



RAE-eletrônica

ISSN: 1676-5648

rae@fgv.br

Escola de Administração de Empresas de São
Paulo
Brasil

da Silva Costa, Márcia

Reestruturação produtiva, sindicatos e a flexibilização das relações de trabalho no Brasil

RAE-eletrônica, vol. 2, núm. 2, julho-diciembre, 2003, pp. 1-16

Escola de Administração de Empresas de São Paulo

São Paulo, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=205114649010>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal

Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto



REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA, SINDICATOS E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

Por:

Márcia da Silva Costa

RAE-eletrônica, v. 2, n. 2, jul-dez/2003.

<http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1527&Secao=RECURSOS&Volume=2&Numero=2&Ano=2003>

©Copyright, 2002, RAE-eletrônica. Todos os direitos, inclusive de tradução, são reservados. É permitido citar parte de artigos sem autorização prévia desde que seja identificada a fonte. A reprodução total de artigos é proibida. Os artigos só devem ser usados para uso pessoal e não-comercial. Em caso de dúvidas, consulte a redação: redacao@rae.com.br.

A RAE-eletrônica é a revista on-line da FGV-EAESP, totalmente aberta e criada com o objetivo de agilizar a veiculação de trabalhos inéditos. Lançada em janeiro de 2002, com perfil acadêmico, é dedicada a professores, pesquisadores e estudantes. Para mais informações consulte o site www.rae.com.br/eletronica.

RAE-eletrônica
ISSN 1676-5648

©2002 Editora: Fundação Getúlio Vargas – Escola de Administração de Empresas de São Paulo.



FUNDAÇÃO
GETULIO VARGAS



Escola de Administração
de Empresas de São Paulo

REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA, SINDICATOS E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

Márcia da Silva Costa

Doutora em Sociologia; Professora do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal da Paraíba.

E-mail: marciakosta@hotmail.com

Endereço: Rua, Estrela do Mar nº 95, Seixas, João Pessoa, Paraíba, 58045-660.

Interesses de Pesquisa: Relações de trabalho, sindicatos, reestruturação produtiva.

RESUMO

A experiência de adaptação competitiva brasileira ao mercado global deu início à reestruturação produtiva nas empresas. Trouxe, também, mudanças políticas e institucionais importantes, notadamente no que se refere ao mercado de trabalho. No presente texto, analiso o reflexo dessas mudanças no sistema de relações de trabalho do país. Busco reconstruir alguns condicionantes conjunturais e políticos que configuraram o posicionamento de seus principais atores no momento que precede àquelas mudanças e no atual contexto. Procuro indicar os desdobramentos daquelas transformações e as formas pelas quais sindicatos e empresas buscaram imprimir a sua perspectiva às mesmas. A partir desse referencial mais amplo, defendo o argumento de que a história das relações de trabalho no país foi construída sob condições de forte autoritarismo gerencial, e seu corolário, de debilidade das organizações sindicais. Em função disso, a tendência recente de flexibilização da legislação trabalhista (CLT) põe em risco a garantia de direitos, investe na possibilidade de seu rebaixamento.

ABSTRACT

The Brazilian experience of competitive adaptation to the global market impeled the productive restructuring in the companies. It also brought important political and institutional changes, especially in relation to the job market. This text analyzes the reflex of those changes in the system of work relationships. It takes as focus some political and conjuntural facts that configured the position of employees and employers in the moment that precedes to those changes and in the current context. Based on that wider reference I argue that Brazilian history of work relationships was built under conditions of strong managerial authoritarianism, and over the weakness of the syndical organizations. For this reason, the flexibilization of the national rules of works (CLT) puts in risk the warranty of rights. It invests in the possibility of its lowering.

PALAVRAS-CHAVE

Relações de trabalho, sindicatos, reestruturação produtiva, desregulamentação.

KEY-WORDS:

Work relationships, trade union, productive restructuring, deregulation.

INTRODUÇÃO

As mudanças estruturais de início dos anos 90 na economia brasileira, em especial, a abertura comercial promovida pelo governo Collor e ampliada pelo governo Cardoso, tomaram em cheio o setor industrial, rompendo com a política de substituição de importações, sustentáculo dos programas de desenvolvimento do país desde os anos 30. Esta experiência de adaptação competitiva ao mercado global deu início a processos generalizados de reestruturação produtiva dentro das empresas, lugar onde aquelas mudanças se concretizaram. Fechamento de fábricas, enxugamento de plantas, redução de hierarquias, terceirização, modernização tecnológica, redefinição organizacional dos processos produtivos, entre outros, sintetizaram as estratégias empresarias, como alternativas mesmo de sobrevivência, resultando num fenômeno de demissão em massa de dimensão jamais vivida na história da industrialização do país.

Duas mudanças políticas/institucionais interdependentes acompanharam essas transformações, notadamente no que se refere ao funcionamento do mercado de trabalho: a flexibilização dos regimes de trabalho (jornadas, salários, mobilidade funcional etc.) e a flexibilização/desregulamentação do sistema legislativo nacional de proteção ao trabalho, da CLT. Medidas provisórias como as que regularizavam o banco de horas, o contrato de trabalho por tempo determinado, a suspensão temporária do contrato de trabalho por motivos econômicos, acenavam com a legitimidade institucional para a concretização daquela flexibilização, abrindo caminho para iniciativas de reformas pontuais importantes naquele ordenamento jurídico do trabalho. No presente texto procuro brevemente caracterizar dois momentos históricos importantes para a compreensão da correlação de forças que imprime mudanças àquelas relações de trabalho e sua legislação: 1) a revitalização do movimento sindical e as pressões pela redemocratização do país, animados pelo chamado novo sindicalismo; e, 2) o processo mais recente de retração desses movimentos, assolados pela reestruturação produtiva nas empresas e cuja luta política se direciona no sentido da desregulamentação daquele sistema de proteção trabalhista. Faço isto com base em literatura já consagrada sobre o assunto. A idéia é construir um referencial analítico que fundamente um argumento central que perpassa todo o texto: o de que a história das relações de trabalho no país foi construída sob condições de forte autoritarismo gerencial, e seu corolário, de debilidade da organização sindical. Isso possibilitou a sedimentação de práticas de uso flexível e precário do trabalho, práticas estas retratadas, por exemplo, nos elevados índices de rotatividade, na precariedade dos vínculos ou nos baixos salários. Neste sentido, a tendência recente de flexibilização da CLT põe em risco a garantia de direitos, investe na possibilidade de seu rebaixamento. Embora sejam grandes as necessidades de reforma, especialmente no que se refere a institucionalização de regras que assegurem a representação coletiva nos locais de trabalho, a CLT ainda é o parâmetro central que impede que as relações de trabalho no país resvaluem na pura *mercantilização* da força de trabalho.

Abertura política nos anos 80 e o sistema de relações de trabalho brasileiro

No final dos anos 70 e durante a década de 80, em pleno processo de transição da ditadura militar para a democracia, assiste-se no Brasil a uma revitalização dos movimentos de trabalhadores que pressionaram mudanças importantes no sistema corporativista de relações de trabalho, substanciado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)ⁱ. Apesar de variadas frentes que tais movimentos assumiram, o foco especial da luta recaiu na desvinculação dos sindicatos da tutela estatal. As mobilizações do período revestiram-se de redobrada importância já que não só trouxeram à tona um até então silenciado movimento sindical, como também acabaram por impulsionar a própria redemocratização do país.

Em seu conjunto, o sindicalismo brasileiro no período viveu um momento de ouro. Na entrada da década de 80, o país ia deixando para trás duas décadas de ditadura militar. As forças atuantes no movimento dos trabalhadores se reorganizaram e rapidamente fundaram centrais sindicais que passariam a coordenar nacionalmente as ações dos trabalhadores. Uma delas, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), ocuparia um lugar de destaque neste processo servindo como fio condutor para as inúmeras mobilizações e greves que marcaram aqueles anos, inclusive algumas greves gerais de caráter nacional. Facilitado por um período de transição política para a democracia e por uma conjuntura econômica de elevada inflação, o sindicalismo nacional acumulou vitórias organizativas importantes, re-ocupando o espaço político que havia sido bastante reduzido pela ditadura. Deve-se ressaltar aqui que este processo amplia-se ainda mais no governo de José Sarney (1985-1989), primeiro presidente civil pós-ditadura, que enfrentou um elevado número de mobilizações de trabalhadores. Ao longo da década foram contabilizadas cerca de 6.500 greves envolvendo as mais variadas categorias profissionais. (Noronha 1991).

De uma forma geral, o chamado “novo sindicalismo” imprimiu ao sistema de representação um padrão combativo de ação sindical, sentido, principalmente, no fortalecimento da resistência de base ao poder arbitrário das gerências na organização do processo de trabalhoⁱⁱ. Esse padrão combativo, cuja maior arma de pressão era a greve, forçou a abertura de canais de comunicação direta entre trabalhadores e o patronato, deslocando a resolução dos conflitos para o interior das empresas. Aspectos do trabalho até então de domínio exclusivo da gestão empresarial, como o controle disciplinar, ritmos de produção, regras de promoção, estabilidade, distribuição de horas extras, condições de higiene e segurança no trabalho etc., passaram a ser confrontados, pelo menos nos setores mais fortemente organizados, através da militância dos trabalhadores e através da reivindicação crescente de espaços de intervenção diretamente barganhados. Uma consequência direta dessa militância é que os acordos coletivos ganharam vida e novo sentido, a partir da incorporação de reivindicações estreitamente relacionadas ao interesse dos sindicatos de obterem maior penetração nos locais de trabalho e a ampliação de seu poder de representação interna.

Mesmo à custa de muita resistência por parte das gerências, a figura dos delegados de base, as comissões de representação interna dos trabalhadores, as comissões de fábrica, os grupos de negociação, constituíram atores novos (Sader, 1998) a demandar poder de voz e a criar uma nova institucionalidade no padrão de relações de trabalho, fazendo emergir conflitos latentes e trazendo a sua resolução para dentro das empresas, longe dos tribunais do trabalho.

Neste processo, negociações coletivas que antes meramente acompanhavam as formalidades da implantação de ajustes salariais definidos pelo governo, passaram, então, a incorporar, ainda que de forma descentralizada, reivindicações a respeito de abonos salariais e produtividade, demandas relativas à carreira e estabilidade no emprego, redução da jornada de trabalho, igualdade de salário para mesmo trabalho, igualdade de salário e tratamento entre os sexos, condições de segurança e saúde do trabalhador etc. Como indicado por Almeida (1988:337), “*a ação grevista descentralizada serviu para ampliar o espaço e o escopo da negociação coletiva, assim como para estender, a contrapelo da lei, direitos trabalhistas importantes.*”

O coroamento dessas lutas viria com a Constituição de 1988, com a legalização de algumas conquistas centrais, de há muito reivindicadas e mesmo de certa forma já em prática, tanto no âmbito da representação de interesses (como o direito de greve, a liberdade para a criação de sindicatos sem a tutela estatal, a restauração do poder de negociar diretamente com os patrões, a institucionalização dos delegados de base), quanto no âmbito da ampliação de direitos sociais e trabalhistas (como redução da

jornada de trabalho de 48 para 44 horas, o seguro desemprego, a licença gestante de 120 dias, a licença paternidade).

Fragmentação sindical e baixo poder de barganha: o espaço da macro-regulação

As greves dos anos 80 foram fundamentais para impedir prejuízos maiores quanto ao nível de renda, mas não foram suficientes para incorporar conquistas mais generalizadas no plano da redução das desigualdades sociais e econômicas. Negociações coletivas descentralizadas, reflexo mesmo das delimitações estruturais do sistema de relações de trabalho, impediram uma maior homogeneização das conquistas no que se refere ao nível de emprego e ao padrão de distribuição de renda e bem estar, o que veio a ampliar a já histórica/estrutural heterogeneidade do mercado de trabalho no país. A dificuldade encontrada pelas centrais sindicais em articular formas de representação política mais ampla, capazes de influir significativamente nas decisões governamentais de política econômica e social, especialmente no âmbito das políticas redistributivas (Almeida, 1988; Medeiros, 1994; Oliveira, 1994; Comin, 1994), figura como um dos pontos a descaracterizar qualquer espécie de arranjo macro-societal minimamente identificado com o pacto de regulação construído nos países centrais três décadas antesⁱⁱⁱ.

A agregação e a conciliação de interesses dos diversos grupos econômicos em torno de políticas públicas de alcance mais generalizado encontrou enormes barreiras na grande diferenciação de seu poder de organização e pressão, isso tanto para as entidades de trabalhadores como para as patronais. As enormes diferenças econômicas setoriais e regionais coadunadas com os fracassos sucessivos dos planos de estabilização econômica inviabilizaram as tentativas de ação cooperativa e solidária entre os sindicatos, debilitando seu poder para negociar, de forma mais homogênea, políticas de emprego e renda e mecanismos que assegurassem direitos mínimos de representação coletiva, tanto nos locais de trabalho, quanto nas altas cúpulas estatais de formulação de políticas públicas.

A questão remete todo tempo às lutas por mudanças efetivas no sentido da democratização do sistema de relações de trabalho no país e isso contempla não apenas as instituições formais e legais da representação, mas todo um complexo de práticas, regras, costumes e valores que instruem e orientam as relações pessoais e a regulação social do trabalho onde ele se realiza. No âmbito mais macro, por um preceito institucional não derrubado, em função não apenas das polêmicas e divergências corporativas no interior das próprias entidades sindicais, mas também das fortes resistências e retaliações articuladas pelo patronato, as centrais sindicais não conseguiram institucionalizar o poder para negociar e assinar contratos de trabalho, o que, de outro modo, ampliaria o poder de negociação para os trabalhadores em qualquer dos espaços econômico/geográficos (setorial, regional ou nacional) em que um possível *Contrato Coletivo de Trabalho* se estabelecesse.

Desta forma, não foi outro o desempenho geral da representação sindical, espalhada numa complexa malha de pequenos sindicatos municipais, incapazes de aproveitar a própria estrutura federativa para o fortalecimento das negociações setoriais. Por seu turno, e como numa relação de interdependência de causa-efeito, no âmbito mais micro, a precária ou praticamente inexistente legislação que assegure mecanismos de representação coletiva de trabalhadores dentro das empresas favorece a perpetuação da autocracia empresarial que, num aspecto extremamente central para o configurar da correlação de forças, desfavorável para os trabalhadores, conta com o poder unilateral de demitir e contratar^{iv}.

É preciso destacar o avanço da participação das centrais sindicais, com poder deliberativo na formulação de projetos e aprovação da aplicação de recursos, em diversos fóruns institucionais no âmbito das políticas públicas. (ver, por exemplo, Pochmann et alli, 1998; Souza, Santana e Deluiz, 1999). Como é preciso destacar sua influência política/ideológica na orientação da ação sindical e das

práticas de negociação, especialmente daqueles sindicatos identificados com a CUT. Mas há de se considerar também que são tremendamente complexas as possibilidades e oportunidades de compatibilização e coordenação numa instância de meso ou macro-regulação, não tanto de interesses, tendo por base as carências sociais e o indiscutível baixo padrão de renda no país, mas das possibilidades objetivas de ação e concretização das reivindicações. Diferenças econômicas entre regiões, setores, empresas e no grau de organização política dos sindicatos dificultam enormemente a articulação e negociação de grandes acordos coletivos centralizados.

Fraca democracia no interior das empresas: o espaço da micro-regulação

Produto daquela mesma heterogeneidade encontrada no espaço mais amplo das relações de trabalho, os avanços democráticos no plano mais micro também tenderiam a ocorrer de forma desigual. É verdade que a redemocratização do país passou a exigir uma redefinição das relações de trabalho no interior da produção, fazendo com que as empresas tivessem que encarar o conflito de classe. Mas os condicionantes históricos do autoritarismo e as vicissitudes econômicas embaladas pela persistência de ciclos recessivos jogaram papel decisivo no enfraquecimento das disputas. As concessões não viriam sem a forte oposição capitalista. O extremo conservadorismo das empresas, a complacência da própria Justiça do trabalho (Humphrey, 1982; Leite, 1992; Mangabeira, 1993) e mesmo o titubeio das lideranças sindicais, cautelosas com o surgimento de organizações de base autônomas, ou receosas da manipulação desses grupos por parte das gerências, tornaram muito lento o avanço da democracia nas relações de trabalho do país.

Pelo lado dos trabalhadores, as organizações de base poderiam ter jogado um papel decisivo na ampliação de direitos no interior das empresas. Contudo, a exemplo das comissões de fábrica ou dos conselhos de trabalhadores, elas prosperaram efetivamente em poucos estabelecimentos, e mesmo, ficaram praticamente restritas a alguns setores modernos e mais dinâmicos da economia (Oliveira, 1994; Ermida, 1996; Rodrigues, 1999), indicando mais uma vez, apesar das muitas conquistas no plano organizativo e econômico, que o sindicalismo nacional não conseguiu superar um de seus tradicionais limites, e se enraizar no interior das empresas. Porém, deve-se assinalar que a existência das organizações nos locais de trabalho, onde elas ocorreram, possibilitou aos seus trabalhadores algum poder para negociar processos de reestruturação produtiva que se iniciariam em meados daquela década. (ver Castro, 1995 e 1997; Castro, Comin & Leite, 1999).

Da mesma maneira, se depois de 88 é possível falar na ampliação significativa da figura dos delegados de base dentro das empresas (Cardoso, 1999) e mesmo da negociação em acordos coletivos de institutos que lhes assegurem proteção no emprego (Dieese, 1994 e 1999a), o que alude à probabilidade de terem se ampliado os canais internos para negociação de conflitos e interesses dos trabalhadores, pouco se pode generalizar sobre o seu efetivo poder de representação e barganha ou do aspecto qualitativo dessa representação.

Este é um ponto central que remete à frágil aproximação entre as cúpulas sindicais e suas bases e a seu potencial de representatividade. Muitos sindicatos, inclusive os novos, criados no calor dos movimentos de trabalhadores de início da década, continuaram predominantemente a atuar como “sindicatos de porta de fábrica”, sem qualquer acesso aos locais de trabalho, apegados às práticas assistencialistas e cuja legitimidade para negociação seria encontrada apenas no poder de homologação legalmente conferido. (Boito Jr, 1991; Oliveira, 1994). Em outras palavras, os avanços nos espaços de disputa e negociação das *políticas de produção* nos locais de trabalho foram moderados, especialmente quando se considera o grande universo de trabalhadores empregados em empresas tradicionais que pouco se empenharam na modernização de suas práticas de gestão de recursos

humanos, que podem contar com um vasto e competitivo mercado de trabalho de baixa qualificação e que formam as bases de sindicatos politicamente mais fracos.

Apesar das limitações é possível afirmar que o saldo dos anos 80 foi relativamente favorável aos trabalhadores. Todavia, a chegada da nova década trouxe um cenário diferenciado que, pode-se dizer, radicalizou alguns problemas e dificuldades para trabalhadores e sindicatos. Vejamos este processo em um pouco mais de detalhes.

Abertura comercial e o sistema de relações de trabalho brasileiro nos anos 90

Os anos 90 marcaram transformações profundas na economia brasileira. Com a vitória eleitoral de Fernando Collor de Mello em 1989, primeiro presidente eleito em eleição direta após o regime militar, o país incorporou uma agenda de ajustes econômicos que trouxe em seu bojo a abertura comercial e as privatizações. A isso se agregou a estabilidade econômica, trazida pelo Plano Real, pedra de toque dos dois governos de Fernando Henrique Cardoso (1994/1998 – 1998/2002).

Os novos padrões tecnológicos e competitivos do comércio global pegaram em cheio as empresas, protegidas por reserva de mercado, e o movimento sindical, forçando modificações nas estratégias empresariais, na gestão interna do trabalho, nas relações de representação, e no perfil do mercado de trabalho.

A abertura econômica de Collor, iniciada de forma atabalhoada com a queda abrupta das tarifas de importação para uma grande diversidade de produtos industriais, trouxe consigo o incremento do discurso da competitividade (agora em níveis internacionais), precipitando a entrada da fechada economia brasileira na circulação da rede global. Isso fez com que, forçosamente, fossem expandidos os processos de reestruturação produtiva: fechamento de fábricas, renovação tecnológica, terceirização, subcontratação, reorganização dos processos produtivos, enxugamento de quadros, entre outros, traduziram os ajustes. Em todos os casos os esforços se concentraram primordialmente na racionalização de custos, com destaque para os custos do trabalho.

Tais processos de reestruturação aconteceram concomitantemente a uma conjuntura recessiva, que se aprofundava, e a uma avalanche de medidas liberais, continuadas pelos dois governos subseqüentes, concretizadas nos programas de privatização e no abandono das políticas públicas voltadas para a expansão da demanda, com acento no controle da moeda e da inflação, no avanço de projetos de desregulamentação e flexibilização institucional do mercado de trabalho.

Resultado imediato dessas mudanças: entre 1989 e 1999 mais de 1 milhão e meio de empregos foram destruídos na indústria de transformação (IBGE/Caged/Mte, 1999), tendo boa parte de seus trabalhadores caído na informalidade e outra se deslocado para o setor de serviços e para o comércio, onde é ainda mais forte a heterogeneidade das condições de emprego, com predomínio para os contratos de baixa qualificação e de baixíssimos salários (Cardoso, Caruso, Luis A. & Castro, 1997; Barros & Mendonça, 1997; Harvey, 1994). Além do desemprego taxativo, em muitos casos efetivados sem que os trabalhadores tivessem acesso imediato aos parcos direitos de indenização rescisória pertinentes (Costa, 2002), leis federais, apoiadas no ideário da liberdade para contratar e demitir, davam vazão a institutos que fragilizam ainda mais a proteção do trabalho.

A flexibilização da CLT através, por exemplo, de medidas que instituíam o contrato de trabalho por tempo determinado, o banco de horas, o trabalho em tempo parcial, a suspensão temporária do contrato de trabalho por motivos econômicos etc. (ver Krein, 1999), significava um retrocesso no espaço

recentemente conquistado pelo movimento sindical. Deslocava-se o debate sobre uma possível redução da jornada de trabalho, como política socialmente mais justa de geração de emprego^{vi}, e mesmo, deslocava-se o velho debate em torno da reforma do sistema corporativo e seus anseios por torná-lo mais democrático, em proveito da desregulamentação dos direitos sociais e da flexibilização das relações de trabalho (Oliveira, 1998; Rodrigues, 1999). Atacava-se como rígido, um sistema de regulação que estruturalmente sempre se adaptou a todo tipo de conjuntura econômica pelos artifícios oficiais ou clandestinos que tornam extremamente flexível o uso do trabalho no país. (ver Dedecca & Montagner, 1993).

O outro lado da moeda dessa flexibilização é que se tornaram cada vez mais unânimes as análises que apontam para uma redução significativa do emprego formal e a sua expansão na esfera da informalidade. Medeiros & Salm (1994) ao comentar a frágil organização sindical, destacavam, ainda para um contexto de meados dos anos 90, que mais de 40% da força de trabalho no país permaneciam sem carteira de trabalho e fora de qualquer relação com os sindicatos, único meio de representação institucional. Face à ausência de qualquer política mais sólida de geração de emprego e de proteção social para os excluídos, nada leva a crer que este quadro não tenha se agravado, especialmente pelo fato de que depois de 95/96 se amplia a reestruturação produtiva nas empresas centrada em renovação tecnológica.

Ainda segundo aqueles autores, a difusão de novas tecnologias e métodos organizacionais nos setores de ponta da economia do país vem se dando num ambiente ainda predominantemente marcado por: 1) alta taxa de rotatividade; 2) baixo envolvimento dos trabalhadores com as empresas; 3) relações industriais conflituosas e marcadas pelo autoritarismo das gerências intermediárias; 4) baixo envolvimento empresarial e dos trabalhadores com a formação profissional e com a qualificação; 5) apelo a soluções judiciais dos conflitos ao invés da via negocial.

Esta última característica é ponto de controvérsias, como aquelas destacadas por Cardoso (1999), no sentido de que o recurso à Justiça do Trabalho já não é mais preponderante nos encontros das negociações coletivas anuais entre capital e trabalho. E isso foi tanto mais verdade quanto mais se consolidava a estabilização da moeda. Não deixou de ser preponderante, todavia, quanto às questões de direito que em grande parte acompanham e acompanham os processos de reestruturação, seja no âmbito das políticas de demissão, seja no tema da flexibilização ocupacional, seja ainda no aspecto da flexibilização das jornadas de trabalho. Por exemplo, em setores tradicionais e fortemente abalados pela abertura econômica como o têxtil, as demissões em massa se realizaram, em muitos casos, sem que os trabalhadores tivessem acesso imediato aos direitos de rescisão. O banco de horas representou outra forma de flexibilização do trabalho bastante problemática, com as empresas encontrando dificuldades para administrar e pagar os créditos de horas já trabalhadas. (o setor têxtil é paradigmático, ver sobre ele Costa, 2002; Cardoso, 1995).

A preservação dos empregos como moeda de troca das negociações coletivas

As grandes demissões dos anos 90, a difusão no interior das empresas de programas organizacionais voltados para a antecipação dos conflitos e o maior envolvimento ideológico dos trabalhadores (especialmente no âmbito dos programas de qualidade total), a migração de trabalhadores do setor industrial (tradicionalmente mais organizado em sindicatos e desfrutando relações de trabalho formal), para o setor de serviços (caracteristicamente mais heterogêneo e onde predominam relações de trabalho mais precárias e instáveis, portanto, de baixa organização sindical), tiveram consequências avassaladoras sobre o nível de sindicalização e sobre o poder (ideológico e material) dos sindicatos, compondo uma realidade muito mais complexa para as relações de trabalho que não mais poderia ser

enfrentada pela prática confrontacionista do passado. (Comin & Castro, 1998; Medeiros & Salm, 1994; Oliveira, 1988; Rodrigues, 1999).

O aprofundamento da heterogeneidade das condições e vínculos de trabalho dificulta ainda mais as iniciativas e propostas sindicais de agregação de interesses e ação solidária. As negociações se voltam, portanto, para a realidade e a possibilidade específica de cada empresa ou de um conjunto específico de empresas em determinado setor, perdendo o elo de referência que, por exemplo, de alguma forma existiu quando a indexação salarial promovia uma articulação mais abrangente entre várias categorias.

Por seu turno, o desemprego e a pactuação de mecanismos mínimos que assegurem alguma estabilidade provisória, à falta de uma legislação mais ampla, assumem relevância na agenda sindical em detrimento mesmo das lutas por elevação dos salários que marcaram a agenda dos anos 80. No entanto, assumem a dianteira da pauta como reivindicações inseridas isoladamente. Pela mesma via, ao menos no âmbito dos setores mais modernos que contam com sindicatos mais estruturados, as pautas de negociação se voltam mais estritamente para as questões relacionadas com a gestão e a organização do trabalho dentro das empresas.

Decerto que a abertura comercial viria exigir que se tornassem preponderantes alguns componentes da competitividade que nos longos anos de fechamento do mercado foram relegados a segundo plano nas estratégias das empresas: a inovação tecnológica e gerencial. O despertar para esses ingredientes da competição de mercado foi responsável, também, pela introdução de novos métodos de organização e de gestão que tomam por base valores ideológicos diferentes daqueles que até então mediavam as relações de trabalho. No seio da produção, as políticas da qualidade, que pressupõem investimentos em treinamento e qualificação dos trabalhadores e a conquista de seu envolvimento com os objetivos da empresa, abriram espaço para experiência, ainda que limitada, de arranjos participativos, quebrando, num certo sentido, o rigor hierárquico e de separação das tarefas característicos das formas tayloristas de organização do trabalho. No âmbito da representação de classe, a postura da negociação, da conciliação, como propostas mesmo de auto-preservação e de convergência de interesses, substituiu os tratamentos hostis, os posicionamentos intransigentes que mediarão as relações entre sindicatos de patrões e de trabalhadores em décadas passadas.

É esse padrão de negociação, emerso de um contexto de estabilidade monetária, de livre negociação dos salários e de mudanças na estrutura produtiva e na organização e gestão do trabalho dentro das empresas, que fazem autores como Castro (1996 e 1997); Comin & Castro (1998) falarem do surgimento de uma *nova institucionalidade micro-regulatória*, segundo a qual, novos parâmetros, novas regras, em novos terrenos e escopo comporiam os contratos coletivos de trabalho e os aparatos normativos interno às empresas. A preservação dos empregos, as políticas de formação e qualificação, o deslocamento de ajustes salariais fixos para formas variáveis de compensação salarial, a manutenção de conquistas passadas, a flexibilização das jornadas etc., passaram a dar o tom das negociações coletivas de trabalho, com o poder da balança de forças desfavorável para os trabalhadores^{vii}.

O grande dilema, porém, como destacou Oliveira (1998), é que a área de incidência desses novos temas ou desse novo campo de pactuação é a empresa, onde tradicionalmente a organização sindical sempre foi débil, e, acrescente-se, onde ela passa a concorrer com as iniciativas das empresas de buscarem a cooperação dos trabalhadores, normalmente, isolando-os do sindicato. As negociações neste caso, dificilmente poderiam ser embasadas em condições ou posições de mútua autonomia, abrindo espaço para as decisões unilaterais.

A polarização dos trabalhadores quanto às suas condições de emprego e de vida alimenta

reciprocamente uma ética individualista e de competição encontrada dentro e fora das empresas. Torna-se cada vez mais abismal a distância do padrão de renda e de vida entre aquele contingente decrescente de trabalhadores normalmente empregados em postos qualificados e de melhor remuneração, que contam com alguma oportunidade de ascensão funcional e que gozam de relativa estabilidade, e aqueles periféricos, de baixa qualificação e remuneração, muitas vezes subcontratados, também mais facilmente substituíveis e ainda entre aqueles e estes e os temporários, os autônomos, os vinculados a cooperativas de fachada etc. Essa polarização constitui ainda um desafio para a organização sindical nos moldes em que ela foi estruturalmente concebida e para sua capacidade de atuação, pois à medida que ela expande um tipo de trabalhador não convencional (não regulamentado e não regular), os sindicatos têm restringida sua própria base de representação. O desemprego solapa as mobilizações e reduz o poder de barganha.

Flexibilização da CLT: perda de direitos e maior precarização das condições de trabalho

Se as negociações coletivas avançaram ao ponto de extrapolar a CLT e passaram a incorporar interesses específicos e mesmo individualizados, quebrando a rigidez daquele estatuto mais amplo em aspectos da regulação do trabalho que as novas exigências competitivas tornaram obsoletos (ver, por exemplo, Castro, 1997, Cardoso, 1999), não se pode estagnar na rigidez de um tipo de representação (descentralizada por completo, extremamente fragmentada e longe das empresas) que impede o fortalecimento do poder de negociação dos trabalhadores. É essa rigidez que clama, como defendem as centrais sindicais e muitos analistas do sistema de relações de trabalho no país, por mudanças efetivas e democráticas na estrutura corporativa e na CLT. Fortalecer, por exemplo, o espaço da micro-regulação, depende indiscutivelmente da institucionalização na legislação nacional de mecanismos que assegurem a representação nos locais de trabalho. Este, certamente, seria um dos pontos de partida para uma mudança efetiva nas relações de poder e para a reversão da cultura gerencial autoritária e pouco afeita à participação que caracteriza as relações de trabalho no país.

As propostas políticas dominantes, no entanto, vão no sentido oposto. O projeto mais recente, em processo de aprovação no Senado Federal (desde março de 2002), é o de fazer os acordos coletivos privados se sobreporem legalmente ao que determina a legislação trabalhista. O argumento é que a CLT impede a flexibilização do trabalho em terrenos como jornada, salários, benefícios, onerando os custos das empresas, limitando sua competitividade e, por conseguinte, impedindo maior crescimento e geração de empregos. Ora, a história das relações de trabalho no país se destaca exatamente por sua extrema flexibilidade e precariedade^{viii}. Fazer acordos coletivos, hoje praticamente definidos ao nível da empresa, terem supremacia sobre os direitos garantidos na CLT é ampliar ainda mais a possibilidade de uso predatório da força de trabalho quando se tem sindicatos debilitados pelo fantasma do desemprego. Não seria outra a tendência, e a intenção, uma vez que a CLT de há muito vem sendo atualizada e adequada aos desafios e demandas de ajuste competitivo das empresas: o banco de horas, a redução da jornada com redução de salários, o contrato de trabalho por tempo determinado são exemplos cabais da flexibilização do sistema.

Por outro lado, como o que prevalece é uma prática de elevada rotatividade, em razão mesmo da ausência de proteção legal à estabilidade e à representação interna^{ix}, a Justiça do Trabalho no Brasil não resolve problemas entre empregados e empregadores e sim entre desempregados e empregadores: os trabalhadores não reivindicam direitos durante a relação de emprego pelo fato de que as empresas normalmente demitem. Neste caso, como bem lembrou o jurista José Alberto Maciel (O Globo, 07/03/2002), o trabalhador não vai à Justiça do Trabalho através do sindicato, que fez o acordo, vai individualmente, portanto, sem poder de barganha.

Decorre disso que o que está em jogo, efetivamente, é a garantia de direitos ou a possibilidade de seu rebaixamento. Em nenhum dos seus dispositivos a CLT impede a incorporação de vantagens ou a negociação de expedientes que ampliem conquistas. Ao contrário, garante uma base mínima de direitos que, como vimos, foram conquistados através de longos processos de luta política. Fazer prevalecer o negociado sobre o legislado, no atual contexto, implica legitimar a redução e a manipulação daquela base mínima de direitos. Ainda nas palavras daquele jurista, não estaríamos, pois, numa situação de flexibilização do trabalho e sim de uma desregulamentação, que significa retirada de direitos.

A afirmação é ainda mais válida para aqueles sindicatos que possuem fraca tradição de confronto e em cujas jurisdições se encontram empresas que pouco ou nada investiram na valorização de seus recursos humanos. Considerando a extrema heterogeneidade estrutural do mercado de trabalho no país, apenas alguns segmentos do trabalho organizado estariam em condições de negociar junto aos interesses do capital com certo poder de barganha, caso, por exemplo, dos metalúrgicos de São Paulo e do ABC paulista ou dos trabalhadores da indústria petroquímica (ver Cardoso, 1995a; Castro, Comin & Leite, 1999). Para os setores econômicos de sofrível desempenho e de fraca representação sindical^x, a legislação trabalhista e a função sancionadora do Estado na garantia de seu cumprimento continuam sendo os principais institutos, senão os únicos, a supostamente assegurar limites mínimos aos critérios de contratação e uso do trabalho (salário-base, teto para as jornadas, remuneração das horas-extras trabalhadas, 13º salário, proteção às gestantes e ao trabalho infantil etc.). E isto, em tese, já que, ainda hoje, é imprescindível que muitos sindicatos “corram atrás” para fazer as empresas respeitarem esses direitos básicos do trabalhador.

Para os trabalhadores empregados em tais setores a reestruturação produtiva, pensada aqui como qualquer mudança (tecnológica, organizacional, institucional) posta em prática pelas empresas como forma de adaptação competitiva às demandas do mercado, tem se revertido muito mais em processos de perdas salariais e sociais, de intensificação das jornadas e dos ritmos de trabalho, de controle disciplinar através da ameaça de desemprego (Costa, 2002), aspectos que associados ao praticamente inexistente poder de representação interna, dificultam um ambiente de efetiva negociação com os patrões e chefias. A postura conciliadora e não confrontacionista é a regra, uma vez que importa assegurar o próprio emprego, mas a negociação se submete às possibilidades de concessão alegadas pelas empresas, e a cujos parâmetros os sindicatos não têm acesso. Por isso mesmo que, aqui, a CLT ainda é o parâmetro central do espaço que se abre para negociação e a referência que impede que ela resvale na pura *mercantilização* da força de trabalho. Para esse grande contingente de trabalhadores, maioria no universo do trabalho formal, as mudanças implementadas ou estimuladas na legislação trabalhista podem significar a ampliação do nosso velho padrão despótico de relações de trabalho.

À guisa de conclusão e um alento

As transformações produtivas e econômicas advindas sob o impacto dos novos padrões tecnológicos e competitivos do comércio internacional abalroariam o impulso de luta conquistado pelo sindicalismo brasileiro, arrefecendo seu poder onde ele se mostrara mais presente e praticamente estagnando a capacidade de mobilização nos setores menos dinâmicos. Negociações coletivas ainda mais descentralizadas e diferenciadas passaram a dar o tom da regulação social do trabalho, aumentando os abismos entre a capacidade de inovação das práticas e das pautas reivindicativas dos sindicatos maiores e mais organizados e aquelas dos sindicatos pequenos e mais débeis.

Contrariamente aos anos 80, quando a defesa das reposições salariais frente às altas taxas inflacionárias instigava e legitimava a ação confrontacionista dos sindicatos com as empresas, orientando, inclusive, as discussões ideológicas e os posicionamentos das centrais quanto às políticas do governo, nos anos 90

esta postura confrontacionista perde fôlego, dando lugar à política de negociação e cooperação entre capital e trabalho em torno de projetos mútuos e específicos de autopreservação que a nova conjuntura econômica exigia.

A reestruturação produtiva nas empresas faria do desemprego o grande vilão do processo de retração dos sindicatos e do avanço de iniciativas empresariais e do governo no tema da flexibilização do mercado de trabalho. As mudanças estruturais efetivamente implementadas pelas empresas, aliadas às mudanças institucionais no ordenamento jurídico do mercado de trabalho tem se traduzido, de uma maneira geral, numa precarização ainda maior das relações de trabalho, com indicadores que contrariam não apenas um modelo de regulação que tenha por base o desenvolvimento social, mas que é inconsistente com as próprias exigências da *implicação para a competitividade* (Coriat, 1992): alta flexibilidade externa, baixos salários, longas jornadas, uso generalizado do trabalhador sem qualquer associação com políticas de promoção salarial ou de benefícios, e mesmo a ameaça do desemprego como o regulador mais central dos conflitos.

O espaço micro-regulatório é fortalecido, com a gerência assumindo a dianteira na definição das regras do jogo. Esta micro-regulação, todavia, tem se dado de forma diferenciada. Ela se apresenta mais ou menos autoritária em função do poder de organização e atuação sindical prévio e mais atento ao seu enraizamento nos locais de trabalho. Essas tentativas de enraizamento tendem a ser mais facilitadas, embora não diretamente promovidas, pela política de modernização gerencial/organizacional adotada como estratégia de competitividade por parte da direção das empresas. Os programas de qualidade vêm se destacando. Embora não promovam mudanças efetivas nas relações de poder, abrem espaços para a canalização e resolução negociada dos conflitos, como abrem espaço para a negociação conjunta de alguns aspectos da regulação do trabalho, até então definidos unilateralmente: programas de treinamento/qualificação, planos de carreira, participação nos lucros, etc. Os sindicatos têm aqui, a despeito da coação exercida pelo fantasma do desemprego, um campo de negociação que pode ser ampliado. Podem avançar na construção de um padrão de relações de trabalho mais democrático, se puderem aproveitar as brechas e o próprio discurso de participação das empresas na defesa dos interesses dos trabalhadores. É este o espaço das novas institucionalidades já referido.

Artigo recebido em 14.08.2002. Aprovado em 23.04.2003.

Bibliografia

- ALMEIDA, M. Hermínia Tavares de. “Difícil caminho: sindicatos e política na construção da democracia”, in G. O’Donnell e F. W. Reis (orgs.). *A democracia no Brasil, dilemas e perspectivas*. São Paulo. Vértice. 1988.
- BARROS, Ricardo P. & MENDONÇA, Rosane. “A absorção de mão de obra no setor de serviços”. Dados. Rio de Janeiro. IUPERJ. 40 (1). 1997.
- BOITO Jr., Armando. “Reforma e persistência da estrutura sindical”, in A. Boito Jr. (Org). *O sindicalismo brasileiro nos anos 80*. São Paulo. Paz e Terra. 1991.
- BOYER, Robert. “Capital-labour relations in OCDE countries: from the fordist golden age to contrasted nacional trajectories”, in *Capital, the State and Labour: a global perspective*. United

Nations University Press. 1995.

CARDOSO, Adalberto Moreira. *Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal: a era Vargas acabou?* Rio de Janeiro. Ed. Fundação Getulio Vargas. 1999.

_____. Globalização e relações industriais na indústria têxtil brasileira. São Paulo. Cebrap, 1995. Mimeo.

_____. Globalização e relações industriais na indústria automobilística brasileira. São Paulo. Cebrap, 1995a. Mimeo.

_____, CARUZO, LUÍS A. & CASTRO N. “Trajetórias ocupacionais, desemprego e empregabilidade: há algo de novo nos estudos sobre relações de trabalho no Brasil?” *Contemporaneidade e Educação* (2), 1997.

CARVALHO, Rui de Quadros. “Projeto de primeiro mundo com conhecimento e trabalho de terceiro?”, XVI Encontro anual da ANPOCS, Caxambu. 1992.

CASTRO, Nadya Araujo. “Reestruturação produtiva, novas institucionalidades e negociação da flexibilidade”, São Paulo em Perspectiva, v.11. n.1 Jan-Mar. 1997.

_____, COMIN, Alvaro Augusto e LEITE, Márcia de Paula. “Por um jogo de soma positiva: conciliando competitividade e proteção ao emprego em experiências inovadoras de negociação no Brasil”. São Paulo. CEBRAP. 1999.

_____. “Modernização e trabalho no complexo automotivo brasileiro”, in Castro, (org). *A máquina e o equilibrista*. Paz e Terra. 1995.

COMIN, Álvaro Augusto, CASTRO, Nadya Araujo. “As novas esferas da regulação do trabalho e o dilema sindical”. São Paulo em Perspectiva. v.12. n.1 Jan-Mar. 1998.

COMIN, Álvaro Augusto. “A experiência de organização das centrais sindicais no Brasil”, in: *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do Século*. São Paulo. Scritta. 1994.

COSTA, Márcia da Silva. “Mercado ou sociedade: pode haver uma síntese?” *Revista Internacional de Estudos Políticos*. UERJ. v2. n.1. abril. 2000.

_____. Despotismo de Mercado: medo do desemprego e relações de trabalho em contexto de reestruturação produtiva brasileira dos anos 90. Tese de Doutorado. IUPERJ. Rio de Janeiro. 2002.

DEDECCA, Claudio Salvatori, MONTAGNER, Paula. “Flexibilidade produtiva e das relações de trabalho: considerações sobre o caso brasileiro”, texto para discussão (29) Outubro, Campinas, Instituto de Economia da Unicamp. 1993.

DIEESE. “Trabalho e reestruturação produtiva: 10 anos de linha de produção”. São Paulo. 1994.

_____. Pesquisa DIEESE. “O comportamento das negociações coletivas de trabalho nos anos 90 - 1993-

1996”, n.15. Maio. 1999a.

_____. “Balanço das negociações salariais em 1998”. Boletim DIEESE – Estudos e Pesquisa. Jan. 1999b.

DOMBOIS, Rainer, PRIES, Ludger. *Relaciones laborales entre mercado y estado. Sendas de transformación en América Latina*. Venezuela. Nueva Sociedad. 2000.

ERMIDA, Oscar. Flexibilização e reforma trabalhista na América Latina. In: CUT/Grupo de Trabalho Reestruturação Produtiva. 1996.

ESPING-ANDERSEN. *The three words of welfare capitalism*. Cambridge. UK. Polity Press. 1990.

FISCHER, Rosa Maria. “Pondo os pingos nos is sobre as relações de trabalho e a política de administração de recursos humanos”, in M. T. Fleury e R. M. Fischer, *Processo e relações de trabalho no Brasil*, S.Paulo, Atlas. 1992.

HARVEY, D. *Condição pós-moderna*. Loyola. São Paulo. 1994

HIRATA, Helena, FERREIRA, C., MARX, R. SALERNO, M.S. “Alternativas sueca, italiana e japonesa ao paradigma fordista: elementos para a discussão do caso brasileiro”. Cadernos Codeplan (1): 157-178. 1992.

HUMPHREY, John. Fazendo o “milagre”. Controle capitalista e luta operária na indústria automobilística brasileira. Petrópoles. Vozes. 1982.

_____. “O impacto das técnicas “japonesas” de administração sobre o trabalho industrial no Brasil”, in N. A. Castro (org), *A máquina e o equilibrista*. Paz e Terra. 1995.

IBGE/CAGED/MTe. “Ações setoriais para o aumento da competitividade da indústria brasileira”. extraído do sítio www.mdic.gov.br. Ministério do desenvolvimento, indústria e comércio exterior. 1999.

KREIN, J. Dari. . “Reforma no sistema de relações de trabalho no Brasil”. In: Emprego e desenvolvimento tecnológico. DIEESE/CESIT/UNICAMP. 1999.

LEITE, Márcia de Paula. “Trabalho e qualificação na cadeia automotiva: novas tendências, velhos problemas”, in A. R. P. Abreu. (org.). *Produção flexível e novas institucionalidades na América Latina*. Rio de Janeiro, Editora UFRJ. 2000.

LIMA, Jacob Carlos. “Negócios da china. A nova industrialização do Nordeste”, Novos Estudos. No.49 (nov). 1987.

MEDEIROS. Carlos Aguiar. “Contrato coletivo e mercado de trabalho no Brasil”, in *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do Século*. São Paulo, Scritta. 1994.

_____. e SALM, Claudio. “O mercado de trabalho em debate”, Novos Estudos. Cebrap. No. 39 Jul. 1994.

- MORAES FILHO, Evaristo de. *O problema do Sindicato único no Brasil*, São Paulo. Alfa-Omega . 1978.
- NERI, Marcelo. CAMARGO, José Márcio, REIS, Maurício Cortez. “Mercado de trabalho nos anos 90: fatos estilizados e interpretações”. IPEA, Texto para discussão n. 743, Rio de Janeiro. 2000.
- NEVES, Magda de Almeida. “Cadeia automotiva: flexibilidade, precarização e relações de gênero”, XXIV Encontro Anual da ANPOCS. GT- Trabalho e Sociedade. 2000.
- NORONHA, Eduardo. G. *O modelo legislado de relações de trabalho e seus espaços normativos*, Tese de Doutorado, USP, 1998.
- _____. “A explosão das greves na década de 80”, in: Boito Jr. (Org). *O sindicalismo brasileiro nos anos 80*, São Paulo, Paz e Terra. 1991.
- OLIVEIRA, Carlos A. Barbosa de. “Contrato coletivo e relações de trabalho no Brasil” in *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do Século*, São Paulo. Scritta. 1994.
- POCHMANN, Márcio, BARRETO, Reginaldo Muniz, MENDONÇA, Eduardo Arbulo. “Ação sindical no Brasil. Transformações e perspectivas”. São Paulo em Perspectiva. v.12. n.1 Jan-Mar. 1998.
- PRIES, Ludger. “Los sistemas de relaciones industriales ante los procesos de globalización y privatización: consideraciones analítico-conceptuales”. Avances de Investigacion. nº 1. Mexico. 1995.
- PRZEWORSKI, Adam. *Capitalism and social democracy*. Cambridge University Press. 1985.
- RODRIGUES, Iram Jácome. *Comissão de fábrica e trabalhadores na indústria*. São Paulo. Cortez. 1990.
- _____. “A trajetória do novo sindicalismo”, in I. J. Rodrigues, (org.), *O novo sindicalismo vinte anos depois*. Petrópolis. RJ. 1999.
- RODRIGUES, J. Albertino.), *Sindicalismo e desenvolvimento no Brasil*. São Paulo. Difusão Européia do Livro. 1968.
- RODRIGUES, Leôncio Martins. “As tendências políticas na formação das centrais sindicais”, in Boito Jr. (Org). *O sindicalismo brasileiro nos anos 80*. São Paulo. Paz e Terra. . 1991.
- SADER, Eder. *Quando novos personagens entram em cena: experiências e lutas dos trabalhadores da grande São Paulo – 1970-1980*, São Paulo, Paz e Terra. 1998.
- SALERNO, Mário Sérgio. “Produção, trabalho e participação: CCQ e kanban, numa nova imigração japonesa, in M. T. Fleury e R. M. Fischer, *Processo e relações de trabalho no Brasil*, S.Paulo, Atlas. 1992.
- SOUZA, D./ SANTANA, M.A./DELUIZ, N. *Trabalho e educação: centrais sindicais e reestruturação produtiva no Brasil*. Rio de Janeiro, Quartet. 1999.

SIMÃO, Azis. *Sindicato e Estado*. Dominus. São Paulo. 1966.

VIANNA, L. Werneck. *Liberalismo e Sindicato no Brasil*, 2ª ed. Belo Horizonte, Editora UFMG. 1999.

WEFFORT, Francisco C. “Origens de sindicalismo populista no Brasil: a conjuntura do pós-guerra”, Estudos CEBRAP 4. Abril, maio, junho. São Paulo. 1973.

Notas

ⁱ A análise do sistema corporativista de relações de trabalho brasileiro, estruturado ainda nos anos 30 no primeiro governo de Getúlio Vargas (1930-1945), já é de grande monta nas ciências sociais brasileiras. Ver, entre outros: Rodrigues, 1968; Simão, 1966; Moraes Filho, 1978; Vianna, 1978; Keck, 1988; Sader, 1998.

ⁱⁱ Para uma análise mais detalhada do que seria o novo sindicalismo e em suas variadas facetas, ver a coletânea organizada por Rodrigues (1999).

ⁱⁱⁱ Para uma análise do que se convencionou chamar de regime fordista de regulação e seu estado de bem estar, ver: Przeworski, (1985); Esping Andersen, (1990); Boyer, (1995); Pries, (1995); Mattoso, (1996); Hirata et alli, (1992), Costa (2000)

^{iv} Em países de tradição social-democrata como Suécia, Alemanha, França, as práticas empresariais de contratar/demitir, constituem objeto de barganha política mais ampla entre seus principais atores: empresários, trabalhadores e o Estado. Ver referências citadas na nota v acima.

^v Considera-se políticas de produção as normas, regras, critérios, práticas que regulam e orientam o uso do trabalho dentro das empresas e que se expressam em terrenos como os da contratação, demissão, promoção, treinamento, da resolução de conflitos, dos salários, etc.

^{vi} Alternativa política levada à cabo, não sem pressões sociais fortes, por países como Alemanha e França.

^{vii} Para um balanço do que vem sendo negociado no plano das convenções e acordos coletivos de trabalho nos principais setores da economia brasileira ver DIEESE (1999a e 1999b).

^{viii} Ver, entre outros, Carvalho (1992), Dedecca e Montagner (1993); Humphrey, (1982); Lima, (1987); Leite, (2000); Neri, Camargo e Reis, (2000); Neves (2000).

^{ix} O banco de dados da RAIS/Ministério do Trabalho registrou, para o ano de 2000, uma taxa média anual de 36% de rotatividade do trabalho na indústria de transformação.

^x Imaginemos os trabalhadores das indústrias tradicionais, os trabalhadores terceirizados nos mais diversos ramos da indústria e da prestação de serviços; os que trabalham no comércio, na construção civil, nos serviços de restaurante e hotelaria, isto para citar categorias de trabalhadores urbanos cobertos por relações formais de trabalho.