

XXIII ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS
19-23 DE OUTUBRO DE 1999
CAXAMBU

Justiça do Trabalho: antes e depois da “Era Vargas”

Elina Pessanha e Regina Morel
IFCS/UFRJ

Versão Preliminar

GT Biografia e Memória Social
Paper 99GT0121

Justiça do Trabalho: antes e depois da “Era Vargas”

Elina Pessanha e Regina Morel
IFCS/UFRJ

Resumo:

Este trabalho visa analisar as reações de diferentes atores sociais diante da possibilidade do fim da Justiça do Trabalho, peça-chave do modelo institucional legal que rege as relações de trabalho no Brasil.

Recentemente, o caráter ambíguo e contraditório da estrutura corporativa vem sendo bastante discutido, e ao longo das últimas décadas ocorreram importantes inovações no padrão de representação de interesses. A complexidade da sociedade brasileira acarretou a expansão de tendências pluralistas que convivem com organizações tradicionais, ligadas à estrutura corporativa, desenhando diferentes possibilidades de articulação dos agentes sociais entre si por um lado, e entre o Estado e a sociedade, por outro.

O objetivo final é contribuir de forma mais qualitativa para o debate, apontando para as convergências e divergências de perspectivas e discutindo até que ponto as medidas propostas pelo governo indicam uma nova institucionalização das relações entre capital e trabalho e uma redefinição do próprio papel social do Estado no contexto democrático.

1.. INTRODUÇÃO:

A reestruturação capitalista das últimas décadas redesenhou a geografia das atividades produtivas, rompeu com o paradigma tecnológico e produtivo anterior com profundos reflexos no mercado de trabalho, redefinindo os mecanismos de gestão e regulação do trabalho então consolidados. Neste contexto, a tendência em diversos países tem sido enfatizar a competitividade das empresas no mercado globalizado, investindo-se contra toda forma de regulamentação estatal e contratual da força de trabalho; fortalecem-se assim as teses que propugnam a desregulamentação e a flexibilização das normas trabalhistas.

Como diversos autores vêm argumentando, os conceitos de flexibilização e desregulamentação têm assumido significados específicos nacionais, vinculados à história dos sistemas de relações de trabalho dos diversos países. Em oposição à

descontextualização e universalização de diagnósticos, muitos autores têm chamado atenção para a necessidade da ampliação de estudos sobre contextos institucionais e legais bem como sobre as conexões entre leis trabalhistas, acordos coletivos, sistemas de proteção social e crescimento econômico. As agendas de relações de trabalho nos diferentes países dependem tanto de arranjos institucionais e práticas tradicionais quanto de processos econômicos; para além das puras forças de mercado o contrato de trabalho envolve sempre instituições formais e informais que regulam o cumprimento das normas contratadas. (NORONHA, 1996; SIQUEIRA NETO, 1996; MEDEIROS E SALM, 1994; HYMAN, 1993 e 1995).

No Brasil, o debate sobre flexibilidade e desregulamentação inaugurado nos anos 90 é marcado pelas origens de nosso sistema de relações de trabalho, particularmente por sua tradição normativa. Consolidado em meados da década de 1940, este sistema, pautado num padrão intervencionista, num estilo centralizado de negociação, e numa forma de interferência seletiva do governo nas relações de trabalho, mostrou-se capaz de sobreviver a várias mudanças político-institucionais. Recentemente, porém, embora não se tenha dado a eliminação completa do corporativismo, é praticamente consensual que tem havido importantes mudanças em curso, tanto nas relações entre o empresariado, o Estado e a classe trabalhadora, quanto no que se refere ao papel do Estado, passando ainda pelas culturas empresariais e de segmentos expressivos do "novo" sindicalismo. Propostas de negociação direta entre patrões e trabalhadores, ainda que não sejam propriamente novas entre nós ganham atualmente destaque na mídia e na sociedade mais ampla. O governo tem dado continuidade a esse processo e vem atuando de forma certamente mais agressiva do ponto de vista institucional-legal, inclusive tentando reformas constitucionais.

A partir de uma breve reconstituição do quadro institucional-legal que tem marcado o padrão regulatório das relações de trabalho no Brasil, o presente texto tem como objetivo analisar como diversos atores sociais vêm percebendo as medidas recentes do governo, principalmente as que dizem respeito ao papel e atribuições da Justiça do Trabalho.

2. O MODELO DE RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

É praticamente consensual que ao final dos anos 30 e início dos 40 - em plena ditadura do Estado Novo - consolida-se no Brasil um modelo institucional de

articulação entre setores públicos e privados de caráter corporativista que, ao mesmo tempo que incorporava os atores emergentes ao sistema político, subordinava-os ao Estado. Ao lado de medidas propriamente econômicas, a atuação estatal neste período se caracteriza por uma série de medidas no campo trabalhista que, regulamentando os fatores do mercado, atuavam de maneira interdependente: ao lado de iniciativas de controle do movimento operário, procurava-se regular o custo de reprodução da força de trabalho e ampliar as bases políticas de sustentação do regime. BOSCHI E DINIZ, 1991, chamam atenção para o fato de que o modelo corporativo aqui implantado apresenta especificidades que o diferenciam do chamado neo-corporativismo, típico do capitalismo europeu, que se consolidou em período mais recente; argumentam aqueles autores que no nosso caso o corporativismo não surgiu de forma espontânea mas obedeceu a uma política deliberada do Estado com o objetivo de definir a forma de inserção dos novos atores. Além disso, sua implantação ocorreu em um contexto de fechamento do sistema político, culminando com a instauração do Estado Novo, em 1937. De fato, a partir de 1939 com o enquadramento sindical, com o imposto sindical, e com a proibição das confederações gerais, inaugura-se o corporativismo estatal.

MEDEIROS E SALM, 1994, dentre outros, destacaram as consequências dessa estrutura para o modelo de sindicato que se consolidou no país; assim, as instituições trabalhistas foram sendo moldadas de forma a : suprimir o conflito nas fábricas transformando-o em problema da Justiça do Trabalho; e as instituições trabalhistas engendraram um sistema de representação sindical bastante particular: disperso e descentralizado por região, centralizado por categoria trabalhista, longe dos locais de trabalho.

O caráter ambíguo e contraditório da estrutura corporativa de intermediação de interesses no Brasil tem sido bastante discutido: se de um lado vinha controlar o sindicalismo, atribuindo ao Estado o papel de cerne de negociação dos grupos organizados, o corporativismo significou também a abertura de canais de incorporação dos atores emergentes¹, contribuindo para a formação de identidades coletivas, com reflexos que se prolongam até os dias de hoje.

Tem-se apontado também para a plasticidade da estrutura corporativa brasileira e sua capacidade de sobrevivência (RODRIGUES, 1991). De fato, convivendo com

¹ Ainda que, como afirmam DINIZ e BOSCHI, 1991, o sistema tenha consagrado uma desigualdade estrutural nas formas de inserção do empresariado e do operariado.

organizações de diferentes tipos e ajustando-se tanto às mudanças de regime político quanto àquelas provocadas pelo processo de modernização, que se acelera em determinados momentos como entre 1950 e 63, e posteriormente entre 68 e 74, o corporativismo permaneceu.

Assim, durante o regime autoritário de 1964 não foi preciso criar um novo sistema legal para o funcionamento dos sindicatos; foi necessário apenas reforçar o uso dos aspectos repressivos contidos na legislação vigente desde 1943. Isso ficou bem claro em várias circunstâncias: greves ainda na década de 60 foram duramente tratadas; houve inúmeras intervenções nos sindicatos, muitas prisões e afastamentos.

A repressão política permitiu aos militares reduzir o salário mínimo legal em termos reais e, a partir de 1966, os reajustes dos salários em geral passaram a ser regulados por legislação. Outra reforma importante realizada pelo regime militar foi a eliminação da legislação referente à estabilidade no emprego, com a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) - Lei número 5.105, de 13 de setembro de 1966. Alimentado por contribuições obrigatórias o FGTS vinha implicar a socialização dos custos de demissão entre as empresas e aumentar a rotatividade no emprego sem que isso acarretasse custos adicionais (OLIVEIRA, 1994).

Para MEDEIROS E SALM, 1994, sob o regime autoritário o Brasil “se antecipou” no que diz respeito à flexibilização da força de trabalho. Nos anos 60 e 70, a industrialização brasileira já se desenvolvia com alta flexibilidade do mercado de trabalho em que as principais manifestações foram: baixo desemprego aberto e rotatividade; baixo custo de desligamento de mão de obra; flexibilidade do salário real, variando com o ciclo; dispersão salarial segundo características do mercado; rápida adaptação das horas trabalhadas às condições da demanda; ampla tolerância de formas precárias de contrato de trabalho².

O processo de abertura democrática que tem início na segunda metade da década de 70, deveria levar à retomada de alguns dos temas centrais às relações de trabalho no país. A "distensão política" coincidiu, porém, com o declínio do significativo crescimento industrial e econômico das décadas anteriores e com um violento processo inflacionário, o que ajudou a definir uma agenda trabalhista e sindical centrada principalmente na recuperação de direitos (de representação do trabalhadores, de greve). A par disso, já se discutia (embora sem muita ênfase) a reforma da

² MEDEIROS E SALM, 1994, p. 60.

legislação trabalhista, e se incorporava um conjunto de demandas não só por aumento salarial mas também no plano da cidadania social e política (NORONHA, 1996).

O "novo sindicalismo" gerado nos setores mais dinâmicos da economia paulista veio capitanear uma reação que logo atingiu outros grupos de trabalhadores em outras regiões do Brasil, incorporando setores médios e servidores públicos. Greves, negociação direta com o patronato, ampliação da participação das bases sindicais, maior prioridade aos problemas nos locais de trabalho, organização de comissões de fábrica, encarregam-se, nesse contexto, de dar respostas mistas ao sistema: expressam o confronto político, mas ainda não colocam inteiramente em cheque os velhos estatutos. Em 1979 foram mais de 400 as greves em 15 locais diferentes do Brasil, envolvendo mais de 3 milhões de trabalhadores. As chamadas oposições sindicais, que pouco a pouco deslocaram os dirigentes sindicais ligados ao antigo regime ou ao patronato, inauguraram um sindicalismo que diferia forçosamente do "velho" do pré-64, principalmente no maior grau de autonomia de organização em relação ao Estado. Abre-se o caminho, igualmente, para a criação das Centrais Sindicais na década de 80³.

É esse o pano de fundo do período de transição e do processo constituinte de 1988. A nova Constituição incorporou boa parte dessas demandas represadas, aumentando a proteção legal do trabalho e social e defendendo as liberdades sindicais, entre as quais os direitos de greve, de organização, e de não intervenção estatal. Afora isso, anulou alguns dispositivos autoritários da CLT, mas, contraditoriamente, manteve o monopólio da representação - a unicidade sindical- e o imposto sindical obrigatório.

A despeito da sobrevivência do corporativismo, não se pode negar que, ao longo das últimas décadas, ocorreram importantes inovações no padrão de representação de interesses. A complexidade da sociedade brasileira acarretou a expansão de tendências pluralistas que convivem com organizações tradicionais, ligadas à estrutura corporativa. Configura-se, assim, um sistema híbrido, por "dentro" e por "fora" da velha estrutura, desenhando diferentes possibilidades de articulação entre os agentes sociais entre si,

³ A Central Única dos Trabalhadores-CUT- e a CGT.. Posteriormente, já nos anos 90, a oposição entre a perspectiva de sindicalismo classista (em confronto aberto com a lógica capitalista) e de "sindicalismo de resultados" (mais "pragmático), evoluiu para a criação, a partir da CGT, da central "Força Sindical", contemporânea da crise do socialismo real, e comprometida com as chamadas posições neo-liberais.

por um lado, e o Estado e a sociedade, por outro (CASTRO, 1992, DINIZ, 1993 e DINIZ E BOSCHI, 1993; RODRIGUES, 1991).

A reflexão sobre a reforma da CLT e da estrutura sindical ganhou ímpeto no governo Collor (1990/1992), cuja retórica modernizadora atingia diretamente o movimento sindical, com suas propostas de liberalização econômica e de reformulação das relações entre capital e trabalho no país. O Plano Collor I previa a Modernização das Relações de Trabalho, tendo chegado a instaurar uma Comissão para isso, que objetivava o estudo da situação das relações de trabalho no país, sob a direção do Ministro do Trabalho. O primeiro relatório dessa Comissão discriminou alguns anteprojetos considerados prioritários. Nele observa-se o quão consensual era a idéia do que os juristas e especialistas em direito do trabalho chamam de "modernização da CLT" (Diário Oficial 1993:2). Aparece também a necessidade do "retraimento do Estado, que passaria a ter funções apenas supletivas"(Diário Oficial 1993:3 e 9) e o reforço da adoção da Convenção 87 da OIT com o princípio de ampla liberdade sindical.

O governo Itamar Franco, iniciado em outubro de 1992 possibilitou, através do Ministério do Trabalho, a retomada deste debate, visto como prioritário por alguns setores da sociedade civil, entre os quais se encontravam entidades representativas de empresários e trabalhadores. As significativas mudanças que se verificavam no mundo do trabalho no Brasil, tanto como consequência de quase uma década de recessão quanto como decorrência da modernização e internacionalização de significativas parcelas da economia, pareciam estar direcionando os atores sociais envolvidos no sentido de repensar suas referências tradicionais e responder aos novos desafios. Foi nesse contexto que se desenvolveu a discussão sobre novas práticas de negociação: o "contrato coletivo de trabalho" e as "câmaras setoriais" (ARBIX, 1996, MOREL, PESSANHA, ET AL., 1995; CARDOSO E COMIN, 1995; DINIZ, 1997). Em ambos os casos, - especialmente na câmara setorial do setor automotivo - os sindicatos dos setores mais modernos demonstraram inegável capacidade de atuar como ator político e de intervir no debate sobre a reestruturação industrial. O atual governo, no entanto, não levou adiante estas medidas.

3. AS MEDIDAS DO GOVERNO FHC

Hoje, o quadro institucional que rege as relações de trabalho no Brasil está em fase de profundas mudanças, que refletem as novas perspectivas e os interesses em jogo diante dos ajustes de nossa economia à ordem mundial capitalista.

Autoridades do Ministério do Trabalho do atual governo há muito criticam duramente o modelo tradicional de relações trabalhistas, modelo considerado “autoritário e (que), ao mesmo tempo que privilegiava os direitos individuais do trabalhador, suprimia-lhe a capacidade de negociação e de fortalecimento do movimento sindical, com a criação do imposto sindical, da figura do juiz classista e, ainda do enquadramento sindical” (PAIVA, 1998). Na tentativa de realizar as chamadas “mudanças estruturais” nas relações de trabalho, várias inovações legislativas já foram introduzidas e algumas medidas vem sendo preparadas para entrar igualmente em vigor num futuro próximo⁴.

Até o momento as mudanças de maior impacto foram, sem dúvida, as decorrentes da lei 9601, de 13 de janeiro de 1998, que instituiu o contrato de trabalho por prazo determinado e o Banco de Horas⁵, alterando artigos (59 e 443) da CLT. A nova lei permite à empresa contratar o trabalhador por até 2 anos, sem pagar aviso prévio nem multa de 40% sobre o FGTS por ocasião da demissão do empregado. Nesse tipo de contrato, os depósitos para o FGTS caem de 8% para 2% do salário, e as contribuições para o chamado Sistema S (Senai, Sesi, Sesc e outros) são reduzidas à metade.

Outras mudanças foram introduzidas por Medidas Provisórias a serem apreciadas pelo Congresso Nacional, e dizem respeito também à flexibilização de contratos de trabalho. A primeira delas (Medida Provisória nº 1709, de 6 de agosto de 1998, convalidada pela Medida Provisória 1709-1, de 3 de setembro de 1998), acrescenta os artigos 58-A e 130-A à CLT e traça normas para a contratação de trabalhadores por tempo parcial. Por essa medida, os empregadores podem contratar, por jornadas parciais de não mais de 25 horas, trabalhadores a quem ficam garantidos de

⁴ Nos referimos aqui apenas a algumas das medidas implementadas pelo atual governo no que se refere às relações de trabalho, sob a forma de emendas constitucionais, leis e medidas provisórias. É importante registrar, no entanto, a existência de inúmeras outras medidas, aprovadas ou em curso, também sob a forma de projetos de lei, portarias, etc., de maior ou menor alcance.

⁵ O “Banco de Horas” foi uma experiência de flexibilização da jornada de trabalho inaugurada em 1995 pelos metalúrgicos da região do ABC paulista com o fim de enfrentar as demissões; o banco funcionaria conforme as flutuações da produção e as demandas do mercado (BLASS, 1998).

forma proporcional direitos trabalhistas, como férias e 13º salário, por exemplo, assegurados aos empregados por horário integral.

Já a segunda, a Medida Provisória nº 1726, editada em 3 de novembro de 1998, alterando legislação anterior e acrescentando o artigo 476-A à CLT, prevê a suspensão temporária do contrato de trabalho de dois a cinco meses, através de acordo entre patrões e empregados. Durante a suspensão do contrato o trabalhador deve receber do Fundo de Amparo ao Trabalhador-FAT, bolsa de estudos equivalente ao seguro-desemprego (em média 80% do salário) para cursos de requalificação profissional e, dependendo do acordo, cesta básica e ajuda de custo adicional. Depois desse período, o empregado deve ser, em princípio, recontratado, e se não o for, será demitido com todos os direitos, inclusive à multa (estabelecida em negociação coletiva e nunca inferior à última remuneração) paga pelo empregador.

Esta última medida vem no bojo das transformações previstas pelo programa de ajuste fiscal baixado pelo Ministério da Fazenda nos últimos meses de 1998, em cuja justificativa a reforma trabalhista aparece como “fundamental para adequar o funcionamento do mercado de trabalho ao processo de reestruturação econômica por que vem passando o País”. Na intenção de “criar uma estrutura sindical marcada pela liberdade de organização”, incentivar a negociação entre sindicatos e empregadores, agilizar a Justiça do Trabalho e proteger o emprego, o governo encaminhou também ao Congresso, na ocasião, a Proposta de Emenda Constitucional nº 623/98, para alteração dos artigos 8º e 114º da Constituição de 1988.

Tal proposta compreende uma parte que trata da organização sindical, e na qual são definidas novas regras para o enquadramento, a unicidade e o financiamento sindicais. O enquadramento sindical, em si, fica resumido ao registro da entidade em cartório. O Ministério do Trabalho deixa de ter qualquer atribuição quanto a esse controle, suspendendo a burocracia para registrar novas entidades, ampliar bases territoriais ou dissipar disputas inter-sindicais. Quanto à unicidade, propõe-se simplesmente o seu fim: além de mais de um sindicato passar a poder representar trabalhadores de uma mesma categoria em um mesmo território, a emenda não prevê qualquer critério de limite à pluralidade. No que se refere ao financiamento sindical, suspende-se a possibilidade de outras contribuições que não aquelas decididas pelos próprios associados reunidos em Assembléia.

Na segunda parte da Proposta de Emenda Constitucional nº 628, o governo propõe limitar o poder normativo da Justiça do Trabalho, impedindo assim que juízes possam conciliar e julgar os dissídios coletivos a não ser em caso de greve, e estimulando a negociação coletiva entre patrões e empregados. Caberia à Justiça fundamentalmente o papel de vigilância e defesa dos direitos previstos em lei ou em acordos coletivos.

Na verdade, o que o Ministério do Trabalho projeta - e que tem sido vocalizado por seus principais funcionários e assessores - é a crescente “flexibilização das relações capital/trabalho”, permitindo a negociação entre patrões e empregados sobre direitos como o décimo-terceiro salário, descanso semanal remunerado, salário-família, adicional de férias, etc., atualmente regulados pelo Estado. A reforma profunda da CLT aparece como objetivo final desse processo, marcando - como quer o atual governo - o “fim da era Vargas”.

4. O SINDICALISMO E AS NOVAS REGRAS DO JOGO

Não há ainda elementos para avaliar em profundidade as reações dos trabalhadores e de suas organizações a todo esse quadro de mudanças em curso nos padrões de relações de trabalho do país. Os indícios até agora registrados, no entanto, refletem a heterogeneidade não só das condições vividas por diferentes grupos de trabalhadores, como das posturas políticas que têm orientado a ação de suas instituições de representação de interesses. Apontam ainda para uma forte ambiguidade presente nas expectativas dirigidas ao Estado, enquanto “protetor” mas também principal responsável pela nova regulação dos direitos trabalhistas.

Nunca é demais lembrar que, a despeito das dificuldades ligadas às mudanças no mercado de trabalho e nos padrões de gestão nas empresas, o sindicalismo brasileiro tem apresentado muitos traços de vitalidade e de capacidade de mobilização. Os trabalhadores organizados têm se movimentado com relativa eficiência por dentro da rígida estrutura corporativa, abrindo brechas através das quais fazem avançar suas demandas específicas. Por fora da estrutura, as centrais sindicais muitas vezes têm logrado funcionar como alternativa à desejada horizontalização das estratégias de luta e de perspectivas da classe trabalhadora.

Recentemente, a participação de representantes sindicais nos vários foruns institucionais tripartites de discussão sobre capacitação tecnológica, qualificação

profissional, etc., ou em conselhos (como o do Fundo de Amparo ao Trabalhador-FAT, por exemplo), indica, sem dúvida, uma preocupação no sentido de interferir na definição de políticas públicas de maior alcance (POCHMANN, 1998; DIEESE, 1998).

Em termos relativos, a taxa de sindicalização dos trabalhadores urbanos com registro formal permanece em torno de 30% ⁶; segundo o Ministério do Trabalho, o número de sindicatos em 1996 era de 16 mil, contra menos de 10 mil em 1989; mais da metade no setor terciário. O número de horas de trabalho perdidas por motivo de greve, por pessoa ocupada, foi de 29,5 em 1991, 6,1 em 1992, 24,2 em 1993 e superior a 5,5 entre 1994 e 95, taxas superiores à média da maioria de países (POCHMANN, 1996; POCHMANN, 1998; .CARDOSO, 1998).

O número de greves realizadas, segundo dados do DIEESE, cresceu significativamente no período de 1992 a 1996 - muito embora sem o correspondente aumento da média de grevistas por greve - como se pode ver no quadro a seguir. Só em 1997, esse número começa a cair, reduzindo-se pela metade em relação a 1996, com o número de grevistas representando um terço dos do ano anterior. A análise qualitativa dos dados indica também, nos últimos anos, o aumento relativo de pautas defensivas sobre as propositivas e de práticas de negociação por empresa, em resposta à conjuntura de desemprego elevado e crescente precarização do mercado de trabalho .

Por outro lado, para o segmento não organizado do mercado de trabalho a sindicalização ainda é praticamente inexistente, a legislação trabalhista é de difícil acesso, a densidade sindical é reduzida e as relações de trabalho são autoritárias. Atualmente, os assalariados com registro perdem participação para o conjunto de desempregados e ocupados precariamente. Para uma População Economicamente Ativa estimada em 73 milhões de pessoas em 1996, cerca de 45 milhões (59%) seriam assalariados e apenas 23 milhões empregados com registro formal, restando mais de 20 milhões de trabalhadores assalariados sem registro.

Esse quadro diferenciado e os desafios postos pela grande heterogeneidade de situações no Brasil de hoje, onde convivem frágeis e poderosos sindicatos, estão certamente na raiz da ambiguidade acima referida. A defesa da reformulação da CLT, do fim da unicidade e do imposto sindical bem como práticas concretas de negociação

⁶ Segundo Leôncio Martins Rodrigues, entre 1970 e 1988 a sindicalização caiu de 35% para 28% nos países da OECD (Organização para a Cooperação Econômica e Desenvolvimento, que reúne as nações mais ricas). Nem mesmo o crescimento do sindicalismo do setor público nesses países, a partir os anos 70, teria sido suficiente para compensar a queda dos níveis de sindicalização (Folha de São Paulo, 8 de novembro de 1998, Caderno Dinheiro, p. 5).

direta já vêm há cerca de duas décadas acompanhando a atuação e as propostas de expressivos segmentos trabalhadores que pretendem uma vida sindical mais autônoma e “moderna”. Para estes setores, tem sido crescente o número de acordos negociados com maior autonomia; houve também notável enriquecimento das pautas de negociação. Além disso, nos anos recentes alguns sindicatos revelam-se preocupados com questões mais globais como as perspectivas do parque industrial brasileiro. Entretanto, uma parte do movimento sindical, principalmente aquela ligada a setores tradicionais da economia, ainda justifica a presença expressiva do Estado em assuntos trabalhistas, em termos da defesa do conjunto de suas organizações frente à força do capital e de garantia do cumprimento de direitos. Vários autores, dentre os quais POCHMANN, 1996 e 1998, têm chamado atenção para o crescimento das demandas à Justiça do Trabalho nos últimos anos, seja por parte de trabalhadores individuais seja por parte de alguns sindicatos, sinal de que há setores que ainda identificam o Judiciário como principal árbitro nos conflitos trabalhistas.

Nesse sentido, as divergências e concordâncias observadas a respeito das recentes medidas entre as 3 principais centrais sindicais do país, são bastante expressivas. A Central Força Sindical sempre colocou entre suas prioridades a luta por mudanças na legislação. Defende especialmente o estabelecimento do princípio de contrato coletivo nacional e por setor/ramo de atividade, amparado por uma legislação de suporte e fortalecimento das negociações coletivas, de direito de organização e de greve. Prevê igualmente uma revisão do papel da Justiça do Trabalho, “com um novo arranjo para a solução dos conflitos”, e o fortalecimento do papel negociador da central, em nível nacional, estadual e municipal. No caso específico do Contrato de Trabalho por Tempo Determinado, a central foi precursora na defesa de sua implementação como necessária para promover “um avanço na flexibilização das relações trabalhistas e derreter o gesso que amolda as leis, inibe a abertura de novas vagas, em razão, inclusive, do peso dos encargos sociais cobrados pelo Estado” (Luiz Antonio Medeiros, Contrato de Trabalho por Tempo Determinado-Procedimentos para sua adoção, 1998). A central foi igualmente favorável ao fim da unicidade sindical, mas setores de sua direção defendem um período de transição ao novo modelo, para que a pluralidade sindical seja construída considerando as diferentes alternativas possíveis em termos de critérios para associação dos trabalhadores.

A Central Única dos Trabalhadores - CUT, ao contrário, tem em geral reagido à introdução das inovações institucionais, atribuindo à lógica do processo de globalização,

a presente perda de direitos históricos dos trabalhadores brasileiros, direitos esses já em patamares sociais bem inferiores aos que vigoram nos países centrais. Em relação ao novo tipo de contrato de trabalho por tempo determinado, a opinião oficial da central foi a de que ele não criaria necessariamente novos empregos, além de ameaçar o quadro de contratações formais existentes ou potenciais. Quanto ao Banco de Horas, a CUT tem ponderado que ele atende fundamentalmente aos interesses patronais, suspendendo as vantagens advindas do pagamento de horas-extras aos trabalhadores. Com isso, se constitui em retirada - indireta - de salário do trabalhador, e economia significativa para as empresas. Em relação ao fim da unicidade, a CUT tem sido muito cautelosa, por se preocupar, mais uma vez, com a heterogeneidade da classe trabalhadora e a complexidade do quadro de correlação de forças entre patrões e empregados por todo o país.

A CGT é igualmente contrária às recentes modificações da legislação trabalhista. Com setores tradicionalmente vinculados às origens da CLT e à história da construção dos direitos sociais atualmente sob ameaça, a central alega a inconstitucionalidade das novas medidas de contratação da mão-de-obra, que agridem os princípios de isonomia entre os trabalhadores empregados por uma mesma empresa. Além disso, a entidade revela preocupação quanto ao caráter das futuras negociações levadas a termo entre sindicatos e empresas, ou entre trabalhadores e empresas, temendo que elas se dêem em condições progressivamente “mais duras” e desfavoráveis aos trabalhadores.

As centrais têm concordado, por outro lado, em relação à implantação de novas práticas de arbitragem que agilizem soluções para os conflitos trabalhistas fora do âmbito da Justiça do Trabalho. Segundo o presidente da CUT, Vicente Paulo da Silva, o Vicentinho, o modelo de comissões de arbitragem ou da figura do árbitro “será um novo patamar para resolver as questões de conflitos e divergências trabalhistas, mais avançado e adaptado aos novos tempos”. O presidente Paulo Pereira da Silva, do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, principal pedra de sustentação da Força Sindical, acha que “Não tem mais sentido recursos à Justiça do Trabalho, o que onera a todos” e não resolve “as milhares de reclamações cotidianas dos trabalhadores” como as “22 mil (...) protocoladas “ em seu Sindicato no início de 1998. Igualmente a CGT, através de seu presidente à época, Enir Severino da Silva, defendia a importância de ampliar a discussão sobre o tema. As centrais concordavam também sobre o fato de que os patrões são os principais responsáveis pelo atraso na adoção dos novos procedimentos de arbitragem (Ministério do Trabalho, Lida nº 7, março/abril de 1998).

Mas a avaliação dos efeitos produzidos pelas medidas, finalmente, revela a preocupação generalizada das entidades sindicais não só quanto ao cenário resultante dessas mudanças, mas também quanto às formas de sua adaptação à essa realidade. Inclusive entre aqueles mais afinados com o otimismo do discurso oficial, o balanço da primeira metade do ano de 1998 é cuidadoso, como indica a observação do Secretário-Geral da Força Sindical, João Carlos Gonçalves: “Apesar de achar que todas as propostas para contornar o problema devem ser sempre bem recebidas, acredito que as medidas não terão o efeito desejado” (JT, 7 de agosto de 1998). Mesmo considerando que as medidas “são boas”, a Central, pela voz de seu presidente em exercício à época, o Paulinho, avaliou por exemplo que, com a jornada parcial, “o trabalhador não poderia ter seu salário reduzido. Os sindicatos devem participar das negociações entre empresas e trabalhador. A jornada parcial deve ser restrita aos novos empregos. Assim o empregado fica seguro” (JT, 11 de agosto de 1998). Em relação à suspensão temporária do contrato, a Força aceitou a proposta mas discutiu a redução inicialmente prevista do FGTS, por querer “negociar pagamentos extras por parte das empresas” (O Dia, 11 de agosto de 1998).

A CUT vai mais longe em suas críticas, e Vicentinho diz que as prováveis “armadilhas para o trabalhador” contidas nas medidas tendem, no lugar de resolver o problema, a “agravá-lo ainda mais”. Alguns, como o Vice-presidente da própria central, João Vaccari Neto, afirmam que o objetivo da jornada parcial, especificamente, tem sido “reduzir custos, e não criar empregos”; o Secretário-Nacional de Organização, Marcelo Sereno, completa e diz que a iniciativa “além de não criar empregos”, só vem “contribuir para desorganização nas negociações trabalhistas (...e) submeter os trabalhadores a um ritmo mais acelerado de produção”. Outros, como Luiz Marinho, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, vêem na medida de suspensão temporária do contrato de trabalho, por sua vez, uma “mera antecipação do seguro-desemprego” (JT, 11 de agosto de 1998). Grandes sindicatos, como dos petroleiros, dos bancários e metalúrgicos do Rio de Janeiro, tem se declarado pouco dispostos a negociar essa nova modalidade de suspensão do contrato, “que não vai reverter o quadro de demissões”, como acredita o Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos local, Luiz Chaves, para quem o “pacote trabalhista” do governo “é uma redução de direitos (...), o que está se criando é um país mais pobre” (O Dia, 4 e 5 de novembro de 1998).

Mesmo o relativo consenso sobre o fim da unicidade sindical e da contribuição compulsória para os sindicatos e sobre a redução do papel da Justiça do Trabalho, vem acompanhado de ressalvas acauteladoras. Percebendo-as muitas vezes como estratégia política para rapidamente “dividir e enfraquecer” o movimento sindical, alguns dirigentes defendem um período de transição para a adoção dos novos princípios. “Isso daria tempo”, como diz o Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro, “para que os sindicatos se adaptassem à nova realidade”.

5. JUSTIÇA DO TRABALHO: DE ONDE VEM, PARA ONDE VAI

Os depoimentos de atores sociais intimamente envolvidos com a criação e a consolidação da Justiça do Trabalho em nosso país, vem trazer a esse debate uma dimensão extremamente rica. De fato, ouvir as interpretações de quem participou, por sua vez, das disputas de cunho político e ideológico para a implantação desse ramo do poder judiciário especificamente voltado para as questões trabalhistas, não só permite tentar qualificar e aprofundar a recuperação da história da instituição, como entender melhor a lógica de sua fundação e de sua contribuição ao processo de ampliação da cidadania na sociedade brasileira.

Até o momento, foram colhidos os depoimentos de dois participantes e observadores privilegiados desse processo. Um deles, o jurista Evaristo de Moraes Filho, advogado trabalhista e cientista social, professor universitário e criador de um instituto de pesquisa social na Universidade Federal do Rio de Janeiro.

O outro, o também advogado Geraldo Bezerra de Menezes, professor universitário da Faculdade de Direito da Universidade Federal Fluminense.

Companheiros de geração, vindos embora de tradições culturais e políticas bastante diversas – Evaristo socialista, Geraldo católico – esses atores compartilharam o compromisso de sustentar o projeto da Justiça do Trabalho, instituição a que estiveram ligados em termos de suas carreiras profissionais, de sua reflexão e de sua produção acadêmica.

Se suas percepções sobre a trajetória da instituição podem divergir em vários níveis, por outro lado ambos revelam a preocupação com o futuro da Justiça do Trabalho brasileira e tecem ricos comentários sobre os danosos efeitos de seu “desmonte” ou esvaziamento, no quadro atual das mudanças institucionais das relações de trabalho em nosso país.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS:

O sistema brasileiro de relações de trabalho tem sido caracterizado por uma forte intervenção e regulação do Estado, com sérias implicações sobre o comportamento corporativo tanto do empresariado quanto dos trabalhadores. A consolidação democrática e os ajustamentos neo-liberais realizados principalmente nesta década de 90 têm levado a políticas públicas ambivalentes assim como a respostas ambíguas por parte dos atores sociais. Se, por um lado, é verdade que parte expressiva dos sindicatos se encontra perplexa diante das novas medidas, por outro, não se pode dizer que o movimento sindical esteja imobilizado neste momento. Se a questão da defesa do emprego se torna a prioridade em tempos de crise, novas questões, como as da qualificação e da participação nos lucros das empresas, se incorporam às pautas de negociações e a participação em fóruns formuladores de políticas públicas sugere a busca de novas formas de participação institucional.

Sem dúvida, é preocupante, como afirmam MEDEIROS E SALM, 1994, que as mudanças ora encaminhadas venham em nome de uma idéia abstrata de flexibilidade, sem reconhecer a dinâmica própria das relações sociais. A flexibilização e a desregulamentação por si só não são garantias de ajuste à competitividade e ao crescimento. A experiência de um mercado globalizado tem demonstrado dois pontos significativos: a importância da inovação produtiva, da agilidade empresarial e do compromisso com os trabalhadores para a busca da qualidade, por um lado; por outro, a importância do papel do Estado na gestão das políticas industrial e trabalhista. É lamentável, portanto, no caso brasileiro, que propostas inovadoras de criação de arenas de negociação como a do contrato coletivo de trabalho e a das câmaras setoriais tenham sido abandonadas em benefício do "livre" jogo das forças do mercado.

No caso brasileiro, já existe desregulamentação do mercado de trabalho, como demonstram a inexistência de quaisquer restrições aos empregadores quanto às formas de estabelecimento de vínculo empregatício e do número de trabalhadores fora do mercado formal. A idéia de que a maior flexibilização nas condições de contratação/demissão e a redução de encargos sociais constituam mecanismos suficientes para a geração de novos empregos vai contra algumas evidências. A política econômica brasileira, recessiva nos últimos anos, tem trazido crescentes níveis de desemprego.

Se a redução do custo do trabalho não representa necessariamente estímulo suficiente para que os empresários contratem mais, medidas como a do contrato por prazo determinado podem levá-los a procurar reduzir o custo da produção demitindo trabalhadores estáveis e substituindo-os pelos temporários. Se não houver fiscalização rigorosa, a tendência a fraudar o sistema, fugindo das exigências postas pela lei, é grande, e o quadro de informalidade/ilegalidade das relações de trabalho brasileiras pode se agravar..

Por outro lado, como várias pesquisas recentes sobre organização do trabalho têm indicado, a garantia da produtividade com qualidade do produto remete à necessidade de contar com trabalhadores mais envolvidos, mais participativos e mais autônomos - atributos decorrentes da estabilidade no emprego- em franca contradição com o desejo empresarial de demitir mais facilmente seus empregados e apelar para as vantagens da rotatividade.

Tudo indica que, com o objetivo de por fim à "era Vargas", as propostas governamentais pretendem abolir "por decreto" toda a herança corporativista. ignorando inteiramente a própria história das relações trabalhistas no Brasil e a recorrência de um padrão consolidado dessas relações, culturalmente enraizado e resistente à mudança. Esse padrão gerou atitudes de grande dependência do Estado por parte não só dos trabalhadores mas também de empresários, difíceis de serem abolidas de uma hora para outra..

Não se tem ainda, como os depoimentos tomados indicam, sinais claros sobre os rumos do que está por vir. O corporativismo estaria mesmo com seus dias contados? Ele será substituído por um novo modelo? Haverá por parte dos setores governamentais clareza sobre um modelo alternativo? Quais seriam neste novo modelo os novos atores estratégicos e os novos espaços de negociação? Fica difícil falar em “fim da era Vargas” quando um estilo tecnocrático de formular políticas atribui às elites estatais o lugar central na elaboração das mudanças propostas, deixando pouco espaço para a negociação de sua implementação .

Não se pode negar, é claro, que a abolição da estrutura sindical corporativista foi uma demanda antiga dos setores sindicais mais modernos. Mas neste contexto a desregulamentação e o desmonte da estrutura sindical em vigor podem, ao invés de apontar para a modernização das relações capital/trabalho, significar um retrocesso, desorganizando todo um sistema de intermediação de interesses, com sérios riscos para a democracia.

BIBLIOGRAFIA:

ARBIX, Glauco, 1996, *Uma aposta no futuro - os primeiros anos da Câmara Setorial da Indústria Automobilística*, São Paulo, Scritta/Página Aberta.

BLASS, Leila, 1998, "Jornada de trabalho: uma regulamentação em múltipla escolha", in *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, Vol. 13, n. 36, fevereiro de 1998. ANPOCS, São Paulo.

BOSCHI, Renato e DINIZ, Eli, 1991, "O corporativismo na construção do espaço público", in Renato R. Boschi (org.) *Corporativismo e Desigualdade - a construção do espaço público no Brasil*, Rio de Janeiro, Rio Fundo Editora.

CARDOSO, Adalberto M. e COMIN, Álvaro, 1995, "Câmaras Setoriais, modernização produtiva e democratização nas relações de trabalho no Brasil: a experiência do setor automobilístico", in Nadya Araújo Castro (org.), *A Máquina e o Equilibrista - Inovações na Indústria automobilística brasileira*, Rio de Janeiro, ed. Paz e Terra.

CARDOSO, Adalberto M., 1998, "Sindicalismo Desorganizado em Números" , in *Insight - Inteligência*, Ano I, n. 2, Fevereiro/março/abril de 1998, Rio de Janeiro.

CASTRO, Maria Silvia Portella, 1989, "Dez Anos de Trajetória - "Novo Sindicalismo" Brasileiro - Desafios a Vencer", in *Organização Sindical e Negociação Coletiva*, Caderno da CUT - Jurídico e Relações Sindicais n. 2, São Paulo, CUT, Agosto de 1989.

DIEESE, 1998, *Boletim* n.203, março-abril 1998.

DIEESE, 1998, *Relatório de Atividades- 1997*, DIEESE.

DINIZ, Eli, 1991, "Empresariado e Projeto Neoliberal na América Latina: uma Avaliação dos anos 80", in *DADOS -Revista de Ciências Sociais*, vol. 34, n. 3, Rio de Janeiro, IUPERJ.

DINIZ, Eli (org.), 1993, *Empresários e Modernização Econômica - Brasil Anos 90*, Florianópolis, Editora da UFSC, IDACON.

DINIZ, Eli e BOSCHI, Renato 1993, "Lideranças empresariais e problemas da estratégia neo-liberal no Brasil", in *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, n. 23, ano 8, São Paulo, ANPOCS.

DINIZ, Eli, 1997, *Crise, Reforma do Estado e Governabilidade*, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro.

HYMAN, Richard, 1993, "Labor Law, the Labor Market and the State: British Industrial Relations under the Conservatives", in *Employment Security and Labor Market Behavior - Interdisciplinary Approaches and International Evidence*, New York, ILR Press.

HYMAN, Richard, 1995, "Industrial Relations in Europe: Theory and Practice", in *European Journal of Industrial Relations*, Vol 1, Number 1, March 1995, Sage Publications.

MEDEIROS, Carlos A. e SALM, Cláudio, 1994, "O Mercado de Trabalho em Debate", in *Novos Estudos CEBRAP*, n. 39, julho de 1994, São Paulo.

MOREL, Regina Lúcia M.; PESSANHA, Elina G. da Fonte, GONZAGA, Sônia e MANGABEIRA, Wilma, 1995, "Perspectivas do sindicalismo no Rio de Janeiro hoje: debate sobre o contrato coletivo de trabalho", in Gláucia Villas Boas e Marco Antonio Gonçalves (orgs) *O Brasil na Virada do Século*, Rio de Janeiro, Editora Relume-Dumará.

NORONHA, Eduardo, 1996, "O desemprego eo debate sobre sobre desregulamentação: o Brasil em perspectiva comparada", Texto apresentado no GT Trabalhadores, Sindicalismo e Política no XX Encontro Anual da ANPOCS, Caxambu, outubro de 1996, mimeo.

OLIVEIRA, Carlos Alonso B.1994, "Contrato Coletivo e Relações de Trabalho no Brasil", in José Francisco Siqueira Neto, Carlos Alonso de Oliveira e Jorge Eduardo Mattoso (orgs) *O Mundo do Trabalho - ,crise e mudança no final do século*, São Paulo, Ed. Scritta.

POCHMANN,Márcio, 1996, "Mudança e continuidade na organização sindical brasileira no período recente", in Carlos Alonso Barbosa de Oliveira e Jorge Eduardo Levi Mattoso (org.) *Crise e Trabalho no Brasil - Modernidade ou Volta ao Passado?* , São Paulo.Ed.Scritta.

POCHMANN,Márcio, 1998, "Adeus à CLT? O 'eterno'sistema corporativo de relações de trabalho no Brasil", in *Novos Estudos CEBRAP* n. 50, março de 1998, São Paulo.

RODRIGUES, Leôncio Martins, 1991, *O declínio do sindicalismo corporativo*, Rio de Janeiro, IBASE.

SIQUEIRA NETO, José, 1996, "Flexibilização, Desregulamentação e Direito do Trabalho no Brasil", in Carlos Alonso B. de Oliveira e Jorge Eduardo Mattoso(orgs) *Crise e Trabalho no Brasil - modernidade ou volta ao passado?*, São Paulo, Ed. Scritta.