

UNIVERSIDADE METODISTA DE PIRACICABA

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

**O PAPEL DO SINDICALISMO BRASILEIRO NA
FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO**

Piracicaba (SP).

2006

OTÁVIO AUGUSTO CUSTÓDIO DE LIMA

**O PAPEL DO SINDICALISMO BRASILEIRO NA
FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação *Stricto Sensu* – Mestrado em Direito, Área de Concentração: Dimensões Políticas e Instrumentais do Direito, tendo como linha de pesquisa: Direitos Fundamentais, Globalização e Cidadania, da Universidade Metodista de Piracicaba – UNIMEP, para obtenção do Grau de Mestre em Direito.

Orientadora: Dra. Dorothee Susanne Rüdiger

Piracicaba (SP)

2006.

A Banca Examinadora abaixo-assinada aprova a Dissertação:

**O PAPEL DO SINDICALISMO BRASILEIRO NA FLEXIBILIZAÇÃO DO
DIREITO DO TRABALHO.**

elaborada por

OTÁVIO AUGUSTO CUSTÓDIO DE LIMA

como requisito parcial para obtenção do Grau de Mestre em Direito, Área de
Concentração: Dimensões Políticas e Instrumentais do Direito.

Piracicaba (SP), 20 de junho de 2006.

Dra. Dorothee Susanne Rüdiger

Orientadora

Examinador

Examinador

AGRADECIMENTOS

A minha querida esposa e companheira Maria Luiza, pessoa que escolhi para ser a testemunha e escrever a história da minha vida.

Aos meus amados filhos Daniel e Paulo, a razão do viver da minha e da vida de minha esposa, por terem sido privados da convivência com o pai/marido, para a concretização deste sonho.

A minha orientadora “Dorô”, que além dos inumeráveis méritos que possui como pessoa humana, com postura ética e moral sólidas, fez com que o seu orientando crescesse como pesquisador, que passasse a desconfiar das certezas que nos cercam e o que é mais fantástico, conseguiu fazê-lo enxergar nas “entre linhas” da vida e do direito, por isso, meu eterno agradecimento.

“Por trás da conversa mole de flexibilização e racionalização das relações de trabalho está outro capítulo, versão periferia dependente, da volta triunfante do capital ao seu paraíso perdido do deixa-fazer total, pisando, no caminho, em todos os direitos conquistados pelo trabalhador em cem anos.”

Luis Fernando Veríssimo, 1999: 18 (O novo começo)

RESUMO

Este trabalho tem por finalidade pensar em alternativas para a efetiva proteção dos trabalhadores no mundo do trabalho, não somente àqueles que estão supostamente sob o manto de proteção do Direito do Trabalho (leia-se empregados), mas também, às diferentes formas de trabalho utilizadas por esta reestruturação produtiva do capital no mundo globalizado, justamente para que a proteção normativa existente, bem como, aquelas que poderão advir das necessidades reais do trabalho, não se tornem apenas “mais uma legislação”, com toda a carga de seu “poder simbólico”, sem efetividade prática, como ocorre nos dias atuais. Dar resposta a estas perguntas é o objetivo a ser perseguido. No entanto, este objetivo nos remete a outros a ele associados, pois os fenômenos relatados trazem reflexos para o Direito do Trabalho, para o futuro do sindicalismo no Brasil, que são ocasionados por este novo complexo de reestruturação produtiva do capital. Com este objetivo, a pesquisa é desenvolvida a partir de quatro pilares básicos: o primeiro, assenta a análise no universo brasileiro, com a formação da classe trabalhadora e a influência das políticas públicas na organização sindical brasileira. O segundo solidifica considerações sobre a globalização para o reconhecimento do processo de produção e de acumulação do capital, evidenciando as transformações ocorridas a partir do emprego da tecnologia e da nova reorganização do trabalho. No terceiro, são apresentadas as consequências da globalização para o Direito do Trabalho são ressaltadas como parte de um processo de desmoronamento das proteções laborativas. E no quarto o resultado destas influências no movimento sindical no Brasil. O trabalho apresenta, portanto, uma análise que procura dar subsídios históricos e teóricos para o reconhecimento de que o movimento sindical no Brasil, precisa se reestruturar, como questão de sobrevivência do próprio movimento e ainda, como mecanismo de proteção aos trabalhadores.

Palavras-chave: globalização, sindicalismo, toyotismo, desemprego.

ABSTRACT

This work has the purpose to think about alternatives to the permanent protection of workers around the world, not only to the ones who are supposed to be under the protection of the Work Rights (read employees), but also to the different kinds of work used by this productive restructure of the globalized world's capital, justly for the ruled protection existent, as well as those that may come upon from the real necessities of work, don't turn out only "one more legislation" with all the burden of its "symbolical power", without practical effectiveness as it happens actually. To give answers to this questions is the objective to be pursued. However, this objective remit us to the other associated to that, therefore the mentioned phenomena bring about reflexes to the Work Rights, for the future of the unionism in Brazil, that are caused by this new complex of the capital productive restructure. Along this objective, the research is developed from four basic pillars: the first, lays the analysis of the Brazilian universe, with the formation of the work class and the influence of public politics in the Brazilian Union Organization. The second consolidates considerations about the globalization for the recognition of the production process and the capital accumulation, making evident the changes occurred from the use of technology and the new reorganization of work. In the third are shown the consequences of globalization to the Work Rights, they are stood out as part of a process of the labor protection collapse. And in the fourth the result of these influence in the union movement in Brasil. The work shows, however, an analysis that tries to give historical and theoretical subsidies for the recognition that the union movement in Brazil needs to restructure, as a matter of survival of the own movement and yet, as mechanism of protection to the workers.

Key words: globalization, toyotism, unionism, unemployment,

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	09
CAPÍTULO I – EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO SINDICALISMO BRASILEIRO	16
1.1 – Industrialização, século XIX e início do sindicalismo.	17
1.2 – O Sindicato Corporativista.	29
1.3 – O Novo Sindicalismo dos anos “1980”.	44
CAPÍTULO II – GLOBALIZAÇÃO, MUDANÇAS TECNOLÓGICAS EMPREGABILIDADE E DESEMPREGO.	49
2.1 – Globalização como fenômeno histórico.	51
2.2 – Mudanças no Mundo do Trabalho: reestruturação produtiva.	56
CAPÍTULO III – CONSEQUÊNCIAS DA GLOBALIZAÇÃO PARA O DIREITO DO TRABALHO.	69
3.1 – Criação de novas formas de Relações de Trabalho.	71
3.2 – Debate do Princípio Protetor.	76
3.3 – Flexibilização do Direito do Trabalho.	79
CAPÍTULO IV – PAPEL DO SINDICALISMO BRASILEIRO NA FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO.	90
4.1 – Negociação Coletiva no Direito Brasileiro.	91
4.2 – Novos objetivos da Negociação Coletiva.	95
4.3 – Mudanças de papéis do Sindicato.	101
4.4. – Mudanças necessárias ao Direito Sindical.	106
CAPÍTULO V – ANÁLISE CRÍTICA DO PAPEL DO SINDICATO E DO DIREITO DO TRABALHO NO CONTEXTO TOYOTISTA	114
CONCLUSÃO	125
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	130

INTRODUÇÃO

As automações das últimas três décadas e as revoluções tecnológicas nos campos da informática tornaram o mundo pequeno e integrado. Em decorrência deste fato, as informações passaram a ultrapassar velozmente as barreiras nacionais e a se incorporarem no processo produtivo, em todas as partes do mundo, ocasionando novas formas de relacionamento entre os produtores, ou seja, empregados e empregadores.

A invasão, das inovações tecnológicas e novas formas de gestão, decretaram uma nova dimensão¹ para a geografia e transformou os mercados nacionais em peças integradas da economia global. E mais, a competição entre as empresas aumenta a cada dia, os capitais, como as informações, deslocam-se com a maior facilidade, em busca das melhores condições nos campos da energia e mão de obra.

Este fenômeno nos interessa diretamente, pois transforma substancialmente a relação entre o capital e o trabalho, ao ponto de falarem em desregulamentação do próprio Direito do Trabalho ou de flexibilização das relações trabalhistas.

O quadro mundial de desemprego é espantoso. O futuro aponta para um mundo em busca de muita produtividade com pouco postos de trabalho. Neste mundo, em que os empregos se reduzem e a produção exige um profundo

envolvimento dos trabalhadores com suas tarefas e com a empresa, o relacionamento entre empregados e empregadores se transforma. Estas novas situações de produção vêm induzindo o trabalho em grupo, a formação de equipes, os mecanismos de controle automático, a descentralização das decisões e a redução de níveis hierárquicos. É evidente, que o modelo fordista de produção está ultrapassado, e, perdendo rapidamente, espaço para o modelo toyotista.

Em meio a tudo isso, o nosso sindicalismo, concebido pelos ideólogos do corporativismo, através de um modelo rígido de direito coletivo, de caráter público, com acentuadas limitações à liberdade sindical, precisa sair do ostracismo em que se encontra, para enfrentar e adaptar-se as novas tendências obrigacionais, buscando uma solução para o embate: *capital X trabalho*, desvinculando-se definitivamente da tutela estatal. Qual será o papel do sindicalismo neste novo cenário mundial? Será possível, sair da crise na qual está imerso e enfrentar eficazmente esta nova ofensiva do capital?

Dar resposta a estas perguntas é o objetivo central deste estudo. No entanto, este objetivo nos remete a outros a ele associados, pois os fenômenos acima relatados trazem reflexos para o Direito do Trabalho, para o futuro do sindicalismo no Brasil, que são ocasionados pelo por este novo complexo de reestruturação produtiva do capital. Tal desafio exige o pensar do processo pela lógica do capital: visualizá-lo, historicamente, como agente das cíclicas mudanças na produção capitalista, para gerar amplo e profundo conhecimento da organização sindical e, também, para que

¹ Isto porque, as fronteiras nacionais e a distância entre os países se constituíam, de uma certa forma, em uma barreira, para os mercados nacionais, que passaram a constituir um mercado global.

pensemos outras experiências, meios e formas de transformação² do produzir capitalista, sem que percamos de vista a crescente globalização.

Desde meados da década de 1970, começou-se a detectar uma crise econômica mundial, uma reestruturação das atividades econômicas, que trazem na bagagem, o grave problema do desemprego estrutural. É preciso considerar que o desemprego tem sido o grande fantasma da globalização, inclusive em países desenvolvidos, por conta da necessidade de aumentar a produtividade e do grande salto tecnológico da automação. Solucionar esta questão é fundamental, pois não se pode pressupor uma nova ordem econômica cujo efeito colateral seja o aumento contínuo do número de excluídos.

Aliado a tudo isso, temos uma outra crise, causada pela reorganização produtiva do capital, mais conhecida como toyotismo e que tem trazido como consequência a fragmentação dos locais de trabalho, pois a sua lógica está em descentralizar a produção. Esta descentralização aliada a organização sindical por categorias, estabelecida pelo nosso ordenamento jurídico, acaba por afetar a atuação sindical.

Nesta visão a empresa existe para dar lucros, concorrendo de igual para igual com os complexos transnacionais. Sua função social, determinada pela Constituição Federal de 1988, não tem espaço num sistema que prestigia a terceirização da mão-de-obra e a precarização do emprego.

² Inclusive de degradação ecológica/ambiental e humana.

E mais, a adoção desta nova forma de produção, denominada de “toyotismo”, que nada mais é do que a racionalização do mundo do trabalho, não somente através da introdução de novas tecnologias, mas também, de racionalização da atividade dos trabalhadores, acaba por contribuir com o aumento do desemprego.

Assim, como conseqüências deste fenômeno têm-se o agravamento do desemprego; o crescimento da economia paralela e, sobretudo, a crise do sindicalismo, com a crescente queda de filiação sindical, em todas as partes do mundo, além do descrédito na organização sindical, uma vez que os trabalhadores estão perdendo a consciência de classe.

No plano do Direito do Trabalho essa prática significa o comprometimento da própria sobrevivência do sindicalismo e, conseqüentemente, da luta pela garantia dos direitos dos trabalhadores, em razão da evidente falta de representatividade e crise na qual está imerso decorrente da intensa intervenção estatal na sua atuação.

O objetivo desta dissertação é estudar os fenômenos acima relatados no que tange aos seus reflexos para o Direito do Trabalho e, especialmente, para o futuro do sindicalismo no Brasil, afim de que este encontre uma saída, neste cenário adverso, para a crise na qual está imerso, encontrando um caminho para que possa resistir mesmo frágil, com os quadros esvaziados ou ressuscitar das cinzas e voltar à cena com outra roupagem.

Num primeiro momento, esta pesquisa fará um levantamento qualitativo do tema descrito, englobando fatores como a evolução do sindicalismo em nossa

sociedade e como este chegou a esta realidade de crise e, ainda, quais as influências destas mudanças para o Direito do Trabalho e para a organização dos trabalhadores.

Por estas razões, a metodologia a ser desenvolvida durante toda a elaboração do trabalho será a dialética, baseada no Materialismo Histórico de Karl Marx. Esta dialética representa os movimentos das relações dentro desta realidade em que vivemos possuindo algumas leis intrínsecas: o movimento dialético não é um processo que ocorre do dia para a noite, mas de forma lenta e gradativa e, que provoca, ao final, grandes modificações; tudo o que está presente a esta realidade está relacionado com tudo, ou seja, os diversos aspectos da realidade se inter-relacionam e dependem um dos outros e, por isso, não podem ser analisados isoladamente, mas dentro de um contexto específico; o movimento possui uma racionalidade, e não é algo estático, que não evolui, mas ao contrário, tende a uma evolução, no sentido de que, a uma dada afirmação (tese) se opõe uma negação (antítese) e, a esta negação, se opõe outra negação (síntese), ocorrendo a negação da negação³. O que se pode concluir é que o movimento dialético sempre nos remete a uma superação de uma realidade anteriormente existente. E para os autores que seguem esta linha de pensamento, o responsável por este movimento, justamente, são as contradições presentes nesta realidade posta.

Para concluir, deve-se ter consciência do que significa esta crise do sindicalismo, como realidade proposta à nossa apreensão. E mais, a realidade seria a

³ De acordo com Engels, é a “ciência das leis gerais do movimento e desenvolvimento da natureza da sociedade e do pensamento humano” (Dialética da Natureza. 6ª ed., Paz e Terra, 2000, parte I, Cap. XIII). Tais leis podem ser reduzidas, no geral em 3: 1. A transformação da quantidade em qualidade e vice-versa; 2. A unidade e a interpretação dos contrários; 3. A negação da negação.

totalidade concreta de todos os fatos presentes⁴, assim a cada momento novos fatos surgem, outros são esquecidos, outros ainda nem são descobertos, levando a não concreticidade do conhecimento.

O que não se pode perder de vista é que esta totalidade jamais vai poder representar todos os fatos da realidade, mas sim, a realidade como um todo estruturado, na qual um dado fato possa ser relacionado e compreendido, dentro do contexto, pois não são únicos e independentes do todo.⁵

Assim, a dialética da totalidade concreta, não pretende conhecer todos os aspectos da realidade existente, sem exclusões e, com isso, montar um quadro desta realidade. A dialética da totalidade concreta tem por objetivo a destruição, num primeiro momento, da realidade pseudoconcreta existente, com todo o seu fetiche e aparente objetividade, para que, num segundo momento, possa haver uma compreensão da história da concepção da dialética individual e da humanidade e, por fim, analisar o contexto social e histórico em que se encontra o fenômeno.⁶

Aplicando-se a metodologia dialética a presente dissertação, deve-se colocar o crescente quadro de desemprego existente no Brasil, aliado a nova reestruturação produtiva, que resulta no enfraquecimento e crise dos sindicatos, frente a uma estrutura sindical imposta pelo ordenamento jurídico, que relega à organização sindical a legitimidade para a autonomia privada coletiva e, consequentemente, para atuar nas negociações coletivas, com todos os efeitos negativos que esta negociação

⁴ KOSIK, Karol. *Dialética do concreto*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

⁵ Idem.

⁶ Idem.

pode trazer, tendo em vista a pequena capacidade de resistência deste organismo sindical. Assim, torna-se evidente as contradições, onde devemos encontrar uma possibilidade de superação.

CAPÍTULO I

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO SINDICALISMO BRASILEIRO.

O presente trabalho se propõe a redefinir a atuação do sindicato brasileiro, para efetivar a proteção aos direitos dos trabalhadores envolvidos na produção capitalista, neste sentido há necessidade de recorrermos aos fatos históricos a fim de oferecerem subsídios à compreensão deste instituto jurídico e social.

Esta necessidade é fundamental para que possamos fazer o resgate das mudanças importantes ocorridas na história do sindicalismo, pois ao estudarmos determinados fatos históricos encontraremos os seus elementos contraditórios, buscando identificar justamente aquele responsável pela sua transformação num novo fato e, assim, dar continuidade ao próprio processo de evolução.

Isto porque, a atualidade consiste num singular momento em que rápidas transformações técnicas, da mobilidade de numerários e sua ação especulativa em busca de lucros, lucros e mais lucros (torna impossível o seu benéfico controle pelos Bancos Centrais dos países pobres e emergentes, tornando-os vulneráveis a salutar globalização sob a ótica dos países ricos), além de, para mais agravar os trabalhadores: vivermos num período em que poder-se-ia chamá-lo de ultracapitalista, na qual a fórmula clássica a gerar lucro “capital+matéria-prima+trabalho=lucro”, passaria a ser assim: capital+capital=lucro(especulação financeira) ou ainda capital+matéria-prima+máquina(tecnologia)=lucro, sem

mencionar que a produção e os meios de produzir foram, drasticamente, alterados, sem que os sindicatos disto se apercebessem, no devido tempo e, desnoroados estão frente às mudanças já consumadas e as em curso.

1.1 – INDUSTRIALIZAÇÃO, SÉCULO XIX E INÍCIO DO SINDICALISMO.

O movimento sindical no Brasil iniciou-se nos tempos do Império, com dois casos de organizações operárias qualificadas como associações de classe, de trabalho livre, visando reivindicações: a Liga Operária, fundada em 1870 e a União Operária, instituída em 1880 pelos operários do Arsenal de Marinha⁷.

Embora a historiografia não considere existir uma classe operária e, portanto, a inexistência da questão sindical⁸, antes destes “marcos”, a verdade é outra, pois a Associação Tipográfica Fluminense, fundada em 1853 assumira, também, práticas políticas, registrando indícios de transição de uma forma de associação mutualista (de ajuda recíproca) para uma organização operária de resistência.⁹

A Associação Tipográfica Fluminense foi atuante, favorecendo as lutas reivindicatórias dos tipógrafos, a incrementação cultural (conferências, instalação de biblioteca, etc) e, inclusive, interviu nos problemas técnicos e econômicos do setor gráfico (tarifas alfandegárias do papel branco e do papel impresso, das tintas e das

⁷ MORAES FILHO, Evaristo de. *O Problema do Sindicato Único no Brasil – seus fundamentos sociológicos*. 2ª ed. – São Paulo: Alfa-Omega, 1978, pág.182.

⁸ AROUCA, José Carlos. *Repensando o Sindicato*. São Paulo: LTr, 1998, pág. 16.

⁹ VITORINO, Artur José Renda. *Máquinas e operários – mudança técnica e sindicalismo gráfico (São Paulo e Rio de Janeiro, 1858-1912)*. São Paulo: Annablume: FAPESP, 2000, pág. 72.

máquinas, incentivos a estética tipográfica, promoção para o melhoramento da instrução artística, etc).

No Rio de Janeiro, em 08 de janeiro de 1858, tivemos a primeira greve dos compositores tipográficos, onde os trinta e dois compositores do Jornal do Commercio, mais os vinte e seis do Correio Mercantil e os vinte e dois do Diário do Rio de Janeiro, simultaneamente, paralisaram as atividades nas oficinas destes três jornais diários, por melhores salários e redução da jornada de trabalho.

Dois dias após o início da greve, os compositores tipográficos lançaram o “Jornal dos Typographos” com recursos oriundos da Associação dos Tipógrafos Fluminenses, sendo que em seu primeiro número, relataram ao público o motivo que os levaram a paralisação e a publicação do novo jornal.

Depreende-se, então, alguns relevantes aspectos: o jornal dos tipógrafos trazia ao público uma discussão que, até então era de ordem interna; o jornal independente proporcionava, ainda, a criação de um espaço alternativo, abrindo a possibilidade de por fim ao “status quo” dominante, pelo choque de argumentações; o respeito para com o público, que não ficou sem receber as informações e que deve ocorrer em qualquer discussão; a criação de um fundo de recursos, mantido pelos próprios trabalhadores, para ser utilizado em benefício da categoria.

A ausência de organizações de tal natureza, nos tempos do Império, dava-se devido a sociedade ser escravocrata, totalmente baseada no trabalho servil e com a indústria ainda em seus primeiros passos, espalhada num extenso território com

escassa densidade demográfica. Não havia ideais condições e nem os pré-requisitos à organização coletiva do trabalho.

A partir da metade do século XIX o Brasil passou a ser contestado pela Inglaterra, quanto ao regime escravista, já que estava interessada em ampliar seu mercado consumidor no Brasil. O Parlamento Inglês aprovou a Bill Aberdeen (1845), que proibia o tráfico de escravos, dando o poder aos ingleses de abordarem e aprisionarem navios de países que faziam esta prática.¹⁰

Cedendo as pressões inglesas, o Brasil em 04 de setembro de 1850 aprovou a Lei Eusébio de Queiróz que proibiu o tráfico negreiro, ocorrendo a partir de então uma sucessão de legislações visando a limitar a escravidão em nosso país. Foi assim em 28 de setembro de 1871, quando foi aprovada a Lei do Ventre Livre que no seu artigo 1º declarava liberdade aos filhos de escravos nascidos a partir daquela data. E 28 de setembro de 1885 foi promulgada a Lei dos Sexagenários que concedia liberdade aos escravos com mais de 60 anos de idade.¹¹

Somente no final do século XIX é que a escravidão foi mundialmente proibida e, no Brasil, sua abolição se deu em 13 de maio de 1888 com a promulgação da Lei Áurea, pela Princesa Isabel.¹²

Nesse aspecto, a abolição da escravatura é um fenômeno que basicamente tem duas funções principais: a primeira é de cunho estrutural e social: tendo a função de

¹⁰ GRAHAM, Richard. *Escravidão, Reforma e Imperialismo*. São Paulo: Perspectiva, 1979.

¹¹ Idem.

¹² Idem.

tirar o negro da condição de “*res*”, de coisa, para colocá-lo na condição de ser humano, parte de uma comunidade com gozo de cidadão, propiciando a igualdade entre os membros da sociedade e a segunda é de cunho infra-estrutural e econômico: o abolicionismo teve suma importância para a constituição do capitalismo de produção, visto que sua tarefa foi a de destruir um grande obstáculo para o desenvolvimento do país.¹³

O trabalho escravo era altamente degradante, tornando-se um entrave capaz de repelir o trabalho livre, fator essencial para a implantação do capitalismo, pois a essencialidade do capitalismo está no fenômeno da transformação da força de trabalho em simples mercadoria de compra e venda. “É isso, justamente, que se verifica no Brasil com a abolição, pois os demais elementos estruturais da economia brasileira já eram, de início, de natureza essencialmente mercantil.”¹⁴

O trabalho escravo ainda tinha a desvantagem da condição insatisfatória de produção que, por sua vez, era incompatível com os requisitos racionais¹⁵ da empresa capitalista de obtenção de lucro, pois o alto preço do escravo a partir da extinção do tráfico de africanos, a diversificação das atividades econômicas nacionais, além do risco da aplicação de capital imobilizado na compra do escravo tornavam a manutenção deste tipo de trabalho inviável por todos os aspectos, sendo imensamente mais vantajoso e, portanto, menos arriscado, pagar o salário ao trabalhador livre.

¹³ IANNI, Octávio. *Industrialização e desenvolvimento social no Brasil*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1963, pág. 93.

¹⁴ PRADO JÚNIOR, Caio. *A revolução brasileira*. São Paulo: Brasiliense, 1966, p. 148.

Apenas para termos uma dimensão, no fim do Império havia cerca de 60 mil operários em pequenas oficinas e grandes indústrias, para uma população de 14 milhões, e perto de um milhão de escravos¹⁶. Vê-se que, neste contexto, o operariado representava muito pouco ou nada mesmo. Em verdade, durante todo o Império, o Brasil foi um país duma só classe: a aristocracia rural e latifundiária a votar, a se eleger, a legislar, a executar e a julgar em proveito próprio.¹⁷

O proletariado brasileiro não constituía uma classe homogênea, por provir da camada mais atrasada e miserável da população, juntamente com os que sem preparo técnico e analfabetos, não conseguiam um emprego público ou trabalho no comércio. Grande parte deste contingente de mão de obra era formada por ex-escravos, retirantes das secas do Nordeste, agregados que haviam perdido suas terras e artesões que não resistiam a concorrência com as fábricas que surgiam.¹⁸

Embora houvesse “de fato” organizações com características sindicais, tivemos algumas tímidas modificações legislativas, somente, com a abolição da escravatura e a proclamação da República. Timidamente mesmo: a Constituição de 1891 limitou-se a proclamar, genericamente, a garantia do direito de associação e reunião a todos os cidadãos (art. 72, §8º), enquanto as Leis inglesa e francesa, precederam-na em dezesseis e sete anos antes, respectivamente, ao reconhecer ampla liberdade sindical.

¹⁵ IANNI, Octávio. *Industrialização e desenvolvimento social no Brasil*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1963, pág. 108.

¹⁶ BASBAUM, Leôncio. *História Sincera da República. Das origens a 1889*. Ed. Alfa-Omega, 1976, pág. 97.

¹⁷ BASBAUM, idem pág. 177 e 278.

Tal quadro enquadra-se no contexto político da época, pois a Primeira República favorecia a formação de estáveis estruturas de dominação nas unidades da Federação. Não interessava favorecer a formação de organizações, que poderiam vir a por em risco a hegemonia do poder¹⁹, vindo, simultaneamente, acarretar o surgimento de obstáculos ao desenvolvimento da implantação comercial e industrial. Neste período as relações de trabalho eram regidas pelo princípio de “liberdade de trabalho”.

Como o Brasil era e ainda é (pois nos últimos anos as supersafras de grãos vem contribuindo ao equilíbrio da balança de pagamentos e mantido o valor da atual moeda) um país de formação agrícola, já que a mais expressiva manifestação de trabalho organizado da época era o rural devido a escravidão e, após a abolição com a introdução de trabalhadores imigrantes nas lavouras, o Estado teve de iniciar a nossa legislação sindical, através da Lei nº 979, de 6 de janeiro de 1903.

A industrialização no Brasil teve o seu primeiro impulso no fim do século XIX devido à conjugação de fatores internos favoráveis relativos à mão-de-obra, ao mercado e à acumulação do capital, bem como aos externos, cujos mecanismos são compreendidos, pela análise da substituição das importações, por produtos fabricados no país²⁰.

Com relação à mão-de-obra, ocorreram duas modificações importantes: a abolição da escravatura, mencionada anteriormente, e a entrada dos trabalhadores

¹⁸ CARONE, Edgar. *A Velha República, I, Instituições e Classes Sociais*. Difel, 1978, pág. 199.

¹⁹ PINHEIRO, Paulo Sérgio. *Política e Trabalho no Brasil*. 2ª ed., São Paulo: Paz e Terra, 1977, pág. 23.

imigrantes, repercutindo no aumento do meio circulante em consequência da massa salarial a ser paga para assegurar a reprodução da força de trabalho. Ou seja: “a abolição do trabalho escravo demandava um acréscimo da ordem de 50.000 contos, num total de 200.000 da circulação da época, para remunerar a mão-de-obra”²¹

Outro aspecto a se ressaltar no processo de industrialização brasileiro, é o desequilíbrio regional, porque os investimentos e a mão-de-obra se concentraram em algumas regiões, como no Rio de Janeiro, São Paulo e Estados do sul no geral, provocando a concentração da atividade econômica e da renda em poucos centros metropolitanos. Soma-se a isto a polarização da economia considerada no seu conjunto, acarretando disparidade entre a massa de operários não-qualificados, cujos contingentes estarão sempre em expansão por causa das migrações internas e, também, pelo fato de que no Brasil, nunca houve políticas de pleno emprego (ao capital o que importa é, sempre, ter mão de obra desempregada, como forma de “achatar” os salários dos que trabalham) e de redistribuição equitativa da renda nacional aos brasileiros, efetivamente. Razões pelas quais a massa de operários não-qualificados estar sempre em expansão contrapondo-se a dos qualificados e dos técnicos, originariamente recrutados através das migrações internacionais²².

Esse desequilíbrio contribuía (e continua contribuindo) à fraqueza do movimento operário, pois a irregularidade do crescimento industrial brasileiro, por ser dependente de ciclos de fornecimento de bens e matérias primas dos centros

²⁰ PINHEIRO, idem, pág. 71.

²¹ WERNECK SODRÉ, N., *Formação Histórica do Brasil*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1964, pág. 301.

²² PINHEIRO, Paulo Sérgio. *Política e Trabalho no Brasil*. 2ª ed., São Paulo: Paz e Terra, 1977, pág. 84.

internacionais, não favorecia a organização dos trabalhadores. Embora todas essas condições não impedissem a massa de trabalhadores de tentar reagir como proletariado, o que pode ser constatado pelas inúmeras greves ocorridas no período, principalmente a partir de maio de 1907.

Praticamente ao mesmo tempo, o Estado através do Decreto nº 1.637, de 1907, que sofreu influência da Lei Waldeck-Rousseau de 21 de março de 1884, que outorgava aos sindicatos o direito de constituir-se livremente sem autorização do governo, com o mesmo sentido de liberalismo individualista, de pluralidade sindical e da mais absoluta autonomia, permitiu a criação das sociedades cooperativas e estendia-se o direito de associarem-se em sindicato, todos os profissionais, inclusive os liberais, mesmo porque o país, mesmo que timidamente, experimentava uma certa industrialização, neste período.

O entendimento era de que as relações entre o Estado e o sindicato deviam permanecer no campo de cordial respeito mútuo, restando ao primeiro, apenas fixar os limites da organização profissional, ficando ao critério da entidade de classe todo o restante do seu autogoverno associativo, sem a menor intervenção dos poderes públicos, com total autonomia sindical, sem limitação do número de sindicatos existentes em cada categoria.

Ocorre que, neste mesmo ano (1907), foi criada a Confederação Operária Brasileira, que passou a promover agitações de caráter anarquista, realizando manifestações populares e greves em São Paulo, Rio de Janeiro, Santos, Porto Alegre, Recife, Bahia, Juiz de fora, Petrópolis e Niterói.

A greve geral de 1907 em São Paulo, na qual os trabalhadores reivindicavam uma jornada de 8h00 de trabalho, surpreendeu a maior parte dos observadores, que se impressionaram com o alto grau de militância e de eficácia do movimento pelas oito horas. Nem mesmo os mais otimistas teriam acreditado ser possível que a classe trabalhadora de São Paulo tivesse uma consciência tão capaz para a luta de classe e métodos para extrair dessa luta natural e inevitável as maiores vantagens e benefícios²³.

No período compreendido entre 1915-1929 estima-se em 107 o número de greves no Estado de São Paulo, principalmente no setor de têxteis (31) e no de ferroviários (15)²⁴.

Como resposta à agitação social crescente e na clara tentativa de oprimir o movimento operário, em 17 de janeiro de 1921 é publicada uma lei de repressão ao anarquismo, a chamada “lei infame”. A lei previa penas aos que provocassem “danos, depredações, incêndio, homicídio” com o fim de subverter a atual organização social “(art. 1º); a quem fizesse apologia dos crimes praticados contra a atual organização social” (art. 2º); a quem cometesse atos de terrorismo e sabotagem (arts. 4º, 5º e 6º); o Governo poderia ordenar o fechamento, por tempo determinado, de associações, sindicatos e sociedades civis quando incorram em atos nocivos ao bem público” (art. 12º)²⁵.

²³ PINHEIRO, Paulo Sérgio e HALL, Michael M. *A classe operária no Brasil: 1889-1930 documentos*. São Paulo: Alfa-ômega, 1979, pág. 66/67.

²⁴ SIMÃO, A., *Sindicato e Estado*. São Paulo: Dominus, 1966, pág. 151.

²⁵ RODRIGUES, J.A., *Sindicato e Desenvolvimento no Brasil*. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1968, pág. 83.

No entanto, esta postura, era a clara demonstração da inexistência de meios institucionais e de soluções legislativas para a consideração dos problemas operários, sendo que a política do Estado em face da classe operária era, quase que, limitada a repressão policial (a lei era clara nesse sentido) o que muitas vezes levou a revolta do proletariado industrial, surtindo um efeito contrário ao desejado.

Entretanto, apesar do papel dinâmico desempenhado na organização do movimento operário anarquista que, através da agitação intelectual e ideológica, ultrapassava a etapa dos programas revolucionários e partia para a ação concreta, o proletariado industrial se encontrava numa situação “marginal”²⁶, porque a atividade militante se distribuía de maneira muito desigual, pelas diferentes categorias do proletariado, mas restringindo-se a alguns setores como os ferroviários, tipógrafos, têxteis, trabalhadores em transportes urbanos e, conseqüentemente, os mais facilmente sancionados pelo poder.

Conseqüentemente, não só por conta da repressão, que culminava com prisões e deportações, mas também, pelo fato das ações anarquistas serem incapazes de dar conta da sociedade global, pois o quadro por elas desenvolvido (fruto das condições de formação do proletariado) limitava suas próprias possibilidades de atingir a consciência de seus interesses objetivos, da organização da luta do proletariado.

Isto porque, durante o período de resistência e, ainda, no começo do período de adaptação (para utilizar a periodização proposta por J. A. Rodrigues²⁷, passamos

²⁶ PINHEIRO, Paulo Sérgio. *Política e Trabalho no Brasil*. 2ª ed., São Paulo: Paz e Terra, 1977, pág. 96.

²⁷ RODRIGUES, J. A., op. cit., pág. 6.

do chamado “período de resistência: 1888-1919” para o “período de adaptação: 1919-1934”) o proletariado não levava em conta nas suas reivindicações as condições da etapa de desenvolvimento das relações de produção em que estava situada, porque as suas reivindicações eram, na maioria: relativas a melhoria das condições de trabalho, ou exprimiam a espera da revolução social que deveria vir, tentando desenvolver uma estratégia onde a greve ocupava o papel principal.

Nos dois tipos de reivindicações não havia a análise concreta da conjuntura da formação social brasileira: pois a crítica era formulada apenas em termos morais, sem preocupação de se propor táticas precisas, bem como as alianças que poderiam tornar mais viáveis os objetivos propostos.

Isto ocorria, porque as concepções ideológicas anarco-sindicalistas dos militantes operários, principalmente os originários da Itália, por possuírem experiência em indústrias, com consciência de classe e, levantando críticas a respeito de instituições que o trabalhador (e outras camadas da sociedade) considerava como entidades, ao mesmo tempo, naturais e sagradas: a propriedade privada, o Estado, o Parlamento, o Exército, a Igreja, a Família, a Educação. Em verdade era a transposição mecânica de temas específicos do movimento operário europeu e não contribuíam à atração dos novos operários que estavam sendo incorporados à vida urbana industrial, contribuindo ao seu enfraquecimento.

Todavia, a pouca eficácia das palavras de ordem não é, pura e simplesmente, o resultado de sua inadequação por uma formação social diferente da européia, mas produto das dificuldades do anarquismo em fornecer instrumentos de análise à

sociedade, capazes de levar ao desenvolvimento de uma prática expressa em táticas eficientes para atingir a massa operária.

Em 1922²⁸ é fundado o Partido Comunista do Brasil que logo assume o controle ideológico dos sindicatos, superando o anarquismo²⁹, preconizando não só a formação de um partido proletário, mas a irradiação de sua atividade política a todas as formas de ação de trabalhadores, segundo sua palavra de ordem: “o sindicato é a casa do operário, é o organismo que defende o seu interesse mais imediato, é a sua escola de luta...”.

Reunidos em sindicatos e agrupados sob a bandeira de luta comum em um programa de reivindicações imediatas, os operários se constituem em uma força, uma potência mesmo. O primeiro dever do trabalhador é o de ingressar no sindicato; o segundo o de fazer com que a direção desses sindicatos lute pelas reivindicações econômicas e políticas, defendendo-o contra a ganância dos patrões e a falsa neutralidade do governo e; terceiro o de fazer com que o sindicato não se isole dos demais setores do proletariado³⁰.

²⁸ Numa época em que o Brasil se industrializava e o mundo sacudido pelas ideologias, os intelectuais incorporaram o novo, sem abrir mão de modelos estéticos europeus: a modernidade como ruptura foi o espírito do modernismo brasileiro, cujo auge vai de 1922 – com a realização da “Semana de Arte Moderna”, em São Paulo – a 1930.

²⁹ AROUCA, José Carlos. *Repensando o Sindicato*. São Paulo: LTr, 1998, pág.20.

1.2 – O SINDICATO CORPORATIVISTA.

A partir de 1930, simultaneamente, houve uma transformação substancial na constituição da classe operária brasileira, com a diminuição da imigração européia e o ingresso da mão-de-obra nacional³¹, com fins de função política, mas estabelecendo a função assistencial, iniciou-se, então, o novo período para o sindicalismo, no Brasil, marcado pelo intervencionismo estatal e com traços que permanecem até hoje.

O regime inaugurado por Vargas em 1930, foi construído a partir de um golpe político-militar e, portanto, carente de legitimidade. Disseminou-se por toda a sociedade uma produção de cunho político e cultural que afirmava a necessidade histórica do novo governo. Para os trabalhadores, em particular, o Estado, nos anos 1930 e 1940 tornou-se produtor de bens materiais e simbólicos, a fim de obter deles a aceitação e o consentimento ao regime político. Para isso, o novo governo patrocinou uma política pública voltada exclusivamente aos operários, instituindo, assim, novas relações entre Estado e classe trabalhadora. Com base na formulação de uma legislação social e trabalhista, fundamentada na *ideologia da outorga*, e na valorização do trabalhador como socialmente necessário, elevando-o à condição de cidadão³², o Estado teceu sua auto-imagem, induzindo os trabalhadores a identificarem-no como o guardião de seus interesses materiais e simbólicos.

³⁰ AROUCA, *idem*, pág. 21.

³¹ MISAILIDIS, Mirta Lerena de. *Os desafios do sindicalismo brasileiro diante das atuais tendências*. São Paulo: LTr, 2001, pág. 49/50.

³² CASTRO GOMES, Ângela. *Burguesia e trabalho. Política e legislação social no Brasil 1917-1937*. Rio de Janeiro, Campus, 1979.

Abramos um parêntese: a fase que se segue, a do mito “Getúlio Vargas, considerado o pai dos trabalhadores”, antes que a “ideologia da outorga” de um Estado paternalista, que se teria antecipado aos reclamos do movimento operário, é uma fala subtraída aos trabalhadores, redesenhada pelo projeto ideopolítico getulista e devolvida ao mundo do trabalho sob a forma do mito Getúlio Vargas³³.

Foi a partir das lutas sociais travadas pelas classes trabalhadoras no Brasil, antes de 1930, que a orientação varguista se tornou possível e se concretizou. O discurso do trabalhismo, fabricado pelos intelectuais vinculados ao projeto político de Vargas, incorporou e se apropriou de elementos das representações ideológicas das classes dominadas.

Essa orientação varguista é, em última análise, uma “fala roubada dos trabalhadores”³⁴ na medida em que é o resultado, num primeiro momento de um processo de assimilação, num segundo de apropriação e num terceiro momento de dar nova conotação à produção simbólica e ideológica das classes trabalhadoras.

Eis a proclamação, em discurso de posse à frente da recém-criada pasta do Trabalho, do ministro Lindolfo Collor: “É o Ministério do Trabalho, especificamente, o Ministério da Revolução”³⁵. O Estado visava a regulamentação dos fatores de produção como condição indispensável para a manutenção da “paz” e “harmonia social”, com a finalidade de obter a “colaboração de classes”, colaboração esta essencial na visão oficial, para a garantia do desenvolvimento econômico no país.

³³ PARANHOS, Adalberto. *O roubo da fala – Origens da ideologia do trabalhismo no Brasil*. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

³⁴ Idem

A partir de então, a espontânea organização passou a uma disciplinarização ampla: desde a definição de regras claras para os contratos individuais até à articulação da legislação sindical à legislação trabalhista e previdenciária.

Apesar do governo não concordar, e a ideologia pregada ser em sentido contrário, evidente era que os pratos da balança da intervenção estatal pendiam mais para um lado, porque disciplinar o fator trabalho era “um pensamento pelo capital”³⁶.

Na ideologia trabalhista, pela impossibilidade de extinguir as lutas de classes, o Estado fez dela uma poderosa estratégia de dominação, visando a subordinação política dos trabalhadores em nome da “colaboração de classes”, para permitir a instauração do “clima de paz e trabalho”, indispensável ao “normal” processo de acumulação capitalista nos centros urbanos-industriais.³⁷

Após 1930 houve um excesso de valorização e de elogios à obra do novo governo, conseqüente subestimação dos movimentos operários e das idéias dos doutrinadores trabalhistas do período anterior. Contudo não esqueçamos que a década de 1930, marca a continuidade das lutas do movimento operário da década anterior, ocorrendo greves e denúncias contra o patronato, sendo que, inclusive, o

³⁵ Idem, *ibidem*.

³⁶ Palavras do ministro do trabalho da fase final do “Estado Novo”, ao discursar durante sua posse. MARCONDES FILHO, *Trabalhadores do Brasil!*, Rio de Janeiro, Revista Judiciária, 1943, p. 6.

³⁷ PARANHOS, Adalberto. *O roubo da fala – Origens da ideologia do trabalhismo no Brasil*. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

enquadramento sindical adotado pelo governo motivou resistência em amplos setores sindicais³⁸.

O Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931, substituiu o anterior na organização sindical brasileira, podendo ser visto como: sindicalização facultativa, não obrigatória; o sindicato na órbita do Estado, como seu colaborador e consultor, limitava-lhe, e muito, a autonomia sindical; a sindicalização adotada foi a da unidade sindical e, não a da pluralidade sindical.³⁹

Eis o curioso: embora não se obrigasse ninguém a ingressar num órgão de classe, os sindicatos gozavam de certos privilégios quanto à aplicação da legislação social posterior ao Dec. 19.770. Assim é que, pelo art. 1º, do decreto 22.132, de 25 de novembro de 1932, somente poderiam apresentar reclamação perante as Juntas de Conciliação e Julgamento os empregados sindicalizados. Bem como só gozavam férias os empregados da indústria que fossem associados nos seus sindicatos de classe, conforme expressava e dispunha o art. 4º, do decreto nº 23.768, de 18 de janeiro de 1934. Todavia tais dispositivos tornaram-se inconstitucionais, pelos novos princípios (não discriminatórios) adotados pelas Constituições de 1934 e 1937.⁴⁰

Mas não se nega que o Decreto 19.770 foi um grande passo a caminho da organização profissional brasileira (futuramente será desmentido), apesar do cunho, acentuadamente, intervencionista, por aproximar-se o mais possível da nossa

³⁸ MISAILIDIS, Mirta Lerena de. *Os desafios do sindicalismo brasileiro diante das atuais tendências*. São Paulo: LTr, 2001, pág. 53.

³⁹ VIANNA, Luis Werneck. *Liberalismo e sindicato no Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978, pág. 70.

realidade social, permitindo modalidades de forma de sindicalização (sindicatos por empresa, sindicatos por indústria e sindicatos por profissão), desde que se respeitasse o princípio básico da unidade.

Até os dispositivos a aproximar o sindicato do Estado, pondo-o sob tutela, são condicionados pela sistemática geral da lei, que tornava o sindicato, exclusivamente, um órgão representativo de interesses profissionais, isento de partidarismos políticos, ideológicos ou religiosos.

Após o tumultuado período discricionário, que caracterizou o governo de Getúlio Vargas, parecia ser o início duma outra fase com a Constituição social-democrata de 1934, que no seu art. 120, parágrafo único, previa a pluralidade e a autonomia sindicais, demonstrando total ruptura com o modelo anterior. No entanto, esta pluralidade não ocorreu, porque o governo se antecipou na promulgação da nova Carta e, quatro dias antes de sua assinatura, decretou o novo estatuto sindical com o Decreto nº. 24.694, de 12.07.34.

Este decreto era detalhista, minou a autonomia dos sindicatos pelo Estado, trazendo-os aos seus quadros burocráticos, legislativos e judiciários, tutelando-os, controlando-os e tirando-lhes, quase que, toda parcela de auto-determinação administrativa. Instituiu, ainda, uma pluralidade mitigada, limitada, que, a rigor, nunca poderia ir além de três sindicatos para cada profissão idêntica, similar ou conexas.

⁴⁰ “A sindicalização das classes no Brasil tem sido quase obrigatória ou praticamente obrigatória”.

Na verdade esta pluralidade dos sindicatos operários ficava limitadíssima na medida que permaneceu a exigência de só poderem ser reconhecidos aqueles que representassem, no mínimo, 1/3 dos empregados que exercessem a mesma profissão na mesma localidade e que tivessem carteira profissional⁴¹, este rigor impedia a materialização da pluralidade.

Os trabalhadores resistiram a essas políticas que tolhiam a liberdade de organização, realizando greves na cidade de São Paulo, colocando-se como forças contrárias. No entanto, apesar da luta contra o governo, o conflito interno entre as facções político-ideológicas atrapalhava ações mais incisivas, pois, às vezes, os desentendimentos não permitiam atos mais frutíferos do ponto de vista da pressão sobre o governo.

Assim, em 1935 forma-se a ANL (Aliança Nacional Libertadora), composta por forças políticas diversas, com o incentivo do PCB. Esta frente popular elege como bandeira à luta contra o fascismo, o imperialismo e o latifúndio. A fundação da ANL se deu ao mesmo tempo em que houve um enfraquecimento institucional do *sindicalismo oficialista*, verificando-se em 1935 uma diminuição de 73% nas organizações sindicais reconhecidas.⁴²

A Carta Constitucional de 1937, influenciada pelo regime fascista italiano, assegurava a livre associação profissional ou sindical, mas, somente o sindicato

José Pinto Antunes. *Do Sindicato Operário – Apogeu e Decadência*. – São Paulo, 1939., pág. 100.

⁴¹ OLIVEIRA, Oris. *Unidade e pluralidade sindical*. In Romita, Arion Sayão (coord.). *Curso de direito constitucional do trabalho*. São Paulo: LTr, Vol. 2, 1991. pág. 24.

⁴² VIANNA, Luis Werneck. *Liberalismo e sindicato no Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978, pág. 72.

regularmente reconhecido pelo Estado teria o direito da legal representação e de defender-lhes os direitos perante o Estado e outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os associados, de impor-lhes contribuições e exercer em relações a eles funções delegadas de poder público e adotando, também, o princípio do sindicato único.

No entanto, a política do Estado Novo (a partir de 1937) era a de escamotear e “esconder” a luta de classes então existente, procurando passar uma imagem de tranqüilidade no que diz respeito à organização da sociedade para a produção, fazendo crer que continuava firme a aliança política das facções e dos interesses heterogêneos das elites brasileiras representadas por Vargas. Uma “paz” construída com a repressão sobre os que desafiavam a “ordem” e que buscava anular o poder de organização da classe trabalhadora.⁴³

Com o Estado Novo de 1937, Vargas dá um novo golpe com apoio dos militares, estabelecendo uma política de maior intervencionismo na sociedade. O Estado assume um caráter modernizante, colocando um fim no “compromisso” de manter uma certa *ordem* entre as diferentes facções da elite, buscando os rumos da modernização e da industrialização, significando um rompimento com a oligarquia agrária.⁴⁴

Os princípios da constituição de 1937, que regeriam mais esta etapa do governo Vargas, afetam diretamente a estrutura sindical controlando ainda mais a classe operária e incentivando o processo de acumulação do capital. As políticas

governamentais para os sindicatos levam a um recrudescimento das forças mais combativas, provocando um aumento das *práticas pelegas* nos sindicatos: direções sindicais cooptadas pelo governo e deixando de ser organizações de embates políticos. Tais sindicatos caracterizavam-se como entidades de cunho assistencialista, com procedimentos que levaram a um esvaziamento dos sindicatos que perdiam legitimidade na representação. Esvaziamento que o governo tentou contornar instituindo inovações nas funções dos sindicatos, a fim de torná-los atrativos para a massa de trabalhadores. Criou cooperativas de crédito e consumo, de escolas, assistência médica, entre outros serviços para os legalmente sindicalizados.⁴⁵

O Decreto-lei nº 1.402 de 1939 complementou a Carta Constitucional, sendo que as suas fundamentais linhas permanecem até hoje. Essa medida legislativa trouxe um controle minucioso às entidades sindicais, sendo que o Decreto nº 5.452, de 1943, que aprovou a CLT, incorporou o Decreto-lei nº 1.402.

Com toda a repressão militar e institucional que impedia as formas alternativas de organização dos trabalhadores e tornava instrumentos de luta como a greve um crime, se estabelece um momento difícil para a classe trabalhadora. Uma das poucas manifestações grevistas desse período não teve como bandeira o enfrentamento direto ao governo ou às políticas econômicas e trabalhistas vigentes. O movimento foi dos trabalhadores do porto de Santos, que entraram em greve para impedir a extradição de dois operários espanhóis que buscavam asilo político no Brasil, mas que haviam entrado no país clandestinamente; o movimento procurou

⁴³ Idem.

⁴⁴ idem

impedir que fossem enviados de volta para a Espanha, onde certamente seriam presos ou mesmo mortos.⁴⁶

Finda a era Vargas (embora voltasse logo que eleito, em 1950, Presidente da República) promulgou-se nova Constituição em 1946, dando liberdade sindical, mas condicionando-a novamente à lei. Assim, o modelo corporativista acabou sendo mantido, criando-se um paradoxo: em pleno quadro democrático mantinha-se um regime corporativo fascistizante⁴⁷.

Todavia a greve deixou de ser um ilícito e passou a ser reconhecida como um direito, pelo artigo 158, da Constituição Federal de 1946, o que já havia sido antes reconhecido pelo Decreto-Lei 9.070, do mesmo ano. No entanto, a base da nova Constituição, no que dizia respeito à greve, era ainda a mesma da Constituição de 1937, não sendo totalmente mudada pelos constituintes do novo governo “democrático” (realizava, na verdade, apenas uma abertura muito tímida).

Em 1946 os estivadores do Porto de Santos entraram em greve com o intuito de criar a idéia de solidariedade internacional dos trabalhadores. Entraram em greve recusando-se a trabalhar em dois navios espanhóis como forma de protestar contra a ditadura do governo fascista de Francisco Franco, transformando a cidade em uma praça de guerra. Com a organização dos trabalhadores nos sindicatos e com

⁴⁵ VIANNA, Luis Werneck. *Liberalismo e sindicato no Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978, pág. 78.

⁴⁶ ABRAMOWICS, B. S. *O que todo cidadão precisa saber sobre greves*. 2ª ed. São Paulo: Global, 1986.

⁴⁷ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical - Análise do modelo sindical brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT: a proposta de inserção da comissão de empresa*. São Paulo: LTr, 2000, pág.75.

o aumento das manifestações populares, o Partido Comunista Brasileiro havia crescido. Mas, foi posto na ilegalidade em 1947, ainda no governo Dutra, com clara perda de poder sobre as *massas*.

É nesse contexto de clara agitação social que se articula a sucessão de Dutra e a volta de Vargas ao poder. Vargas é eleito com 41% dos votos na eleição de 1950. Uma votação expressiva e que lhe garantia um apoio das *massas* e legitimidade para colocar em prática uma política de cunho nacionalista, incrementando uma indústria de base moderna e aumentando o controle do Estado sobre a economia. Por outro lado, apostava em uma estratégia de convencer as elites políticas de que tinha o apoio do povo para as suas decisões, para isso recorreu a uma política extremamente populista. Uma de suas primeiras medidas foi aumentar o salário mínimo em 100%, o que o levou a cair nas graças de grande parte dos trabalhadores.⁴⁸

Apesar de Vargas voltar ao poder pelo voto, as políticas econômicas de Vargas não tiveram o efeito desejado no que diz respeito a sanar as dificuldades da classe trabalhadora, que continuou a sofrer com os problemas sócio-econômicos da expansão do capital industrial no Brasil e que, para garantir sua reprodução ampliada, tinha que exercer pleno domínio sobre a força de trabalho.

O resultado desse modelo de desenvolvimento industrial brasileiro foi o acirramento das lutas dos trabalhadores, que organizados pelos sindicatos resolvem manifestar-se e retomam nesse período as greves, como forma de pressão ao governo e contra a carestia que assolava a classe trabalhadora. Uma das principais greves

ocorreu no ano de 1953, começando com os trabalhadores das indústrias têxteis e se estendendo para várias categorias, afetando fortemente as indústrias das principais capitais como, por exemplo, Rio de Janeiro. No Rio a repressão aos trabalhadores foi duramente feita pela polícia que, além de acabar com as manifestações nas ruas, procurava prender aqueles que eram reconhecidos como líderes do movimento.⁴⁹

A morte de Getúlio Vargas não significou o fim do populismo e do nacionalismo. Esses fetiches permaneceram recriados como instrumentos de cooptação e controle das massas, em maior ou em menor grau pelos governos seguintes, tanto pelo seu sucessor imediato, Café Filho, como por Juscelino Kubitschek (que mesmo não estabelecendo um governo populista como o de Vargas, já que não teve uma maioria absoluta em sua eleição), não pouparam os trabalhadores de arcarem com os sacrifícios para o crescimento da economia.

O governo eleito após o fim da era Vargas, o de Juscelino Kubitschek que começa no ano de 1955, manteve o PCB na ilegalidade e continuou controlando os sindicatos através da estrutura já instalada por Vargas. O governo assumiu uma postura liberal e também permitiu uma maior entrada de capital estrangeiro no país. Com a realização do seu plano de metas, que previa a rápida industrialização do Brasil que “cresceria cinquenta anos em cinco”, Juscelino abriu as portas do país ao capital internacional. A instalação das fábricas automobilísticas e das indústrias de

⁴⁸ ABRAMOWICS, B. S. *O que todo cidadão precisa saber sobre greves*. 2ª ed. São Paulo: Global, 1986.

⁴⁹ ABRAMOWICS, B. S. *O que todo cidadão precisa saber sobre greves*. 2ª ed. São Paulo: Global, 1986.

base (siderurgias) tornou-se símbolo de seu governo e da idéia de “desenvolvimento”.⁵⁰

A instalação de novas fábricas significou a abertura de novas vagas de trabalho e conseqüentemente a expansão do operariado, que em um primeiro momento obtiveram pequenos ganhos salariais, o que permitiu aos membros do PTB (Partido Trabalhista Brasileiro) apresentar-se como o legítimo representante e porta-voz dos sindicatos e dos trabalhadores urbanos. Essa “boa” relação entre os trabalhadores assalariados e o governo não durou por muito tempo. O aumento dos salários não chegava nem perto da taxa de lucro obtidas pelas empresas, o que excluía grande parte da classe trabalhadora dos benefícios produzidos pela economia “pujante”, mas bastante concentradora de renda.

Com o congelamento dos salários o descontentamento dos trabalhadores cresceu, e a inflação em alta corroía dia-a-dia os ganhos dos trabalhadores. Essa situação levou a manifestações que acabaram em greves, várias delas ocorridas entre 1959 e 1960, no final do governo Kubitschek.

A política de repressão sobre os sindicatos e as más condições de vida dos trabalhadores acabaram por colocar em questão o funcionamento de vários *sindicatos pelegos*, que tendo ligação com o partido governista procuravam dissimular as suas práticas sem um enfrentamento direto dos problemas que assolavam a classe trabalhadora. Isso levava à perda de legitimidade da representação frente à base. No

⁵⁰ ABRAMOWICS, B. S. *O que todo cidadão precisa saber sobre greves*. 2ª ed. São Paulo: Global, 1986.

entanto, as manifestações dos operários não surtiram efeito no que diz respeito ao combate das ações coercitivas do Estado em favor do capital.

O movimento operário começava então a entrar em um processo de reformulação, aproveitando o clima de manifestação dos trabalhadores em prol de melhores condições de vida e de trabalho. Começam a ser criadas as *intersindicais*, com o intuito de organizar amplamente os trabalhadores, levando em 1958 à Iª Conferência Nacional dos Sindicatos.⁵¹

As políticas do governo *JK* acabam obtendo um certo sucesso no que diz respeito ao avanço do capital industrial no Brasil, que conjuntamente à mudança da capital brasileira para Brasília, construída em seu governo, lhe confere o *status* de grande empreendedor. Já o movimento operário viu frustrada a idéia de progredir a organização dos sindicatos no mesmo ritmo do capital.

Jânio Quadros foi eleito em 1960 com 48,22% dos votos, mas a vice-presidência ficou com João Goulart, que não era o vice de sua chapa. A política de Jânio defendia a abertura da economia brasileira para o mercado externo. Internamente, procurou estabelecer uma política de austeridade e contenção. Mas esse governo não duraria por muito tempo. Sete meses depois de empossado, em agosto de 1961, Jânio renuncia misteriosamente a presidência, para perplexidade de grande parte da nação. Assume o vice-presidente João Goulart e se instaura um período de instabilidade política, afinal não se sabia como os conservadores

⁵¹ REZENDE, A. P. *História do movimento operário no Brasil*. 2ª ed. São Paulo: Ática, 1990.

reagiriam à sua posse, considerado pelos militares um subversivo e que com suas reformas levaria o Brasil a um governo ligado a classe trabalhadora e comunista.⁵²

Começam a surgir vários grupos organizados de esquerda, que procuravam estabelecer uma frente de luta que permitisse mudanças na política e na economia, e que se refletiriam na transformação da sociedade brasileira. Surgem então, em 1961, a Organização Revolucionária Marxista (ORM); a Política Operária (POLOP); em 1962, o Partido Comunista do Brasil (PC do B) e é fundado o Comando Geral dos Trabalhadores (CGT); e, em 1963 a Ação Popular, que mesmo com orientação marxista, guardava divergências com relação às formas e os métodos da luta revolucionária. Todas essas organizações influenciavam o movimento sindical e as manifestações da época, inclusive o PTB e o PCB.

É nesse clima que se organiza e se concretiza o Golpe comandado pelos militares e apoiado por grande parte da burguesia nacional, que temia a organização dos trabalhadores. Na noite de 31 de março para 1º de abril de 1964, os militares derrubam o governo de João Goulart. É instaurado o período mais sombrio da política e da sociedade brasileira, em que a repressão, baseando-se na prisão, na tortura e no assassinato das lideranças das facções oposicionistas, foi uma constante.

Mas é a partir justamente de 1964 que o Estado imporá o mais severo controle dos sindicatos, pelo pretexto de manter o crescimento econômico, porque o modelo de desenvolvimento adotado favorecia a acumulação de capital estrangeiro, o desenvolvimento e a expansão de grandes unidades de produção nacionais e

⁵² ABRAMOWICS, B. S. *O que todo cidadão precisa saber sobre greves*. 2ª ed. São Paulo: Global,

multinacionais⁵³, passando, então, a definir a política salarial e, conseqüentemente: a redução do salário real dos trabalhadores.

E, além do sindicato passar a desempenhar um papel de entidade assistencial, a negociação coletiva limitava-se à discussão de benefícios e taxas de produtividade adicionadas aos índices oficiais, que estabeleciam reajustes automáticos.

Fora isto, no ano de 1966, criou-se o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, que substituiu a estabilidade no emprego, garantida por lei para os empregados que contassem com mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa e que, também, reduziu, significativamente, os custos com a demissão dos trabalhadores, favorecendo a rotatividade da mão-de-obra.

Tal rotatividade contribuía ao enfraquecimento do movimento sindical, porque o enquadramento sindical se dava, em geral, por categorias econômicas: o sindicato do empregado ligava-se à atividade econômica do empregador. Exemplificando: o empregado do comércio, de quaisquer função, seria representado pelo sindicato dos comerciários com redução dos custos à demissão e a conseqüente rotatividade. Ao perder o emprego e conseguindo uma nova colocação no mercado de trabalho (podendo ser em qualquer setor da economia), resultaria em novo enquadramento sindical: poderia vir a ter outro sindicato e não o anterior, representando os seus interesses.

1986.

⁵³ MISAILIDIS, Mirta Lerena de. *Os desafios do sindicalismo brasileiro diante das atuais tendências*. São Paulo: LTr, 2001, pág. 61.

A partir de 1970, devido a baixos salários, intenso ritmo de trabalho, chefias autoritárias, obrigatoriedade de labor em jornada suplementar e com a falta de respeito à pessoa do trabalhador, as fábricas transformaram-se em palco de resistência, principalmente pelos trabalhadores das grandes empresas metalúrgicas⁵⁴, levando a uma nova interpretação a romper com o imobilismo e oficialismo dominante. Mas os trabalhadores, reprimidos pela aplicação da Lei de Segurança Nacional a coibir a liberdade de reunião, de associação e de imprensa.

Em fins da década de 1970, mesmo com este contexto autoritário, mas motivados pelo insuportável arrocho salarial e ansioso por mudanças econômicas a atenderem os interesses da sociedade brasileira, o movimento operário ressurgiu com características reivindicatórias, integrando-se à sociedade e à política.

1.3 – O NOVO SINDICALISMO DOS ANOS “1980”.

Em fins da década de 1970, e no início da década de 1980, impulsionado por vários acontecimentos a influenciar a sociedade civil e o sistema produtivo do País: a crise do petróleo, a inflação e o desemprego (em parte, também, causado pela introdução de novos sistemas de produção, pelas avançadas tecnologias a que tinham acesso as grandes empresas), entra em cena o chamado de “novo sindicalismo”: uma nova classe trabalhadora, que participava dos enfrentamentos com o autoritarismo burocrático-militar da época, lutando por direitos no conjunto da sociedade, assim como defendia a ampliação de direitos democráticos nos locais de trabalho, reivindicando melhores condições de vida e trabalho no cotidiano fabril.

⁵⁴ MISAILIDIS, idem, pág. 63.

Noutras palavras, essas condições levariam ao surgimento de um sindicalismo diferente do que se conhecia: conviveríamos com um padrão de ação sindical mais preocupado com os trabalhadores nos locais de trabalho e com sua organização a partir das empresas. Contrapondo-se, então, ao velho sindicalismo, caracterizado pelo distanciamento das bases e o pouco empenho reivindicativo pelos imediatos interesses da classe trabalhadora.

Em setembro de 1978, os metalúrgicos de São Bernardo do Campo realizaram o primeiro congresso, definindo os principais pontos programáticos da atividade sindical, tais como: o contrato coletivo de trabalho, a liberdade sindical e uma lei básica do trabalho que contemplasse seus direitos fundamentais⁵⁵. Este movimento demonstra que os trabalhadores procuravam se afirmar na crítica à política econômica do governo, na luta contra baixos salários e pelo direito de greve, na defesa da negociação direta com o patronato e pela autonomia e liberdade sindical.

E mais, as grandes greves deflagradas pelo movimento sindical, precedidas de assembleias plebiscitárias demonstravam a existência de um ator que, até então, estava excluído do cenário político e que queria participar, para obter um espaço de intervenção na esfera pública e que, posteriormente, deu surgimento tanto à Central Única dos Trabalhadores (CUT), como ao Partido dos Trabalhadores (PT).

Percebia-se que os trabalhadores, além de preocupados com as condições intrínsecas ao processo produtivo como: exclusão social, miséria, despotismo das chefias e os baixo salários, também se preocupavam com uma demanda mais ampla

por direitos, até certo ponto elementar como: moradia, melhorias salariais, justiça social e, principalmente, por se fazer presente na sociedade.

No novo sindicalismo, as chamadas comissões de fábrica, num primeiro momento, ocuparam papel decisivo, porque este novo tipo de representação era marcado pela identidade com as bases operárias, marcando a ruptura com a ordem estabelecida, deixando de reconhecer as leis como suas e evocando para si o direito de defesa de suas condições de vida, em nome da legitimidade de uma vida digna⁵⁶.

Os sindicatos, apesar de organizarem o pessoal da empresa, dependiam da disposição e atividade dos operários na fábrica para mobilizar a categoria no cotidiano fabril. Só, posteriormente, com as greves é que o sindicato se tornou um espaço público operário, com presença ativa no interior das fábricas, com autoridade para negociar condições, por estar apoiado na organização e no movimento das bases representadas pelas comissões de fábrica.

Esta ofensiva do movimento sindical possibilitou aos trabalhadores aperfeiçoar as negociações coletivas com os empregadores, abrindo novas perspectivas nas relações de trabalho, com a criação de normas sobre remuneração e condições de trabalho, introduzindo regras sobre direitos sindicais e terminando com

⁵⁵ RODRIGUES, Iram Jácome. *A trajetória do Novo Sindicalismo*. In Rodrigues, Iram Jácome (coord.). *O novo sindicalismo – vinte anos depois*. Petrópolis: Ed. Vozes, 1999. pág. 76.

⁵⁶ VERONA, Dorothee Susanne Rudiger. *Experiência de comissões de fábrica no Brasil e no direito comparado*. São Paulo: 1989. Faculdade de Direito/USP. Dissertação (mestrado em Direito do Trabalho), pág. 90/91.

o monopólio estatal na criação da norma e ao mesmo tempo, com as decisões da Justiça do Trabalho⁵⁷.

A Constituição Federal de 1988 lançou as chamadas “sementes da modernidade”⁵⁸ (verdadeiro engodo) no campo do Direito do Trabalho brasileiro, afastando a asfixiante tutela do Estado e abrindo largas margens ao entendimento direto entre empregados e empregadores, antes confinados em um campo estreito, tamanha a rigidez e a amplitude de normas de ordem pública que delimitavam todos os passos no campo negocial.

O artigo 7º do referido diploma legal, no seu item VI, consagra o princípio da irredutibilidade de salários, ressalvado, porém, o que empregados e empregadores decidirem dispor em contrário, em convenção ou acordo coletivo; o item XII determina duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, podendo, porém, realizar a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, estimulando e reconhecendo a negociação coletiva, através dos acordos e convenções coletivas.

Todavia, a Magna Carta manteve, no inciso II, do art. 8º, o regime da unidade sindical compulsória por categoria, parecendo querer combinar, contraditoriamente, liberdade sindical com unidade sindical, pois ao mesmo tempo em que estabelece o direito de criar sindicatos sem autorização prévia do Estado, mantém a unidade sindical em todos os níveis da organização sindical e estabelece a base territorial,

⁵⁷ MISAILIDIS, Mirta Lerena de. *Os desafios do sindicalismo brasileiro diante das atuais tendências*. São Paulo: LTr, 2001, pág. 77/78.

mínima, dos sindicatos (município), organizados por categorias profissionais e econômicas, com representação obrigatória e por categorias.

Fora isto, manteve o entrave da estrutura sindical brasileira: o de ter o cordão umbilical preso ao Ministério do Trabalho, através da contribuição sindical obrigatória, que não garante a autonomia e liberdade sindical necessárias, situação que irão de uma certa forma contribuir para à crise sindical atual, como veremos mais adiante.

Aliás, a história do movimento sindical brasileiro demonstra que este, em razão do forte intervencionismo estatal, em alguns momentos mais e em outros menos, nunca chegou a uma posição de representatividade (pelo menos a ideal) legítima de sua categoria.

É muito importante não confundir a representatividade outorgada pelo ordenamento jurídico, e que, de uma certa forma, ocasiona o afastamento do dirigente sindical da sua base, daquela decorrente dos legítimos interesses da classe que representa, com reflexos diretos nos contratos individuais de trabalho e na proteção dos representados.

⁵⁸ Manoel Medes de Freitas. *O Juiz do Trabalho e a Flexibilização*. Revista do Tribunal Superior do

CAPÍTULO II

GLOBALIZAÇÃO, MUDANÇAS TECNOLÓGICAS, EMPREGABILIDADE E DESEMPREGO.

A Globalização, certamente, é o fenômeno (econômico, político e cultural) mais importante de nossa época. É um tema complexo e controverso e seus específicos elementos: “suposto fim do Estado Nação, americanização da cultura mundial” e “o triunfo das empresas transnacionais”, além de “outras” encontram-se no centro de grandes e constantes debates.⁵⁹

A integração do mundo econômico, em todo o planeta, está não só reformulando os negócios, mas, também, reordenando a vida das pessoas, criando novas classes sociais, diferentes formas de trabalho, concentração de riquezas e, inclusive o empobrecimento de enormes contingentes populacionais.

Ademais, a globalização é um fenômeno em aceleração e cumulativo, que está começando a transparecer nas estatísticas financeiras. Exemplificando: o volume de negociações, no mercado cambial global, quintuplicou nas duas últimas décadas, sendo que os investimentos estrangeiros diretos saltaram de US\$50 bilhões, em 1985 para US\$644 bilhões, em 1998. No mesmo ano de 1998, o mundo gabava-se da

Trabalho, páginas 130/138, vol. 62/93, ano de 1993.

⁵⁹ SANTOS, Boaventura de Sousa. *Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitismo multicultural/Boaventura de Sousa Santos, organizador.* – Rio de Janeiro: civilização Brasileira, 2003.

existência de 60.000 empresas transnacionais, com 500.000 subsidiárias, em comparação com 37.000 transnacionais e 170.000 subsidiárias, em 1990⁶⁰.

Aos defensores da globalização os benefícios são inúmeros, pois, entre eles, teríamos: melhor divisão do trabalho entre os países, maior possibilidade de opções entre produtos e tecnologias, melhor fertilização cruzada de idéias. A globalização trouxe consigo produtos e serviços melhores e mais baratos: carros, computadores e entretenimento, etc., além de forçar os governos gastar com mais prudência e a empenhar-se, com mais rigor, no controle da inflação.

Ademais, segundo alguns estudiosos, a globalização teria a capacidade de ampliar a liberdade individual, permitindo a cada um amoldar a sua identidade, independentemente da determinação em si dos ancestrais, bem como a de refinar o talento pelo acesso à educação em qualquer parte do mundo. Permitiria, também, que os produtores encontrassem os parceiros mais adequados, porque teríamos um mundo sem fronteiras, onde teríamos liberdade e igualdade, não somente entre os indivíduos, mas, inclusive entre as nações. Mas essa imagem de uma sociedade global próspera, culta e pacífica é tão ideológica e até utópica quanto a igualdade entre os indivíduos e grupos que constituem suas sociedades⁶¹.

Há de se ressaltar de que neste jogo de dominação, no qual os sujeitos alimentadores e dirigentes da globalização (os grupos transnacionais e bancos globais

⁶⁰ MICKLETHWAIT, John. *O futuro perfeito: os desafios e as armadilhas da globalização*. Trd. Afonso Celso da Cunha Serra. Rio de Janeiro: Campus, 2000, pág. 21.

⁶¹ RUDIGER, Dorothee Susanne. *Globalização econômica, descentralização produtiva e direitos fundamentais dos trabalhadores*. In Rudiger, Dorothee Susanne (coord.). *Tendências do direito do*

a contarem com o aval das principais instituições financeiras: FMI e do BIRD) o imediato resultado obtido na maioria dos países, por conta do “controle do processo inflacionário e integração ao mundo globalizado” foi a intensificação do processo de exclusão social⁶², pela alienação duma crescente massa de trabalhadores do gozo de seus direitos legais, bem como pela consolidação e aumento do já existente e considerável exército de reserva e o agravamento de suas condições.

2.1 – GLOBALIZAÇÃO COMO FENÔMENO HISTÓRICO.

Dois acontecimentos precursores no panorama internacional e no desenvolvimento de uma situação de crise, reforçando a reordenação do mercado e da organização social e política de todas as nações: o esgotamento do padrão de acumulação ou de regulação do sistema capitalista (o padrão fordista de desenvolvimento); a crise dos regimes socialistas, que se tornaram mais visíveis com a queda do muro de Berlim.

A globalização é um processo em marcha, que enfrenta obstáculos, sofre interrupções, provoca uma ferrenha resistência dos excluídos, pelas ações individuais e coletivas: de estratégias de sobrevivência a projetos nacionais e globais, inclusive se generalizando e se aprofundando, como se nenhum canto do planeta dela (globalização) pudesse ficar de fora⁶³.

trabalho para o século XXI – Globalização, descentralização produtiva e novo contratualismo. São Paulo: LTr, 1999. pág. 17.

⁶² DRUCK, Maria da Graça. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica – Um estudo do complexo petroquímico.* Boitempo Editorial, 1999, pág 25.

⁶³ IANNI, Octávio. *A sociedade global.* 6ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1998, pág. 24.

Embora a globalização nos seja apresentada como um processo homogêneo e portador do progresso, do bem-estar universal, da globalização da democrática e do desaparecimento progressivo do Estado-nação, tal processo se releva desigual e combinado, seletivo e excludente e, nunca conduzirá ao progresso e bem-estar universal, pois a natural tendência é a de acentuar a desigualdade, a exploração e a universal exclusão.

A tecnologia, os mercados de capitais e a gestão impulsionam a globalização eficientemente, porque, já que cada uma é muito poderosa, conferindo-lhe invencibilidade aparente, imaginem só o tamanho do poder e da invencibilidade acopladas com impressionante exatidão: a globalização.

Então, o livre fluxo de capitais permite a fácil aquisição de novas tecnologias, inclusive às empresas localizadas em locais remotos, sendo que, simultaneamente, a gestão lembra às empresas sobre os modos mais de se utilizar o capital e a tecnologia.

No geral, ao se especular sobre o impacto da tecnologia sobre a globalização, pensa-se no computador e telefone, mas o mundo está cheio de exemplos de como, confusos e, por vezes, contraditórios no, às vezes, sutil vínculo entre tecnologia e globalização⁶⁴.

⁶⁴ Exemplificando: o contêiner, caixa de metal com pouco mais de seis metros de comprimento, que revolucionou o transporte marítimo, provocou alterações semelhantes no frete terrestre, permitindo aos transportadores rodoviários se integrarem às ferrovias e linhas aéreas, originando o transporte intermodal: “caixas” transferidas, rapidamente, duma para outra modalidade de transporte, diminuindo, então, o tempo gasto pelo navio em cada porto. Hoje, a demora é de 24 horas, mas antes das “caixas” eram de três semanas. E nos Estados Unidos o custo do frete ferroviário caiu em cerca de um quarto de 1986 a 1996. MICKLETHWAIT, John. WOOLDRIDGE, Adrian *O futuro perfeito: os*

Essas inovações mudaram as perspectivas de vários fabricantes no mundo todo: pelo transporte mais rápido e barato abriram-se novos mercados, estimulando até as pequenas empresas a se globalizar, possibilitando a aquisição de componentes de todo o planeta, facilitando as experiências com métodos de fabricação just-in-time, destacando o óbvio nas inovações tecnológicas: redução das distâncias, a minimização da importância geográfica.

É fato que as mudanças tecnológicas não atingem, hegemonicamente, a todos (em muitos países a escassez de telefones é crônica, para não se falar dos computadores: apenas um em cada cem brasileiros dispõe de telefone fixo), mas elas (as mudanças) ocorrerão, apesar de se exagerar no impacto no curto prazo e subestimar o de longo prazo.

A tecnologia revolucionou os mercados de capitais com mais intensidade do que em qualquer outro setor da economia, a ponto de se comercializar grandes volumes de mercadorias e movimentar bilhões de dólares em todo o mundo com um simples toque no *mouse*.

Os defensores da globalização⁶⁵ se vangloriam, afirmando ser os mercados de capitais merecedores dos créditos pelas bem-aventuranças comuns aos países desenvolvidos: baixa inflação, taxa de juros baixa e redução dos déficits orçamentários do governo (o ano de 1997 registrou o primeiro superávit orçamentário dos Estados Unidos desde a era Nixon). Além de punir os governos

desafios e as armadilhas da globalização. Trad. Afonso Celso da Cunha Serra. Rio de Janeiro: Campus, 2000, pág. 63.

⁶⁵ MICKLETHWAIT. Idem, pág. 19.

distantes, os mercados de capitais recompensam os que se mantêm firmes, em curso: na Suécia, quando o déficit orçamentário atingiu 13% do PIB, em 1994, o rendimento dos títulos governamentais chegou a quase 12%, mas, em contrapartida, quando o governo atacou o déficit orçamentário, a taxa de juros exigida pelos credores caiu pela metade.

No entanto, constata-se um crescimento dos oligopólios, uma intensificação das fusões e incorporações de empresas, bem como e, simultaneamente, se difundem as micro, pequenas e médias empresas, com formação de redes de subcontratação e terceirização, contribuindo para a precarização do trabalho⁶⁶.

Idéias e pessoas, teoricamente, chamada de a terceira força a impulsionar a globalização, constituem-se noutra forma de know-how tecnológico. E os mercados de capitais são responsáveis por boa parte da pressão às empresas a aprimorarem, cada vez mais, os seus métodos de gestão.⁶⁷

⁶⁶ ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho?: ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 6ª ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Edunicamp, 1999.

⁶⁷ No final da década de 1970, a fábrica da GM em Fremont, San Francisco, EUA, era símbolo de tudo errado (sob a ótica da globalização) na indústria automobilística americana: vítima constante de operações tartaruga, licenças por doença e greves, os trabalhadores odiavam os chefes e vice-versa, o absenteísmo chegava a 20%, o estacionamento era um mercado persa com prostitutas, drogas e churrascos. Em 1982 ela foi fechada e todos os empregados postos na rua. Dois anos depois reabriu com um novo nome (NUMMI), sendo utilizada pela GM como um laboratório das técnicas de fabricação japonesa nos Estados Unidos, dando plena liberdade à aplicação dos métodos da “produção enxuta”. Houve aumento drástico na produtividade: em 1994 produzia a mesma quantidade de automóveis de 1982, mas só com 65% da força de trabalho. A empresa exportou mais de US\$400 milhões em carros, além de US\$78 milhões em autopeças para o Japão. O Brasil, considerado o país mais avançado em fabricação de automóveis, a GM em São Caetano do Sul é uma das mais eficientes do mundo, desde a época em que a fábrica adotou os métodos japoneses: a montagem de um novo conjunto de matrizes na estamperia, que costumava demorar 103 minutos, hoje, apenas quatro minutos. Ademais, os brasileiros aplicam com perfeição, inclusive alterando-o para melhor. Os fornecedores externos entregam componentes em estágio de montagem mais avançado, permitindo grande redução de trabalhadores necessários à produção de cada veículo. A subsidiária brasileira muda, até mesmo, o formato das fábricas, para possibilitar o aumento de plataformas de carregamento, visando os fornecedores externos abastecerem, diretamente, a linha de produção. No Brasil a GM consegue lançar carros médios em apenas dois meses, enquanto que, no Kansas em sete meses.

As empresas têm investido cada vez mais em treinamento, no intuito de manter um nível gerencial cada vez mais competitivo, com uma clara vantagem às empresas transnacionais em relação aos concorrentes menores, por conseguirem com facilidade confrontar e amalgamar idéias oriundas de cérebros em todo o mundo, chegando a manterem centros de treinamento para seus aprendizes.

É inegável que, boa parte do ímpeto das transnacionais, deriva do setor de gestão empresarial: escolas de negócios, consultores e gurus. Em decorrência as consultorias estão, além de liderar o pensamento sobre a globalização, produzindo um quadro de pessoas que adotam o estilo de vida global com mais intensidade do que qualquer outro empresário moderno. Elas têm acesso a boa parte dos melhores e mais brilhantes cérebros da safra anual das universidades, recrutando parcelas consideráveis do pessoal formado pelas escolas de gestão empresarial, estimulando os *recrutados* a se converterem à ideologia da globalização. Fica evidente que, apesar da globalização não ser um fato acabado, o processo está a se consolidar, tornando-a irreversível. Embora os apologistas deste fenômeno só enxerguem benefícios, em verdade caminhamos ao aumento da exploração social e, com a conseqüente exclusão social.

2.2 – MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO: REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA.

O atual capitalismo é marcado pela estreita inter-relação entre as atividades produtivas e as financeiras, aquelas criam valores, enquanto estas se valorizam, por se auto reproduzirem. Mas desde o início da década de 1980, verifica-se notável aumento das operações puramente, financeiras dos grupos industriais, provocado pela globalização da economia.

A globalização econômica é um processo de desenvolvimento no capitalismo mundial sob a direção do capital financeiro e que se consolidou nos últimos vinte anos⁶⁸, sendo marcada pela ofensiva do capital na reestruturação dos meios produtivos. Nesta globalização se desenvolve um flexível regime de acumulação e, com ele, um complexo de reestruturação produtiva, cujo “momento predominante” e com caráter organizacional caracteriza-se por um “novo modelo produtivo”, o toyotismo⁶⁹ em substituição ao “fordismo”.

A organização “fordista” baseava-se num padrão tecnológico e com altos investimentos em mão-de-obra treinada para produzir grandes quantidades de mercadorias padronizadas e estáveis, em mercados de consumo de massa, em grandes corporações capacitadas tecnológica e organizacionalmente, para cumprir estes requisitos e, como suporte governamental uma política Keynesiana, na qual o

globalização. Trad. Afonso Celso da Cunha Serra. Rio de Janeiro: Campus, 2000, pág. 95.

⁶⁸ ALVES, Giovanni. *Dimensões da Globalização*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2001.

⁶⁹ ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do Trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial, 1998.

Estado é o grande investidor na geração de bens coletivos e do bem-estar-social, para garantir e manter o equilíbrio entre os padrões de produção e de consumo.

O processo de trabalho era caracterizado pela produção em série e para o consumo em massa (o que evidencia a necessidade de um padrão de renda para a ampliação do mercado), com a integração e inclusão dos trabalhadores, obtida pela eliminação das resistências (na época dos trabalhadores de ofício) e com a persuasão, sustentada, essencialmente, pela nova forma de benefícios e remuneração, e no pós-guerra, para enfrentar o novo modo socialista, surgindo então o Estado de bem-estar social. Mas, no final da década de 1960, o modelo entrou em crise nos Estados Unidos, sinalizando com a queda de produtividade, implicando em perda de competitividade. No processo de trabalho havia generalizado movimento de lutas e resistências, expressas pelos índices de absenteísmo, de turn over, nos defeitos de fabricação e na quebra de ritmo na produção. Contudo aumenta o poder dos sindicatos, a exigirem a continuidade dos ganhos de produtividade incorporados aos salários⁷⁰.

Nos anos de 1970 a situação se agrava ainda mais com: a expansão do “espaço” no mercado ocupado pelo eurodólar, pela criação de novas regiões competitivas nos países europeus, no Japão e nos países do Terceiro Mundo (Sudeste Asiático e América Latina) e o choque do petróleo em 1973, que contribuiu para o processo inflacionário.

Esta crise de rentabilidade determinada pela desaceleração da produtividade, quando os salários continuavam com aumentos reais (produto das lutas sindicais),

levando ao aumento dos custos do capital fixo, que se refletiam nos preços de venda e na perda do poder de demanda e impondo situações recessivas. Esta compreensão é necessária, indispensável à discussão do modelo japonês.

A ideologia do “toyotismo”, que se desenvolve no interior de uma III Revolução Tecnológica e Científica e que atinge a produção, tende a se disseminar, a influenciar e, ainda, a determinar as novas qualificações do trabalho. Assim, num primeiro momento, as exigências de novas qualificações (rompendo com as exigidas ao trabalhador de função padronizada, do modelo “fordista”) estão vinculadas à nova base técnica (e organizacional) do sistema mundial produtor de mercadorias.

Num segundo momento percebe-se que esta ideologia oculta que o “toyotismo” possui uma lógica interna à “produção enxuta” e uma dinâmica social de exclusão ao longo do mundo do trabalho. E pela inerência à lógica estrutural da globalização (que não está voltada para o crescimento e políticas de pleno emprego), que o toyotismo e sua ideologia de formação profissional (a empregabilidade) tendem a frustrar qualquer promessa integradora no mundo do trabalho, por exigir um novo trabalhador: politécnico, emancipado e com características opostas as do taylorismo-fordismo. Então, conclui-se, facilmente: esta nova forma de produção é causadora do desemprego estrutural.

A crise do capital, atingindo os países capitalistas centrais, a partir de 1973, impulsionou uma série de transformações sócio-históricas, estabelecendo um novo complexo de reestruturação produtiva e instaurando um novo regime de acumulação

⁷⁰ DRUCK, Maria da Graça. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica – Um estudo do complexo*

do capital, a chamada “acumulação flexível”: a que se disseminou pelo mundo capitalista nas décadas de 1980 e 1990⁷¹.

A “acumulação flexível” caracteriza-se pelo direto confronto com o “fordismo”, pela sua rigidez. Apóia-se na flexibilidade de processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo, envolvendo rápidas mudanças nos padrões de desenvolvimento, tanto entre setores como entre regiões geográficas⁷².

A produção flexível se apropria, ao máximo, do tempo dos trabalhadores disponíveis⁷³, satisfaz as novas exigências do capitalismo mundial, às novas condições da concorrência e as de valorização do capital e, também, ao novo patamar da luta de classes na produção.

Nos anos 1970 e 1980 várias técnicas de gestão foram importadas do Japão. Mas, no decorrer da globalização, o sistema “toyotista” com sua filosofia produtivista assumiu um valor universal ao capital. O “toyotismo” incorporou uma “nova significação” ultrapassando as particularidades de sua gênese/sócio-histórica e/

petroquímico. Boitempo Editorial, 1999, pág 68.

⁷¹ ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho?: ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 6ª ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Edunicamp, 1999.

⁷² HARVEY, David. *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. Trad. Adail Ubirajara Sobral. São Paulo: Edições Loyola, 1992, pág. 140.

⁷³ RUDIGER, Dorothee Susanne. *Globalização econômica, descentralização produtiva e direitos fundamentais dos trabalhadores*. In Rudiger, Dorothee Susanne (coord.). *Tendências do direito do trabalho para o século XXI – Globalização, descentralização produtiva e novo contratualismo*. São Paulo: LTr, 1999. pág. 22.

cultural, vinculada ao capitalismo japonês. Eis porque alguns autores preferem designá-lo como um modelo pós-fordista ou neofordismo⁷⁴.

A essência do “toyotismo” é expressar pelos seus dispositivos e protocolos organizacionais e/institucionais: a nova hegemonia do capital na produção como condição política e/sócio-cultural na retomada da acumulação capitalista. É a hegemonia do capital voltada para realizar uma nova captura da subjetividade do trabalho: a sua consciência de classe, pela lógica do capital⁷⁵.

O “toyotismo” é um estágio superior de racionalização do trabalho e não rompe, a rigor, com a lógica do “fordismo”, todavia, no campo da gestão da força de trabalho, realiza um salto qualitativo na captura da subjetividade do trabalho pelo capital, se distinguindo por promover uma via original de racionalização do trabalho, desenvolvendo, sob novas condições sócio-históricas e/tecnológicas, as determinações presentes na forma fordista, principalmente as que dizem respeito à racionalidade tecnológica.

Pode-se afirmar que o “toyotismo” seria um “fordismo” adequado a era das “novas máquinas”, da automação flexível, por constituir uma nova base técnica para o sistema capitalista e às crises estruturais, pelos mercados restritos.

Contudo o “toyotismo” é, meramente, uma inovação organizacional da produção capitalista, servindo a grande indústria e, logo, não representando uma nova

⁷⁴ DRUCK, Maria da Graça. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica – Um estudo do complexo petroquímico*. Boitempo Editorial, 1999, pág 72.

⁷⁵ ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

forma produtiva, propriamente dita. O “toyotismo”, também, representa um modo de transição à cooperação complexa: a quarta forma de produção de mercadoria, após o artesanato, a manufatura e a grande indústria⁷⁶. É incapaz de articular, tal qual o “fordismo”, uma hegemonia social integradora, porque o “toyotismo” não sustenta um “modo de desenvolvimento” ou “de regulação” amplo e de caráter social, como o “fordismo” do pós-guerra. Comprova-se, então, que o capital em sua atual fase de desenvolvimento sócio-histórico/mundial se apresenta cada vez mais, como um instrumento de “produção destrutiva”, impossibilitando-o, estruturalmente, de cumprir as promessas civilizatórias de integração.

O “toyotismo” mescla-se, em maior ou menor proporção, com outras vias de racionalização do trabalho: autônoma, cooperativa, patriarcal, patrimonial, proletária⁷⁷, mas capazes de dar maior eficácia à lógica da flexibilidade. Tal qual a dialética integradora a mesclar o novo com o arcaico, o “toyotismo” articula-se com as formas “fordistas” restritas ao processo de trabalho. Apesar disso, ele é o “predominante momento” do novo processo produtivo, impondo, articulando e constituindo as novas qualificações.

A preocupação fundamental do “toyotismo” é com o controle do elemento subjetivo no processo de produção: a “manipulação” do consentimento do trabalho, através de amplas inovações organizacionais, institucionais e relacionais no complexo produtivo de mercadorias, caracterizados pelos princípios de “automação”, “auto-ativação”, e, também, pelo “just-in-time/kan-ban”, a exigirem um trabalhador

⁷⁶ MÉSZÁROS, István. *A incontrolabilidade do capital e sua globalização*. Revista Novos Rumos, nº31, São Paulo, 1999.

polivalente, o trabalho em equipe, produção enxuta, os CCQ's, programas de qualidade total, iniciativas de envolvimento do trabalhador e a inserção engajada dele no processo produtivo⁷⁸.

O “toyotismo”, tal qual o “fordismo”, opera, habilmente, a articulação da “força” (de destruição do sindicalismo de base territorial) “persuasão” (altos salários, benefícios sociais diversos, propaganda ideológica e política habilíssima), porque não é, apenas um modo de organização do trabalho, mas, sim, um sistema de vida. Contudo, ele se distingue daquele por agregar novas concretas determinações de caráter organizacional, institucional e tecnológico, que promovem o salto qualitativo na forma de subsunção real do trabalho ao capital.

O “fordismo” e o “toyotismo” são formas organizacionais da grande indústria e, logo, da subsunção real do trabalho ao capital. Mas, no “fordismo” tínhamos uma subsunção formal-material, já no “toyotismo” temos uma subsunção formal-intelectual e/espiritual do trabalho ao capital⁷⁹.

É por isso que o “toyotismo” exige, para se desenvolver como uma nova lógica da produção capitalista, novas qualificações ao trabalho a articularem as habilidades cognitivas com as comportamentais, que são imprescindíveis à operação dos dispositivos organizacionais do “toyotismo” e da sua nova base técnica: a

⁷⁷ HARVEY, David. *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. Trad. Adail Ubirajara Sobral. São Paulo: Edições Loyola, 1992, pág. 146.

⁷⁸ CORIAT, Benjamin. *Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização*. (trad.) Rio de Janeiro: Revan/UFRJ, 1994.

⁷⁹ FAUSTO, Ruy. A “Pós-Grande Indústria” nos “Grundrisse (e Para Além Deles)”. Revista :Lua Nova, Novembro de 1989, nº 19, São Paulo.

automação flexível. São elas que compõem a nova subsunção real do trabalho ao capital: formal-intelectual e/espiritual).

É a partir de tais mutações orgânicas da produção capitalista, na era da globalização, que podemos compreender a constituição de um complexo ideológico a determinar as políticas de formação profissional, com seus significativos conceitos de empregabilidade e competência.

O “toyotismo” caracterizado como o novo complexo de reestruturação produtiva a promover mudanças estruturais no mercado de trabalho e na própria estrutura das qualificações profissionais. É uma nova ideologia orgânica da produção capitalista sob a globalização, exigindo ao seu pleno desenvolvimento, uma “reforma intelectual e moral” no mundo do trabalho.

Então o conceito ou discurso de empregabilidade, que pode ser considerado o eixo ideológico da formação profissional “toyotista”, deve ser visto com criticidade, por traduzir exigências às qualificações, mas incorpora em si o ideológico contrabando, ou seja, a promessa, mesmo com o seu cumprimento obstruído pela concreta impossibilidade de integração sistêmica num orgânico sistema capitalista avesso à inclusão social do trabalho. Evidente é que o discurso da empregabilidade oculta o desenvolvimento do próprio capital, que é a produção destrutiva e a exclusão social.

O conceito de empregabilidade é o paradoxo do “toyotismo”, seja no que representa da nova “verdade tecnológica”, com suas exigências de novas

qualificações para o mundo do trabalho assalariado, seja no que o incapacita em realizar uma hegemonia social ampla (a crise da promessa integradora)⁸⁰. Este conceito opera com ideológica clareza as contradições da globalização: um sistema mundial de produção de mercadorias centrado na lógica da financeirização e da “produção enxuta” (uma das características do “toyotismo”), totalmente avesso às políticas de pleno emprego e, ainda, geradora de desemprego e exclusão social.

Eis aí as razões dos porquês da globalização disseminar, como eixo estruturador de sua política de formação profissional, o conceito de empregabilidade ganha consenso tanto entre as administrações neoliberais, quanto e também entre os seus oponentes, os sociais-democratas, como requisito básico à superação da crise do desemprego⁸¹.

É bastante irônico, trágico e, até, cômico que um sistema mundial de produção de mercadorias, que aboliu a sua capacidade de integrar todos à vida produtiva, e com o seu caráter de produção destrutiva, legitime suas políticas de administração da crise social no mundo do trabalho, pelo conceito que supõe ser real a sua capacidade de “empregabilidade” num mundo caracterizado pelo “horror econômico”⁸².

A globalização, determinada pela lógica da financeirização tende a implodir a capacidade integradora do sistema orgânico do capital, integração esta relativa, mas que permitiu a um contingente significativo de indivíduos o acesso à vida civil,

⁸⁰ ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

⁸¹ COGGIOLA, Osvaldo. *Neoliberalismo ou crise do capital?*. São Paulo: Xamã, 1996.

política, cultural e econômica, que na chamada “era de ouro”⁸³ do capitalismo moderno do pós II Guerra Mundial, através de uma perspectiva de integração dos indivíduos ao mercado, foi capaz de recriar nas condições de uma mercantilização universal, um espírito de comunidade sob a sombra da burocracia pública: “o Estado de Bem-Estar Social”, modelo este de emancipação humana possível à social-democracia ocidental do pós-guerra. Neste tempo predominou a econômica política keynesiana a favorecer o surgimento de bem-estar social e do pleno emprego, como prioridades das gestões macroeconômicas nos centros capitalistas. Foi nessa época que se construiu a teoria do capital humano, legitimando a promessa integradora do capitalista sistema orgânico. A sua concepção individualista admitia que, de posse de um conjunto de saberes, competências e credenciais, o indivíduo estaria habilitado a competir pelos empregos disponíveis (a educação era vista como um investimento em capital humano individual)⁸⁴. Contudo com a crise do capitalismo nos anos 70 e o desenvolvimento da globalização, com a sua política neoliberalista e o seu complexo de reestruturação produtiva, ocorre alteração significativa na dinâmica do desenvolvimento capitalista: a falência das políticas keynesianas e do bem-estar social e a hegemonia das políticas neoliberais a expressar mudanças orgânicas na produção e reprodução do capital.

A instauração dum regime de “acumulação flexível”, capaz de retomar os patamares de acumulação abstrata da riqueza colocariam em crise a promessa de integração ao explicitar que o desenvolvimento do capitalismo exige uma “produção

⁸² FORRESTER, Viviane. *O Horror Econômico*. 6ª reimpressão. São Paulo: Editora da Unesp, 1997, pág. 44.

⁸³ DRUCK, Maria da Graça. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica – Um estudo do complexo petroquímico*. Boitempo Editorial, 1999, pág 51.

⁸⁴ ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

enxuta” de mercadorias e uma exacerbação do controle e manipulação do elemento subjetivo do trabalho. Essa nova lógica da globalização do capital não significaria o abandono da teoria do capital humano, que se disseminou na “era de ouro” do capitalismo, tendo em vista que sua concepção individualista, ainda, é adequada à hegemonia neoliberal e, também, uma nova tradução da teoria do capital humano.

É o conceito de empregabilidade que apresentará a nova versão da teoria do capital humano sob o global capital: a educação ou a sua aquisição a propiciar: novos saberes, competências e credenciais (o consumo) que, apenas, habilitam o indivíduo para a competição num mercado de trabalho, cada vez mais restrito e não garantindo, portanto, a sua plena integração sistêmica e permanente à vida moderna. Mas a mera posse de novas qualificações não garante a ninguém um emprego sob o mundo global do trabalho. Todavia a mídia salienta à exaustão a necessidade dos indivíduos consumirem um conjunto de cursos a fim de oferecerem novas competências e oportunidades à requalificação profissional. Em verdade ocorre uma sutil operação ideológica a atribuir ao indivíduo, e somente a ele, o possível fracasso na sua inserção profissional, assim demonstrando o poderoso recurso da psicologia do neoliberalismo de “culpabilizar” as vítimas.⁸⁵

Conclui-se ser verdade que o complexo de reestruturação produtiva e o “toyotismo” impõe um novo perfil de qualificação ao mundo do trabalho, que legitima a própria transformação educacional que está ocorrendo no mundo capitalista. Só que, simultaneamente, a globalização impõe uma lógica que limita a capacidade do sistema de produção de mercadorias e integrar os indivíduos numa

vida produtiva. É um limite estrutural e intrínseco à nova forma de acumulação capitalista: mesmo que todos pudessem adquirir as novas qualificações, o sistema orgânico capitalista seria incapaz de absorvê-los, porque o mercado global não é para todos.

O capital frustrou e implodiu a promessa de integração sistêmica dos indivíduos à vida moderna (a economia capitalista é capaz de crescer, e muito, mas excluindo homens e mulheres e considerável parcelas da humanidade). Só que, sob o “toyotismo” e com a pós-grande indústria, apresenta-nos a promessa e, somente a promessa, da emancipação do homem do trabalho árduo e monótono⁸⁶.

As novas qualificações apresentam o perfil de um novo trabalhador. É expressão da globalização como processo humano-genérico⁸⁷. Só que é, somente, uma promessa, tal como a da integração sistêmica no capitalismo do pós-guerra, mas incapacitada em realizar-se, mesmo ampliada pelo “toyotismo”, em virtude de, também, neste, a própria lógica destrutiva do capital ser mais ampla. Assim, as novas habilidades cognitivas e comportamentais exigidas pelo “toyotismo”, apenas, repõem o “estranhamento” e a alienação humano-genérica. O trabalho árduo não é abolido (como comprovam as novas empresas toyotizadas), por surgirem novas formas de alienações, muito mais sutis e internalizadas.

Ressalte-se que as novas qualificações não são, propriamente, atributos do “trabalho vivo”, mas objetivações imateriais do “trabalho morto”, do capital que se

⁸⁵ idem

⁸⁶ MÉSZÁROS, István. *A incontrolabilidade do capital e sua globalização*. Revista Novos Rumos, nº31, São Paulo, 1999.

impõe a homens e mulheres trabalhadores. As habilidades cognitivas e comportamentais, então, não pertencem ao trabalho, apesar de as possuir, mas, sim ao mundo do capital, o capital social (os trabalhadores), que as (habilidades cognitivas e comportamentais) a apresenta como necessidades íntimas de sua própria produção e reprodução material. Elas perpetuam a existência do indivíduo como instrumentalidade, “e que pode ser substituída a qualquer momento por outra instrumentalidade do mesmo tipo”⁸⁸.

Na verdade, ampliar novas qualificações, pela extensão em massa da formação profissional, ao invés de garantir emprego a todos, apenas significaria criar ao capital, a possibilidade de se afirmar (e perpetuar) a existência de homens e mulheres como instrumentalidade para si.

⁸⁷ ALVES, Giovanni. *Dimensões da Globalização*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2001.

CAPÍTULO III

CONSEQUÊNCIAS DA GLOBALIZAÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO.

A globalização conjugada com a reestruturação produtiva do capital traz diretas consequências para o mundo do trabalho, bem como, para o direito: tanto ao seu conteúdo, como às fontes do direito do trabalho⁸⁹, chegando ao ponto de se falar na própria desregulamentação deste direito.

Essa radical reestruturação produtiva imposta pela volatilidade do mercado, pelo aumento da competição e pelo estreitamento das margens de lucro, impulsiona a criação de contratos de trabalho mais flexíveis, favorecendo o surgimento de figuras ou situações atípicas no contrato de trabalho. Então, convivemos, mesmo para os empregados regulares, com sistemas de compensação de jornadas, o chamado “banco de horas”, que, mesmo em jornadas de trabalho com médias de quarenta e quatro horas semanais ao longo do ano, obrigam os empregados a trabalhar muito mais em períodos de pico devido a maior demanda, possibilitando a redução de salários, (justificar a redução salários) para se preservar o emprego. Isto sem se mencionar a evidente redução do emprego regular em favor do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado.

⁸⁸ ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

⁸⁹ RUDIGER, Dorothee Susanne. *Globalização econômica, descentralização produtiva e direitos fundamentais dos trabalhadores*. In Rudiger, Dorothee Susanne (coord.). *Tendências do direito do trabalho para o século XXI – Globalização, descentralização produtiva e novo contratualismo*. São Paulo: LTr, 1999. pág. 23.

Há de se ressaltar que o emprego regular sofre desestabilização devido as constantes transformações no cenário mundial. Com a reestruturação do capital, este passou a ter um novo perfil e a empresa não é mais a que era: unidade jurídica, física e social, com trabalhadores permanentes, submetidos a um contrato comum; é de dimensão internacional, provocando o esfacelamento da comunidade de trabalho. Este novo perfil do capital possibilita a contratação de mão de obra com mais vantagem econômica, impedindo, assim, qualquer eficaz oposição dos sindicatos, pela constante flutuação da mão de obra.

Registre-se, ainda, que a reestruturação produtiva permite e favorece a utilização de trabalhadores não protegidos pelo Direito do Trabalho: cooperados, autônomos, eventuais e estagiários, bem como o trabalho terceirizado de parte da produção feito por outras empresas.

Verifica-se o deslocamento do direito do trabalho estatal para o direito do trabalho negociado, no qual as partes envolvidas (sindicato de empregados e os empregadores) assumem a função de determinar a validade das regras às relações trabalhistas e com uma mínima (num futuro, talvez, nula) interferência do Estado.

Tudo isto nos induz a questionar: “será que o princípio da proteção do trabalhador, maior vetor do Direito do Trabalho, a representar a correção das desigualdades econômicas e sociais existentes neste tipo de relação⁹⁰, sobreviverá a esta ofensiva capitalista, principalmente e ainda, com um Estado neoliberal

⁹⁰ MELLO, Ana Lúcia de Almeida e. *O princípio da proteção do trabalhador e o direito do trabalho. In Rudiger, Dorothee Susanne (coord.). Tendências do direito do trabalho para o século XXI – Globalização, descentralização produtiva e novo contratualismo.* São Paulo: LTr, 1999. pág. 274.

advogando a não intervenção nestas relações, deixando este papel às próprias partes?”

Conseqüentemente e como produto das alterações ocorridas na realidade social, determinadas pela globalização e implementadas no campo das relações trabalhistas, surge a polêmica discussão sobre a flexibilização das relações de trabalho.

A flexibilização objetiva propiciar o rápido ajustamento do complexo normativo laboral às mudanças decorrentes das flutuações econômicas, evoluções tecnológicas ou quaisquer outras alterações a requerer imediata adequação da norma jurídica⁹¹. Mas, muitas vezes, tal “ajustamento” tem se mostrado precarizante à classe trabalhadora, como poderemos constatar adiante.

3.1 – CRIAÇÃO DE NOVAS FORMAS DE RELAÇÕES DE TRABALHO.

Com a reestruturação produtiva o capital precisa, cada vez menos, do trabalho “estável” e, cada vez mais, das diversificadas formas parciais de trabalho terceirizado⁹², determinando o surgimento doutras formas de relações de trabalho. Mas, como o capital tem que intensificar as formas de extração do sobretrabalho em tempo, sempre mais, reduzido, necessita-se duma força de trabalho muito mais complexa: multifuncional, a ser explorada de modo intenso e sofisticado.

⁹¹ NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim, Op. cit., pág. 21.

⁹² ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 7ª ed. rev. e ampliada. São Paulo: Cortez/Edunicamp, 2000, pág.160.

No mundo do trabalho tende a refletir as mutações tecno-produtivas, marcadas por maior insegurança no emprego e elevada concorrência entre a população ativa, que agregam novos conhecimentos científicos e tecnológicos, refletidos por maior exigência à contratação de empregados polivalentes/multifuncionais e com maior capacidade à motivação e adicionais habilidades laborais no exercício do trabalho.

O comportamento das taxas e da estrutura do desemprego é o principal indicador da deterioração do mercado de trabalho. O desemprego tornou-se um problema estrutural dos avançados países capitalistas a partir dos anos de 1970: nos últimos 20 anos a taxa de desemprego aberto⁹³ subiu mais de 18 vezes na Alemanha; mais de 22 vezes na Espanha; mais de quatro vezes na França e no Reino Unido, sendo que, praticamente dobrou na Itália. A própria Organização Internacional do Trabalho classifica a situação atual do desemprego como “sombria”.⁹⁴

Registre-se que o desemprego atual é bem diferente dos das épocas anteriores, por ser marcado pelos jovens não incorporados ao mercado de trabalho e pelos desempregados crônicos. E não mencionando, ainda, a crescente massa de trabalhadores que é incorporada, precariamente, no mercado de trabalho.

O que se percebe com a reestruturação produtiva é do desemprego ser, apenas, a parte mais visível dos problemas no mercado de trabalho, enquanto que a sua precarização associada à emergência crescente das “formas atípicas” de emprego,

⁹³ O desemprego aberto refere-se ao desemprego propriamente dito, no qual há procura de trabalho sem nenhum tipo de ocupação e é medido em % da PEA total. – fonte OCDE (1997).

embora sejam menos visíveis são o drama maior e com muito mais dramaticidade e importância. Estas formas atípicas relaciona-se à crescente precarização do trabalho, porque refletem o desejo empresarial de reduzir custos: estes trabalhadores não gozam dos mesmos direitos dos com contratos típicos de trabalho.

Na verdade, estas formas atípicas de emprego objetiva permitir à empresa ajustar, rapidamente, suas despesas às flutuações da demanda e à intensidade da concorrência, atingindo, normalmente, trabalhadores menos qualificados, por serem contratados por tempo parcial, de forma temporária ou, mesmo, terceirizados. Mas, a terceirização ou subcontratação, também pode atingir a mão-de-obra mais qualificada, sendo que, neste caso, as empresas adotam incentivos as trabalhadores que se autodemitem, formando as suas “microempresas”, passando, então, a prestar serviços ao antigo empregador.

O novo modelo empresarial pressupõe uma empresa enxuta e competitiva, com ampla integração nas fábricas, maior flexibilidade produtiva e inovadores processos produtivos (*just-in-time*, sistema de informação, células de produção e minifábricas), cabendo-lhe focalizar a produção e terceirizar atividades ligadas aos serviços de apoio (limpeza, alimentação, segurança, transporte, etc.), para conviver e sobreviver num cenário de forte concorrência e crescente instabilidade econômica⁹⁵. Tal cenário obriga as empresas, sobretudo as corporações transnacionais a apresentarem substanciais mudanças na organização do trabalho e na gestão da produção, pela adoção de novas estratégias de competitividade e produtividade.

⁹⁴ PAMPLONA, João Batista. *Erguendo-se pelos próprios cabelos – auto emprego e reestruturação produtiva no Brasil*. São Paulo: Germinal, 2001, pág. 49.

Estratégias estas que estabelecem: a desverticalização da produção, diversificação dos produtos, recomposição da produção interna com a externa (novo mix de produção), elevação na qualidade dos produtos, redução dos custos de produção, mudança no lay-out da produção; redefinição dos fornecedores (just in time), inovações tecnológicas e organizacionais e, nova conduta empresarial: desnacionalização, fusão, incorporação ou abandono da atividade.

Doutro lado, as estratégias de produtividade empresariais implicam na flexibilidade produtiva (economia de escopo), redução de custos e do tempo morto, desmonte parcial da estrutura produtiva, programas de qualidade total e gestão participativa, programas de variável remuneração, mas distintos dos contratos de trabalho; programas de reengenharia, terceirização e subcontratação de mão-de-obra, de melhor aproveitamento das possibilidades da economia de escala (redução de estoques) e da redefinição do conteúdo da atividade empresarial: fechamento da empresa ou passagem (transferências) aos representantes comerciais. Estas novas estratégias afetam, diretamente, a organização do trabalho, forçando a ampliação da quantidade de tarefas exercidas por um mesmo trabalhador, rompendo, em parte, com a monotonia da repetição dos movimentos e reduzindo os tempos mortos. Há, ainda, a rotatividade de funções, devido a adoção de tecnologias de uso flexíveis, a requerer trabalhador polivalente ao exercício de tarefas múltiplas.

Pela combinação das atividades de execução com as de controle, o trabalhador se torna mais complexo e integrado com a decisão sobre metas de produção e resultados, implicando na ampliação da autonomia relativa que, com a

⁹⁵ POCHMANN, Márcio. *O emprego na globalização. A nova divisão internacional do trabalho e os*

constituição de grupos de trabalho (semi-autônomos ou autônomos) com alguma capacidade de decisão sobre problemas e solução imediata no desenvolvimento das operações no plano da produção de bens e serviços, potencializam a competitividade e produtividade das empresas.

Nesta passagem de funções especializadas para múltiplas forças há um maior envolvimento do trabalhador com as metas e os resultados da empresa. Implica, também, num maior interesse na ocupação de postos de trabalho menos monótonos e sem funções repetitivas e com riscos de acidentes de trabalho não acentuados. Mas pode produzir novas doenças profissionais, devido ao maior ritmo do trabalho e desilusão operária com a crescente concorrência entre os grupos de trabalho a agravar-se pela transferência dos tradicionais mecanismos de dominação laboral (presença da supervisão, cartão de ponto e conteúdos rígidos de função) para novas formas de controle patronal: as regras de cooptação (metas de produção) e do controle indireto (fiscalização pela qualidade total, zero defeitos, células de produção e ISO) implicando em aparecimento de sinais a denotar desde a corrosão do caráter no trabalho até o comprometimento da saúde por lesões físicas e mentais.

Urge enfatizar que o moderno ambiente de trabalho, com realce nos trabalhos de curto prazo, na execução de projetos e na flexibilidade, impede que as pessoas desenvolvam experiências construtivas à uma narrativa coerente para suas vidas, corroendo a idéia de objetivo, de integridade e de confiança nos outros, num intenso contraste entre dois “mundos do trabalho”: o da rigidez das organizações hierárquicas, no qual importa o senso de caráter pessoal a desaparecer e, o

“admirável” mundo novo da reengenharia das corporações a oferecer flexibilidade, trabalho em rede e equipes, trabalhando juntas num curto espaço de tempo, no qual o pertinente é ser capaz de se reinventar a toda hora⁹⁶, com riscos de seminar a integridade e confiança recíprocas, que são essenciais à formação do caráter.

Havemos de considerar que a gravidade atual do desemprego é porque, no Brasil, não se deve, apenas, ao problema da insuficiente geração de postos de trabalho, mas, também, a elevada carência de renda a amplos segmentos da população. Esta falta de renda responde pelo ingresso de segmentos sociais no mercado de trabalho, quando deveriam estar fora dele: 2,8 milhões de crianças com menos de 14 anos de idade; 5,3 milhões de aposentados e pensionistas da previdência social. Por outro lado, os que já possuem um emprego interessam-se em ocupar outro, devido a má remuneração e precariedade do seu atual emprego⁹⁷.

3.2 – DEBATE DO PRINCÍPIO PROTETOR.

O Direito do Trabalho incorpora em si e no conjunto de suas regras, princípios e institutos com valor essencial finalístico, a marcar-lhe a direção de todo o seu sistema jurídico: consistente na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica, conferindo caráter exceptivo às jurídicas

⁹⁶ SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Trad. Marcos Santarrita. 4ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2000, pág. 10.

⁹⁷ POCHMANN, Márcio. *O emprego na globalização. A nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2001, pág. 121.

regras trabalhistas⁹⁸, nas quais se destacam o princípio protetor, que é o diferenciador do ramo justralhista, sem o qual na presente ordem jurídica não se pode, com consistência, falar na própria existência do Direito do Trabalho.

No entanto, por conta das transformações havidas no mundo do trabalho, questionamos sobre a sobrevivência do princípio protetor, porque o Estado neoliberal defende a não intervenção nas relações trabalhistas, deixando as partes à sua própria sorte e, em tempos de crescente precarização do emprego, devido as estratégias de produtividade e competitividade inseridas pela reestruturação do capital globalizado.

Que “se grite mesmo”, se necessário for e que se ressalte neste trabalho: o princípio protetor é essencial, fundamental e orientador mesmo do direito do trabalho, que não se inspira num propósito de igualdade, mas objetiva estabelecer um preferencial amparo a uma das partes: o trabalhador. Tal princípio representa a correção das desigualdades econômicas e sociais, através da prevalência da desigualdade jurídica⁹⁹, ou seja, é o próprio: o Direito do Trabalho.

Pontuemos que a regulação das relações de trabalho fundamenta-se por representar manifestações de luta de classes e, também, pelo temor de que tal luta repercuta, afetando o conjunto da sociedade. Eis, então, concebida intervenção estatal para elaborar a regulação detalhada das condições de trabalho, tornando desnecessária a atuação sindical, bem como, condicionando as partes a buscar no

⁹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2001, pág. 35.

⁹⁹ MELLO, Ana Lúcia de Almeida e. *O princípio da proteção do trabalhador e o direito do trabalho*. In Rudiger, Dorothee Susanne (coord.). *Tendências do direito do trabalho para o século XXI – Globalização, descentralização produtiva e novo contratualismo*. São Paulo: LTr, 1999. pág. 274.

Estado a solução dos seus conflitos. Mas, embora o Direito do Trabalho se proponha a realizar o socialmente desejável, é limitado pelo economicamente possível¹⁰⁰, pelos condicionantes econômicos inerentes ao regime capitalista e, também, pelo fato do Direito do Trabalho constituir peça essencial ao sistema produtivo, sendo que, pela lógica produtiva, não se pode favorecer o trabalhador, somente.

Lembremos que o Direito do Trabalho tradicional alicerça-se no emprego “típico”: trabalho assalariado, por conta de outrem; vínculo contratual firme, cercado de formalidades; contrato de trabalho com duração indeterminada; possibilidade de uma carreira, com garantia de aumentos progressivos de salário em função de promoções e; local de trabalho específico. Mas como tal emprego está a se extinguir e sendo ocupado por formas atípicas de contratação: contrato por prazo determinado; terceirizados; cooperados; contratos temporários; contratos de substituição; várias formas de tele-trabalho ou trabalho distanciados da empresa, etc.

O desafio consiste em compatibilizar o princípio protetor do Direito do Trabalho com a imperatividade de novas normas laborais às condições existentes no mundo do trabalho, que promovem o desaparecimento do emprego “típico”. Logo, o caráter imperativo de ordem pública, antes unívoco, tornou-se polissêmico, permitindo a ordem pública econômica conter em si a ordem pública de proteção; conclui-se que está última não possui um conceito absoluto, mas relativo¹⁰¹.

¹⁰⁰ ‘ROMITA, Arion Sayão. A Terceirização e o Direito do Trabalho. *Revista LTr*. São Paulo, vol. 56, nº 3, março/92, pág. 274.

¹⁰¹ MAGANO, Octavio Bueno. *A determinação da norma mais favorável*. Anais do X Congresso Ibero-Americano de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Montevideo, abril de 1989, tomo I, pp. 13/14.

As exigências da economia globalizada acentuam o caráter relativo da ordem pública trabalhista, na qual os direitos e benefícios dos trabalhadores são passíveis de renúncia e transação, quando instrumentalizadas por instrumentos idôneos: os acordos e as convenções resultantes de negociação coletiva. Então, a proteção estatal individual ao trabalhador se faria menos necessária, por, também, se valer dos meios de controle e pressão coletiva admitidos pela ordem jurídica, superando, assim, a polêmica entre o protecionismo e a flexibilidade.

Eis o grande desafio a ser superado: a “relatividade” do princípio protetor, obrigatoriamente, passa pela entidade sindical, o órgão legitimador dos direitos e benefícios do trabalhador, como sujeito coletivo. Ocorre que tal órgão, em parte e por conta da reestruturação produtiva do capital, encontra-se mergulhado numa crise sem precedentes, que o deslegitima como ator principal destas mudanças.

3.3 – A FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO.

O clássico modelo do típico contrato de trabalho pressupõe a contratação do empregado por tempo completo, por único empregador, em caráter estável e permanente usufruindo de melhorias em função da antigüidade e aperfeiçoamento de sua qualificação¹⁰². O liame salarial fechado implica na existência de um estatuto, de um contrato por tempo indeterminado, o qual constitui o ajuste de execução duradoura, dotado de vocação à continuidade, instaura uma relação de trato sucessivo, de débito e crédito permanente, inexaurível em única operação, mas

realizada progressivamente através de várias delas. O desenrolar do tempo é pressuposto à efetivação dos fins pretendidos pelas partes, quando da celebração contratual¹⁰³.

Contudo, conforme o já exposto, o emprego típico sofre constante desestabilização decorrente das transformações no cenário mundial, pela reestruturação capitalista que ganhou um novo perfil: a empresa deixou de ser a unidade jurídica, física e social com trabalhadores permanentes e submetidos a um contrato comum; passando, então, a ter dimensão internacional que por conseqüência provoca o esfacelamento da comunidade de trabalho. Este perfil do capital possibilita a contratação de mão de obra, onde se mostra mais vantajosa, economicamente, impedindo, assim, qualquer eficaz oposição dos sindicatos, devido a flutuação e excesso desta mesma mão de obra.

Outra conseqüência destas transformações é o desemprego crescente com empresas produzindo sempre mais e com muito menos mão de obra: é a constante substituição do chamado “trabalho vivo” pelo “trabalho morto”. Isto decorre da tecnologia, que trouxe, principalmente nas últimas duas décadas, ganhos significativos de produtividade e qualidade, mas deixando rastros de desemprego e desilusão, afetando, também, significativa e irreversivelmente, o corpo e a alma (psiquê) dos trabalhadores.

¹⁰² NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. *Flexibilização do Direito do Trabalho*. 1ª e., São Paulo: LTr Editora Ltda., 1991.

¹⁰³ OCTAVIO BUENO MAGANO. *Manual de Direito do Trabalho*. 2ª ed., vol. 2. SP, Ltr Edit. 1984.

A expressão “precarização do trabalho” é muito mais adequada à realidade do que o vocábulo “desemprego”¹⁰⁴, porque os novos postos surgidos em função do avanço tecnológico e da divisão internacional do trabalho, em sua maioria, não oferecem ao trabalhador as usuais compensações que as leis e contratos coletivos vinham garantindo.

A implantação de inovações tecnológicas implica na eliminação de postos de trabalho, pela automação, a ocorrer em todas as atividades e setores, ser, sempre, mais intensa e sofisticada. A extinção de postos de trabalho conduz a readaptação do empregado ao exercício doutra função ou, com mais freqüência, ao desemprego¹⁰⁵. É por isto que, tanto, se fala em flexibilizar o Direito do Trabalho.

Há a ocupação por conta própria, que pode ser formal, apenas: uma empresa de porte necessita dos serviços, em tempo completo, de uma equipe profissional, a saber: de vigilância, de contabilidade, de refeições, de pesquisa de mercado, de limpeza ou de outros. Anteriormente, tal empresa empregava a equipe, mas hoje não, por preferir que a equipe se constitua em “empresa independente” e lhe preste os serviços. Para a cliente a vantagem é a flexibilidade do novo relacionamento, o menor custo do trabalho: não há tempo morto, nem horas extras e muito menos encargos sociais a serem pagos.

¹⁰⁴ SINGER, Paul. *Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas*. 4ª ed. São Paulo: Contexto, 2000, pág. 24.

¹⁰⁵ SILVA, Leonardo. *Capital e Trabalho. Síntese Trabalhista*, nº 101, páginas 136/146, novembro/1997.

O vocábulo “flexibilizar” significa “tornar flexível”, o que se pode dobrar ou curvar. Flexibilizar o Direito do Trabalho maleável (o oposto de duro, rígido), capacitando-o a ser moldado, conforme a realidade em que se está inserido.

Note-se bem que flexibilização não é o mesmo que desregulamentação, que elimina a intervenção estatal nas relações empregatícias, deixando o ajuste das condições laborais às partes interessadas, como se o intervencionismo do Estado não mais atendesse aos anseios de ambas as partes nesta jurídica relação.

A pretensa crise neoliberal do intervencionismo do Estado à flexibilidade do Direito do Trabalho deve-se a uma direta apreensão do empresariado transnacional em relação à expansão da cidadania. É a fase no sistema de produção capitalista em que julgam ser irrelevante a reflexão ética de seus efeitos, ostentando-se, arrogantemente, uma pretensa neutralidade axiológica.

Assim, o substrato da pretendida crise do intervencionismo estatal não decorre de se ter alcançado o final estágio do “irreversível processo de desenvolvimento da sociedade capitalista”, mas, sim, de uma específica etapa desse processo: a mais perversa dentre todas no que concerne ao singular momento histórico, por propalar-se a ausência de restrições à circulação do capital, diferentemente e em paradoxo do que na prática se dá com a circulação da força de trabalho, fator de produção eminentemente nacional.

Conforme o liberalismo clássico, no desemprego, os trabalhadores entrariam em concordância entre si, para obter os poucos postos de trabalho à disposição no

mercado; os salários, então, tenderiam a diminuir. Se os salários diminuíssem, os empresários contratariam mais trabalhadores. Assim, os trabalhadores e empresários estabeleceriam o contrato que melhor lhes conviesse, por força do princípio da autonomia da vontade, o desemprego resultaria corrigido por si mesmo.

Ocorre que a ilusão da auto-regulação do mercado de trabalho foi desfeita pela história. O pleno emprego se comprovou uma quimera, jamais alcançada pelo liberalismo clássico. É neste momento crítico do capitalismo, diante da desintegração social gerada pela falta de emprego e pelas condições precárias de trabalho, que um maior intervencionismo estatal se impõe.

Três são os elementos estruturais do Estado Intervencionista: 1) a concepção de instituições previdenciais, com o propósito de criar uma sociedade na qual prevalece o trabalho assalariado; 2) a noção de Estado-nação, com a função de promover a solidariedade nacional e 3) o seguro social, que se refere ao esquema de administração de risco, orientado para um futuro aberto: um meio de lidar com acasos previsíveis¹⁰⁶.

Há de se asseverar que o Estado Intervencionista, distintamente das experiências do chamado “socialismo real”, é o resultado de uma sociedade organizada em torno do contrato de trabalho, tanto passiva (por necessidade de sobrevivência), como ativamente (por disposição consciente ou não). A diferença com o Estado Absentista, entretanto, deve-se ao trato com o contrato de trabalho, trato este patrocinado pelo Estado Intervencionista; do regime em que vigora

soberano o princípio da autonomia da vontade para o do estatuto do trabalhador, de conteúdo protecionista¹⁰⁷.

O discurso do “fim das ideologias” desencoraja esforços de transformação da sociedade, pondo o imobilismo e a inércia como condições normais da vida política: “toda condenação sistemática da ideologia já é ideologia mistificada”. Por isto, não se admite retirar da análise da crise do Estado Intervencionista a abordagem ideológica¹⁰⁸, porque, mais do que em uma crise da ideologia, o discurso em torno da flexibilidade do direito do trabalho se insere na verdadeira ideologia da crise¹⁰⁹, que, dispondo de um elemento duplicador dos significados (a pretensa crise do intervencionismo estatal), cria a ilusão da homogeneização da mensagem (a pretensa necessidade de flexibilidade do direito do trabalho).

O neoliberalismo teve com os governos de Ronald Reagan, George Bush, Margaret Thatcher, nos Estados Unidos da América e Inglaterra, respectivamente, os seus primeiros representantes, pelos quais se generalizou a “resposta-padrão à crise do intervencionismo do Estado”, a satisfazer, inclusive, os governos social-democratas de François Mitterand e de Felipe Gonzales, respectivamente, na França e Espanha. Nos países do Terceiro Mundo, como os dos governos de Fernando Collor e de Fernando Henrique Cardoso, implementa-se o neoliberalismo numa versão muito mais radical do que a dos países do Primeiro Mundo, onde não mais,

¹⁰⁶ GIDDENS, Anthony. *Para Além da Esquerda e da Direita*. Trad.: ÁLVARO HATTNER. São Paulo : Unesp, 1996, pág. 156.

¹⁰⁷ SILVA, Reinaldo Pereira e. *A flexibilidade do direito do trabalho na perspectiva neoliberal*. Síntese Trabalhista, nº 100, páginas 129/141, outubro/1997.

¹⁰⁸ PRADO, Ney. *Economia Informal e o Direito no Brasil*. São Paulo: LTr, 1991, pág. 115

¹⁰⁹ FLORES, Joaquim Herrera. *Crisis de la Ideologia o Ideologia de la Crisis? Respuestas Neoconservadoras*. In Revista Crítica Jurídica. Madri : nº 13, 1993, pág. 123.

tranqüilamente, se hospeda, pelo agravamento dos problemas sociais (o desemprego e a violência urbana)¹¹⁰.

O neoliberalismo, visto como um conjunto estereotipado de crenças a respeito do mercado, “aparece no Brasil como o projeto da direita reformadora e cresce na cultura de uma elite marcada pela história colonial e sempre ávida de novidades de fora, avançando no espaço vazio deixado por um modelo econômico exaurido e pela incapacidade das forças de esquerda de apresentarem um projeto alternativo de desenvolvimento”. E pela lógica neoliberal: “a justiça social perde lugar para a eficiência. O emprego é menos importante do que a competitividade. E os setores estratégicos da economia são categorias em desuso pela força do processo de globalização”.¹¹¹

No Brasil, com o enfraquecimento do Estado-nação, dificulta-se, ainda mais, o reconhecimento de direitos mínimos a amplos contingentes sociais. Nos países latino-americanos, o denominador comum continua sendo: a pobreza absoluta, que atinge cerca de 31,5% da população global do continente; o desemprego disfarçado, ou seja, o subemprego, o emprego informal e a produtividade ociosa atingiu, em 1990, mais de um terço da população e o baixo nível dos salários medido em termos reais na última década: o salário mínimo caiu de 100.0 para 77.1, na Argentina; para

¹¹⁰ MERCADANTE, Aloísio. *Movimentos Populares e Neoliberalismo: Para Além da Resistência*. In Trabalho. Crise e Alternativas. Org.: JOSÉ OSCAR BEOZZO. São Paulo : CESEP/Paulus, 1995, pág. 18.

¹¹¹ FARIA, José Eduardo. *Democracia e Governabilidade: Os Direitos Humanos à Luz da Globalização Econômica*. In Direito e Globalização Econômica. Org.: José Eduardo Faria. São Paulo: Malheiros, 1996, págs. 143/144.

70.6, no Brasil; para 79.7, no Chile; para 50.7, no México; e para 68.6, na Venezuela¹¹².

A flexibilidade delineada pela proposta de enfraquecer a capacidade do poder estatal de intervir, soberanamente, nas relações individuais quer rever o “modelo típico de relação de trabalho”, cujos essenciais atributos são o contrato de duração indeterminada, a jornada de tempo completo, o vínculo a um único empregador e a proteção contra a dispensa imotivada.

Dentre as formas de trabalho mais flexíveis e distintas do modelo típico, propugnou-se pelas hipóteses atípicas, mas já referendadas por nossa legislação: o contrato de trabalho de duração determinada, independentemente de motivação, o contrato de trabalho temporário e o contrato temporário de trabalho (novidade introduzida no Brasil por iniciativa do Poder Executivo); o chamado contrato de trabalho em tempo parcial e o contrato de trabalho a ser executado em dias alternados da semana (exemplos em contraste com a jornada de tempo completo); a disseminação do trabalho eventual e o incentivo ao sistema de sociedades cooperativas (propostas contrárias ao vínculo a um único empregador); e a abolição das formas de estabilidade e das multas e indenizações rescisórias, a adoção do contrato de trabalho a domicílio, em regime de exploração familiar, o recurso às modalidades de subcontratação, vulgo terceirização e o emprego do “teletrabalho” (iniciativas avessas à proteção contra a dispensa desmotivada e aos gastos empresariais com pessoal).

¹¹² FARIA, José Eduardo. *Idem*. Pág. 144.

A defesa da flexibilidade no Direito do Trabalho se insere numa temática muito mais abrangente, abarcando os defeitos morais do neoliberalismo: é a crise do Estado Intervencionista o seu pano de fundo. Como se sabe, a partir dos choques econômicos mundiais desencadeados na década de 70, a proposta de flexibilidade dos direitos sociais, a opor-se ao intervencionismo estatal, apresenta-se como “solução única” possível para as contingências da globalização da economia, envolvendo as empresas privadas com o fantasma do desequilíbrio funcional imposto, pelos avanços da tecnologia e com o temor da competitividade do mercado não mais restrita à escala nacional.

Esclareça-se a incorreta oposição ao intervencionismo estatal constante do malfadado discurso: não foi o Estado Intervencionista quem ensejou a crise econômica mundial dos anos 70, pelo contrário. Mas é com base nesta crise que se pretende minar o Estado Intervencionista. Objetiva-se sustentar a crise do intervencionismo, mediante artifícios, estritamente, ideológicos.

A flexibilidade, necessariamente, passa principalmente pela redefinição do papel do Estado e da norma estatal na proteção ao trabalho. Contudo, pura e simplesmente, adotar o modelo neoliberal, sob o pretexto de se aumentar o nível de emprego, de se fomentar o investimento e a competitividade das empresas e, com isto, ceder maior espaço para a autonomia coletiva sem resguardar condições mínimas, é, altamente, desastroso, se no contexto brasileiro, principalmente, quando o principal ator social, o implementador dessa reforma mergulhado está numa crise sem precedentes.

Há necessidade de se encontrar limites à flexibilização no Direito do Trabalho, que devem vir pelo próprio Estado, pois esta inversão de papéis¹¹³ pode, em pouco tempo, demonstrar uma verdadeira desregulamentação do Direito do Trabalho. E o que é pior, perpetrada, sem a devida consciência, pelos próprios trabalhadores.

¹¹³ No sentido de que o Estado está se afastando da interferência direta nas relações de trabalho e

deixando para que as próprias partes negociem a chamada: condição mínima ideal.

CAPÍTULO IV

O PAPEL DO SINDICALISMO BRASILEIRO NA FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO.

Como visto, tanto a globalização como o desemprego acarretam mudanças no movimento sindical. Contraditoriamente, a globalização provoca a contração do movimento, pelo processo produtivo, que, num contexto de intensa competição, leva as empresas a reduzirem ao máximo os custos do trabalho, corroendo as vantagens salariais e as possibilidades de formular pleitos visando melhorar as condições econômicas dos trabalhadores, bem como dificultando a organização dos trabalhadores¹¹⁴, dificuldade esta imposta pela reestruturação produtiva.

O desemprego, por sua vez, tornou-se produto do avanço tecnológico, contribuindo para conter os sindicatos e mantê-los numa posição defensiva, pois a manutenção dos empregos existentes constitui-se a sua principal e natural preocupação, pois sem empregados o custeio da organização sindical fica prejudicado.

As transformações da economia de mercado, a descentralização produtiva empresarial e as terceirizações desestruturaram o movimento sindical, pois a subcontratação de atividades acessórias à empresa é multifuncional, possibilita o desenvolvimento de inúmeras atividades, contribuindo à destruição das categorias tradicionais, que constitui a base da representação sindical.

Os sindicatos, por sua vez, passaram a voltar as negociações, inclusive como estratégia de sobrevivência e recuperação de forças, para formas de garantia periódica de empregos, redução de salários, contratos a prazo, suspensão temporária do contrato de trabalho, dispensas coletivas, programas de requalificação profissional em colaboração com o governo, compensação de horas, etc., numa espécie de aceitação do “tripartismo” ou “conciliação de classes”¹¹⁵.

Em contrapartida, o trabalho autônomo, informal e precário geram segmentos cada vez maiores de pessoas que não se socorrem da representação sindical e procuram a defesa dos seus direitos em entidades específicas, associações de bairro, Organizações não Governamentais, etc. Este é o adverso cenário em que o movimento sindical está mergulhado, fazendo surgir a necessidade de reestruturação ampla e profunda da organização sindical, inclusive os seus fins. Urge tal reestruturação porque o sindicalismo de colaboração foi incapaz de estabelecer um “compromisso” perene da parte do capital.

4.1 – NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO DIREITO BRASILEIRO.

A negociação coletiva é considerada o melhor sistema para solucionar os problemas que, freqüentemente, surgem entre o capital e o trabalho, não apenas para fixar salários e estabelecer condições laborais, mas, também, para regular todas as

¹¹⁴ NASCIMENTO. Amauri Mascaro. *Os novos paradigmas do sindicalismo moderno*. In Revista do Tribunal Superior do Trabalho., vol. 65, nº 1, out/dez 1999, pág.160.

¹¹⁵ SANTOS, Ariovaldo de Oliveira. *Trabalho e Globalização: a crise do sindicalismo propositivo*. In Série Risco Radical 4. Ed. Práxis: Londrina, 2001, pág. 9.

relações de trabalho entre empregadores e empregados¹¹⁶. É o caminho mais eficaz para solução dos conflitos coletivos, uma vez que proporciona meios para que seja mantida a paz social.

Sua importância fez com que a Organização Internacional do Trabalho dela se ocupasse em diversos textos normativos, a saber: as Convenções de n°s 98, 151 e 154 a afirmar que a negociação coletiva voluntária é um dos aspectos mais importantes das relações laborais e a colocar como objetivo da negociação coletiva a contribuição ao aprimoramento da mão-de-obra e ao aumento da competitividade das empresas pela participação de seu pessoal nas decisões por elas tomadas¹¹⁷. Ela, ainda, cumpre funções jurídicas, ao criar normas aplicáveis à relação de emprego e aos sujeitos da negociação, superando o conflito existente entre as partes, bem como, cumpre funções não jurídicas, ao permitir o diálogo entre grupos sociais, como forma de suplantar divergências; distribuição da riqueza e a participação dos trabalhadores na vida e desenvolvimento da empresa¹¹⁸.

No Brasil, pelos trabalhadores, a negociação coletiva se restringe ao sindicato e como o modelo sindical é bastante rígido, na medida em que é seccionado por base territorial e, dentro destas, por categorias. Estas por sua vez dividem-se em categorias preponderantes, diferenciadas e de profissionais de nível superior. Mas há a impossibilidade da criação de mais de um sindicato por categoria, na mesma base territorial!

¹¹⁶ RUPRECHT, Alfredo J., *Relações Coletivas de Trabalho*, 1ª ed. São Paulo, Edit. Ltr, 1995.

¹¹⁷ RUDIGER, Dorothee Susanne. *Contrato coletivo e flexibilização do mercado de trabalho*. Revista Síntese Trabalhista, nov/97, pág. 150.

Este quadro dificulta a negociação coletiva, porque os trabalhadores estão vinculados a determinado sindicato, por pertencerem a categoria dele, mas não por manifestação da própria vontade. Inexiste, então, o fundamento da organização espontânea: a real representatividade do sindicato que lhe permite “falar a mesma língua” dos seus representados. Esta restrição há de ser considerada atentatória (um ato criminoso mesmo) ao princípio da liberdade sindical, por investir contra uma de suas essenciais dimensões: a liberdade de exercício nas funções!

Há, ainda, um agravante, que é o fato dos empregados duma mesma empresa não estarem representados por um único sindicato. Havendo trabalhadores enquadrados nas denominadas “categorias diferenciadas”, qualquer que seja a atividade preponderante da empresa, haverá mais de uma entidade sindical a representá-los, vindo, evidentemente, a prejudicar o afinamento de posições dos trabalhadores, refletindo, também, no lado patronal, por ter que se defrontar com interesses não uniformes. Tudo isto e, ainda, nem mencionamos as novas formas de produção do capital: a reestruturação produtiva, gerando o “trabalho em rede”, que contribui, sensivelmente, à fragmentação dos trabalhadores e quebra de sua resistência.

Contudo o conteúdo das negociações coletivas no Brasil pode ser muito amplo e trazer efeitos mais perversos ainda, porque, dependendo da vontade das partes, em razão do disposto na Constituição Federal, art. 7º, incisos VI e XIII, pode resultar na redução de salários e da jornada sem precisar da justificação dos motivos pelas partes. Ainda, envolve, os salários, o seu reajustamento, os pisos salariais e as

¹¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Sindical*. São Paulo: Saraiva, 1989, pág. 293/296.

normas para os contratos individuais, benefícios sociais, condições de higiene e segurança no trabalho, relações sindicais, etc.¹¹⁹

Não nos esqueçamos que a reestruturação produtiva do capital trouxe duros e claros impactos ao sindicalismo, repercutindo nas negociações coletivas a gerir a crise das empresas, sem trazer os necessários e inerentes benefícios aos empregados. E, ainda mais se agrava pela constatação de que o mundo vê uma crescente diminuição nas taxas de filiação sindical, sendo que no Brasil, em dados recentes divulgados pelo Centro de Estudos Sindicais e do Trabalho – CESIT, a filiação caiu de 32%, na década de 1980, para 21% na década de 1990¹²⁰, e, com o aumento do “fosso” entre operários estáveis e precários¹²¹, reduziu-se fortemente o poder dos sindicatos, pois ainda se mostram incapazes de incorporar os segmentos não estáveis da força de trabalho, até pelas próprias limitações impostas pela legislação, para a organização sindical ocorrer, contribuindo para uma negociação cada vez mais “precária”.

Tal realidade arrefeceu e tornou mais defensivo o “novo sindicalismo”, dificultando, assim e enormemente, o avanço qualitativo, capaz de conduzi-lo de um período de resistência (aos anos iniciais do novo sindicalismo) para um superior (de elaboração de propostas econômicas alternativas, contrárias ao padrão de

¹¹⁹ AROUCA, José Carlos. *Repensando o Sindicato*. São Paulo: LTr, 1999, pág. 262.

¹²⁰ SANTOS, Ariovaldo de Oliveira. *Trabalho e Globalização: a crise do sindicalismo propositivo*. In Série Risco Radical 4. Ed. Londrina: Praxis, 2001, pág. 9.

¹²¹ ANTUNES, Ricardo. *Trabalho, reestruturação produtiva e algumas repercussões no sindicalismo brasileiro*. In “Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos: reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra”. ANTUNES, Ricardo; BEYNON, Huw.; McILROY, John; RAMALHO, José Ricardo e RODRIGUES, Iram. 3ª ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999, pág. 79.

desenvolvimento capitalista aqui existente). Tal realidade transformou as negociações coletivas em instrumentos de precarização das relações de trabalho.

4.2 – NOVOS OBJETIVOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.

A experiência histórica dos principais países ocidentais demonstrou que desde o século XIX, uma diversificada e atuante dinâmica da negociação coletiva sempre influenciou, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social¹²². Por meio dela o trabalho ultrapassa o mero entendimento de utilidade econômica, reconhecendo-se a utilidade geral da atividade do trabalhador, enquadrando o trabalho num sistema de direitos e de deveres orientado pelas suas características políticas, sociais, públicas e coletivas onde se escora a cidadania social¹²³.

Então, a negociação coletiva se converte no meio principal de ordenar as relações entre as partes e num instrumento complementar da legislação: estabelecendo as condições de trabalho, num reconhecimento duma convergência geral de interesses, em substituição as decisões unilaterais baseadas no direito de propriedade ou nas prerrogativas de decisão. O seu objetivo é fazer com que as partes, de comum acordo, tomem as decisões que solucionem algum problema ou

¹²² DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2001, pág. 107.

¹²³ FERREIRA, Antonio Casimiro. *Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos: (Re) pensar o direito das relações laborais*. In A globalização e as ciência sócias. SANTOS, Boaventura de Souza (org.). São Paulo: Cortez, 2002, pág. 261.

estabeleçam condições de trabalho, num instrumento complementar à legislação, servindo, futuramente, como base para normas legais¹²⁴.

Surgindo o novo complexo de reestruturação produtiva, as estratégias de negociação, nas práticas sindicais, principalmente, nos anos de 1990, sofreram transformações: desenvolvendo estratégias de caráter propositivo e, o sindicalismo encontrou sérias dificuldades em preservar o horizonte da classe, devido o novo cenário: em levantar obstáculos consistentes à ganância do capital na produção, demonstrando a incapacidade de erguer uma “contra-hegemonia” à lógica do capital¹²⁵.

Apesar da explosão sindical brasileira, nos anos de 1980, devido a retomada das ações grevistas dos assalariados médios, do setor de serviços, do avanço do sindicalismo rural, do nascimento das centrais sindicais e do aumento dos índices de sindicalização; o sindicalismo manteve, dentro de suas principais fraquezas, a corporativa estrutura sindical. Explicitando melhor: o sindicalismo brasileiro cresceu mas manteve-se com os “pés de barro”¹²⁶, impedindo-o de se contrapor, eficazmente, às novas provocações do capital que surgem com a reestruturação produtiva.

Apesar do fortalecimento do movimento sindical, de certa forma conseguir evitar prejuízos maiores para os trabalhadores assalariados, tal fortalecimento não foi suficiente para melhorar a distribuição de renda, para a obtenção da autonomia

¹²⁴ RUPRECHT, Alfredo J. *Relações Coletivas de Trabalho*. Trad. Edílson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995, pág. 263.

¹²⁵ ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000, pág. 276.

¹²⁶ ALVES, Giovanni. *Idem*, pág. 282.

sindical e da efetiva liberdade sindical. Considere-se que a estrutura sindical corporativa abalou-se com as modificações introduzidas na Constituição de 1988, mas permaneceram o hibridismo a gerar o oposto ao ocorrido nos países que romperam com as estruturas sindicais corporativas: a não consagração da efetiva liberdade sindical, a ausência de mecanismos eficientes de reparação de atos anti-sindicais e a ausência de representação por local de trabalho¹²⁷.

Eis as características desta estrutura: descentrada, fragmentada e dispersa por uma imensa quantidade de sindicatos municipais pouco expressivos e de pouca capacidade de barganha, porque a Constituição de 1988 favoreceu aos novos sindicatos quanto a fragmentação de categorias já organizadas. A estrutura, ainda, é descentralizada, de poucas iniciativas e com formas de ação direta unificada. Embora a constituição das centrais sindicais seja a partir de 1983 (CUT – Central Única dos Trabalhadores), que, também, é desenraizada: não tem inserção nos locais de trabalho, com uma estrutura externa às empresas por imposição do enquadramento legal e com as limitações de um sindicalismo que, mesmo sendo de massa, organiza um contingente minoritário de assalariados. E como a estrutura é verticalizada encontra imensas dificuldades de articular, numa perspectiva horizontal e ampla a organização e a resistência da classe, neste novo complexo de reestruturação produtiva.

Este conjunto em consonância com a reestruturação produtiva forçou os sindicatos a assumirem uma ação cada vez mais defensiva, cada vez mais atada à

¹²⁷ MATTOSO, J. *O mundo do trabalho – crise e mudança no final do século*. São Paulo, Scritta, 1994, pág. 12.

imediatidade e à contingência¹²⁸, regredindo em sua, já, limitada ação de defesa de classe no universo do capital. Neste contexto, o sindicalismo de classe é substituído pelo de participação, o que não questiona o mercado, a legitimidade do lucro, a lógica da produtividade, a propriedade privada, enfim: os elementos básicos do capital. Isto é o reflexo do que era o proletariado, mas com a perda da subjetividade do trabalho e da sua consciência de classe, afetando, assim, o seu organismo de representação.

Vivencia-se, então, mecanismos de negociação tripartites entre trabalhadores, empresários e governo, rompendo com o tradicional relacionamento entre o Estado e os trabalhadores, através das chamadas “câmaras setoriais”, como forma de buscar negociar alternativas para minimizar os impactos da reestruturação produtiva. Esta seria uma tendência do movimento sindical, que para alguns autores¹²⁹ representaria a evolução e, se caracterizaria por atuar sobre projetos empresariais já definidos e/ou em execução, o que de certa forma expressaria uma posição de resistência diante de algo que não se conseguiu intervir, para uma postura que sugere a intervenção e a negociação antecipadas, com duas vertentes: estabelecer critérios de reestruturação e negociá-lo e negociar com projeto próprio, ou seja, dizer como se quer trabalhar, em vez de como não se quer.

Aos defensores deste novo tipo de “entendimento” estaria ocorrendo a chamada “construção pactuada” de esferas públicas em que interesses divergentes

¹²⁸ ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 7ª ed. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Ed. da Unicamp, 2000, pág. 150.

¹²⁹ RAMALHO, José Ricardo. *Precarização do Trabalho e impasses da organização Coletiva no Brasil*. In “Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos: reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra”.

podem ser negociados com alguma transparência e com disposição tanto pelo capital quanto pelo trabalho ao se reconhecerem um ao outro na integridade de seus direitos, como portadores de interesses, certamente, divergentes, mas não mais irreconciliáveis. Isto consolidaria os sindicatos como representativos de sua base de sustentação, ao legitimar o empreendimento capitalista e ao reconhecer no Estado uma parte interessada na gestão econômica. Todavia, esta prática denota o abandono das concepções socialistas e anticapitalistas para um acomodar-se dentro do que é possível. Já, o culto à negociação, às câmaras setoriais, ao programa econômico para gerir o capital em sua crise, insere-se num projeto de maior fôlego, cujo oxigênio é dado pelo ideário e prática social-democrática, constituindo-se numa postura cada vez menos respaldada pela política de classe e, cada vez mais apoiada numa política “para o conjunto do país, o país integrado do capital e do trabalho”¹³⁰.

Raciocinemos: as greves dos anos 1980 possuíam claro sentido de resistência de classe à perda hiperinflacionária, com o predomínio de práticas sindicais de caráter “obreirista”¹³¹, voltadas para demandas econômico-reivindicativas, com estratégias de confrontação, caracterizadas por uma oposição sistemática às políticas governamentais e pela ênfase na mobilização de massas e na ação grevista. O grande mérito das lutas sindicais dos anos de 1980 foi constituir, pelo menos em seu nível mais elementar, a consciência necessária de classe e não, o mero reconhecimento da legitimidade do papel social dos sindicatos. O amplo reconhecimento social do sindicalismo, naquela época, decorreu de sua prática insubmissa e de confronto,

ANTUNES, Ricardo; BEYNON, Huw.; McILROY, John; RAMALHO, José Ricardo e RODRIGUES, Iram. 3ª ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999, pág. 100.

¹³⁰ ANTUNES, Ricardo. *O novo sindicalismo no Brasil*. São Paulo: Pontes, 1995, pág. 53.

¹³¹ ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000, pág. 287.

acabando por conquistar, contra a manipulação da mídia dominante, um espaço na opinião pública, a ponto de constituírem-se em uma das instituições que mais desfrutavam da confiança da população brasileira¹³².

Contra-pondo-se, a partir da década de 1990 há decréscimo no número de greves e de grevistas, evidentemente, causadas pela profunda recessão e desemprego crescente, decorrentes do Plano Collor I, que desarmaram o movimento sindical. Porém, a mudança nas práticas sindicais, como a livre negociação de salários, a concessão de abonos e antecipações salariais, de acordo com as práticas toyotistas, também, colaboraram com o recuo das greves. E mais, elas, ainda, significaram uma transformação político-ideológica do sindicalismo, que passou de um sindicalismo de confrontação ao sindicalismo de cooperação, no sentido propositivo.

Esta sindical postura propositiva teria um caráter de cooperação entre capital e trabalho num projeto de organização da produção que permanecesse no campo restrito da fábrica, no qual a suposta “hegemonia do trabalho” se reduz a um instrumentalismo estreito e enraizado no terreno econômico-corporativo. Porém, ela tende, de certo modo, a desprezar um aspecto ineliminável da lógica da “participação” nas relações capitalistas que é o seu caráter parcial. Quando as partes são desiguais, torna-se impossível uma “participação democrática”, no sentido rigoroso do termo. Na verdade, esta participação ocorre apenas no campo

¹³² MATTOSO, Jorge e OLIVEIRA, Marco Antonio de. *Desenvolvimento excludente, crise econômica e sindicalismo*. São Paulo: vol, 4, nº 3-4, jul./dez., 1990, SEADE.

operacional, e não no estratégico, e se resume à influência e participação desprovida de um efetivo poder¹³³.

Apesar de sua relativa eficácia, se comparada com a posição de resistência e de influência defensiva, a influência propositiva desenvolve potenciais negativos à subjetividade de classe, principalmente, na constituição de uma consciência de classe indispensável e vinculada à uma perspectiva contestadora do capital, dificultando e, até mesmo, impedindo a possibilidade de emancipação dos trabalhadores. Neste contexto, urge a necessidade da mudança de papéis do sindicato.

4.3 – MUDANÇAS DE PAPÉIS DO SINDICATO.

Ao sindicato, historicamente, cabe a defesa dos interesses coletivos de seus representados¹³⁴ e, nesse sentido, o seu existir está, intimamente, ligado às funções desempenhadas, sob pena do interesse coletivo ser mal representado e a sua imagem enxovalhada, para dizer o mínimo. Contudo esta representação “legítima” passa pelo resgate da consciência de classe, que é dependente da liberdade de ação para ser alcançada.

Talvez, devido ao histórico e ao formato ganho pela organização sindical brasileira, há nela ausência de espírito associativo, falta espontânea vontade em querer ser do sindicato, por ser a representação sindical imposta. Esta imposição pela

¹³³ ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000, pág. 330.

¹³⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2001, pág. 61.

lei, acrescida da contribuição obrigatória gera uma “acomodação¹³⁵”, até, do dirigente sindical, a provocar um abismo entre a direção e a base. E, se a tudo isto somarmos a reestruturação produtiva produzida pelo capital, então, vê-se claramente, o quanto a aquisição da consciência de classe encontra-se prejudicada e distante dos trabalhadores.

Aliás, esta espontaneidade associativa, que falta ao sindicato brasileiro, é a base do posicionamento da OIT (Organização Internacional do Trabalho) ao tratar da liberdade sindical e da proteção associativa (Convenção nº 87), constituindo-se na linha mestra do sindicalismo, pois “não há liberdade sem sindicatos livres, porque, sem a liberdade sindical, a liberdade do indivíduo está à mercê de forças tão poderosas que este dificilmente pode nelas influir e, ainda, enfrentá-las”¹³⁶.

Entretanto, o novo complexo de reestruturação produtiva impõe o desenvolvimento de novas práticas sindicais¹³⁷, que, pela própria heterogeneidade das políticas sindicais, assume posturas diversas: a de “radical de esquerda”, abdica-se de intervir, por recusar gerir o capitalismo e, assim, se encontra com a vertente do sindicalismo pelego, por este, também se recusar em intervir na reestruturação produtiva; a de “resistência sindical”, marcada pela atuação “a posteriori”, após a ocorrência das mudanças tecnológico-organizacionais, onde os conteúdos das mudanças produtivas não são reivindicados: caracteriza a maior parte das ações sindicais no Brasil, as quais levaram o sindicalismo a importantes conquistas e ; a

¹³⁵ No sentido de desenvolver estratégias de organização e resistência da classe, aos desmandos do capital.

¹³⁶ Nas palavras do Diretor Geral da OIT, in MISALILIDIS, Mirta Lerena de. *Os desafios do sindicalismo brasileiro diante das atuais tendências*. São Paulo: LTr, 2001, pág. 185.

propositiva, que se reconhece pela intervenção/negociação frente ao processo de reestruturação produtiva, atuando, antes, que se consumam as mudanças, para promover a hegemonia do trabalho quanto à reestruturação produtiva: é a postura mais avançada no sindicalismo brasileiro¹³⁸.

Entretanto o que a participativa prática sindical promove é a “desconexão” do sindicalismo operário do movimento social da luta de classe e da contestação à ordem capitalista no espaço produtivo, porque a luta sindical constitui o elo decisivo do movimento, capaz de instaurar, a partir da produção, uma nova sociabilidade, a ultrapassar o capital e tudo o que lhe for inerente. Em verdade, o sindicalismo propositivo constitui-se na captura plena da consciência de classe operária, que passa a ser incorporada à lógica do capital.

A captura de consciência da classe operária traz reflexos imediatos na proteção dos direitos dos trabalhadores, pois, sem ela inexistente a emancipação pela negociação coletiva, que se torna um mero “instrumento de decomposição do direito do trabalho estatal”¹³⁹. Com o desemprego o poder fica com o capital, que o exerce, através da “ditadura das cláusulas dos instrumentos contratuais coletivos”, o qual é potencializado no exercício do sindicalismo propositivo, o da não resistência e da luta.

¹³⁷ SALERNO, Mário Sérgio. *Modelo japonês, modelo brasileiro*. In: HIRATA, Helena (org.), *Sobre o modelo japonês*. São Paulo: Edusp, 1993, pág. 15.

¹³⁸ SALERNO, Mário Sérgio. *Idem*, pág. 15.

¹³⁹ RÜDIGER, Dorothee Susanne. *Transformações do Direito do Trabalho na Pós-Modernidade: o exemplo Brasil*. In ALVES, J. A. Lindgren; TEUBNER, Gunther; ALVIM, Joaquim L. Rezende; RÜDIGER, Dorothee Susanne. *Direito e cidadania na Pós-modernidade*. Piracicaba: Editora UNIMEP, 2002. pág. 205.

O complexo de reestruturação produtiva do capital, além de causar o desemprego, de priorizar as formas precárias de trabalho, constitui-se num enorme obstáculo às ações sindicais. E ..., para minimizar, as ações sindicais devem priorizar, inclusive e também, a organização sindical dos trabalhadores precários, dos de tempo parcial, dos terceirizados e de todos os subempregados na economia informal, por estarem em significativa expansão com este novo complexo produtivo. Isto do mesmo modo e com a mesma atenção e “carinho” que se dá aos trabalhadores “estáveis”, os quais, até então, se constituíam no único foco e objeto dos sindicatos e dos instrumentos contratuais coletivos.

Ressalte-se a tendência estabelecida pelo complexo de reestruturação produtiva em empurrar o sindicato ao fabril exclusivamente. Melhor explicitando: empurrado a prática do sindicalismo de empresa, o do envolvimento e, também, cognomido de sindicalismo propositivo, tornando-o, então, muito mais, vulnerável e subordinado ao comando patronal¹⁴⁰ e, assim, constituindo-se em novos obstáculos às ações sindicais. Só se minimiza os seus efeitos maléficos efeitos com a reorganização das comissões de fábricas, dos comitês de empresas e organizações autônomas atuantes nos locais de trabalho, para que contraponham à tendência de cooptação dos trabalhadores, justamente, para permitir que a luta sindical extrapole o espaço produtivo e se generalize ao movimento social de contestação à lógica do capital.

¹⁴⁰ ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 7ª ed. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Ed. da Unicamp, 2000, pág. 76.

O sindicalismo não pode viver sob o “mito” da “Grande Noite”¹⁴¹: o da virada do capitalismo em um único ato, sob a tomada do poder de Estado ou, ainda, da greve geral, porque a luta sindical é, necessariamente, de grande fôlego. Ela consiste em tirar partido das contradições internas da apropriação capitalista, no interior de sua própria estrutura, para se apoderar dos elementos e das condições à emancipação dos trabalhadores.

A postura sindical propositiva até conduziria, no dia-a-dia, a alguns avanços relativos à intervenção operária no campo produtivo, porém tais avanços seriam muito estreitos, porque, quando a postura sindical aceita os termos da lógica do capital, sendo co-partícipe da gestão da produção, despreza o ineliminável da lógica das relações capitalistas, que é o seu caráter parcial. Sendo as partes desiguais impossível se torna a “participação democrática”¹⁴², por implicar numa manipulação da subjetividade operária, fazendo-a crer na real participação do trabalho nas decisões do capital, como se fosse algo perene, quando é uma ilusão.

Pelo contexto e pelo exposto, o que predomina são acordos setoriais ou por empresas, restringindo, cada vez mais, o horizonte de classe, minimizando-a. E para tanto, há de se considerar a influência propositiva sindical, a prática mais avançada do sindicalismo brasileiro, por desenvolver potenciais negativos à constituição da consciência de classe. Consciência esta essencial, fundamental, necessária e, mesmo, indispensável à perspectiva contestadora do capital.

¹⁴¹ BIHR, Alain. *Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise*. São Paulo: Boitempo Editorial, 1998, pág.215.

4.4 – MUDANÇAS NECESSÁRIAS AO DIREITO SINDICAL.

Para sobrevivência dos sindicatos há necessidade de reestruturação de sua organização e forma de atuação, objetivando capacitar o sindicato a uma luta mais eficaz e com eficientes resultados. Isto pelo óbvio: o sindicato é a entidade jurídica que detém a legitimidade da representação dos trabalhadores no mundo do trabalho, fato este a tornar justas e legítimas a exigência de tais mudanças que, por conta da reestruturação produtiva, devem ser realizadas e consideradas a partir da lógica de acumulação flexível imposta pelo capital, sob o custo de se tornarem obsoletas, devido as rápidas transformações que ocorrem no mundo globalizado, que permite uma rotatividade de mão de obra, por categorias diversas, que faz com a negociação coletiva perca a sua finalidade.

No entanto, para iniciar esta “capacitação” necessária à adoção da plena liberdade sindical, inclusive à criação de sindicatos, inobservando o critério de categorias profissionais ou econômicas, assim como de associar-se ou não, há de se romper com a unicidade sindical, pelo artigo 8º, da CF, com a obrigatoriedade da representação por categorias, por constituir-se num entrave a um sindicalismo forte.

Os defensores¹⁴³ da unicidade sindical apontam no sistema a possibilidade de uma união maciça de vontades, de uma maior coalizão e solidez, tanto na tomada de deliberações como na colocação de reivindicações perante a categoria contraposta,

¹⁴² ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000, pág. 330.

¹⁴³ GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson. “*Curso de direito do trabalho*”. 16ª ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2000, pág. 515.

CATHARINO, José Martins. *Tratado elementar de direito sindical*. – São Paulo: LTr, 1977, pág. 107.

afirmando, ainda, que a Convenção nº 87, da OIT, não se posicionou a favor nem da unidade sindical e nem da sua pluralidade. E apontam como desvantagens do sistema da pluralidade: a diminuição do poder de reivindicar, pela fragmentação do sindicalismo; a competição entre os sindicatos que não empregam, somente meios pacíficos; a possibilidade de favorecimento do empregador a determinados sindicatos, através da inclusão das cláusulas *closed shop* e *union shop*; a escolha do sindicato negociador das condições de trabalho em nome de todo o grupo.

No entanto, o que não consideram é que este sistema possui inúmeras desvantagens, além da de ser decorrente da lei, que lhe retira qualquer possibilidade de espontaneidade no sistema, limita a livre constituição de sindicatos, sem deixar outras opções à criação de novos aos trabalhadores discordantes da orientação traçada pelos sindicatos existentes. A unicidade estimula, ainda, a acomodação das lideranças antigas que, na pluralidade, geralmente sofrem o perigo da concorrência, além de incentivar o nascimento da “profissão” de dirigente sindical.

A pluralidade é o modelo mais adequado, não implicando, necessariamente, na criação de mais de um sindicato da mesma profissão, mas tão somente, na possibilidade desta criação, pois é preciso preservar a espontaneidade na organização sindical, por ser fundamental. Não é razoável que o Estado restrinja esta criação, em uma mesma base territorial, à apenas um sindicato da mesma categoria, pois fere uma liberdade intrínseca ao ser humano: a liberdade de escolha, a se desdobrar na liberdade sindical¹⁴⁴.

¹⁴⁴ BARROS, Cássio Mesquita. *Pluralidade, Unidade e Unicidade Sindical*. In *Curso de Direito Coletivo do Trabalho: Estudos em homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa*. – São Paulo: LTr, 1998, pág. 89.

A impossibilidade de criação e a obrigatoriedade de representação pelo atual sindicato contribui, decisivamente, ao seu enfraquecimento no contexto da reestruturação produtiva capitalista, apoiada pela flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo, envolvendo, também, rápidas mudanças nos modelos de desenvolvimento, quer sejam entre setores como em regiões geográficas. Facilmente se depreende que tal flexibilidade do capital é, justamente, para a sua organização, para a sua adaptação e, finalmente, para que obtenha as condições necessárias à acumulação, a razão do existir do sistema capitalista.

Paradoxalmente, a existente estrutura sindical não possibilita aos trabalhadores a mesma “flexibilidade” do capital em sua organização, devendo manter-se com a rígida estrutura imposta pelo Estado: sindicato único e representatividade obrigatória a dificultar as ações sindicais, tolhendo-lhe a possibilidade de se adaptar à evolução da sociedade, frente às novas realidades políticas, econômicas, sociais e culturais, sobretudo, nas “crises de credibilidade¹⁴⁵”, dos trabalhadores para com os dirigentes deste mesmo sindicato.

A sindicalização por categorias constitui-se, inclusive e também, num entrave ao sindicato, mesmo que houvesse a pluralidade, porque, na produção descentralizada e fragmentada, a organização dos trabalhadores por categorias implica diminuir e fragilizar a sua resistência, por impossibilitar uma efetiva mobilização, assim como pela incapacidade de se afetar a produção capitalista, globalmente.

A categoria é uma série indefinida de indivíduos que desempenham determinada função igual no processo de produção. Neste agrupamento artificial e forçado dos indivíduos na categoria seria impossível distinguir entre interesse da categoria econômica e o interesse de cada um de seus componentes. Estabelecendo-se este pressuposto, mesmo que houvesse a pluralidade, ela de pouco adiantaria, pois o que há de real e concreto é o interesse individual de cada componente, daí a impossibilidade de que a soma daqueles interesses individuais possa dar vida a uma entidade diversa e superior a cada um deles.¹⁴⁶

A política corporativista de classificar os trabalhadores em grande número de categorias tem o evidente propósito de assinalar a diferenciação mais acentuada possível, em todos os níveis profissionais, atuando como elemento de divisão da classe trabalhadora, porém, o movimento sindical ainda não se deu conta de sua fragilidade. Este método de organização sindical é, portanto, inteiramente inadequado ao estágio atual de evolução da economia e da organização social no Brasil.¹⁴⁷

Noutras palavras, o sindicato não tem a liberdade em determinar o âmbito profissional da organização e pela divisão imposta de sindicalização por categoria a situação se agrava e interfere, diretamente, na sua capacidade de superar as dificuldades oriundas da reestruturação produtiva do capital. Reestruturação esta que, também, fragmenta a produção e cria inúmeras categorias num mesmo processo produtivo, dificultando, até a própria organização dos trabalhadores. Demonstra-se

¹⁴⁵ ROMITA, Arion Sayão. *O conceito de categoria*. In *Curso de Direito Coletivo do Trabalho: Estudos em homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa*. – São Paulo: LTr, 1998, pág. 208.

¹⁴⁶ ROMITA, Arion Sayão. *O conceito de categoria*. In *Curso de Direito Coletivo do Trabalho: Estudos em homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa*. – São Paulo: LTr, 1998, pág. 207.

¹⁴⁷ Idem, pág. 210-211.

que, nos países de sindicalismo unificado e centralizado por decisão consciente e deliberada dos trabalhadores (o oposto do nosso), há maior capacidade de resistência dos sindicatos aos efeitos perversos desta nova ofensiva do capital.

A diversidade entre os vários setores duma categoria econômica, reflete, diretamente, na negociação coletiva (super valorizada pela Constituição Federal), a qual, por conterem pontos que, em geral, buscam uniformizar, dar uma base comum para toda a categoria, não consegue considerar as inúmeras diferenças existentes entre os setores abrangidos numa mesma categoria econômica. Além do já realçado, a diversidade implica na efetiva e, mesmo obrigatória fragmentação do movimento sindical, o que potencializa a fragilidade da negociação coletiva, pela mobilização atingir, hipoteticamente apenas, parte do processo produtivo.

Se considerarmos a falta de espontaneidade na organização que se soma a fragmentação da categoria, sendo esta imposta pela reestruturação produtiva: ... a acumulação flexível!, verificaremos que o capital impõe a necessidade de constante renegociação das contratuais normas. Tal fato ocasiona uma mutação na idéia de negociação coletiva, que adquire caráter permanente, buscando regras pragmáticas que não “preenchem um sentido a priori, mas as necessidades colocadas num determinado momento”¹⁴⁸, contribuindo à precarização das condições de trabalho.

Embora exista a obrigatória contribuição sindical a possibilitar ao sindicato, sem esforço, arrecadar o equivalente a um dia de serviço, anualmente, de todos os

¹⁴⁸ RÜDIGER, Dorothee Susunne. *Transformações do Direito do Trabalho na Pós-Modernidade: o exemplo Brasil*. In ALVES, J. A. Lindgren; TEUBNER, Gunther; ALVIM, Joaquim L. Rezende;

empregados (e há outras formas de custeio) integrantes da categoria, contribuição esta que desobriga a entidade da necessidade de angariar novos sócios ou de prestar serviços cada vez mais adequados e constitui-se em fator determinante à passividade da ação sindical. Tal contribuição e condição fazem perpetuarem os dirigentes “pelegos¹⁴⁹” nas diretorias dos sindicatos, de cofres cheios e com assembléias vazias, que se preocupam, tão-somente, em manter o poder contributivo dos seus representados e, não, efetivamente, opor resistência ao capital. Explicitando: quando há uma ameaça de demissão em massa de empregados, onde a condição imposta é a diminuição na remuneração dos trabalhadores ou da sua jornada de trabalho (art. 7º, incisos VI e XIII, da Constituição Federal), pesa na postura sindical, dentre outros fatores, o lado financeiro da entidade, pois a diminuição no quadro de empregados implicaria, diretamente, na diminuição do poder de arrecadação da entidade sindical.

A exemplificação acima comprova que a contribuição sindical não constitui nenhuma possibilidade de independência financeira do sindicato que, hipoteticamente, possibilitaria uma ação sindical de forma mais eficaz, mas, apenas, contribui, maleficamente, à menor eficácia na resistência da entidade sindical, frente as alterações impostas pela reestruturação produtiva do capital.

Somando as circunstâncias, temos, ainda, o poder normativo da Justiça do Trabalho, a contribuir, negativamente, à eficácia das ações sindicais, porque esta

RÜDIGER, Dorothee Susanne. *Direito e cidadania na Pós-modernidade*. Piracicaba: Editora UNIMEP, 2002. pág. 211.

¹⁴⁹ “Expressão que se refere a pele de carneiro ou manta que fica cuidadosamente esticada no lombo do animal, amaciando o cavalgar do senhorio...” In MARTINS, Sérgio Pinto. *Receita sindical: contribuição sindical compulsória e contribuição confederativa*. In *Curso de Direito Coletivo do Trabalho: Estudos em homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa*. – São Paulo: LTr, 1998, pág. 140.

forma de solução de conflitos elimina a negociação coletiva e, conseqüentemente, o conflito aberto, por destruir o espírito de diálogo, baseado nos princípios de igualdade e de objetivos compartilhados com os trabalhadores.

A intervenção do Estado no conflito coletivo do trabalho, além de promover a contenção dos salários, é antidemocrático, pois numa visão totalitária reproduz os preconceitos antigrevistas e antidemocráticos, oriundos da “Carta del Lavoro”¹⁵⁰. Há, ainda, outras desvantagens¹⁵¹ de ordem política e técnica: os juízes do trabalho, apesar de especializados, por receberem treinamento para lidar com normas de Direito, possuem rigidez conceitual, enquanto que na negociação coletiva a lógica é mais complexa e dinâmica, além das dificuldades provindas da necessidade de se considerar várias dimensões e aspectos ao mesmo tempo. Assim, não se busca o “certo” ou o “errado”, mas o convencional e possível, com a lei como ponto de referência. Em contrapartida, a arbitragem judicial comporta larga margem de erros: técnicos, psicológicos, econômicos e financeiros; ora injustiçando operários, ora os empregadores e ora injustiçando a todo o conjunto de dissidentes; cria dependência psicológica nos grupos envolvidos, que relegam à arbitragem judicial toda a responsabilidade pela decisão, deixando as partes de participarem, na composição do conflito; facilita e viabiliza a excessiva intervenção do Estado na definição dos salários, enrijecendo a política salarial e retirando da greve o seu potencial negociativo, pela ameaça de “abusividade”¹⁵² e estimula o aumento da litigiosidade

¹⁵⁰ In *Curso de Direito Coletivo do Trabalho: Estudos em homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa*. – São Paulo: LTr, 1998, pág. 140.

¹⁵¹ SANTOS, Roberto A.O. *Trabalho e sociedade na lei brasileira*. – São Paulo: LTr, 1993, pág. 60/63.

¹⁵² conforme denunciado na Revista Istoé, n.º 1703, de 22 de maio de 2002, pág. 44.

trabalhista, por enfraquecer todas as tentativas e ensaios de órgãos paritários espontâneos de conciliação e até de mediação e de pequenas arbitragens voluntárias.

Por coincidência ou não, temos em curso uma proposta de reforma sindical, oriunda do Fórum Nacional do Trabalho (FNT), proposto pelo Governo Lula, e que resultou na Proposta de Emenda à Constituição – PEC 369/2005. O que se percebe é que a estrutura sindical permanece com as piores características do modelo atual.

Isto porque no contexto da proposta formulada permanece o município como base territorial mínima de atuação sindical, existem critérios que podem definir (com percentuais discutíveis) a representação exclusiva da categoria e a organização dos sindicatos deve ser feita pelo critério do ramo de atividade preponderante, ou seja, se mantém a organização por categoria, com todas as mazelas já comentadas acima.

CAPÍTULO V

ANÁLISE CRÍTICA DO PAPEL DO SINDICATO E DO DIREITO DO TRABALHO NO CONTEXTO TOYOTISTA.

O filme “Beleza americana”, ganhador de cinco *Oscars* no ano de 2000, retrata com precisão a realidade do mundo do trabalho no século XXI. A história do publicitário, que, depois de vários anos em um ambiente profissional opressor, acaba por descobrir a paz como “fritador” de hambúrgueres, constitui-se em apenas parte de um roteiro. Na verdade, o filme retrata um mundo em que quase todos ganham a vida de forma instável e esporádica. As condições de trabalho ou o que se está fazendo importam pouco, ter o que fazer é o que conta. Todos os vínculos se foram: empresa, emprego, escritórios, chefe, a máquina, tudo desapareceu.¹⁵³

No contexto do filme não há emprego visível, tradicional, de prazo indeterminado. O setor de serviços é o único com oferta de trabalho crescente. Assim, um traficante, com contatos fixos com fornecedores, é marido promissor. A mãe, de família zelosa, corretora de imóveis, deixa em casa os escrúpulos na hora dos negócios, depois, é obvio, de consultar o manual de auto-ajuda mais atualizado.

Nós temos assistido nas últimas três décadas a uma extraordinária intensificação das interações econômicas, sociais, políticas e culturais, ou seja, um processo complexo, já que atinge as mais diversas áreas da vida social, influenciando desde a transformação e sistematização produtiva e financeira à revolução das

tecnologias e práticas de informação e comunicação, do desmonte do Estado e redescoberta da sociedade civil ao aumento das desigualdades sociais, das novas práticas culturais ao consumo globalizado.

Apesar de ser impreciso, o termo globalização é utilizado como referência para simbolizar o processo acima descrito. Este mesmo processo ou, globalização, nos faz perceber que o nosso tempo é paradoxal, pois, de um lado, se é um tempo de grandes avanços e de transformações dramáticas, caracterizadas pela revolução da informação e da comunicação, pela revolução eletrônica, pela revolução da genética e da biotecnologia. Por outro lado, é um tempo de inquietantes regressões, do regresso de males sociais que pareciam superados ou em vias de o ser: o regresso da escravatura e do trabalho servil; o regresso da alta vulnerabilidade a doenças antigas que pareciam erradicadas; o regresso das repugnantes desigualdades sociais que deram o nome à questão social no final do século XIX¹⁵⁴.

O paradoxo está em que, por um lado, hoje parece, mais do que nunca, reunidas as condições técnicas para cumprir as promessas da modernidade ocidental, como a promessa da liberdade, da igualdade, da solidariedade e da paz; por outro lado, é cada vez mais evidente que tais promessas nunca estiveram tão longe de ser cumpridas como hoje. Essas promessas constituíram o patrimônio matricial do que se chamou emancipação social, e as lutas políticas modernas concentraram-se sobre a concepção de tais promessas e sobre os modos de realizá-las ou, pelo contrário, de impedir a sua realização. Foi assim que se dividiram os capitalistas e os socialistas,

¹⁵³ TREVISAN, Leonardo. *Educação e trabalho – as receitas inglesas na era da instabilidade*. – São Paulo: Editora Senac, 2001.

os liberais e os marxistas, os reformistas e os revolucionários, os nacionalistas e os internacionalistas. Por razões diferentes (pelo menos, aparentemente), estas divisões parecem hoje anacrônicas ou incapazes de dar conta das clivagens que atravessam o mundo¹⁵⁵.

Como o objeto deste estudo é o sindicato, não devemos pensá-lo como um organismo isolado, pois qualquer pessoa que se põe a raciocinar não questiona a sábia afirmação de que hoje sou o que fiz (ou fizeram de mim ou por mim) e amanhã serei o que realizar hoje (ou o que realizarem de mim ou por mim).

Assim é fundamental a necessidade de pensarmos em alternativas para a efetiva proteção dos trabalhadores no mundo do trabalho, não somente àqueles que estão supostamente sob o manto de proteção do Direito do Trabalho (leia-se empregados), mas também, às diferentes formas de trabalho utilizadas por esta reestruturação produtiva do capital no mundo globalizado, justamente para que a proteção normativa existente, bem como, aquelas que poderão advir das necessidades reais do trabalho, não se tornem apenas “mais uma legislação”, com toda a carga de seu “poder simbólico”¹⁵⁶, sem efetividade prática, como ocorre nos dias atuais.

O fenômeno paradoxal, observado no processo de globalização e na realidade do filme “Beleza americana”, vem transformando substancialmente as relações no

¹⁵⁴ SANTOS, Boaventura de Sousa (org.). *A globalização e as Ciências Sociais*. – São Paulo: Cortez, 2002.

¹⁵⁵ SANTOS, Boaventura de Sousa (org.). *Democratizar a democracia – os caminhos da democracia participativa*. – São Paulo: Cortez, 2002.

¹⁵⁶ BOURDIEU, Pierre. *O poder simbólico*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.

mundo do trabalho a ponto de falarem em desregulamentação do próprio Direito do Trabalho ou de flexibilização das relações trabalhistas.

Nesta nova realidade de relações no mundo do trabalho, se vive os efeitos sociais da “Terceira Revolução Industrial”, os impactos das mudanças tecnológicas e os resultados da “toyotização” nas formas de produção capitalista. É neste processo que se discute hoje dois movimentos: o da reestruturação produtiva e o da constituição de novas bases de competitividade no mercado mundial. Estes são movimentos que estão sustentados na adoção de novas tecnologias e nas novas práticas de gestão e organização do trabalho, baseadas no modelo japonês ¹⁵⁷.

Num primeiro momento, a exigência de novas qualificações (rompendo com as exigidas ao trabalhador de função padronizada, do modelo fordista) está vinculada à nova base técnica e organizacional do sistema mundial produtor de mercadorias. Num segundo momento, percebe-se que esta ideologia oculta que o toyotismo possui uma lógica interna à produção enxuta e uma dinâmica social de exclusão ao longo do mundo do trabalho.

Assim o toyotismo e sua ideologia de formação profissional e empregabilidade tendem a frustrar qualquer promessa integradora no mundo do trabalho, por exigir um novo trabalhador: politécnico, emancipado e com características opostas as do taylorismo-fordismo. ¹⁵⁸

¹⁵⁷ DRUCK, Maria da Graça. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica – Um estudo do complexo petroquímico*. Boitempo Editorial, 1999.

Tudo isso leva os trabalhadores a concentrarem suas energias muito mais na empresa do que fora dela. Como consequência, o interesse pelas organizações externas decresce, a filiação sindical diminui, contribuindo para, cada vez mais, enfraquecer e aumentar a crise do nosso sindicalismo. Isto, porque esta nova ordem não pode conviver com o sindicalismo de resistência, contestatório, politizado, que se afasta cada vez mais do assistencialismo para reivindicar e defender direitos de uma classe de excluídos, num mundo onde se aposta no fim dos empregos e, naturalmente, dos sindicatos, de ideais e de conquistas.¹⁵⁹

A Medida Provisória de n.º 293, de 08 de maio de 2006, que dispõe sobre o reconhecimento das centrais sindicais em nada avança para uma representação mais efetiva dos trabalhadores, mas ao contrário, pois ao invés de garantir mais liberdade a mesma estabelece regras e condições para o reconhecimento da existência das mencionadas Centrais, que devem obter o reconhecimento através do Ministério do Trabalho.

De qualquer forma, mesmo que este reconhecimento venha a existir, na prática, as centrais sindicais não possuem função alguma, pois a representação dos trabalhadores, pelo texto legal, continua sendo através das organizações sindicais filiadas à central e a outra prerrogativa garantida pelo art. 1º da Medida Provisória, apenas autoriza uma prática que já ocorria no país, que era a participação das centrais em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social.

¹⁵⁸ ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

Não podemos nos esquecer que, na visão dos capitalistas, a empresa existe para dar lucros, ainda mais num contexto em que a concorrência ocorre, inclusive, com os complexos transnacionais. A função social da empresa, determinada pela Constituição Federal de 1988, não tem espaço num sistema que prestigia a terceirização da mão-de-obra e a precarização do emprego, ações governamentais que prestigiam, de certa forma, esta mesma lógica, tendo em vista os incentivos fiscais, que são dados a formas de contratação precárias, tendem a agravar o problema ao invés de combatê-lo.

Como conseqüências destes fenômenos temos: o agravamento do desemprego; o crescimento da economia paralela; e, sobretudo, a crise do sindicalismo, que se concentra na proteção dos empregados, num mundo, onde cada vez mais se utiliza de formas diferentes de trabalho, e que não são organizadas pelos sindicatos. Esta medida provisória em nada contribui para a melhora do quadro existente.

É bastante irônico, trágico e, até, cômico que um sistema mundial de produção de mercadorias, que aboliu a sua capacidade de integrar todos à vida produtiva, e com o seu caráter de produção destrutiva legitime suas políticas de administração da crise social no mundo do trabalho pelo conceito que supõe ser real de sua capacidade de “empregabilidade” num mundo caracterizado pelo “horror econômico”.¹⁶⁰

¹⁵⁹ SANTOS, Ariovaldo de Oliveira. *Trabalho e Globalização: a crise do sindicalismo propositivo*. In Série Risco Radical 4. – Londrina: Editora Práxis, 2001.

¹⁶⁰ “O Horror Econômico”, best seller de Viviane Forrester sustenta que o trabalho está desaparecendo, em nível mundial e que estaríamos caminhando para uma situação em que apenas uma minoria de indivíduos continuaria útil à produção e, por conseqüência, à sociedade orientada pela lei

No plano do Direito do Trabalho, essa prática significa o comprometimento da própria sobrevivência do sindicalismo, que fundamentalmente é direcionado para empregados e, conseqüentemente, da luta pela garantia dos direitos dos trabalhadores, em razão da evidente falta de representatividade, mesmo porque não há tantos empregados assim no atual mundo do trabalho ou, pelo menos, há uma substituição gradativa destes por outras formas de trabalho, inclusive trabalho “morto”, como sendo aquele não executado por pessoas, mas por máquinas.

O Estado brasileiro entende (se analisado o projeto para reforma sindical brasileira) que o sindicato deve ser o ator principal das “mudanças necessárias para reforma da legislação trabalhista”, uma vez que se daria especial privilégio às negociações coletivas, que não podem prescindir da participação sindical, pois estas teriam prevalência sobre o legislado.

No período do fordismo, o sindicato se prestava a legitimar a produção em série e a manter calmos os trabalhadores, em troca, porém, podia impor limites à acumulação capitalista, muitas vezes através de violentos embates, mas que, no fundo, por sua vez, também ajudava ao sistema, já que transformava os trabalhadores em consumidores, havendo uma verdadeira coincidência de interesses.

do lucro. O problema, ao seu ver, revela-se terrível quando se tem em mente que o trabalho continua sendo a única forma de integração social, o que expõe os excluídos à humilhação e os empregados à exploração cada vez mais acentuada, estes últimos premiados pela ameaça do desemprego.

Considerando que o poder, em última análise e em todos os lugares, é exercido por especuladores internacionais, que controlam os poderes estatais, os quais, podados pela globalização da economia e esvaziados em força pelos mercados financeiros, sequer procuram impedir ou paralisar o processo de mudança que ora se verifica, tem por inafastável a realidade de que, em breve, o trabalho não será mais necessário. Em linhas gerais, questiona como será possível organizar uma sociedade em que o processo produtivo prescinde da maioria da população, conservando a dignidade e a viabilidade de vida dos considerados inúteis.

No momento atual, nos parece que o sindicato volta a ser útil, porém a recíproca não é mais verdadeira, pois não há mais espaço para novas conquistas sindicais, pelo contrário, está havendo um encolhimento destas conquistas e do próprio sindicato. Na verdade, o que se verifica é a necessidade que a própria classe capitalista, bem como o Estado, têm em se servirem do sindicato para “legitimar” uma flexibilização ou desregulamentação das condições de trabalho.

Todos sabem que ao sindicato, historicamente, cabe a defesa dos interesses coletivos de seus representados e, nesse sentido, o seu existir está, intimamente, ligado às funções desempenhadas, sob pena do interesse coletivo ser mal representado e a sua imagem enxovalhada, no mínimo. Contudo esta representação “legítima” passa pelo resgate da consciência de classe, que é dependente da liberdade de ação para ser alcançada.

Talvez, devido ao histórico e ao formato ganho pela organização sindical brasileira, há nela ausência de espírito associativo, falta espontânea vontade em querer ser do sindicato, por ser a representação sindical imposta. Esta legal imposição acrescida da contribuição obrigatória gera uma “acomodação¹⁶¹”, até, do dirigente sindical, a provocar um abismo entre a direção e a base. E, se a tudo isto somarmos a reestruturação produtiva produzida pelo capital, então, vê-se, claramente, o quanto a aquisição da consciência de classe encontra-se prejudicada e distante dos trabalhadores. O projeto de reforma sindical não acaba com nenhuma dessas amarras.

FORRESTER, Viviane. *O Horror Econômico*. 6ª reimpressão. São Paulo: Editora da Unesp, 1997.

¹⁶¹ No sentido de desenvolver estratégias de organização e resistência da classe, aos desmandos do capital.

Entretanto, o novo complexo de reestruturação produtiva impõe o desenvolvimento de novas práticas sindicais¹⁶², que, pela própria heterogeneidade das políticas sindicais, assume posturas diversas: a de “radical de esquerda”, abdica-se de intervir, por recusar gerir o capitalismo e, assim, se encontra com a vertente do sindicalismo pelego, por este, também se recusar em intervir na reestruturação produtiva; a de resistência sindical, marcada pela atuação *a posteriori*, após a ocorrência das mudanças tecnológico-organizacionais, nas quais os conteúdos das mudanças produtivas não são reivindicados: caracteriza a maior parte das ações sindicais no Brasil, as quais levaram o sindicalismo a importantes conquistas e; a propositiva, que se reconhece pela intervenção/negociação frente ao processo de reestruturação produtiva, atuando, antes que se consumam as mudanças, para promover a hegemonia do trabalho quanto à reestruturação produtiva: é a postura mais avançada no sindicalismo brasileiro, que nada mais faz do que capturar a consciência de classe operária, passando a incorporá-la à lógica do capital.

Entretanto o que esta participativa prática sindical promove é a “desconexão” do sindicalismo operário do movimento social, da luta de classe e da contestação à ordem capitalista no espaço produtivo. Isto porque a luta sindical constitui o elo decisivo do movimento, capaz de instaurar, a partir da produção, uma nova sociabilidade, a ultrapassar o capital e tudo o que lhe for inerente, porém, esta nova sociabilidade deve envolver todos os trabalhadores envolvidos com a produção e não, exclusivamente, os trabalhadores empregados, aliás, deve ir além, pois deve também se preocupar com o contingente de desempregados ávidos a voltarem ou ingressarem no mercado de trabalho.

¹⁶² SALERNO, Mário Sérgio. *Modelo japonês, modelo brasileiro*. In: HIRATA, Helena (org.), *Sobre*

A captura de consciência da classe operária traz reflexos imediatos na proteção dos direitos dos trabalhadores, pois, sem ela, inexistente a emancipação pela negociação coletiva, que se torna um mero “instrumento de decomposição do direito do trabalho estatal”¹⁶³. Com o desemprego, o poder fica com o capital, que o exerce, através da “ditadura das cláusulas dos instrumentos contratuais coletivos”, o qual é potencializado no exercício do sindicalismo propositivo, aquele da não resistência e da luta.

Ressalte-se que a tendência estabelecida pelo complexo de reestruturação produtiva tende a fortalecer a práxis do sindicalismo propositivo, tornando-o muito mais vulnerável e subordinado ao comando patronal¹⁶⁴. Os seus efeitos maléficos só podem ser minimizados com a reorganização das comissões de fábricas, dos comitês de empresas e organizações autônomas atuantes nos locais de trabalho, para que contraponham à tendência de cooptação dos trabalhadores, justamente, para permitir que a luta sindical extrapole o espaço produtivo e se generalize ao movimento social de contestação à lógica do capital.

Apesar de ser possível que a postura sindical propositiva conduzisse, no dia-a-dia, a alguns avanços relativos à intervenção operária no campo produtivo, tais avanços seriam muito estreitos, porque, quando a postura sindical aceita os termos da

o modelo japonês. São Paulo: Edusp, 1993.

¹⁶³ RÜDIGER, Dorothee Susanne. *Transformações do Direito do Trabalho na Pós-Modernidade: o exemplo Brasil*. In ALVES, J. A. Lindgren; TEUBNER, Gunther; ALVIM, Joaquim L. Rezende; RÜDIGER, Dorothee Susanne. *Direito e cidadania na Pós-modernidade*. Piracicaba: Editora UNIMEP, 2002.

¹⁶⁴ ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 7ª ed. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Ed. da Unicamp, 2000.

lógica do capital, sendo co-partícipe da gestão da produção, despreza o que é impossível se eliminar da lógica das relações capitalistas, que é o seu caráter parcial.

Ora, sendo as partes desiguais, a “participação democrática” se torna impossível, pois implica numa manipulação da subjetividade operária, fazendo-a crer na real participação do trabalho nas decisões do capital, como se fosse algo perene quando é uma ilusão.¹⁶⁵

Evidente que o nosso sindicalismo não pode viver sob o mito da “Grande Noite”, o da virada do capitalismo em um único ato, sob a forma de tomada do poder de Estado ou, ainda, da greve geral, pois a luta sindical é, necessariamente, de grande fôlego. Ela consiste em tirar partido das contradições internas da apropriação capitalista, no interior de sua própria estrutura, para se apoderar dos elementos e das condições à emancipação dos trabalhadores.¹⁶⁶

¹⁶⁵ ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

CONCLUSÃO

A reestruturação produtiva que vem ocorrendo ao longo das últimas três décadas, vem obrigando o Estado brasileiro a caminhar para a conformação de um sistema de relações de trabalho mais flexível e desregulamentado. Porém, o que mais chama a atenção nesse movimento é a não alteração, ou quase nenhuma alteração, dos elementos do sistema de representação e dos procedimentos formais de negociação coletiva.

Ora, se tudo tem se modificado, ou seja, desde a forma de produzir e concentrar a mão de obra nos locais de trabalho, até o favorecimento às negociações coletivas que visem à adaptação às novas formas de trabalho, porque que a organização sindical brasileira deve se manter como se estivéssemos no auge do modelo fordista de produção?

As medidas legais e pontuais introduzidas para modificação da organização sindical no país, Constituição Federal de 05 de outubro de 1988 e mais recentemente a Medida Provisória 293, de 08 de maio de 2006, não modificaram o principal entrave a uma efetiva ofensiva do movimento sindical, pois se continuou no Brasil a organizar o movimento sindical por categorias e a limitar a atuação sindical a único sindicato, na mesma base territorial.

¹⁶⁶ BIHR, Alain. *Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise*. São Paulo: Boitempo Editorial, 1998.

Estes pilares da organização sindical brasileira ao invés de fortalecerem a classe dos trabalhadores provoca o efeito contrário, pois com a reestruturação produtiva e a fragmentação do trabalho, a organização por categorias enfraquece o movimento, pois ao invés de possuir um único sindicato representando os trabalhadores, passaremos a ter inúmeros sindicatos representando, cada vez menos trabalhadores, num mesmo local de trabalho.

Isto sem falar que na atual conjuntura das mudanças que ocorreram no mundo do trabalho, marcadas pela reestruturação produtiva (toyotismo), os trabalhadores são utilizados nas mais variadas formas e não somente naquela que o sindicato representa.

E mais, quando as relações de trabalho reais ficam gelatinosas quanto às descritas no filme “Beleza americana”, como evitar que uma demolidora indisciplina do pensamento apareça? Quando tudo está ficando confuso, quando quase todas as barreiras entre o certo e o errado desaparecem, como manter intacto no mundo do trabalho a barreira protetiva do Direito do Trabalho? Quando os trabalhadores, com medo de sofrerem discriminação, deixam de reivindicar os direitos, que foram sonegados durante o contrato de trabalho, no judiciário trabalhista, como dar crédito às garantias legislativas do Estado?

Sabemos que o homem interage consigo próprio ao refletir sobre seus atos e os de outros, interage na família, na sociedade, e no trabalho. Então é produto, produz e faz produtos destas interações, o qual, por tais experiências, constrói o conhecimento de si, dos outros, da sociedade em que vive e do mundo. Então,

pessoas desprevenidas poderão vir a pensar que as penúrias da população massificada, que não pensa e que não raciocina, senão mediante estímulos oferecidos pela mídia, principalmente a televisão, chegaram a elas espontaneamente e, naturalmente, estão desempregados, porque não se prepararam no devido tempo.

Tal pensar é incorreto. O toyotismo é um ponto de partida para o capital, e que se desenvolve no interior de uma Terceira Revolução Industrial, atingindo a produção, disseminando e ainda determinando as novas qualificações do trabalho.

Prova desse pensar incorreto é o anteprojeto de Lei da Reforma Sindical, com proposta de Emenda à Constituição, que foi elaborado a partir dos compromissos construídos pelo Fórum Nacional do Trabalho (órgão tripartite e paritário), que tem a pretensão de acabar com o atraso estrutural das normas vigentes para permitir uma organização sindical livre e autônoma em relação ao Estado.

Busca-se, sob o manto da modernização das relações de trabalho, o fomento à negociação coletiva como instrumento fundamental para a solução de conflitos. Ocorre que o ator social para implementar esta mudança se encontra em estado terminal, pois não se modificou absolutamente nada na estrutura organizacional, que continua voltada para a categoria e, exclusivamente, para os empregados, que tendem a desaparecer, tamanha a possibilidades de utilização de outras formas de mão de obra, nos tempos atuais.

Assim, em razão de sua forma de organização, os únicos conflitos que os sindicatos tem conseguido solucionar eficazmente são aqueles decorrentes da crise

das empresas, quase sempre importando em redução de direitos dos seus representados, por a necessidade de mudança.

Embora seja uma meta gigantesca e, aparentemente, impossível à uma sociedade civil e organismos civis desorientados, desorganizados e sem rumo; tal mudança é possível, no médio e longo prazo, pois o sindicato precisa buscar ser plural, não apenas no sentido de acabarmos com a unicidade imposta pela lei, mas também no sentido de organização diferente daquela por categorias, pois isto somente contribui, por um lado, para reforçar as condições e os programas de negociação que o sindicato persegue noutras áreas, dialogando com as entidades patronais, o Estado e os outros parceiros sociais, evidenciando assim como a luta paradigmática se trava simultaneamente por dentro e por fora e recuperando nas margens a força para corroer os centros de poder no interior dos próprios mecanismos de regulação.

Por outro lado, a atuação plural do sindicato favorece também a articulação entre a ação operária e os diversos movimentos sociais e culturais. Este é um dos caminhos para a revitalização do sindicalismo. Todavia, este tipo de resposta é revelador de potencialidades criativas para a reinvenção da ação sindical, podendo ainda ser complementada com outras formas de participação, designadamente no plano transnacional e global.

Assim, aos questionamentos inicialmente feitos neste trabalho, que investigava qual o papel do sindicalismo neste novo cenário e se lhe seria possível sair da crise na qual está imerso, somente é possível responder que o sindicato deve

ser plural, no seu contexto mais amplo, como única forma de atuação neste novo mundo do trabalho.

BIBLIOGRAFIA

ABRAMOWICS, B. S. **O que todo cidadão precisa saber sobre greves.** 2ª ed. São Paulo: Global, 1986.

ALVES, G. **O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo.** São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

ALVES, G. **Dimensões da Globalização.** São Paulo: Boitempo Editorial, 2001.

ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho.** São Paulo: Boitempo Editorial, 1998.

ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.** 7ª ed. São Paulo: Cortez/EDUNICAMP, 2000.

ANTUNES, R. **Trabalho, reestruturação produtiva e algumas repercussões no sindicalismo brasileiro.** In “Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos: reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra”. ANTUNES, Ricardo; BEYNON, Huw.; McILROY, John; RAMALHO, José Ricardo e RODRIGUES, Iram. 3ª ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

AROUCA, J. C. **Repensando o Sindicato.** São Paulo, LTr, 1998.

BARROS, A. M. **A terceirização sob a nova ótica do Tribunal Superior do Trabalho.** Revista Trabalho e Processo. mar/1995, nº 4.

BARROS JR., C. M. **Flexibilização no direito do trabalho.** Revista Trabalho em Processo. Set/1994, n. 2.

BARROS JR., C. M. **A harmonização dos Direitos individuais e o Mercosul.** Revista LTr. São Paulo, LTr, 1997, v. 61-05.

BARROS JR., C. M. **Flexibilização no Direito do Trabalho.** Revista LTr. São Paulo, LTr, 1995, v. 59-08.

BARROS, C. M. **Pluralidade, Unidade e Unicidade Sindical.** In **Curso de Direito Coletivo do Trabalho: Estudos em homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa.** – São Paulo: LTr, 1998

BASBAUM, L. **História Sincera da República. Das origens a 1889.** Ed. Alfa-Omega, 1976.

BELTRAN, A. P. **Flexibilização, Globalização, Terceirização e seus Impactos na Relação de Trabalho.** São Paulo, Revista LTr, 1997.

- BIHR, A. **Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise.** São Paulo: Boitempo Editorial, 1998.
- BOURDIEU, P. **O poder simbólico.** 2ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.
- BRIDGES, W. **Um mundo sem empregos.** São Paulo. Makron Books, 1995.
- BRITO FILHO, J. C. M. **Direito Sindical - Análise do modelo sindical brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT: a proposta de inserção da comissão de empresa.** São Paulo: LTr, 2000.
- CARDONE, M. A. **Introdução ao tema da flexibilização no direito do trabalho.** Revista LTr, vol. 54, n. 7, p. 849-853, jul. 1990.
- CARONE, E. **A Velha República, I, Instituições e Classes Sociais.** Difel, 1978.
- CARRION, V. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho.** 21ª ed. São Paulo, ed. Saraiva, 1996.
- CASTRO GOMES, A. **Burguesia e trabalho. Política e legislação social no Brasil 1917-1937.** Rio de Janeiro, Campus.
- COGGIOLA, O. **Neoliberalismo ou crise do capital?.** São Paulo: Xamã, 1996.
- CORIAT, B. **Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização.** (trad.) Rio de Janeiro: Revan/UFRJ, 1994.
- DELGADO, M. G. **Direito Coletivo do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2001.
- DELGADO, M. G. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2001.
- DELGADO, M. G. **A “terceirização” no direito do trabalho brasileiro – notas introdutórias.** Revista LTr, vol. 58. n. 10., p. 1213-1217, out. 1994.
- DRUCK, M. G. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica – Um estudo do complexo petroquímico.** São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.
- ENGELS, F. **A dialética da Natureza.** 6ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.
- FARIA, J. E., org.; PUCEIRO, Z. **O processo de globalização e a reforma do estado. Direito e globalização econômica: implicações e perspectivas.** São Paulo, Malheiros, 1996.
- FARIA, J. E. **Democracia e Governabilidade: Os Direitos Humanos à Luz da Globalização Econômica.** In Direito e Globalização Econômica. Org.: José Eduardo Faria. São Paulo: Malheiros, 1996

FAUSTO, R. A **‘Pós-Grande Indústria’** nos **“Grundrisse (e Para Além Deles)**. Revista :Lua Nova, Novembro de 1989, nº 19, São Paulo.

FERNANDES, A. **O sindicato e a sua personalidade jurídica**. Revista de Direito do Trabalho, ano 13, n º76, nov-dez/88.

FERREIRA, A. C. **Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos: (Re) pensar o direito das relações laborais**. In **A globalização e as ciências sociais**. SANTOS, Boaventura de Souza (org.). São Paulo: Cortez, 2002

FORRESTER, V. **O Horror Econômico**. 6ª reimpressão. São Paulo: Editora da Unesp, 1997.

FLORES, J. H. **Crisis de la Ideologia o Ideologia de la Crisis? Respuestas Neoconservadoras**. In Revista Crítica Jurídica. Madri : nº 13, 1993, pág. 123.

FRANCO FILHO, G. S. **Impacto das convenções internacionais do trabalho na legislação e prática latino-americana sobre negociação coletiva – apontamentos sobre a posição do Brasil**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho (doutrina), 1991.

_____. **Curso de Direito Coletivo do Trabalho. Estudos em Homenagem ao Ministro Orlando Teixeira Costa**. São Paulo, LTr, 1998.

FREITAS JUNIOR, A. R. **Globalização, Mercosul e Crise do Estado Nação**. São Paulo, LTr, 1997.

GARCIA JÚNIOR, A. A. **O Direito do Trabalho no Mercosul**. São Paulo, LTr, 1997.

GIDDENS, A. **Para Além da Esquerda e da Direita**. Trad.: ÁLVARO HATTNER. São Paulo : Unesp, 1996.

GIGLIO, W. **A organização de empregados e empregadores no Mercosul**, in Revista LTr, vol. 56, nº 04, abr/92.

GIUGNI, G. **Introduzione allo studio della autonomia collettiva**. Ristampa inalterata. Milano: Giuffrè, 1977.

GOMES, O. e GOTTSCHALK, E. **“Curso de direito do trabalho”**. 16ª ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2000.

GRAHAM, R. **Escravidão, Reforma e Imperialismo**. São Paulo: Perspectiva, 1979.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna – Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 8ª. ed. São Paulo: Edições Loyola, 1999.

IANNI, O. **Teorias da Globalização**. 2ª ed., Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1996.

_____. **A sociedade Global**. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1992.

_____. **Industrialização e desenvolvimento social no Brasil**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1963.

JAVILIER, J-C. **Negociação Coletiva e Mobilidade do Pessoal. Relações Coletivas de Trabalho – Estudos em Homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind**. São Paulo, LTr, 1989.

KOSIK, K. **Dialética do concreto**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

KURZ, R. **O colapso da modernização: da derrocada do socialismo de caserna à crise da economia mundial**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

LAMARCA, A. **Contrato Individual de Trabalho**. São Paulo, Revista dos Tribunais, 1969.

LEAL FILHO, R. S. **Tendências recentes nos mercados de trabalho: limites das propostas de flexibilização e regulamentação**. Tese. Campinas: UNICAMP, 1994.

MAGANO, O. B. **Curso de Direito do Trabalho**. Obra em homenagem a Mozart Victor Russomano. São Paulo. Saraiva, 1985.

_____. **A determinação da norma mais favorável**. Revista LTr. vol. 53, n. 5, maio de 1989, p. 531 ss.

MARANHÃO, D. **Direito do Trabalho**. Rio, Fundação Getúlio Vargas, 1974.

MARTINS, N. F. C. **O “projeto da reconstrução nacional” e a flexibilização do direito do trabalho**. Revista LTr, vol. 55, nº 11, p. 1330-1334, nov. 1991.

MARTINS, S. P. **Receita sindical: contribuição sindical compulsória e contribuição confederativa**. In **Curso de Direito Coletivo do Trabalho: Estudos em homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa**. – São Paulo: LTr, 1998.

MATTOSO, J. **O mundo do trabalho – crise e mudança no final do século**. São Paulo, Scritta, 1994.

MATTOSO, J. e OLIVEIRA, M. A. **Desenvolvimento excludente, crise econômica e sindicalismo**. São Paulo: vol, 4, nº 3-4, jul./dez., 1990, SEADE.

MEESNER, J. **Ética Social**. São Paulo, Quadrante/Editora da USP, s.d.

MELLO, A. L. A. **O princípio da proteção do trabalhador e o direito do trabalho**. In Rudiger, Dorothee Susanne (coord.). **Tendências do direito do**

trabalho para o século XXI – Globalização, descentralização produtiva e novo contratualismo. São Paulo: LTr, 1999.

MERCADANTE, A. **Movimentos Populares e Neoliberalismo: Para Além da Resistência.** In Trabalho. Crise e Alternativas. Org.: JOSÉ OSCAR BEOZZO. São Paulo : CESEP/Paulus, 1995

MÉSZÁROS, I. **A incontrollabilidade do capital e sua globalização.** Revista Novos Rumos, nº31, São Paulo, 1999.

MICKLETHWAIT, J. e WOOLDRIDGE, A. **O futuro perfeito: os desafios e as armadilhas da globalização.** Trad. Afonso Celso da Cunha Serra. Rio de Janeiro: Campus, 2000

MISAILIDIS, M. L. **Os desafios do sindicalismo brasileiro diante das atuais tendências.** São Paulo: LTr, 2001.

MORAES FILHO, E. **O Problema do Sindicato Único no Brasil – seus fundamentos sociológicos.** 2ª ed. – São Paulo: Alfa-Omega, 1978.

NASCIMENTO, A. M. **Direito Sindical.** São Paulo: Saraiva, 1989.

_____. **Os novos paradigmas do sindicalismo moderno.** In **Revista do Tribunal Superior do Trabalho.**, vol. 65, nº 1, out/dez 1999.

NASSAR, R. N. S. **Flexibilização do Direito do Trabalho.** São Paulo, LTr., 1991.

OLIVEIRA, O. **Estágio profissionalizante. Bolsa aprendizagem.** Revista LTr. São Paulo, LTr, 1995, v. 59.

_____. **Unidade e pluralidade sindical.** In Romita, Arion Sayão (coord.). **Curso de direito constitucional do trabalho.** São Paulo: LTr, Vol. 2, 1991.

PAMPLONA, J. B. **Erguendo-se pelos próprios cabelos – auto emprego e reestruturação produtiva no Brasil.** São Paulo: Germinal, 2001

PARANHOS, A. **O roubo da fala – Origens da ideologia do trabalhismo no Brasil.** São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

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

PASTORE, J. **A agonia do emprego.** São Paulo, LTr., 1997.

PEREIRA, A. B. **A subordinação como objeto do contrato de emprego.** São Paulo, LTr., 1991.

PERONE, G. C. **A Ação Sindical nos estados membros da União Européia**; Amaury Mascaro Nascimento (rev. técnico); Edilson Alkim Cunha (trad.). São Paulo, LTr., 1996.

PINHEIRO, P. S. **Política e Trabalho no Brasil**. 2ª ed., São Paulo: Paz e Terra, 1977.

PINHEIRO, P. S. e HALL, M. M. **A classe operária no Brasil: 1889-1930 documentos**. São Paulo: Alfa-ômega, 1979.

PLÁ RODRIGUES, A. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr/EDUSP, 1978.

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

PRADO JÚNIOR, C. **A revolução brasileira**. São Paulo: Brasiliense, 1966.

PRADO, N. **Economia Informal e o Direito no Brasil**. São Paulo: LTr, 1991.

RAMALHO, J. R. **Precarização do Trabalho e impasses da organização Coletiva no Brasil**. In “**Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos: reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra**”. ANTUNES, Ricardo; BEYNON, Huw.; McILROY, John; RAMALHO, José Ricardo e RODRIGUES, Iram. 3ª ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

REALE, M. **A globalização da Economia e o Direito do Trabalho**. Revista LTr. São Paulo, LTr, 1997, v. 61.

REZENDE, A. P. **História do movimento operário no Brasil**. 2ª ed. São Paulo: Ática, 1990.

RIBEIRO, P. T. **Direito e Mudança Social**. FARIA, José Eduardo, org. **A crise do direito numa sociedade em mudança**. Brasília, 1988. Editora UNB.

ROBORTELLA, L. C. A. **O moderno Direito do Trabalho**. São Paulo, LTr, 1994.

RODRIGUES, J.A., **Sindicato e Desenvolvimento no Brasil**. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1968.

RODRIGUES, I. J. **A trajetória do Novo Sindicalismo**. In **Rodrigues, Iram Jácome (coord.). O novo sindicalismo – vinte anos depois**. Petrópolis: Ed. Vozes, 1999.

ROMITA, A. S. **O poder disciplinar do empregador**. Rio, Freitas Bastos, 1983.

_____. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro, Forense, 1979.

_____. **Sindicalismo, Economia, Estado Democrático.** Estudos. São Paulo, LTr., 1993.

_____. **A terceirização e o direito do trabalho.** Revista LTr, vol. 56, nº 3, p. 273-279, mar.-1992.

_____. **O conceito de categoria. In Curso de Direito Coletivo do Trabalho: Estudos em homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa.** – São Paulo: LTr, 1998.

ROTH, A. N. **O direito em crise: o fim do Estado Moderno?** FARIA, José Eduardo, org. **Direito e Globalização Econômica. Implicações e Perspectivas.** São Paulo, Malheiros, 1996.

RÜDIGER, D. S. **Contrato Coletivo e a Flexibilização do Mercado de Trabalho.** Síntese Trabalhista. nº 101, pág. 147/143. novembro/1997.

_____. **Transformações do Direito do Trabalho na Pós-Modernidade: o exemplo Brasil.** In ALVES, J. A. Lindgren; TEUBNER, Gunther; ALVIM, Joaquim L. Rezende; RÜDIGER, Dorothee Susanne. **Direito e cidadania na Pós-modernidade.** Piracicaba: Editora UNIMEP, 2002.

_____. **Globalização econômica, descentralização produtiva e direitos fundamentais dos trabalhadores.** In Rudiger, Dorothee Susanne (coord.). **Tendências do direito do trabalho para o século XXI – Globalização, descentralização produtiva e novo contratualismo.** São Paulo: LTr, 1999.

_____. **Contrato coletivo e flexibilização do mercado de trabalho.** Revista Síntese Trabalhista, nov/97.

RUPRECHT, A. J. **Relações Coletivas de Trabalho.** São Paulo, Editora LTr., 1995.

SALERNO, M. S. **Modelo japonês, modelo brasileiro.** In: HIRATA, Helena (org.), **Sobre o modelo japonês.** São Paulo: Edusp, 1993.

SANTOS, B. S. (org.). **A globalização e as Ciências Sociais.** – São Paulo: Cortez, 2002.

_____. (org.). **Trabalhar o Mundo – os caminhos do nono internacionalismo operário.** – São Paulo: Cortez, 2005.

_____. (org.). **Democratizar a democracia – os caminhos da democracia participativa .** – São Paulo: Cortez, 2002.

_____. (org.). **Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitismo multicultural** – Rio de Janeiro: civilização Brasileira, 2003.

SANTOS, A. O. *Trabalho e Globalização: a crise do sindicalismo propositivo*. In Série Risco Radical 4. – Londrina: Editora Práxis, 2001.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Trad. Marcos Santarrita. 4ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2000.

SILVA, L. **Capital e Trabalho**. Síntese Trabalhista, nº 101, pág. 136/146, novembro/1997.

SILVA, R. P. **A Flexibilidade do Direito do Trabalho na perspectiva Neoliberal**. Síntese Trabalhista, nº 100, pág. 129/141, outubro/1997.

SIMÃO, A., **Sindicato e Estado**. São Paulo:Dominus, 1966.

SINGER, P. **Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas**. 4ª ed. São Paulo: Contexto, 2000.

SOUZA JÚNIOR, J. G. (org.) **O direito achado na rua**. 3ª ed., Brasília: UnB, 1990.

SUSSEKIND, A.; MARANHÃO, D.; VIANNA, S.; **Instituições de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro. Freitas Bastos, 1987.

TEIXEIRA FILHO, J. L. **O fator trabalho no Mercado Comum do Sul. Direito e Processo do Trabalho. Estudos em homenagem a Octavio Bueno Magano**, São Paulo, LTr, 1996.

TELLES, E. S.; OLIVEIRA, M.J.A.T.; ROCHA, R.L. **Globalização e Desregulamentação**. São Paulo Revista LTr, 1996, v. 60.

TREVISAN, L. **Educação e trabalho – as receitas inglesas na era da instabilidade**. – São Paulo: Editora Senac, 2001.

VIANNA, L. W. **Liberalismo e sindicato no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

VITORINO, A. J. R. **Máquinas e operários – mudança técnica e sindicalismo gráfico (São Paulo e Rio de Janeiro, 1858-1912)**. São Paulo: Annablume: FAPESP, 2000.

WERNECK SODRÉ, N., **Formação Histórica do Brasil**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1964.