o Estado não se colocará de fora. Ninguém vai pedir para o Estado se colocar de fora. Os sindicatos vão conquistar, na luta e na marra, o afastamento do Estado das relações coletivas de trabalho. O que se pretende é que se consiga convencer o patronato a estabelecer um sistema de negociação com os empregados, que prescinda da presença do Estado.

O Estado tentará interferir? Sim, como sempre tem interferido. Julga "abusiva" uma greve; os trabalhadores continuam em greve, desconhecem a sentença normativa e acabam fechando acordo quinze dias mais tarde. Outras vezes, não. O Judiciário aprecia uma greve, o sindicato não tem força para prosseguir e acaba acatando a decisão do Tribunal. Mas o que não tem sentido é a CUT assumir "a priori" que o Estado vai continuar interferindo nas relações coletivas e nem tentar afastá-lo do processo. Ademais, se a CUT tivesse esse tipo de concepção, desde o começo, não teria nem sido fundada, porque a própria existência de uma central sindical era ilegal e sempre se imaginava que o Estado não permitiria a existencia da CUT.

Quando a CUT falava que o Estado não tinha que autorizar a existência de sindicato, a CUT não foi pedir autorização do Estado, primeiro, para depois constituir entidades sindicais como, por exemplo, dos servidores públicos, proibidos de existirem enquanto tal. Parece-me que há um certo conformismo entre os que acham que o Estado Leviatã não se afastará das negociações coletivas de trabalho. Pode ser que na composição atual de forças não se retire, mas em outra correlação de forças certamente ele poderá ficar fora. Não foi o próprio governo Collor que chegou a propor, através de Medida Provisória, a extinçao do imposto sindical?

José Olívio

Uma questão que fica muito presente quando se discute o contrato coletivo é a da intervenção/afastamento do Estado. O problema não se coloca assim, na base do tudo

ou nada. Ao se querer o Estado afastado, não se pode, todavia, deixar de usar a lei, num momento em que você avalia que ela está a seu favor. A luta sindical não é feita com esses pudores todos. Ela vai de extremos de radicalização, de mobilização, de "quebra-quebra", até a mais formal das assembléias para decidir uma greve com base na lei. O que existe de fato, é um movimento que enfrenta um patronato que não tem princípios, não tem regras; que "bota pra quebrar", que demite, que faz pressão.

Temos, entretanto, que superar o estágio atual que vivemos, onde qualquer coisa, qualquer conquista da classe trabalhadora passa pelas instituições estatais: Legislativo, Executivo ou Judiciário.

Necessitamos de capacidade de luta, para conquistarmos aquilo que desejamos, aquilo que é nosso direito. Precisamos de liberdade, para podermos atuar: desde o elementar direito de greve até a garantia irrestrita da eficácia do que for acertado com o patronato, tenha o nome de acordo, convenção ou contrato. E que tenhamos, dentro do local de trabalho, como fiscalizar o cumprimento disso. Para tanto, é inevitável que haja leis que estabeleçam sanções para quem desrespeitar as garantias de autocomposição. Muitos dizem: "ah, agora vamos para uma selva, agora é correlação de forças...". Bem, isso está fora de cogitações. Esse princípio liberal é inaceitável. O Estado absolutamente de fora não é a contraposição desejável ao Estado intervencionista, totalmente dentro, como nós temos hoje. Temos que ter clareza sobre o que nos interessa, olhar os efeitos históricos de todo um arcabouço legal, da estrutura sindical e de composição de interesses corporativa, vendo o que é preciso fazer para mudar essa realidade e apontar no sentido da transformação, sem jamais abdicar da luta, da greve, como formas de alterar a nosso favor a correlação de forças. Isso é que se tem que firmar como básico, isso é que é o patamar a partir do qual devemos ir discutindo, porque, senão, vamos entrar com princípios gerais, filosóficos, que ignoram o processo histórico que vivemos, notadamente a ação repressiva que a burguesia fez e faz

através de regimes autoritários, como o de Vargas, ou a ditadura militar. Não podemos fazer de conta, como Collor quer, com seu projeto neo-liberal, que nada disso aconteceu, e que, agora, o que vale é a "correlação de forças". "Se voces não estão organizados, problemas de voces, virem-se, façam greve..., agora é a livre negociação". Isso aí é falsear a realidade, ter uma postura a-histórica, não considerar tudo aquilo que nós vivemos, não levar em conta toda a política de terra arrasada que essa burguesia nos impôs, ora com o auxílio da Polícia, ou do Exercito, ora com o auxílio do poder econômico através da manipulação dos meios de comunicação, "formando" a opinião pública com rios de dinheiro e sofisticada tecnologia.

Wilson Ramos

No que isso difere da proposta da CUT, acho que o José Olívio já colocou. A CUT não esta pretendendo simplesmente instaurar a guerra aberta na sociedade: "quem pode mais chora menos". A classe trabalhadora perde uma batalha, aprende, se organiza, e volta com mais força. Não se deseja isso. É um processo de transição, complexo em que se pretende que existam direitos que sejam consolidados. A experiência italiana recente de cristalizar numa lei o que tinha sido já acumulado numa serie de contratos coletivos, ao longo dos tempos, estendendo direitos para o conjunto da população, atraves de uma regra impositiva geral é um exemplo a ser considerado. A CUT não pretende "passar", simplesmente, para o contrato coletivo, abandonando a lei. Ha tambem quem diga o seguinte: não, o processo tem que ser lento, gradual...". Eu não tenho muita clareza disso, não. Acho que tem que ocorrer uma modernização das relações de trabalho, descartando-se a intervenção do Estado nos conflitos reais. Como é que vamos chegar a isso? Penso que não vai ser fácil; creio que há um momento historico, agora, com essas idéias neo-liberais em que a CUT pode paradoxalmente, avançar. Várias das coisas que seriam impensáveis há dois anos atrás, são assumidas por Collor, sendo que

algumas dessas atitudes, a longo prazo, acabam coincidindo com a estratégia da CUT. Dá para avançar nesse vazio; há também na ordem do dia essa questão do entendimento nacional. Numa dessas, poderíamos deslanchar muitas reivindicações, como, por exemplo, a regulamentação da organização dos trabalhadores no local de trabalho. Já que se quer modernizar, então vamos fazer modernização por inteiro. Em alguns elementos pode ser que se avance conjunturalmente, nesse processo, mas é evidente que o nosso objetivo estratégico não coincide com o do Collor.

Temos o nosso projeto, muito seguros do que queremos: sua implementação passa por alguns direitos positivos básicos, como pressupostos da livre contratação coletiva. É importante que se tenha a fixação desses pressupostos em lei, como normas de sustento mínimas (salário mínimo, proteção contra dispensa imotivada, defesa contra atos anti-sindicais etc.).

E como fica a Justiça do Trabalho?

Wilson Ramos

Outra crítica que se faz é a de que no Brasil existe a Justiça do trabalho e que não adianta tentar ignorá-la, bem como seu poder normativo, previsto na Constituição. A CUT também não está tentando desconhecer que existe a Justiça do Trabalho. O que a CUT está defendendo é que os trabalhadores estejam organizados dentro dos locais de trabalho e que possam ter uma organização tal que, diante do descumprimento, por parte do empregador, de um direito trabalhista, não precisem recorrer às instituições jurídicas do Direito burguês. Que os próprios trabalhadores, dentro da comissão de fábrica, e em vista dos mecanismos internos proprios do Contrato Coletivo de Trabalho, possam solucionar o impasse. Colocar, no contrato coletivo de trabalho, meios de assegurar seu cumprimento, sem a presença do Poder Judiciário, seria a proposta para afastar a prática que se tem hoje, quando

um sindicato se acha altamente combativo, se tem dezenas de advogados que ajuizam, anualmente, milhares de reclamatórias trabalhistas. Isso nunca foi fator de combatividade dos sindicatos. Ao contrário, demonstra uma fragilidade do sindicato em não conseguir fazer com que os direitos sejam cumpridos na hora e só venham a ser recuperados dois ou tres anos depois, através da Justiça do Trabalho.

Está aí uma renúncia ao poder normativo da Justiça do Trabalho? Em certa medida, sim. Criar mecanismos pelos quais os impasses possam ser resolvidos no conflito de classes, não daquela forma pseudo-neutra e pasteurizada, que se dá no Judiciário Trabalhista.

Se vamos nos dar bem ou mal, é um problema que a correlação de forças vai estabelecer. Se estivermos desorganizados, enfraquecidos, vamos nos dar mal. Mas não vamos recorrer ao Poder Judiciário, para que ele arbitre o conflito. No momento em que o sindicato recorre ao Judiciário para que este dite a norma coletiva, ele se revela ator social incompetente, incapaz de convencer o patrão a negociar. Qualquer sindicato, quando recorre ao Poder Judiciário está dizendo: "sou incompetente para negociar, não consigo convencer meu patrão a sentar-se à mesa, então venho ao Tribunal que estabelecerá, afinal, quais são os meus direitos".

A CUT não pretende que isso deixe de ocorrer abruptamente; nem poderia fazer isso. A CUT não tem como determinar o fim do poder normativo da Justiça do Trabalho. Agora, ela pode defender, politicamente, que não recorrerá a ele, que pretende o desfecho do conflito a partir da correlação de forças e definição por negociação direta, dos mecanismos de resolução dos impasses.

Jose Olivio

Não podemos nos esquecer, também, do que significam as figuras do vogal e juiz classista, através das quais dirigentes sindicais passam a fazer parte do Poder Judiciário.

Quanto à questão do poder normativo da Justiça do

Trabalho, o que sucede é o seguinte: há sindicalistas que pensam que não adianta fazer nada, porque se não for firmado um acordo, alguém apelará para a Justiça - alguma das partes - e o que a Justiça determinar é o que valerá. Se há uma controvérsia em torno da produtividade, ou do valor da mão-de-obra, as posições não são levadas em consideração, pois os "precedentes condicionam os juizes que nunca examinaram um livro contabil de empresa, não sabem o que é receita e despesa. Só sabem mesmo é que há uma jurisprudência que diz: índice de 4% de produtividade. Em outras palavras, quero dizer que o judiciário sequer faz um estudo objetivo da produtividade na país, ou por setores da atividade econômica. Isso tem que ser superado.

Agora, com Collor, está claro que á inútil apelar para a Justiça Trabalhista, que esta agindo dentro dos parâmetros propostos pelo governo. Esse é o "xis" da questão. Foi estabelecida uma diretriz, baixada por Medida Provisória, tendo a Justiça aderido à legalidade instituída pelo governo Collor. Então, está começando a ficar claro para a "peaozada" que realmente ir para a Justiça nem sempre é uma boa. Às vezes tinha-se essa impressão, fruto de uma cultura sindical difícil de ser rompida. Os reajustes automáticos, pela inflação oficial acumulada no período anterior, que, via de regra, eram concedidos em dissídios coletivos, casavam com as necessidades mais emergenciais da classe trabalhadora. Isso acabou, o que demonstra que não se pode ter esperança de que a Justiça contemple, minimamente, as reivindicações dos trabalhadores. Carecemos de instrumentos mais eficazes. A correlação de forças, dentro do processo de luta, deve se expressar no instrumento coletivo firmado, que deverá conter mecanismos que o garantam, o que atualmente não ocorre.

É importante registrar, porém, que em pleno debate da livre negociação, o governo baixa uma medida provisória dizendo como deve se dar a "livre" negociação, o que torna a negociação não-livre; edita regras de "reposição" de salários, pressiona o Judiciário... Nestas circunstâncias, o patrão não se vê forçado a negociar, vai

para a Justiça, força o dissídio, esgota os recursos e, evita o cumprimento da decisão definitiva. Esta lógica interessa a quem se favorece com o arrocho salarial.

Portanto, a CUT quer é sair desse círculo de ferro da dominação do sistema de composição dos conflitos. É preciso romper com esta dinâmica e encarar o fato de que teremos que negociar tudo. Tudo o que uma entidade sindical deve negociar, com base no potencial organizativo e de mobilização que lhe seja possível constituir.

Antônio Freitas Jr.

Quero dizer algumas palavras sobre a questão do poder normativo. "Descemos a lenha", com razão, na Justiça do Trabalho. E todos nós conhecemos as insuficiências da Justiça do Trabalho. Mas vamos deixar claras algumas coisas.

Em primeiro lugar, é preciso distinguir a Justiça do Trabalho do poder normativo de que se reveste a Justiça do Trabalho no Brasil, ou seja, sua prerrogativa de impor ou ditar regras que vão reger as relações trabalhistas daí para a frente. O poder normativo é algo que, obviamente, não se pratica em nenhum país civilizado. Mas a possibilidade de haver um organismo jurisdicional, ou seja, uma estrutura de Poder Judiciário para satisfazer as demandas de cumprimento da lei, ou contratos, isso aí existe em qualquer país civilizado. Qualquer constituição civilizada, hoje, assegura aquilo que se chama o acesso à Justiça. O acesso à Justiça é uma garantia democrática, tanto quanto é uma garantia democrática o acesso aos cargos públicos, a participação nos processos decisórios ou eleitorais. Enfim, uma das grandes conquistas da democracia é a possibilidade daquele que se sentir lesado ir à Justiça. Mas ir à Justica para fazer com que a Justiça cumpra a lei, nao para fazer com que a Justiça crie a lei. E é no criar a lei que ela nos prejudica, ou seja, é no poder normativo que reside grande parte da capacidade de envolvimento, de cumplicidade sistêmica com que a Justiça do Trabalho interfere no nosso horizonte de conquistas sociais.

Um órgão do Poder Judiciário a quem se destinem as demandas trabalhistas no sentido de que se cumpra a lei, como eu disse, qualquer país civilizado tem. Outra coisa é essa Justiça do Trabalho brasileira, que tem algumas peculiaridades, tais como o poder normativo e a representação classista, aquela tal "fábrica de pelegos".

É preciso reconhecer, no entanto, que nos não temos uma política consistente com vistas a democratizaçao do acesso à Justiça do Trabalho.

O problema do poder normativo é sério. Mas eu acho que a gente tem que pensar nisso sem se afastar da realidade. Não invoco experiência profissional como atestado de veracidade do que digo, mas, em curta experiência profissional, de 82 para ca, advogando pelos sindicatos, o que pude perceber foi o seguinte: ainda que os dirigentes sindicais tenham clareza do quanto isso é perverso, indesejado, estatista, autoritário, impositivo, a questão é saber quem é que tem "peito" para perder a data-base, quem tem coragem de não instaurar o dissídio coletivo. Ou melhor, o problema é saber em qual categoria existe uma consciencia relativamente difundida entre os trabalhadores, quanto às inconveniências de se procurar a Justiça do Trabalho para dissídios coletivos. Só agora, através das lutas, através das derrotas no Poder Judiciário, estamos começando a ter um caldo de cultura, um terreno para semear a dúvida acerca do poder normativo. Mas, se o sindicato simplesmente falar "agora não brinco mais com a Justiça", a situação se complica, porque os trabalhadores podem se voltar contra o proprio sindicato.

Eu já vi advogados e dirigentes sindicais que se recusaram a bater as portas da Justiça. Fizeram depoimentos extremamente angustiados acerca da cobrança dos militantes sindicais que perguntavam: "e o nosso dissidio, se não vier, como é que será?" Quero dizer, se não houver uma ampla consciência, ou, pelo menos, um esboço de consciência do quanto isso desserve aos trabalhadores, não adianta - ainda que por decisão de assembléia, dessas assembléias que têm 1% da categoria - dizer "não, não vamos instaurar dissídio coletivo", porque isso pode

ter um efeito perverso. Num sentido indesejado, nós poderemos passar para os trabalhadores a ideia de um comportamento relapso e displicente: "se nem o carimbo vocês puseram, para que vocês servem?" O poder normativo da Justiça do Trabalho é uma questão séria que precisamos, realmente, problematizar. Acho que temos que pagar para ver. Vamos ter que pagar prá ver. Mas com muita responsabilidade, com a responsabilidade da Central; com uma discussão ampla e com um profundo sentido de compromisso, com o grau de consciência que os trabalhadores têm acerca disso. Senão, restará uma decisão que não tem inclusive nenhum sentido pedagógico. Bem ao contrário, pode ter um sentido adverso de deseducar os trabalhadores acerca do quanto o poder normativo é indesejável.

Wilson Ramos

É um processo difícil, como o da adolescência. Queremos a mesada do pai, mas não admitimos que o pai estabeleça que temos que voltar a meia-noite para casa. Isto é, por um lado queremos a proteção do pai, por outro lado reivindicamos a liberdade. É um processo muito complexo. Freitas colocou: quem tem "peito" para perder a data-base? Agora, depois das besteiras que o Collor andou fazendo, tem muito mais gente com "peito" de perder a data-base. Quero dizer, há um ano atrás se chegássemos para uma categoria e disséssemos: "não vamos para o Tribunal", ouviríamos clamores pela demissão do advogado, que seria chamado de louco. Hoje, dizer "não vamos para o Tribunal" enobrece um advogado. Por quê? Porque se formos para o Tribunal, a derrota é certa.

A classe trabalhadora está perdendo a muleta. A vida inteira o que acontecia era o seguinte (o que vou falar é válido para todas as correntes): se a correlação de forças era desfavorável, sem possibilidades de decretação e sustentação de uma greve, a saída era instaurar o dissídio. Se o Tribunal atendesse algumas reivindicações o dirigente sindical dizia: "Companheiros, com a luta conquistamos isso e aquilo, etc. etc.". Se o Tribunal negasse as postulações, o discurso era outro: "É um

Tribunal burguês, não interessa à classe trabalhadora, blá, blá, blá...". Sempre foi isso.

Utilizava-se o Tribunal como muleta para as próprias fragilidades do movimento. Agora, essa postura de alinhamento incondicional da Justiça às diretrizes do governo vem colocando, para o sindicato, o dilema de assinar aquele acordo insuficiente que o patrão está propondo, ou conseguir mobilizar a categoria para reverter a correlação de forças. Vai ficando claro que para o Tribunal não vale a pena ir.

Este é um processo riquíssimo, no qual a classe trabalhadora está aprendendo a se valorizar enquanto ator social, percebendo a importância da democracia dentro do local de trabalho, e buscando afastar o Poder Judiciário das relações trabalhistas; colocando - nesse sentido - o Estado de fora, muito embora ainda sinta falta do pai para lhe proteger.

Sílvia Portella (da platéia)

Eu so queria fazer um comentario, retomando sobre a observação que o Freitas fez de que, com essa forma de contratação proposta, os trabalhadores estariam, de uma certa forma, desprotegidos. Eu acho que a situação, como se encontra hoje, também não resolve o problema. Há setores desorganizados, sem a mínima proteção da própria convenção coletiva. É importante a gente analisar qual é a base social da CUT. A base social da CUT são, na verdade os setores mais organizados da indústria química, metalúrgica, petroquímica, estatais etc, setores inclusive que têm conseguido conquistas com sua própria organizaçao e que não necessariamente dependem da CUT para avançar no processo de contratação. Por outro lado, os setores mais desorganizados, marginalizados, não têm sido representados pela CUT e foram justamente os setores que, de uma certa forma, deram uma base para a vitória do Collor e mesmo para uma votação expressiva do PDT.

Em janeiro passado, na primeira reunião da executiva, foi discutida exatamente a hipótese de que a CUT assumisse, como algumas das propostas centrais, a elevação

do salário mínimo e a proteção dos direitos individuais, começando, por exemplo, pela fiscalização do contrato individual de trabalho. A idéia de uma contratação articulada procura exatamente combinar as reivindicações desses setores, que se centrariam principalmente na fiscalização do contrato individual e na elevação do salário mínimo, com as reivindicações de setores mais avançados, como, por exemplo, as mudanças nas relações de trabalho, a contratação de novas tecnologias etc. O que a proposta da CUT prevê é o estabelecimento de um patamar mínimo articulado e não máximo. A partir daí, nem se rebaixaria o nível de conquistas dos setores mais avançados e nem se excluiriam as reivindicações dos setores menos organizados. Eu acho que essa discussão é importante para que a gente possa refletir sobre qual é efetivamente o modelo de contratação que se esta reivindicando, ou seja, um modelo articulado, combinando as diferenças e desigualdades existentes no seio da classe trabalhadora e colocando para a CUT exatamente o papel de representação sindical do conjunto dos trabalhadores num processo de contratação e num processo de reivindicação política.

Antônio Freitas Jr.

A minha preocupação é só de não passar a idéia de que se possa transferir capital político, capital de força, capital de organização, através de um processo nacional "amarrado por cima". E é uma hipótese de trabalho, é uma suspeita que eu tenho. Não falei isso por eufemismo; acho que precisamos refletir criticamente, investigar e comparar as convenções, dos setores mais organizados, com os instrumentos normativos dos setores menos organizados. Mas a premissa pelo menos é essa: capital político, capacidade de organização, capacidade de conquista, não se transferem por acordos amarrados juridicamente ao nível nacional.

Agora, o efeito disso, o impacto concreto disso, acredito que vai depender, em primeiro lugar, da explicitação dos objetivos.

Wilson Ramos

Logo depois da Constituição de 88 - vocês devem estar lembrados disso - saiu nos jornais: "aumentou a folha de pagamento das empresas em 112%. Isso vai falir as empresas". Quem tentou negociar em novembro de 1988, não conquistou nada. Os patrões diziam o seguinte: "Hora extra? 50%, conforme determina a nova Constituição e nada mais". E aquilo que estava na Constituiçao ficou como patamar máximo durante certo tempo, 2 ou 3 meses. E a classe trabalhadora continuou insistindo, se mobilizando e hoje ninguém mais trabalha com a Constituição sendo um teto de direitos sociais. Ou seja, o impacto resultante na folha de pagamento - que ia inviabilizar as empresas não inviabilizou coisíssima nenhuma. Como não tinha inviabilizado o 13º salário, quando foi instituído. Àquela época, também diziam isso, como também não inviabilizou o salário mínimo lá em 1940.

Esse tipo de situação não me preocupa. Evidentemente, depois que houvesse uma contratação nacional articulada que estabelecesse, por exemplo, que o salario mínimo seria equivalente a cem dólares, muito dificilmente se conseguiriam estabelecer, logo a seguir, pisos salariais acima desse valor para as categorias. Até que aquilo fosse absorvido e a classe trabalhadora conseguisse novamente avançar.

O contrato coletivo e a concepção de democracia

Luiz Soares Dulci (da platéia)

Qual é a fundamentação ideológica da proposta de contrato coletivo de trabalho? Qual e o projeto de sociedade que está por trás desta proposta e que faz com que a CUT pense que é seu papel contratar mais do que salário e condições de trabalho, passando a contratar também políticas gerais? Políticas gerais que eram, dentro de uma certa teoria das esquerdas, atributos exclusivos dos partidos políticos? De certa forma, essa proposta de contrato coletivo nacional articulado rompe com

a tradição de uma certa relação entre partido político e movimento sindical, movimentos populares, entre partido político e sociedade civil, uma tradição muito pouco pluralista, para dizer o mínimo. Então, é preciso discutir essas coisas, a fundamentação ideológica que está por trás dessa proposta, porque se ela não é discutida, fica parecendo que "tem gato", ou que a proposta de contrato coletivo resultou de um processo de raciocínio meramente jurídico, ou resultou em bruto do processo de negociações que se desenvolve nas lutas sindicais brasileiras. Resultou, em parte disso, mas é claro que há uma fundamentação ideológica por trás. Por isso é preciso debater, explicitar. Porque pior do que explicitar modelos e trocar idéias claramente sobre modelos - o que tem um certo quê de discussão mais genérica, mais abstrata -, pior do que isso é trabalhar com modelos implícitos, ou permitir que as pessoas pensem que há modelos implícitos, que ha um "gato". Então seria importante que a mesa comentasse essa fundamentação ideologica, esse projeto social que orienta a proposta de contrato coletivo de trabalho da CUT.

Wilson Ramos

Acho que a questão colocada é pertinente, mas é duro chegar assim e dizer: qual é o projeto político que está por trás disso, qual é a fundamentação ideológica por trás da questão do contrato coletivo? Porque, em primeiro lugar, quando se faz essa pergunta se joga para o interlocutor a responsabilidade de falar em nome da Central que, como se sabe, é um conjunto de forças políticas. Se se explicita uma questão, acaba se explicitando a versão de uma corrente... Então, é difícil você fazer isso. Mas vou tentar encarar esse desafio, deixando claro que não é a posição da CUT; é a minha posição pessoal a respeito.

O que perpassa essa questão é a dimensão da democracia, da cidadania dos trabalhadores. Quero dizer, após termos lutado por "diretas-já", conquistado a democracia parlamentar, eleito o Presidente da República etc, percebemos que o problema da classe trabalhadora não foi resolvido, porque a democracia ainda não chegou ao chão da fábrica. E a proposta da contratação coletiva

é de resgatar para os trabalhadores, no seu próprio local de trabalho, um mínimo de dignidade democrática, de patamares mínimos de cidadania. Esta questão se contrapõe, de certa forma ao modelo tradicional de partido político, de corte leninista, e a própria via leninista de chegada ao poder. Eu vou entrar numa questão que é complexa, que e polêmica. A via leninista de chegada ao poder, pela qual em determinado momento, em determinada conjuntura, a classe trabalhadora ascendesse ao poder e, uma vez instalada no poder, por decreto, pudesse reformular a sociedade - "bom, agora vamos fazer o socialismo" -, atribui ao partido o papel principal de representante da classe trabalhadora. E coloca, inclusive, o partido, como detentor de uma verdade histórica que conduziria as massas ao paraíso. Isto está na visão de diversos grupos, dentro da CUT, e de diversos grupos dentro do PT. Nesta visão - de que o partido seria detentor da verdade historica - vejo um messianismo, uma pretensão de saber conduzir as classes populares ao paraíso.

Em contraposição a isso, existe um outro tipo de visão que privilegia os atores sociais e, em cada microcosmo de poder, o fortalecimento da sociedade civil, entendendo que a sociedade que teremos será a resultante de determinada correlação de forças entre diversos interesses sociais, que são móveis, que estão se compondo harmonicamente ou em desarmonia, ao longo do processo histórico. Na medida em que a CUT faz uma opção pelo contrato coletivo de trabalho, ela está se qualificando enquanto ator social, reivindicando para si um papel tradicionalmente reservado ao partido. O partido faz isso, a central, o sindicato reivindica e, ao reivindicar, conquista, e com isso faz com que aumente o nível de consciência da classe trabalhadora. A partir daí, certos quadros do sindicato são jogados para o partido, e vão fazer política do partido. Esse é o esqueminha tradicional. A CUT está tentando uma modificação nisso.

Uma das questões que parece fundamental na oposição à proposta de contrato coletivo de trabalho é a concepção de Estado que está presente em grande parte da esquerda brasileira.

A esquerda brasileira, no geral, considera o Estado, ora como simples aparelho de dominação, ora como um sujeito dotado de racionalidade própria. Aqueles que entendem o Estado como simples aparelho de dominação basicamente fazem o raciocínio muito elementar e muito rasteiro de uma dada concepção marxista, segundo a qual o Estado seria um instrumento a serviço das classes dominantes, meramente um instrumento de dominação. Ao assumir esse tipo de concepção - de que o Estado é um instrumento de dominação - a lei também o seria, como manifestação desse Estado. Quando se tem esse tipo de concepção, passa-se também a seguinte idéia: no momento em que a classe trabalhadora chegar ao poder, esse mesmo Estado, e essas mesmas leis, podem ser utilizadas no interesse da nova classe dominante. Se o Estado é um instrumento que hoje está nas mãos das classes dominantes, no momento em que a classe trabalhadora se assenhorar desse instrumento, pode dotá-lo de uma nova destinação. Muito dessa concepção está na experiência do que aconteceu no Leste Europeu, e de todos esses lugares onde foi implantado um determinado regime, onde a classe trabalhadora pretensamente estava no poder, mas onde o poder foi exercido, não pela classe trabalhadora, senão por meia dúzia de burocratas que exerciam o poder em nome da classe trabalhadora.

Esse é um tipo de raciocínio, que acaba colocando o Estado como instrumento. Existe um outro tipo de raciocínio que coloca o Estado como Leviatã, como um sujeito dotado de racionalidade própria. As razões do Estado, o Estado que pensa e age, quase sempre com interesses contrários à classe trabalhadora. Então, o poder estaria localizado no Estado e no momento em que a classe trabalhadora chega ao estado, este pode, por força de sua própria condição, de local de exercício do poder, fazer com que se alterem as relações na sociedade. Exemplo disso ouvimos: se o Lula chegar ao governo, toma o poder e, posto que ele está na Presidência da República, baixa normas e transforma o país num país socialista. Isso está presente em várias concepções políticas e no meio da CUT também.

Essas concepções são muito próximas de uma visão mais tradicional e mais ortodoxa e deixam de lado uma idéia mais contemporânea: a de que o poder não seria um lugar onde ele é exercido e sim uma relação pela qual o poder da classe trabalhadora é tanto maior quanto menor for o poder da classe dominante e vice-versa. A questão do poder não estaria localizada, principalmente, no Estado, apesar de o Estado ser um dos lugares privilegiados de exercício do poder. O Estado não é o único lugar onde pode existir poder. A concepção relacional de poder induz à concepção de que o Estado que se tem hoje e as leis que são adotadas seriam, nada mais nada menos, que a cristalização histórica e concreta de uma dada relação de forças que se dá na sociedade. Esse tipo de concepção do Estado, enquanto uma cristalização de uma dada correlação de forças, é um dos pilares básicos de toda proposta da contratação coletiva que a CUT está defendendo.

José Olívio

Não é a partir de algo abstrato que a CUT se organiza, defende os interesses imediatos e históricos dos trabalhadores. Não basta decretar: vamos discutir o socialismo! Não é bem assim. Você vai chegar a isso, a partir daquilo que você faz, daquilo que tem a ver com a entidade que você integra, porque senão não é geral, não é da massa, senão, não é sindical.

Mas, veja bem, se você vai falar de salário, neste país, onde a remuneração dos trabalhadores vem caindo em termos de participação na renda, em termos de valor real, evidentemente você vai discutir coisas como inflação, política de preços etc. Não há como você insistir na discussão do salário, pedindo só a reposição. Você tem que discutir os mecanismos que corroem o salario e as políticas que fazem com que o salário sempre perca na luta inflacionária. É uma discussão que se desdobra em outras mil. Se você discute emprego, ocupação, você vai discutir 40 horas semanais; vai ter que discutir a organização do trabalho, vai ter que discutir como se introduzem novas tecnologias no processo de produção. Se a

gente vai discutir salário indireto, a gente vai discutir benefício social. Vai discutir o papel do Estado, porque muita coisa que o Estado deixa de oferecer enquanto serviço, implica na diminuição do seu salário, porque você vai ter que pagar serviços particulares. No momento que se prejudica o sistema de educação, os sistemas de saúde, também está se reduzindo o salário. É assunto cabivel para a Central discutir, bem como a política de abastecimento e a reforma agrária.

É evidente que o governo Collor está muito mais preocupado, ou está somente preocupado, com a saúde do capital e a manutenção de alguns privilégios. Quer resolver os problemas do ponto de vista do capital. Isto está colocado. Nós temos um outro ponto de vista.

Não adianta, com esta afirmativa, achar que já resolveu a questão. Não adianta colocar que qualquer tentativa de discussão ou de negociação seja conciliação. Uma central classista é a que assume a defesa dos interesses de uma classe, enfrentando inclusive os conflitos daí decorrentes. Ao assumir uma posição classista, defende os interesses de uma classe contra outra classe e vai ao embate em torno desses interesses, quaisquer que sejam as formas disponíveis. As formas disponíveis podem variar das mais selvagens às mais civilizadas, sendo que essa variação não vai se dar em decorrência de uma definição de política da Central. Essa variação vai ser função da conjuntura e, citando aqui também mais outro clássico, o Klausewitz, se você tem um adversário, o adversário influencia naquilo que você está fazendo; você não tem liberdade total de fazer aquilo que você quer, porque existe um adversário e, enquanto você não derrotar o adversário, ele o está influenciando, do mesmo jeito que você o influencia.

Negar que exista conflito na sociedade, ou atuar no sentido de amortecer esse conflito, no sentido de evitar o enfrentamento de classe, é o que caracterizaríamos como a conciliação de classe. Essa conciliação de classe a CUT não faz, no momento em que ela se assume classista. Agora, as entidades sindicais da CUT assinam, sempre assinaram e sempre assinarão instrumentos de composição de

conflitos, vigentes para um determinado prazo. Então, o termo conciliação às vezes fica sendo utilizado com determinadas conotações, e daí se conclui que o contrato coletivo é um instrumento de conciliação de classe, "coisa de social-democracia européia", "traição da classe operária" etc, etc. Assim, não se está travando, de fato, o debate político e ideológico. O enfrentamento do conflito de classe, objetivo, coloca-nos como participantes de um processo de enfrentamento que tem diversos aspectos, que se dá de diferentes formas, com diferentes graus de radicalização e até de implantação - regiões, organização, mobilização e consciência. A consciência tem que ser e deve ser a consciência do lado que você está e em que sentido você trabalha, que interesses você defende.

Wilson Ramos

É um processo lento, lento nesse sentido, de que não acontece de uma hora para outra, baixando um decreto: está aqui o contrato coletivo e tudo está aplicado. É um processo contraditório que vai ter diferenciações inclusive a nível nacional. Quero dizer, como é que uma questão no Nordeste vai poder ser igual a uma questão em São Paulo? É difícil, é um processo que é complexo nesse sentido. Ele é conflituoso também no nosso campo, o que é um complicador a mais. Há quem pense: "até que ponto esse tal de contrato coletivo não é mais uma traição da corrente majoritária, que está querendo entregar a CUT?" Existe um processo interno, dentro da CUT mesmo, que estava colocando que o contrato coletivo é um instrumento da social-democracia, a serviço dos interesses da social-democracia. Deve haver esse debate franco, inclusive ideológico no campo da Central. Não dá para fugir dele também. Se se escamotear, dá a impressão de que tem "gato"; se não entrarmos nesse tipo de discussão, dá a impressão de que se está escondendo alguma coisa, para vender as idéias da social-democracia, como já temos escutado. Acho que é um processo muito complicado. E espero que esse seminário possa ter contribuído um pouco,

para os companheiros voltarem aos seus locais de militância e repetirem essa discussão: não repetir o conteúdo dela, mas repetir a discussão do tema, para que, daqui a um ano, quando fizermos outro encontro, já tenhamos um maior acúmulo na nossa reflexão.

Antônio Freitas Jr.

Há uma série de coisas aí que foram ditas através de uma linguagem, digamos, um pouco cifrada. Precisamos decifrá-las precisamos traduzi-las. Mas, como ainda não havíamos discutido com essa intensidade, com tal densidade de reflexão, creio, do meu ponto de vista, que foi muito interessante; aprendi bastante com as questões e com as duas outras exposições.

José Olívio

Bom, cada vez que se discute esse tema, realmente descobrimos que há sempre algo mais para discutir e que não vamos dar conta disso numa simples sessão, ou numa simples tarde de discussão. Eu, particularmente, tenho um interesse muito grande nesse tema e cada vez que tenho a oportunidade de debatê-lo eu aprendo, ao sentir de que maneira a questão é percebida pelas diversas pessoas que participam da discussão. Melhor ainda quando essas pessoas são dirigentes sindicais, que vão ter uma responsabilidade maior.

Convênios envolvidos nesta publicação:

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socio-Econômicos
ILDES – Instituto Latinoamericano de Desenvolvimento Econômico e Social
ISCOS/CISL – Instituto Sindical para Cooperação com Países em vias de Desenvolvimento/Confederação Italiana de Sindicatos de Trabalhadores
UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais

Escola Sindical 7 de Outubro
Rua Nascimento 101 • Barreiro de Cima
Belo Horizonte • Minas Gerais
Tel: (031) 383.6789 • Fax: (031) 383.6647