

Pochmann, Marcio. Desafios atuais do sindicalismo brasileiro. En libro: Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina. Enrique de la Garza Toledo (compilador). Colección Grupos de Trabajo de CLACSO, Buenos Aires, Arg. 2005. 224p.

MARCIO POCHMANN*

DESAFIOS ATUAIS DO SINDICALISMO BRASILEIRO

Disponibile en la web:

<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/grupos/sindi/poch.pdf>

Red de Bibliotecas Virtuales de Ciencias Sociales de América Latina y el Caribe de CLACSO

<http://www.clacso.org.ar/biblioteca> - biblioteca@clacso.edu.ar

Desde 1990, quando da inicial implementação do projeto político neoliberal, o Brasil passou a confirmar os sinais claros de estagnação das atividades econômicas e de expansão da exclusão social, com sérias implicações para o sindicalismo dos trabalhadores. Em destaque, certamente, ganharam maior dimensão as características de uma fase de transição sindical, diante das ações mais associadas a uma certa acomodação laboral em torno de diversas tentativas de proteção social do que havia sido conquistado até então, bem como de atitudes mais reativas, direcionadas à transformação do atual sistema de relações de trabalho.

Historicamente, a estrutura sindical formal se manteve –desde a sua implementação– praticamente intacta, resistindo aos períodos

* Professor livre docente do Instituto de Economia e pesquisador do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT) da Universidade Estadual de Campinas, São Paulo, Brasil.

tanto ditatoriais (1937/45 e 1964/84), de forte repressão e violência, como democráticos (1946/63 e após 1985), de maior liberdade e independência. A oscilação nos regimes políticos no país trouxe influência direta na atuação do sindicalismo laboral.

Após 21 anos de experiência autoritária dos governos militares (1964/85), os sindicatos de trabalhadores assumiram parcela fundamental no movimento de redemocratização nacional. Por conta disso, conseguiram expandir suas atividades a partir do final da década de 1970, com as elevações na taxa de sindicalização e na quantidade de greves, bem como construírem importantes centrais sindicais de âmbito nacional.

Na mesma medida e por intermédio de ações propositivas, foi possível ampliar a participação em diversos fóruns institucionais e em órgãos tripartites e paritários responsáveis pela definição de políticas públicas setoriais. A presença sindical foi importante também em grandes movimentos sócio-políticos como nas Diretas Já (1984), nas ações generalizadas de redemocratização nacional e no *impeachment* do ex-presidente Collor (1992).

Sabe-se, contudo, que a partir de 1990, o sindicalismo laboral vem passando pelo enfrentamento da mais grave crise do emprego nacional, com taxas de desemprego inusitadas e acentuado processo de desassalariamento e de precarização das condições e relações de trabalho. A vigência das políticas neoliberais tem levado à fragilização sindical, identificada pela redução nas taxas de sindicalização e na quantidade de greves, acompanhada ainda de uma importante mudança nas políticas sindicais, cada vez mais direcionadas à defesa das conquistas trabalhistas e à participação em órgãos tripartites de gestão das políticas sociais.

Dois importantes movimentos ganharam lugar cotidiano sindical. De um lado, a expansão do corporativismo e da ação sindical mais associada à prestação de serviços ao segmento assalariado com contrato formal, que registra participação relativa decrescente no total da ocupação. Na mesma medida em que há descentralização e fragmentação das negociações coletivas, ocorre maior divisão dos sindicatos e atuação mais pulverizada, acrescida de serviços prestados nas mais diversas áreas, como negócios econômicos (hotéis e crédito, entre outros) e sociais (qualificação profissional, alocação de mão-de-obra, creches etc.). O corporativismo registrado mostrou ser uma oportunidade de fazer mais do mesmo, procurando evitar o amplo

esvaziamento do adensamento sindical, em meio ao enfraquecimento da luta sindical propriamente dita.

De outro lado, o relativo esvaziamento do atual sistema de relações de trabalho, imposto pelas políticas neoliberais de reconversão econômica e reformulação no papel do Estado (privatização do setor produtivo estatal e enxugamento das ações da administração pública), terminou por retirar parte importante do sentido estabelecido pela legislação social e trabalhista desde a década de 1930. Isso porque, ao invés da expansão do assalariamento, que constituía a base de referência de toda a política social e trabalhista, ganhou dimensão as ocupações não assalariadas, como trabalho autônomo, independente e por conta própria, entre outras formas de manifestação da ocupação.

Na continuidade da perspectiva de redução relativa da participação dos assalariados formais no total da ocupação, permanecem cada vez mais de fora do atual padrão de regulação do mercado de trabalho, segmentos importantes dos trabalhadores. Não causa surpresa, portanto, a perda de apoio social e político do atual sistema de relações de trabalho. O ciclo de transição sindical mantém-se ainda aberto. Se a Constituição de 1988 criou condições para melhor estruturação das organizações sindicais, com independência e autonomia do Estado e ainda mais presentes nos locais de trabalho, o processo de reconversão econômica, conduzido pelas políticas neoliberais desde 1990, apontou para a desestruturação do mercado de trabalho.

Por conta disso, ganhou maior expressão o movimento de enfraquecimento das organizações sindicais, com redução de filiados e da quantidade de greves, bem como ampliação das características de fragmentação e pulverização das negociações coletivas de trabalho. Essa transição, iniciada junto com o processo de redemocratização política, a partir da segunda metade da década de 1970, segue ainda inconclusa e sem apontar para o fortalecimento das organizações de representação de interesses patronais e laborais.

Para tratar dos desafios atuais do sindicalismo brasileiro, procurou-se o presente estudo em três partes. Na primeira apresenta-se uma breve discussão a respeito da trajetória do sindicalismo nacional, para, em seguida, identificar as principais modificações recentes na classe trabalhadora. Por fim, na terceira parte são discutidas as alterações observadas na ação sindical. O estudo finaliza com uma breve consideração final.

BREVE RECUPERAÇÃO DA TRAJETÓRIA DO SINDICALISMO NACIONAL

Durante as décadas de 1930 e 1970 verificou-se a evolução incompleta de um grande movimento de estruturação do mercado de trabalho nacional, com forte convergência entre o avanço geral das ocupações e o núcleo moderno dos empregos. Assim, o sindicalismo brasileiro, apoiado no núcleo moderno dos empregos, conseguiu ampliar suas bases de representação de interesses.

O auge dessa situação transcorreu ao longo da década 1980, quando o chamado *novo sindicalismo* alcançou os mais altos indicadores de sindicalização, de organização e de greves de toda a história do movimento operário nacional. Isso tudo foi acompanhado por um amplo reconhecimento social e político dos sindicatos laborais.

Mas a partir de 1990, com as mudanças nas relações de trabalho, em especial nas grandes empresas - que representam menos de 40% da força de trabalho ocupada -, os interesses do conjunto dos trabalhadores tornaram-se ainda mais heterogêneos. Nota-se maior segmentação no conjunto dos interesses dos trabalhadores, que se conforma a partir da forma principal de inserção no mercado de trabalho.

No caso dos trabalhadores da grande empresa, destacam-se o maior interesse no acompanhamento do ritmo de produtividade e a persistente tentativa de fiscalizar as metas de produção e vendas, como mecanismo de ampliação dos ganhos salariais e da própria permanência da ocupação. Da mesma forma, ganha destaque a luta pela redução da elevada intensificação do trabalho, bem ao contrário do que ocorre entre os ocupados sem contrato formal de trabalho e segmentos localizados em outras formas de ocupação, que tendem a se interessar cada vez mais pela oportunidade de acesso às garantias estabelecidas pela legislação social e trabalhista.

Não se pode esquecer que há ainda os segmentos dos desempregados que, ao almejarem obter alguma forma de renda, encontram-se dispostos ao exercício de qualquer tipo de trabalho, mesmo que este esteja muito abaixo do que pretende assegurar a Consolidação das Leis do Trabalho. Por conta disso, a adoção de políticas que aposta crescentemente no livre funcionamento do mercado como melhor - e único - mecanismo de acomodação dos distintos interesses, termina por gerar, além do enfraquecimento das organizações sindicais, o reforço das relações individuais de trabalho.

Destaca-se ainda o fato de o Brasil ainda não ter passado pela experiência da contratação coletiva de trabalho, uma vez que predomina o sistema de negociação coletiva sustentado fundamentalmente nos contratos individuais de trabalho. Nesse sentido, o avanço das políticas neoliberais, responsável pelo maior desemprego e ocupações precária, levou ao enfraquecimento da capacidade laboral de contratar e negociar, transformando os sindicatos - cada vez mais - em instituições de prestação de serviços. Em síntese, as mudanças no sindicalismo brasileiro ocorreram condicionadas pelas políticas governamentais de: (i) reforma do Estado (previdenciária, tributária e administrativa), (ii) privatização do setor produtivo estatal (energia elétrica, telecomunicações, siderurgia, entre outros), (iii) reorientação das políticas sociais (descentralização, contenção e focalização dos gastos) e (iv) adoção de medidas de flexibilização das relações de trabalho e de desregulamentação do mercado de trabalho.

No que diz respeito ao setor privado, frente ao aprofundamento do processo de reconversão econômica e de ampliação da concorrência intercapitalista, constatou-se a existência de importantes mudanças estruturais. As políticas macroeconômicas de liberalização comercial e financeira e de estabilização monetária (elevada taxa de juro e valorização cambial) levaram as empresas a adotarem diversos programas de reengenharia, terceirização, nova organização do trabalho e gestão da produção, favorecendo, em síntese, a especialização da produção e a dependência das importações.

Na realidade, essas medidas empresariais, combinadas com o funcionamento do mercado de trabalho extremamente desfavorável ao trabalhador nos anos 90, terminaram por aprofundar ainda mais a concorrência pelos postos de trabalho existentes, ao mesmo tempo que ampliou-se o movimento de discriminação nas contratações de trabalhadores. Com isso, o núcleo duro das empresas modernas tornou-se mais enxuto e seletivo, preferencialmente para trabalhadores com idade entre 25 e 40 anos de idade, com maior tempo de serviço, mais alto grau de escolaridade e com rendimentos oscilando cada vez mais de acordo com o cumprimento das metas de produção e vendas.

Ao mesmo tempo, a redução das hierarquias funcionais, o enxugamento de postos de trabalho tradicionalmente de classe média, a proliferação de variadas formas de subocupação de mão-de-obra e trabalho autônomo para grandes empresas favoreceram a valorização

da cultura individualista no interior da classe trabalhadora. Nesse sentido, surgiram novidades que necessitam ser ressaltadas, como grupos semi-autônomos, células de produção, trabalho multifuncional no interior do processo produtivo nacional, ainda que não possam ser generalizadas para o conjunto do país.

Tampouco pode ser ignorado que o fato de que essas inovações passaram a conviver com formas tradicionais de degradação do trabalho, como no caso do trabalho infantil e do trabalho escravo, bem como as ocupações sem rendimento, entre outras. Assim, a maior heterogeneidade do mercado de trabalho brasileiro, com a maior diferenciação no interior da classe trabalhadora, resultou na redução da eficácia e efetividade dos atores e regras. A ampliação da concorrência no interior do mercado de trabalho mostrou ser desfavorável não apenas aos trabalhadores, mas ao conjunto da população.

RECENTES MODIFICAÇÕES NA CLASSE TRABALHADORA

Em relação à parcela da classe trabalhadora que permaneceu empregada no segmento assalariado formal, ainda que com participação relativamente menor do que a que tinha na década de 1980, constata-se a presença de significativas modificações no seu padrão de emprego. Basicamente, podem ser destacadas as alterações tanto na oferta quanto na demanda de trabalho, decorrentes de sete grandes alterações na composição do emprego formal¹.

Chamam a atenção, em primeiro lugar as alterações no volume de emprego segundo o tamanho de estabelecimento empresarial durante os anos 90. Entre 1989 e 2000, por exemplo, as empresas com menos de 500 empregados aumentaram sua participação relativa no total dos empregos formais. Mas foi nas empresas com até 19 empregados que houve maior expansão do emprego.

As empresas com mais de 500 empregados apresentaram um decréscimo na sua participação relativa no total dos empregados, ainda que os estabelecimentos entre 100 e 499 trabalhadores tenham reduzido também seu peso relativo. Mas isso não significa dizer que as grandes empresas deixaram de ter importância sobre o volume de

1 Deve-se destacar que o segmento formal do mercado de trabalho brasileiro passou a representar nos anos 90 apenas 1/3 do total da População Economicamente Ativa Ocupada, quando em 1980 representava cerca de 50%.

emprego formal, pois representam algo em torno de 1/3 do estoque de trabalhadores.

Em segundo lugar, destaca-se no padrão de emprego formal o tempo médio de duração do contrato de trabalho em uma mesma empresa, pois há sinais de redução no grau de flexibilização dos contratos. Entre os anos 1989 e 2000, verifica-se, por exemplo, uma redução relativa dos empregados com menos de 5 anos de serviço numa mesma empresa, respectivamente, de 70,7% para 63,1% do total do emprego formal. Para os mesmos anos, o emprego de trabalhadores com mais de 5 anos na mesma empresa aumentou de 29,3% para 36,9% a sua participação relativa no total do emprego formal.

Em terceiro lugar, destacam-se as mudanças na faixa etária dos trabalhadores contratados formalmente. Para os empregados mais jovens (até 29 anos) verifica-se uma sensível redução na sua participação relativa no total dos empregos formais. Entre os anos 1989 e 2000, a participação dos empregados na faixa de até 25 anos caiu de 26,5% para cerca de 1/5 no total dos empregos formais. Em compensação, os trabalhadores com idade entre 30 e 49 anos aumentaram a sua participação relativa no total dos empregos.

No ano de 2000, por exemplo, os empregados com mais de 25 anos de idade foram responsáveis por cerca de 85% do total dos empregos formais, enquanto em 1990 eram responsáveis por 74%. Esse movimento expressa, em parte, a concentração das contratações no núcleo de trabalhadores na faixa etária de 25 e 40 anos de idade. Os jovens, por outro lado, passaram a ser um dos principais perdedores no processo de desajuste do mercado de trabalho no Brasil durante o período recente, assim como os trabalhadores com mais de 65 anos de idade.

Em quarto lugar, torna-se importante analisar as principais modificações nas faixas de escolaridade da mão-de-obra empregada com registro formal. No Brasil, o nível de escolaridade é tradicionalmente baixo, apesar da expansão do tempo de instrução ocorrida nos últimos anos.

Entre 1989 e 2000, os trabalhadores com curso colegial e o superior completo aumentaram a sua participação relativa de 32,1% para quase 40% do total dos empregos, enquanto os trabalhadores analfabetos e com primário incompleto reduziram sua participação relativa de 15,0% para quase 10%.

Deve-se destacar que a melhora nos indicadores de escolaridade dos empregados com contratos no Brasil reflete o comportamento

desfavorável do mercado de trabalho. Quanto mais escassa a demanda por emprego, maior a discriminação e o acirramento da competição no interior da classe trabalhadora para ter o acesso aos postos de trabalho existentes.

Diante disso, o empregador, por seu turno, passa a poder contratar trabalhadores mais qualificados, ainda que não tenha havido necessariamente mudança substancial no conteúdo do posto de trabalho. É claro que para as empresas que realizaram algum avanço organizacional e tecnológico, tornando-se capazes de alterar o conteúdo dos postos de trabalho, o aumento do requisito contratual poderia ser justificado pela elevação do rendimento. Nos anos 90, contudo, a média salarial foi quase 1/3 inferior à verificada durante a década de 1980.

Em quinto lugar, não menos importante, aparece a modificação geral do padrão de emprego formal referente à breve redução na taxa de rotatividade dos trabalhadores. Como se sabe, o Brasil possui uma expressiva instabilidade nos contratos de trabalho formal, o que indica a flexibilidade quantitativa do mercado de trabalho. Por meio da enorme facilidade de rompimento dos contratos de trabalho, o tempo de permanência do empregado na mesma empresa é relativamente curto.

Em 1989, por exemplo, um contingente equivalente a quase a metade do total dos empregos formais teve rompido o seu contrato de trabalho. Em 2000, a taxa de demissão dos trabalhadores com registro formal havia sido reduzida, porém ainda permanecia em patamar muito elevado.

Por registrar anualmente uma quantidade de rupturas nos contratos de trabalho superior a 1/3 do estoque de empregados com carteira assinada, o Brasil registra elevado grau de flexibilização contratual, muito acima das experiências verificadas nas economias avançadas. A instabilidade nos vínculos empregatícios tende a ser maior para os níveis de menor escolaridade e para homens.

Constata-se, em sexto lugar, a continuidade na expansão das desigualdades de remuneração entre os trabalhadores. Do ponto de vista da massa de salários, as regiões que perderam participação no volume nacional de salários entre 1989 e 2000 foram Sudeste e Norte, enquanto as regiões Centro-Oeste e Nordeste aumentaram suas participações relativas. A região Sul manteve a mesma participação na massa de salários no mesmo período de tempo.

Após a experiência de três décadas de indexação salarial, garantida pela chamada política salarial (1964/94), verificou-se a expansão da dinâmica dos rendimentos sem grande regulação do poder público. Se ainda é prematuro fazer uma análise definitiva dos seus resultados, observa-se, porém, o fortalecimento da desigualdade entre os rendimentos do trabalho assalariado com contrato formal.

Com o salário mínimo registrando baixos valores em termos do poder aquisitivo, os sindicatos tiveram maiores dificuldades para repor parcelas perdidas dos salários, assim como a crescente individualização dos salários e a flexibilização dos contratos de trabalho contribuíram para ampliação da desigualdade nos rendimentos. Em grande medida, o achatamento dos salários dos trabalhadores de base ocorre por força da manutenção do valor real do salário mínimo num patamar ínfimo, ao mesmo tempo que nas categorias mais avançadas, os acordos coletivos de trabalho por empresa contribuem para dinâmicas salariais muito distintas no interior da classe trabalhadora.

Por fim, evidencia-se, em sétimo lugar, o efeito decorrente do programa de reformulação do estatuto do trabalhador brasileiro. Através de modificações pontuais e praticamente anestésicas, a legislação social e trabalhista vem sendo alterada, o que tem colaborado para reduzir ainda mais a eficiência do sistema nacional de relações de trabalho.

Frente à criação de alternativa de contratação formal, à diminuição de parte do custo do trabalho, à abertura de comércio aos domingos, bancos de horas, entre outras medidas, foi sendo alterado lenta e gradualmente os traços marcantes do sistema nacional de relações de trabalho sem colocar, no entanto, algo integrado, moderno e eficiente no lugar. Dessa forma, a norma jurídica reguladora do emprego e das relações de trabalho formal ficou prejudicada, sem a presença de diálogo e parceria na identificação de problemas e de caminhos alternativos à profunda modificação do estatuto do trabalhador brasileiro. Resta chamar a atenção para o fato de que parte importante do programa de reformulação governamental da legislação trabalhista vem sendo realizada por medida provisória, com pouco debate no interior da sociedade e sem a necessária integração dos atores sociais.

Por outro lado, os direitos sociais e trabalhistas associados aos empregos formais, anteriormente identificados como passíveis de universalização, foram constantemente ameaçados e contidos, frente

ao discurso liberal de incapacidade atual de generalização. A maior parte das ocupações cresce sem dispor de medidas de proteção social e trabalhista legal, geralmente subordinadas ao processo de concentração de renda, como no caso das ocupações servis (emprego doméstico, jardinagem, motorista particular, *personal training*, guias de cães etc.).

A atual estratificação social no interior da estrutura ocupacional esvaziou o papel dos sindicatos, contendo-os na defesa restrita dos interesses de parcela dos empregos assalariados formais. Assim, o corporativismo cresce, ao mesmo tempo que amplia-se a quantidade de ocupações sem organização de representação de interesses.

ALTERAÇÕES PRINCIPAIS NA AÇÃO SINDICAL

Desde a segunda metade da década de 1970, muitos países passaram a registrar sinais de enfraquecimento na atuação sindical. Inicialmente, contribuiu para isso a grave crise econômica iniciada com o desmonte do sistema de *Bretton Woods*, enquanto posteriormente a condução das políticas macroeconômicas de abandono do pleno emprego anunciavam o fim das convergências socioeconômicas estabelecidas no imediato pós-guerra. Onde foram mais predominantes, as políticas neoliberais tornaram mais explícita a situação de fragilidade sindical, com a perda de associados, a redução da cobertura dos contratos coletivos de trabalho, o esvaziamento das greves e a elevação do desemprego diante do baixo crescimento econômico.

Mesmo que esse não tenha sido um movimento homogêneo, percebeu-se mais tarde que as transformações socioeconômicas, jurídicas, políticas e culturais desse período estavam alterando o sindicalismo do final do século XX². Guardada a devida proporção, pode-se estar assistindo no final do século XX - assim como ocorreu 100 anos atrás, quando foi feita a transição do *sindicalismo de ofício* para o *novo sindicalismo* - à passagem de um padrão de organização sindical para outro.

Para algumas economias periféricas de países como Brasil, África do Sul, Polônia e Coréia do Sul, embora apresentassem realidades distintas, eram evidentes os sinais de fortalecimento da

2 Sobre as transformações sindicais pós década de 1970 ver Frener & Hyman (1995); Rosanvallon (1988); Mouriaux & Bibes (1991); Daubler (1994); Baglioni (1994).

estruturação dos sindicatos na década de 1980. Com isso, houve elevação da sindicalização, ampliação das negociações coletivas, ampliação das greves em contextos econômicos distintos enquanto a presença de políticas neoliberais não foi predominante, mesmo quando a crise econômica já era ampliada com hiperinflação, desemprego e queda do salário real.

No final dos anos 80 e, principalmente, a partir da década de 1990, foram percebidos sinais de ruptura na atuação sindical. No Brasil, em especial, 5 são as principais características que distinguem o padrão sindical que emergiu nos anos 90, após o sucesso do *novo sindicalismo* durante os anos 80, em relação: (i) às greves; (ii) à participação da justiça nas relações trabalhistas; (iii) à sindicalização; (iv) às negociações coletivas; e (v) à presença dos sindicatos nos fóruns de políticas públicas.

Desde o surgimento do *novo sindicalismo* no final dos anos 70, houve uma tendência de fortalecimento das entidades de representação dos interesses dos trabalhadores. A greve transformou-se num dos principais instrumentos de valorização e vocalização dos interesses coletivos dos trabalhadores, apontando o elevado grau de insatisfação, sobretudo com a realidade socioeconômica e com o caráter autoritário e antidemocrático ainda presente no interior das relações de trabalho.

O número de conflitos coletivos levados adiante pelos sindicatos foi crescente até o ano de 1989, o que fez com que o Brasil chegasse a apresentar cerca de 4 mil greves por ano, assumindo então o posto de segundo país em número de greves no mundo, segundo a Organização Internacional do Trabalho.

A partir de 1990, entretanto, o movimento sindical registrou uma importante desaceleração na realização de greves. Entre 1990 e 1992, a quantidade de greves por ano foi reduzida em mais de 80%. A forte queda no movimento paredista ocorreu paralelamente à presença de governos comprometidos com políticas *anti-labor*, responsáveis pela condução da economia sem maiores compromissos com a produção e o emprego nacionais.

Logo após o *impeachment* do ex-presidente Collor, observou-se uma breve interrupção na tendência de queda da quantidade de greves. O movimento de fortalecimento das ações paredistas possibilitou apenas o retorno a uma situação próxima à verificada durante a primeira metade da década de 1980. Mas a partir de 1995 voltou a desacelerar a quantidade de conflitos coletivos realizada no Brasil.

Ressalta-se, todavia, que no ano de 1995 ocorreu um evento sindical de maior importância. Assim como em 1978, a greve na empresa *Scania*, em São Paulo, apontou o ciclo de recuperação do movimento sindical brasileiro, em 1995, a greve dos petroleiros realizada em todo o país revelou uma outra fase sindical.

Naquela oportunidade, o governo federal não mediu esforços para impor uma forte derrota ao sindicalismo combativo, especialmente nas organizações sindicais representativas dos ocupados do setor produtivo estatal, como forma de simbolicamente expressar seus objetivos, bastante distintos dos interesses dos trabalhadores organizados.

Uma outra característica importante que distinguiu a atuação sindical brasileira no período recente diz respeito ao aumento na quantidade dos conflitos trabalhistas individuais e coletivos mediados pela Justiça do Trabalho³. Na década de 1990, a quantidade de processos trabalhistas (individuais e coletivos) ajuizados na Justiça do trabalho cresceu rapidamente, indicando a alteração de uma posição significativa assumida por grandes sindicatos patronais e de trabalhadores que eram favoráveis ao afastamento gradual da justiça externa nas relações de trabalho.

A ampliação do envolvimento do poder judiciário nas relações de trabalho (individuais e coletivas) deveu-se fundamentalmente ao maior desemprego e à expressão do poder relativo dos empregadores. Por conta disso, passou a haver o cortejo de trabalhadores demitidos à Justiça do Trabalho em busca de algum direito não atendido durante o ato de rompimento do contrato de trabalho. Da mesma forma, nota-se como a postergação de pagamentos de verbas rescisórias, transferindo a decisão para a Justiça do Trabalho, terminou concedendo certo benefícios aos empregadores⁴.

Na maior parte dos casos, a procura pela Justiça do Trabalho também pode ser creditada à ausência de diálogo mais amplo no local de trabalho e à pouca transparência nas negociações coletivas. Na década de 1980, por exemplo, havia certa preferência pela negociação

3 No Brasil, o sistema nacional de relações de trabalho possui como mecanismo de administração de conflitos individuais e coletivos, a presença da Justiça do Trabalho. Ela é formada por instâncias tripartites no plano local, estadual e federal, com a participação de juizes togados (concurados) e juizes classistas (oriundos do meio sindical e patronal), responsáveis pelo julgamento dos processos trabalhistas.

4 Pode-se estimar que o julgamento final de um processo trabalhista pode levar de 4 a 6 anos no Brasil.

direta entre as partes, refletindo uma fase de maior relacionamento entre capital e trabalho.

Isso, porém, não parece manter-se generalizadamente a partir de 1990, quando o funcionamento desfavorável do mercado de trabalho reduziu, em muito, o poder de pressão sindical. Os constrangimentos impostos à negociação ou à postura de resistência à ampliação das cláusulas pertencentes aos acordos e convenções coletivas de trabalho não deixou, na maior parte das vezes, outra alternativa que a formação de processo a ser julgado pela Justiça Trabalhista.

A externalização do conflito trabalhista, como forma de administração dos distúrbios entre empregados e empregadores pela Justiça do Trabalho, revela também um atrativo para o emprego de vários profissionais. Segundo dados da Ordem dos Advogados do Brasil, cerca de 40% de seus associados no estado de São Paulo exercem atividades ligadas aos processos trabalhistas.

De outra parte, cabe acrescentar uma terceira característica na ação sindical dos anos 80, expressa pela ampliação da taxa de sindicalização. Como é natural nos países do mercado de trabalho não estruturado, a medição da taxa de sindicalização não é muito simples, pois há dificuldade em se relacionar a quantidade de trabalhadores sindicalizados (todos os filiados ou somente os filiados que estão com pagamento em dia) com o total da força de trabalho, ou com a população ocupada, ou com o total dos empregados assalariados, ou ainda empregados com contrato formal. Independentemente dessa complexidade, nota-se que o movimento de adesão dos trabalhadores aos sindicatos apresentou uma inflexão durante os anos 90, invertendo a tendência verificada entre as décadas de 1970 e 1980.

Ressalta-se também que o movimento de *desindicalização* tendeu a refletir uma situação generalizada entre as entidades de representação de interesses dos trabalhadores. Todavia, podem ser identificados casos de sindicatos que conseguiram ampliar o número de filiados no período recente, apesar das dificuldades já mencionadas (Carvalho & Augusto, 1998; Cardoso, 1997).

O que contribuiu fortemente para isso foi a forte redução do nível de emprego assalariado com contrato de trabalho, concentrado sobretudo nas grandes empresas privadas, bem como a privatização do setor produtivo estatal, que além de comprimir o emprego introduziu novas práticas de gestão de mão-de-obra, como

o uso recorrente da subcontratação e de maior rotatividade nos postos de trabalho.

Ademais da redução na taxa de sindicalização e da forte queda no volume de emprego assalariado com registro formal no Brasil durante os anos 90, aconteceu a multiplicação na quantidade de sindicatos. Ao final da década de 1980, o número de sindicatos de trabalhadores era inferior a 5 mil entidades.

Em 1991, o IBGE contabilizou 7,6 mil sindicatos de trabalhadores e, dez anos depois, em 2001, passou para 11,2 mil entidades sindicais de trabalhadores em funcionamento no Brasil. O aumento no número de sindicatos não ocorreu acompanhado de maior sindicalização, o que sugere a ampliação do número de sindicatos pouco representativos, bem como a burocratização e o descolamento dos dirigentes sindicais das suas respectivas bases de representação.

Convém destacar ainda uma outra característica da atuação sindical. Observa-se que desde o surgimento do *novo sindicalismo*, a dinâmica das negociações coletivas de trabalho implicou a ampliação do número de cláusulas negociadas. Na década de 1970, por exemplo, as categorias profissionais apresentavam, em média, cerca de 12 cláusulas negociadas, passando, na década de 1980, para algo em torno de 50.

Por fim, nos anos 90, não houve alterações significativas, embora, em relação à década de 1980 tenha havido categorias de trabalhadores com redução na quantidade de cláusulas acordadas nos acordos ou convenções de trabalho (Prado, 1998). Em certa medida, a estabilidade monetária contribuiu para a retirada de várias cláusulas dos acordos e convenções de trabalho que diziam respeito à indexação de salários, ou ainda para a introdução de acordo sobre remuneração variável, como participação nos lucros e resultados. Além disso, a crise econômica e a evolução muito desfavorável do mercado de trabalho tornaram os sindicatos reféns da temática do emprego, sobre o qual o grau de governabilidade relativamente baixa.

Verifica-se que a determinação do emprego é resultante do investimento e do crescimento econômico, sendo, portanto, parte da definição das políticas macroeconômicas. Nos anos 90, com exceção ao breve período de vigência das câmaras setoriais, os sindicatos foram mantidos afastados da definição das políticas públicas, sobretudo aquelas de natureza mais econômica. No âmbito da negociação coletiva, os sindicatos de trabalhadores tenderam a

aceitar o movimento de flexibilização ou redução das regras de uso e remuneração da mão-de-obra, sem certeza de que essa decisão seria capaz de reverter o desemprego (Cardoso, 1998).

Os acordos e convenções de trabalho realizados ao longo da década de 1990 destacaram-se por sua dinâmica mais descentralizada e por realizarem-se cada vez mais do nível da empresa. Dessa forma, constatou-se a presença de importantes dificuldades de generalização de cláusulas acordadas em uma empresa ou em uma categoria de trabalhadores para outras empresas ou categorias profissionais, como ocorrido na década de 1980.

Também o movimento de descentralização das negociações coletivas de trabalho não indica necessariamente uma maior aproximação dos sindicatos aos interesses das empresas, nem tampouco a maior organização dos trabalhadores por local de trabalho. Pode estar provocando, no entanto, maior heterogeneidade nas remunerações e nas condições e relações de trabalho.

Por ser pulverizada, a condução das negociações coletivas de trabalho no Brasil não traduz resultados semelhantes para todas as categorias de trabalhadores. O processo de reconversão econômica no Brasil foi palco de diferentes experiências em termos de negociações coletivas, que vão desde a ausência de acordo ou convenção, como em alguns setores de atividade produtiva e até a ampla negociação, como na experiência dos metalúrgicos das empresas automobilísticas⁵.

Por fim, deve ser ressaltada a crescente participação do movimento sindical brasileiro nos fóruns institucionais. Desde o final dos anos 70, com o surgimento do *novo sindicalismo*, juntamente com o processo de redemocratização nacional, os sindicatos puderam recuperar espaços de participação em fóruns de definição de algumas políticas públicas, conforme ocorria ante de 1964. Tudo isso ganhou dimensão com a Constituição de 1988, quando foi ampliada significativamente a atuação sindical em espaços de definição de políticas públicas, representando o avanço da democratização de vários fundos públicos.

Durante os anos 90, foram contabilizados mais de 40 fóruns com participação institucional dos sindicatos, tais como: Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo do Trabalhador, Conselho de Administração do Banco de Desenvolvimento Econômico e Social,

5 Sobre as negociações coletivas no Brasil no período recente ver Mattoso & Pochmann (1998); Dedecca et al. (1998); Carvalho Neto (1999); Boito Junior (1999).

Conselho do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, Programa Brasileiro de Qualidade e Competitividade, Programa de Apoio à Capacitação Tecnológica da Indústria, Comissões Tripartites de Emprego, Programa de Educação para a Competitividade, Câmaras Setoriais, entre outras⁶. Nos espaços institucionais, os representantes dos trabalhadores possuem condições singulares para a vocalização de interesses coletivos, podendo contra-arrestar a tendência de focalização das ações.

Mas essas oportunidades, em certo sentido contraditórias com a trajetória recente do sindicalismo brasileiro, dependem fundamentalmente da redefinição do papel das entidades de representação dos interesses dos trabalhadores, com o objetivo de procurar combinar ações quotidianas e específicas das categorias profissionais com interesses coletivos estratégicos. Constatase também que a maior intervenção sindical sobre determinados fundos públicos e canais de definição de políticas nacionais tem ocorrido com certos sinais de cooptação sindical. Quanto maior a tendência de burocratização do sindicalismo, maiores podem ser os riscos de a participação nos fóruns institucionais ser transformada em mecanismos clássicos de cooptação sindical a outros objetivos que não os dos trabalhadores, como no caso das políticas neoliberais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme foi possível observar nas páginas anteriores, o conjunto do movimento sindical brasileiro apresenta sinais recentes que apontam para uma fase de transição. Em grande medida, a adoção de políticas de corte neoliberal foi responsável pela permanência da baixa expansão das atividades econômicas, com influência direta na ampliação da exclusão social.

O crescimento do desemprego, do desassalariamento e da precarização dos postos de trabalho contribuiu para que o sindicalismo terminasse favorecendo ações defensivas de direitos sociais e trabalhistas até então existentes. Nesse sentido, o novo sindicalismo tendeu a mover-se gradualmente ao leito das ações que tradicionalmente já faziam parte da estrutura geral de organização dos sindicatos brasileiros desde a década de 1930.

⁶ A respeito da participação sindical nos mais diversos fóruns, ver Boito Junior (1999); Pochmann et al. (1998); Mattoso & Pochmann (2000).

Em grande medida, a atual situação de certa acomodação geral das ações sindicais encontra reflexo no interior da classe trabalhadora, exposta às transformações no padrão de gestão da produção, sobretudo nas grandes empresas. Tudo isso terminou conduzindo os sindicatos à introdução de ações de natureza mais reativas, ainda que não descoladas da pretensão de constituir um novo sistema de relações de trabalho.

Nesse aspecto, em especial, o governo que se instalou desde 2003, possui condições especiais para transformar o atual marco regulatório do mercado de trabalho. Dessa forma, torna-se fundamental a modernização das relações trabalho, com o objetivo de fortalecer democraticamente as entidades sindicais e de valorizar as condições de trabalho no Brasil.

Sobre isso, aliás, espera-se do projeto de lei que o Governo Lula deverá enviar ao Congresso Nacional, após a constituição do Fórum Nacional do Trabalho, com representação tripartite. Com a perspectiva de recuperação da economia e com a reforma sindical e trabalhista, segue a oportunidade de superação da atual fase de acomodação geral no meio sindical.

BIBLIOGRAFIA

- Antunes, R. 1991 *O novo sindicalismo* (São Paulo: Brasil Urgente).
- Baglioni, G. 1994 “As relações industriais na Europa nos anos 80” in Barbosa De Oliveira, C. et al. (orgs.) *O mundo do trabalho* (São Paulo: Scritta).
- Boito Junior, A. 1999 *Política neoliberal e sindicalismo no Brasil* (São Paulo: Xamã).
- Cardoso, A. 1997 “O sindicalismo corporativo não é mais o mesmo” in *Revista Novos Estudos CEBRAP* (São Paulo) Nº 48.
- Cardoso, A. 1998 *Emprego: estratégias e ação sindical nos anos 90* (São Paulo: FFLCH/USP).
- Carvalho Neto, A. 1999 *As negociações coletivas como expressão das relações de trabalho* (Belo Horizonte: EFMG/FCE/CPGPA).
- Carvalho Neto, A. & Carvalho, R. 1998 *Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90* (Belo Horizonte: IRT/PUC).
- Däubler, W. 1994 “Relações de trabalho no final do século XX” in Barbosa De Oliveira, C. et al. (orgs.) *O mundo do trabalho* (São Paulo: Scritta).
- Dedecca, C. et al. 1999 *As mudanças recentes nas relações de trabalho no Brasil* (Campinas: CESIT/IE/UNICAMP) Relatório de Pesquisa.
- Ferner, A. & Hyman, R. 1995 *New frontiers in european industrial relations* (Oxford: Blackwell).

- Hyman, R. 1996 “Los sindicatos y la desarticulación de la classe obrera” en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (México) N° 4.
- Mattoso, J. & Pochmann, M. 1998 “Mudanças estruturais e trabalho no Brasil” in *Economia e Sociedade* (Campinas) N° 10.
- Mattoso, J. & Pochmann, M. 2000 *Respostas sindicais à globalização: o caso brasileiro* (Genebra: OIT).
- Mouriaux, R. & Bibes, G. 1991 *Les syndicats* (Paris: PFNSP).
- Pochmann, M. 1998 “Adeus à CLT?” in *Novos Estudos* (São Paulo) N° 50.
- Pochmann, M. 2001 *A década dos mitos* (São Paulo: Contexto).
- Pochmann, M. et al. 1998 “Transformações recentes e perspectivas da ação sindical no Brasil” in *São Paulo em Perspectiva* (São Paulo: SEADE).
- Prado, A. 1998 “Mudanças na negociação sindical nos anos recentes: elementos para a reflexão” in *São Paulo em Perspectiva* (São Paulo: SEADE) N°12.
- Rosanvallon, P. 1988 *La questions syndicale* (Paris: Calmann-Lévy).