

O sindicalismo brasileiro na segunda metade dos anos 90

HELOÍSA DE SOUZA MARTINS

IRAM JÁCOME RODRIGUES

RESUMO: Este texto discute as relações capital/trabalho durante o primeiro mandato do Presidente Fernando Henrique Cardoso (1995-1998). Se, de um lado, esse período trouxe a estabilidade da moeda e o fim da inflação, de outro, elevou em muito as taxas de desemprego. Assim, o tema do emprego se transformou na questão central da agenda sindical. Este artigo procura responder às seguintes indagações: 1. Qual a especificidade das relações capital/trabalho neste período? 2. Qual o tratamento que foi dado à questão trabalhista nestes últimos anos? 3. Qual a relação deste governo com os sindicatos?

UNITERMOS:
sindicalismo,
trabalho,
relações de trabalho,
estratégia sindical,
governo Fernando
Henrique.

Apresentação

Este texto procura discutir as relações capital/trabalho durante o primeiro mandato do Presidente Fernando Henrique Cardoso (1995-1998), período em que esse processo de mudanças ganha contornos mais definidos. Se, de um lado, esse período trouxe a estabilidade da moeda e o fim da inflação, de outro, elevou em muito as taxas de desemprego.

Esta questão acabou, assim, por se transformar na raiz da estratégia sindical, nos dias de hoje e também em um dos elementos mais importantes da crise por que passa a instituição sindical no mundo contemporâneo.

No caso brasileiro, o desemprego se deve, em parte, ao processo de reestruturação industrial e, em parte, à política econômica de juros elevados que tem trazido dificuldades para as empresas e, conseqüentemente, represen-

Professora do Departamento de Sociologia da FFLCH - USP

Professor do Departamento de Economia da FEA - USP

ta um óbice para a ação trabalhista em nosso País.

Ao mesmo tempo que o governo Fernando Henrique no primeiro mandato passou à história como aquele que conseguiu a estabilização econômica e o fim da inflação, deixa nesse período uma outra marca: as mais altas taxas de desemprego que o País já conheceu. Esse processo, no seu conjunto, coloca um paradoxo para ação sindical no Brasil: de um lado, *ter uma atitude mais flexível na relação capital/trabalho e*, de outro, *manter sua identidade*.

Em resumo, esse artigo procura refletir sobre esses temas respondendo a algumas indagações: 1. Qual é a especificidade das relações capital/trabalho neste período? 2. Qual o tratamento que foi dado à questão trabalhista nestes últimos anos? 3. Qual a relação deste governo com os sindicatos?

O texto e o contexto da ação sindical: enfrentamento e negociação

A análise do período de 1995 a 1998 deve ter como referência as sucessivas tentativas de solucionar a crise econômica que vinham ocorrendo desde a década de 80, correspondente ao que Pomeranz e Nunes Ferreira denominam de “primeira onda de ajustes estruturais” (Dupas, 1999). A opção por um modelo recessivo, com a queda do PIB, fez com que as taxas de desemprego se elevassem a patamares nunca antes registrados. A segunda onda de ajustes estruturais, iniciada em 1990, com a política de abertura comercial, fez com que as empresas brasileiras, diante da necessidade de competir, acelerassem o processo de reestruturação produtiva. Ainda que ocorrendo de maneira diferenciada nos diferentes setores e ramos da economia, a introdução de inovações tecnológicas e as novas formas de organização do trabalho, marcadas pela idéia da flexibilização, agravam a crise do mercado de trabalho. Apesar de uma ligeira recuperação inicial do PIB, a partir de 1994 sua taxa entrou em declínio, caindo mais acentuadamente a partir de 1997. Isto traz, obviamente, conseqüências para o mercado de trabalho.

Dados do IBGE, referentes ao emprego, mostram que a partir de 1990 os empregos industriais diminuíram 34,0%, a construção civil perdeu 8,0% de postos e no setor de serviços houve um acréscimo de 9,0%. Assim, “nos seis anos que se seguiram à abertura do governo Collor (1991-1997), o Brasil metropolitano perdeu 4% dos seus empregos, quando havia ganho 20% nos cinco anos anteriores” (Dupas, 1999, p. 125). O ponto importante a considerar é que em função da reestruturação econômica ocorreu o processo de *desestruturação do mercado de trabalho* (cf. Krein, 1999). A tendência que caracteriza o período é a da diminuição drástica do emprego formal e o crescimento do trabalho informal ou flexível. Segundo Dupas (1999), houve uma perda de 2,2 milhões de postos de trabalho no setor formal e ganho de 1,7 milhões de postos no setor informal, especialmente o informal por conta própria. Isto se expressa no crescimento do emprego sem carteira assinada, que no período de 1991 a 1997 aumenta em 27%. Por outro lado, o emprego com carteira assinada registra uma queda de 28%.

O processo de crescimento do emprego flexível “levou o setor informal a representar cerca de 54% da mão-de-obra metropolitana brasileira em 1998” (Dupas, 1999, p. 127). Mas, como destaca este autor, esse processo tem implica-

ções que vão além da alteração da ocupação predominante no mercado de trabalho, na medida em que afeta a qualidade do trabalho e ameaça os esquemas de proteção social. A nova realidade do mercado de trabalho, entretanto, não foi acompanhada por mudanças no imaginário social e os trabalhadores continuam a pausar o seu comportamento e aspirações pela referência do emprego no setor formal “com as garantias a ele associadas de direitos trabalhistas e previdenciários” (Dupas, 1999, p. 128). A flexibilização do trabalho, portanto, vem sendo acompanhada pela precarização e insegurança no que se refere à permanência e entrada no mercado de trabalho formal. O temor de perda do emprego e as dificuldades de inserção no mercado fazem com que o trabalhador se submeta às pressões e às exigências empresariais, aceitando com facilidade as novas condições de trabalho e as propostas de flexibilização dos direitos trabalhistas.

Este é o quadro em que se situa a análise do primeiro governo de Fernando Henrique Cardoso, especialmente no que se refere às mudanças nas relações de trabalho. Ainda que reconhecendo, segundo Krein (1999), que o debate sobre um novo sistema de relações de trabalho foi posto na agenda nacional como demanda do novo sindicalismo surgido no final dos anos 70 e início dos anos 80, interessa-nos discutir como a reformulação do sistema foi sendo elaborada naquele período, quais as medidas e propostas governamentais e empresariais e como as entidades sindicais dos trabalhadores reagiram às pressões para a flexibilização e desregulamentação do trabalho.

Logo no início do primeiro mandato ocorreu a greve dos petroleiros, que viria revelar a face intransigente do governo FHC. Iniciada no dia 3 de maio de 1995, essa greve estava sendo preparada há quatro meses nas diversas bases estaduais da categoria, mas teve a sua deflagração adiada para acompanhar a mobilização que ocorria em outras categorias do funcionalismo público: “Nos primeiros dois meses do atual governo [jan/fev/95], diante da disposição de não cumprimento dos acordos anteriormente firmados, com os trabalhadores de vários setores de produção e de serviços estatais, petroleiros, eletricitários, trabalhadores dos correios, docentes e funcionários de Universidades federais começaram a preparar em conjunto uma greve das parcelas de trabalhadores que teriam a mesma data base de negociação. A greve unificada tinha como propósito fazer valer acordos anteriormente assinados. Tratava-se do primeiro grande embate e da primeira possibilidade de abertura de negociações com o governo recém empossado” (Rizek, 1998, p. 97). A paralisação atingiu principalmente os petroleiros e eletricitários pois estas categorias tinham pendências relacionadas com acordos realizados anteriormente e não cumpridos pelo governo “que negava validade jurídica e a viabilidade dos acordos realizados entre essas categorias e o governo anterior” (Rizek, 1998, p. 97).

De toda forma, o balanço do primeiro dia da greve, segundo o Comando de Greve da CUT, dava conta que entre os petroleiros, de um total de 50 mil, 42.500 haviam aderido à paralisação (85%); dos 45 mil eletricitários, 36 mil estavam participando do movimento (80%); dos 70 mil telefônicos, cerca de 28 mil entraram em greve (40%); de um total de 104 mil servidores da educação, 53 mil (50%) paralisaram suas atividades e entre os previdenciários, 40% dos 230 mil

funcionários (92 mil) haviam aderido ao movimento paredista. De acordo com o *Jornal do Brasil* (04/05/1995), “as empresas mais afetadas no Rio de Janeiro foram Petrobrás, Eletrobrás, Light, Furnas e serviços de previdência e saúde, além da Universidade Federal do Rio de Janeiro”. Segundo um diretor da CUT “o movimento tendia a crescer. As bases estão radicalizadas porque as empresas vêm descumprindo, sob orientação do governo, cláusulas importantes de acordos coletivos”. As notícias davam conta, ainda, que o Banco do Brasil, Caixa Econômica e universidades realizariam assembléias para decidirem a adesão à greve.

O movimento, segundo o Comando de Greve, seria por tempo indeterminado para petroleiros, eletricitários, professores e previdenciários. Apenas no setor telefônico a greve era por tempo determinado e durou 24 horas. Os funcionários dos correios não fizeram greve. As principais reivindicações dos trabalhadores eram: reposição das perdas salariais; reajustes mensais; reintegração de 35 mil servidores demitidos desde 85 e a retirada do Congresso das emendas da Reforma Constitucional. Esta era vista pelo governo como decisiva para os seus planos de ajuste econômico e na pauta estavam a Reforma Fiscal, a Reforma Tributária, a Reforma Patrimonial e a Reforma Política (cf. Bianchi, 1996, p. 95)¹. Isto talvez explique a dura resistência do governo ao movimento.

Além do mais, a paralisação parecia se alastrar por todo o país: Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais. De outra parte, os trabalhadores aeroportuários que entraram em greve antes, estavam já no terceiro dia de paralisação em treze aeroportos: “Cumbica, Congonhas, Campo de Marte, Confins (Belo Horizonte) e o Internacional de Brasília, além de oito locais com 3.500 dos 7.600 funcionários parados” (*Jornal do Brasil*, 04/05/1995). Apesar do recuo de algumas categorias, mas com a adesão de outras, “na primeira quinzena de maio mais de 350 mil trabalhadores pararam suas atividades e decretaram greve” (Bianchi, 1996, p. 93). Entretanto, os petroleiros se mantinham no enfrentamento com o governo, que estava, então, amparado pelas decisões do Tribunal Superior do Trabalho. A greve dos petroleiros foi julgada abusiva pelo TST no dia 9 de maio. No dia 24, seguindo ordens do governo, o exército ocupou quatro refinarias: Paulínia, Capuava e Henrique Lage em São Paulo e Presidente Getúlio Vargas no Paraná. Além disso, as empresas suspenderam o pagamento aos grevistas. No dia 26, o TST, em julgamento de recurso, decretou o pagamento de multa no valor de R\$ 100 mil diários [para os sindicatos], caso os trabalhadores não voltassem imediatamente ao trabalho. No dia 2 de junho acabou a greve. Nesta mesma data, “é iniciado o bloqueio das contas das entidades, retenção das receitas e penhora de bens” (Santiago, 1995, p. 9).

Analisando esta paralisação, Paul Singer observa que nunca havia visto “uma greve de trabalhadores ser tratada de forma tão despótica e repressiva. Só mesmo no regime militar, em seu período mais autoritário. O governo se escudou detrás de uma decisão judicial para recusar qualquer conversação com os petroleiros em greve, para demitir, para ocupar refinarias por tropas do Exército, para abrir inquérito policial contra os grevistas. Está vitorioso. Obrigou os petroleiros a voltar ao trabalho de mãos abanando, sem qualquer garantia de que não haverá

¹ Apesar dos esforços do governo, na época, em caracterizar a greve como sendo contra as reformas e os petroleiros, especialmente, como os vilões da história, hoje, depois de quatro anos, vemos que muito pouco se fez em termos das reformas pretendidas.

punições, de que o desconto dos dias parados será parcelado, de que a reivindicação salarial será negociada. Enfim, o governo impôs ao ‘inimigo’ rendição incondicional” (Folha de São Paulo, 16/06/1995). As palavras de Singer retratam muito bem o desenrolar dos acontecimentos e o seu desfecho. O que teria levado o governo a agir dessa forma? Aparentemente, o governo que se auto-intitulava social-democrata, começava seu mandato, numa postura avessa às práticas da social democracia e havia resolvido dar uma “lição” ao sindicalismo-CUT. Face à proposta governamental de levar às últimas conseqüências o processo de desregulamentação da economia, privatização das empresas estatais, reforma da previdência etc., a atitude dura frente aos trabalhadores grevistas tinha como objetivo, certamente, quebrar a espinha dorsal do movimento sindical.

Nos jornais e revistas da época aparecia com muita ênfase a “comparação” entre o governante que iniciava seu mandato e a Primeira Ministra britânica Margareth Thatcher. Em outras palavras, o objetivo primordial da política de “terra arrasada” inaugurada por FHC, no período mais recente, seria minar e mesmo acabar com a possível força que os sindicatos ainda tinham em nosso País. Era o início de novo governo e, em razão do Plano Real, havia uma quase unanimidade em torno de FHC.

Mesmo agindo com rigor, só comparável à época do regime autoritário, o governo não conseguiu seu intento. Quatro anos e meio depois, na última semana de julho de 99, os caminhoneiros fizeram um movimento que durante quatro dias praticamente parou o País. O governo foi pego de surpresa com a extensão do movimento e, de certa forma, cedeu em, praticamente, todos os pontos reivindicados pelos caminhoneiros.

O que mudou nestes quatro anos? Simplesmente, o Executivo se enfraqueceu, está com baixos índices de popularidade, que podem ser comparados com os piores momentos dos governos Sarney e Collor. O Plano Real, principalmente após a desvalorização cambial ocorrida em janeiro de 99, agravou problemas que já vinham de antes, em particular o desemprego. As melhorias anunciadas no início de 95 ainda não chegaram para a ampla maioria da população. Essa é a principal diferença entre estes dois momentos...

Nos quatro primeiros anos do governo FHC ocorreram muitas manifestações trabalhistas, notadamente contra o processo de privatização das empresas estatais. Foram, no entanto, movimentos com pouco poder de arregimentação dos próprios trabalhadores. Foi um período de lutas extremamente defensivas para os empregados.

No final do primeiro ano do governo de FHC, Vicente Paulo da Silva, presidente da CUT, assinalava as principais questões que viriam a marcar as relações entre as entidades sindicais e o governo. Apesar de destacar as mobilizações contra a política econômica realizadas durante o ano de 1995, reconhece que “passamos o ano nos defendendo, lutando apenas para garantir direitos e não para conquistar novos” (O Estado de S. Paulo, 17/12/1995, p. B-13). É justamente essa imagem de um movimento sindical acuado diante de uma situação de perdas constantes, tentando resistir às propostas de flexibilização dos direitos trabalhistas e de desregulamentação do sistema de

relações de trabalho, que caracteriza o período analisado.

De um lado, um governo que, como diz Vicentinho na mesma entrevista, é “dinâmico, que cria pauta e com muitas propostas de mudança. Discordamos dessas propostas, que só tiram direitos, mas a verdade é que não acompanhamos a rapidez do governo”. E de outro, as dificuldades de mobilização dos trabalhadores, especialmente os urbanos, “que ficaram um pouco imobilizados, ou por experiência passadas de greves fracassadas ou pelas dificuldades de conquistas em ano de plano econômico e desemprego”. Iniciava-se um período de aprendizagem e revisão das práticas sindicais e uma reaproximação das bases, buscando reforçar os laços com outros movimentos sociais, abrindo novos caminhos. As expectativas são pessimistas, porque reconhecem que as dificuldades não são passageiras e, que nesse quadro, não cabem mais as antigas ações mobilizadoras, com a greve ocupando um lugar privilegiado: “não podemos querer dar um salto maior do que o trabalhador pode acompanhar, isso do ponto de vista político, ou imaginar que porque o militante quer uma greve geral o trabalhador comum também quer. Não adianta mais ficar esbravejando na porta da fábrica sem saber que tipo de sentimento tem o peão hoje”.

Na realidade, este discurso não resulta dos embates durante o primeiro ano do governo FHC. Desde o início da década de 90 percebe-se, especialmente no campo da CUT, o reconhecimento da necessidade de negociar (cf. Ramalho, 1994; Rodrigues, 1997) e a disposição de participar, seja das Câmaras Setoriais, seja do Fórum Nacional sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho, convocado pelo Ministro do Trabalho Walter Borelli, durante o governo Itamar Franco. Nesse momento, delineia-se uma “estratégia propositiva” (Portella de Castro, 1999) com o objetivo de garantir uma reforma do sistema de relações de trabalho mais favorável aos trabalhadores. Apesar dos reconhecidos avanços conseguidos com essas duas experiências, elas não tiveram prosseguimento a partir do plano Real e da política econômica posta em prática no governo FHC. No âmbito do Fórum já tinham sido explicitadas as divergências que opunham, de um lado, CUT, Força Sindical, PNBE e SINFAVEA, com uma proposta de reforma global do sistema de relações de trabalho, no sentido de uma maior democratização e garantia dos direitos trabalhistas básicos e, de outro lado, a proposição das principais entidades empresariais, com ênfase na desregulamentação do sistema de relações e da flexibilização dos direitos trabalhistas. Como assinala Krein (1999, p. 12) “o debate ficou polarizado entre essas posições, mas, em função da reorientação do ‘modelo de desenvolvimento’ brasileiro, ganha maior expressão a proposição de desregulamentar o atual sistema e de privilegiar a livre negociação. Assim, a modernização das relações de trabalho passa a fazer parte das políticas de enfrentamento de uma economia aberta e competitiva”.

Com a mudança do quadro econômico e com uma conjuntura política desfavorável aos sindicatos, no ano de 1996 o discurso de Vicentinho apresenta algumas mudanças. Em entrevista de abril de 1996, Vicentinho refere-se à comemoração do 1º de maio como o começo da mobilização dos trabalhadores para uma greve-geral de 24 horas: “a greve é por mais emprego e por reformas – agrária, tributária e de relações trabalhistas – mas não as defendidas pelos empresá-

os”. Agora, entretanto, contrariando a sua análise anterior, refere-se à greve como vontade do trabalhador que, mesmo acuado, com medo do desemprego, “está vendo que sem lutar ele perde mais. Estão nos matando. Por isso a greve geral está voltando à pauta. Apesar de todas as dificuldades, prevejo um ano de grandes mobilizações, e dessa vez com trabalhadores e com sindicatos muito mais avançados. Uma hora dessas vocês todos, que acham que o movimento sindical só negocia mas não mobiliza, vão ver...” (O Estado de S. Paulo, 28/04/1996, p. B-7).

As previsões, entretanto, não se realizaram, pelo menos no que se refere à greve geral. Finalmente marcada para o dia 21 de julho de 1996, a greve convocada pelas três centrais sindicais – CUT, CGT e Força Sindical – não teve o sucesso esperado. Os próprios sindicalistas reconheceram que não houve adesão total, confirmando-se, assim, a resistência dos trabalhadores à proposta de greve em um contexto de desemprego. A posição dos sindicalistas, especialmente os da CUT, no que diz respeito à greve como forma de mobilização dos trabalhadores, passou por uma grande transformação nos últimos anos. A maior expressão dessa mudança é a proposta do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC de redução do número de greves em sua base. Segundo Luiz Marinho, seu presidente, a greve, que foi uma forma de luta eficiente nos anos 70 e 80, continuará a ser usada “contra empresas e empresários que pararam naquele tempo e se recusam a negociar com seriedade”. Buscando a criação de alternativas sindicais, o sindicalista afirma a importância da organização no local de trabalho, com a formação dos comitês sindicais de base, “com pressão cotidiana e negociação constante”. Antepondo-se ao que denomina de parcela atrasada e insignificante “com discurso raivoso”, Marinho reconhece que o trabalhador não é mais atraído pela proposta de greve e que esta já não tem a mesma eficácia. Por um lado, o discurso tem o objetivo de atrair investimentos para a região, convencendo os empresários de que a prática sindical mudou e, de outro, mostrar aos trabalhadores a necessidade da organização no local de trabalho, como forma de preparar-se para o fim da unicidade sindical (cf. O Estado de S. Paulo, 14/05/1997, p. B-1; 19/05/1997, p. B-4).

Ainda com referência à greve geral, cabe destacar os esforços para garantir a união das três centrais durante a paralisação, superando as divergências. Vicentinho, dirigente da CUT, e Canindé Pegado, da CGT, declaravam-se surpresos com o comportamento da Força Sindical não desistindo da greve e negando a sua prática de negociação com o governo. O discurso de Luiz Antônio de Medeiros, por exemplo, neste episódio, era de oposição e de crítica ao governo. E segundo líderes da própria Força Sindical, “o ministro do Trabalho, Paulo Paiva, ofereceu a presidência da Delegacia Regional do Trabalho de São Paulo para a Força Sindical, em troca da desistência da greve” (O Estado de S. Paulo, 23/06/1996, p. B-4).

Na realidade, o ano de 1996 é marcado por tentativas de união, seja de entidades sindicais, seja das centrais, em vários momentos, apesar das dificuldades de superação das divergências. Paulo Pereira da Silva, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, e Heiguiberto Navarro, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo, negociaram uma campanha salarial conjunta, fora da data-base da categoria, para tentar repor as perdas

salariais. Entretanto, a Federação dos Metalúrgicos da CUT recusou-se a participar de uma plenária convocada pela Força Sindical, alegando que mais de 60% dos filiados já tinham conquistado reposição ou antecipação salariais nos últimos meses e a estratégia da CUT era de encaminhar as reivindicações por empresas (cf. *O Estado de S. Paulo*, 04/07/1996, p. B-7).

Outra tentativa, no sentido de pressionar o governo, foi a proposta da campanha salarial articulada de cerca de 1,4 milhões de trabalhadores bancários, petroleiros, químicos e metalúrgicos, no último quadrimestre do ano. O que motivava a proposta de união era a previsão dos dirigentes sindicais de embates difíceis com os empresários e o clima de insatisfação e de “rompimento” com o governo. Tanto a CUT quanto a Força Sindical declaram-se insatisfeitas com o não atendimento de suas propostas: “Dirigentes das duas centrais lembram que o governo rejeitou todas as suas reivindicações este ano: sobre a reforma da Previdência, o reajuste dos aposentados, a reforma tributária, as políticas de crescimento de emprego, as mudanças na política de importação, no índice de nacionalização de componentes de produtos, a reativação de câmaras setoriais e outros” (*O Estado de S. Paulo*, 26/08/1996, p. B-1). No bojo dessa campanha, as centrais se unem propondo a criação de um movimento nacional intersindical, denominado Reage Brasil, contra a política econômica do governo. Além das centrais, participariam do movimento os dirigentes dos metalúrgicos, petroleiros, químicos, bancários e outras categorias. Foi estabelecido um calendário de mobilização, com atividades nos meses de setembro e outubro (cf. *O Estado de São Paulo*, 19/09/1996, p. B-5).

Nesse contexto, no final de setembro, início de outubro de 1996, os bancários paulistas realizaram greve de uma semana (de 26/09 a 04/10/1996). Conseguiram “10,8% de reajuste, abono equivalente a 45% do salário (variando entre R\$ 315,00 e R\$ 1.125,00), 12% para os pisos de caixas e escriturários e prêmios de participação nos lucros e resultados (PLR) de 60% do salário mais R\$ 270,00 fixos, a ser pago até 28 de fevereiro [de 1998]” (*O Estado de S. Paulo*, 05/10/1996).

O ano de 1996 foi marcado, entretanto, pela luta dos sindicalistas contra o desemprego que, em progressão acentuada, atingiria, em dezembro, a taxa de 14,2%, na região metropolitana de São Paulo (cf. Dieese, 1999, p. 28). Embora a CUT também manifestasse a sua insatisfação com o governo, é na Força Sindical, até então a interlocutora privilegiada do governo e dos empresários, que se verificou uma mudança de rumo, passando da ênfase na negociação ao enfrentamento direto com o governo. Segundo Luiz Antônio de Medeiros, “O diálogo com o governo não estava dando nenhum resultado. Esse governo não é articulado o suficiente para tomar medidas negociadas, ouvir a sociedade. Infelizmente, descobrimos que o método deve ser outro” (*O Estado de S. Paulo*, 18/08/1996, p. B-4). Daí a opção de ir “para a luta” pois, segundo Medeiros, na mesma entrevista, “se investíssemos no diálogo, iríamos nos liquidar como central”... “O governo prometeu dinheiro para qualificação profissional e não mandou. O governo nem se mexeu para abrir frentes de trabalho. O governo não está cuidando dos problemas sociais, da saúde, da educação, do desemprego. O movimento sindical está tendo de enfrentar sozinho o drama das vítimas da modernização mal conduzida”.

Nessa linha de ação sindical ocorreu a invasão do prédio do Ministério da Fazenda, em São Paulo, por cerca de oitocentos trabalhadores da Sofunge e da Vicunha, empresas que encerraram suas atividades, demitindo cerca de 2.850 empregados, no total. No confronto com seguranças e com a Polícia Militar, dois sindicalistas foram feridos, um deles Paulo Pereira da Silva, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, que teve um olho e o rosto atingidos por um soco. Atendido no hospital, constatou-se que ele estava com três fraturas no rosto. Cerca de trezentos trabalhadores da Sofunge permaneceram acampados no Ministério da Fazenda. Medeiros acusou o governo de “imobilidade” e o Ministro Paulo Paiva de “ministro de gabinete, ausente quando precisamos dele” (O Estado de São Paulo, 09/08/1996, p. B-7).

Esse discurso de oposição, incomum no campo da Força Sindical, tinha o objetivo de pressionar o governo, no sentido de conseguir as suas reivindicações. É ele que dá sentido à participação dessa central nas lutas conjuntas com a CUT, desde a tentativa de greve geral. Mas ele expressa, também, o reconhecimento da crise decorrente da política econômica, das altas taxas de desemprego, da acentuação do desnível na distribuição de renda, do enfraquecimento dos sindicatos. A análise de Paulo Pereira da Silva é significativa, nesse sentido: “o movimento sindical está tão perdido quanto o resto do Brasil. Era fácil ser dirigente com a inflação de 70%. Você ia lá, negociava 60% e ainda era aplaudido pela base. Sindicalista perdeu a função que tinha. A situação é séria e os dirigentes estão percebendo isso e ficando mais sérios”... “[o trabalhador] está desesperado”... “sem horizontes” (O Estado de S. Paulo, 28/04/1996, p. B-7).

Mas, ao mesmo tempo em que os sindicalistas se organizavam em movimentos de contestação e de reivindicação, mostravam, também, a disponibilidade de participar, juntamente com os empresários, das comissões técnicas e dos conselhos tripartites criados pelo governo. Em setembro de 1996 é instalado, pelo Ministro Paulo Paiva, o Conselho Nacional do Trabalho. Na primeira reunião desse Conselho, entretanto, percebe-se que a pauta a ser cumprida seria definida pelo governo, cujos objetivos de flexibilização da legislação trabalhista e sindical divergem dos interesses que orientavam a participação de empresários e sindicalistas. Segundo Vicentinho “a discussão mais urgente não é modificar a legislação, mas criar emprego”. Para o presidente da Federação Brasileira de Bancos, Maurício Schulman, “o maior desafio agora é criar investimento e não é possível criar mais emprego com as taxas de juros da economia”. E para o Ministro, “há vários caminhos para se criar emprego. Um deles é modernizar a legislação”. Nesse sentido, ao marcar a segunda reunião do Conselho para 11 de outubro, o Ministro sugeriu a criação do pluralismo sindical como tema da pauta a ser discutida. Com isso, provocou a desconfiança de Luiz Antônio de Medeiros: “o meu temor é que o governo queira discutir o pluralismo sindical para debilitar os sindicatos”... “eu estou com um pé atrás com a proposta do pluralismo sindical” (O Estado de S. Paulo, 04/09/1996, p. B-3).

O governo FHC, ao formular as suas propostas de modificação do sistema de relações de trabalho, tocava em questões polêmicas em torno das quais não havia consenso nem no interior de uma mesma central sindical. Desde

o início o governo vinha acenando com o que chamava de “modernização” do sistema, com ênfase na livre negociação e o afastamento do Estado das negociações: “A política do governo na área trabalhista visa maior eficiência e igualdade no mercado de trabalho e a modernização das relações de trabalho. Queremos transformar o modelo autoritário em vigor por outro de autocomposição e de menor interferência do Estado” (O Estado de S. Paulo, 14/01/1996, p. D-2)².

Mas, enquanto não conseguia aprovar as suas propostas, o governo foi criando atritos, especialmente nas comissões tripartites, na medida em que tomava iniciativas que contrariavam as expectativas e os interesses de empresários e sindicalistas. Assim, no começo de dezembro de 1996, Vicente Paulo da Silva e João Vaccari Neto, presidente e secretário geral da CUT, respectivamente, anunciavam seu afastamento do Conselho Nacional do Trabalho, alegando que nunca foram consultados para nada. Para Vaccari Neto, “o governo renunciou à Convenção 158 da OIT, inventou os projetos sobre contrato temporário de trabalho, lei de greve, uso do FGTS em privatizações e uma série de outros assuntos sem ao menos informar a comissão. Esse governo faz propaganda de suas comissões tripartites, mas tem uma prática imperial” (O Estado de S. Paulo, 16/12/1996, p. B-5).

Especificamente com relação à Convenção 158, o governo elaborara uma proposta alterando o artigo 7º, inciso 1º da Constituição, substituindo a multa de 40% sobre o total dos depósitos do FGTS, no caso de demissão, por uma indenização correspondente a um salário por ano trabalhado na empresa e mais uma multa, incidindo sobre a indenização³. Com esse projeto de lei complementar, o governo tomou a iniciativa de rejeitar, formalmente, a convenção 158, que era vista, por sindicalistas e juristas, como mais favorável aos trabalhadores, pois criava obstáculos para a demissão sem motivo. E, principalmente, a convenção obrigava as empresas a negociarem com os sindicatos e o poder público no caso de demissões em massa. A proposta do governo, entretanto, estabelecia que as demissões coletivas ou individuais podiam ser classificadas como imotivadas ou com motivo. E o motivo tanto podia ser por necessidade econômica, quanto necessidade tecnológica, criando, como destaca o professor Otávio Magano, “uma nova concepção do conceito de demissão que não é por justa causa”. Na observação desse mesmo jurista, as empresas poderiam mais facilmente despedir funcionários, alegando “que a atuação do trabalhador é incompatível com as suas necessidades ou por questões econômicas, tecnológicas ou estruturais” (O Estado de S. Paulo, 13/11/1996, p. B-1). É justamente esse o aspecto que preocupava sindicalistas da CUT e da Força Sindical. Para Medeiros, o projeto facilitaria as demissões e dificultaria o controle das razões alegadas pelas empresas que, sem dúvida, iriam apelar para motivos econômicos e tecnológicos. Na mesma linha, Vicentinho acrescentava que o projeto significaria mais um exemplo de precarização do trabalho e um ataque aos direitos dos trabalhadores. Do lado dos empresários as críticas eram um pouco diferentes, destacando alguns aspectos importantes. O diretor do Sindicato Nacional da Indústria de Máquina acentuava que o projeto oneraria as dispensas dos trabalhadores mais antigos das empresas, estimulando, por outro lado, a dispensa dos trabalhadores mais jovens, aumentando assim a

² Krein (1999, p. 18) chama a atenção para essa mudança no papel do Estado nas relações de trabalho, considerando que isso expressa a abdicação de seu papel de protetor do trabalhador e o fortalecimento de um processo de regulação via mecanismos de mercado.

³ Para o Ministro Paulo Paiva (cf. O Estado de S. Paulo, 29/12/1996, p. B5), o projeto situa-se entre o regime de estabilidade do trabalhador, que existia no Brasil até 1966, e as atuais regras regidas pela Convenção 158.

rotatividade nessa faixa etária.

As dificuldades do governo com as comissões tripartites se expressava, também, com o afastamento de juristas e empresários. Na Comissão Permanente de Direito Social, o jurista Arnaldo Sussekind renunciou, em 21/11/1996, alegando que nem ele, nem os cinco juristas que compõem a comissão, foram ouvidos em relação ao contrato temporário e sobre a desistência do Brasil em adotar a Convenção 158 da OIT. Em 10/12/1996, o empresário Paulo Roberto Henrique, presidente do Sindicato da Indústria de Construção Civil de Minas Gerais e representante da CNI no Conselho Curador do FGTS, afastou-se do conselho, irritado com a atuação do governo no órgão. As alegações foram de que o presidente FHC, através de medida provisória de janeiro de 1996, mudara a composição do conselho, ampliando a participação do governo de cinco para seis representantes, mas mantendo a representação de empresários e trabalhadores em três membros cada. Com isso, em caso de empate, o voto qualificado caberia ao governo. Além disso, ao pedir vistas do programa Pró-Moradia, tocado com recursos do FGTS, na ordem de dois milhões de reais, foi-lhe concedido o prazo de apenas quatro dias úteis para o trabalho. Considerou isso uma “manobra” do governo para evitar a fiscalização de empresários e trabalhadores e “coação”, já que, mesmo sem análise, o conselho teria de manifestar-se sobre o programa dentro de uma semana. Confirmando essa alegação de que empresários e trabalhadores não dispunham de tempo para analisar e sugerir mudanças nas propostas do governo, o representante da CUT no mesmo Conselho reclamava da utilização do FGTS do trabalhador em ações de privatização, afirmando que a idéia foi apresentada em outubro pelo governo e logo em seguida enviada para o Congresso, impedindo a discussão.

Como se vê, o governo usava o discurso da livre iniciativa na negociação entre empresários e trabalhadores, ao mesmo tempo em que procurava impor um novo modelo de relações de trabalho, atropelando a discussão e frustrando as expectativas dos sindicalistas, especialmente os da CUT, que finalmente se dispunham a participar.

Do ponto de vista social, entretanto, o grande momento para os movimentos populares ocorreu em abril de 1997, com a marcha do Movimento dos Sem-Terra (MST) até Brasília que culminou com uma grande manifestação na Esplanada dos Ministérios. Este foi, na verdade, o primeiro protesto de grande magnitude contra o governo de Fernando Henrique Cardoso. De certa forma, passada a euforia dos dois primeiros anos do Plano Real, os Sem-Terra simbolizaram com seu movimento a vontade de setores variados da população brasileira que externavam seu descontentamento frente à situação econômica e social em que mergulhara o País.

Mudanças no sistema de relações de trabalho: algumas características do período 95-98

O sindicalismo viveu, no final dos 70 e durante os 80, um período de grande atividade, tanto no que tange à organização quanto no tocante às

demandas mais propriamente sindicais. As reivindicações sindicais tinham, como aspecto central, a luta pela reposição salarial em decorrência da inflação alta. Quando, no entanto, olha-se à distância, observa-se uma mudança radical da ação sindical na década de 90, especialmente no que diz respeito às demandas do sindicalismo. Em função das transformações que ocorreram na economia, na política e, em alguma medida, na sociedade, a agenda sindical se voltou para o interior da empresa, discutindo mais diretamente questões relacionadas com a problemática do trabalho, sejam as vinculadas à organização e gestão do trabalho, sejam aquelas ligadas à remuneração variável, como a Participação nos Lucros e Resultados, por exemplo.

Para Sílvia Portella, “o novo cenário, que se estende desde 1995 até os dias de hoje vem provocando uma mudança profunda no mundo do trabalho e no próprio perfil de atuação sindical. Essas mudanças, porém, têm se dado muito mais pela flexibilização de acordos coletivos que por mudanças legislativas” (Portella de Castro, 1999, p. 20). Ainda para esta autora, as condições para uma mudança nas relações de trabalho, nos moldes propostos pela Central Única dos Trabalhadores (sindicato independente e com um aspecto social e de negociação mais forte), por exemplo, teria tido mais possibilidade de se concretizar nos anos 80 e, talvez, início dos 90. Período em que “o País ainda vivia uma transição de modelos, não havia o nível de desemprego atual, não havia se instalado a descentralização econômica e produtiva e o processo de reestruturação que trouxe consigo a descentralização das negociações coletivas e, em função disso, era maior o poder dos sindicatos, principalmente da CUT. Com a consolidação do novo modelo desregulador essas propostas não têm lugar e os sindicatos não têm força para impor ao governo e ao segmento empresarial um processo negociado” (Portella de Castro, 1999, p. 20).

Para uma caracterização mais geral do período referente ao primeiro mandato do governo Fernando Henrique Cardoso no que tange às relações de trabalho, a palavra que expressaria com mais propriedade essa interação é *flexibilização*. Segundo Krein (1999, p. 13) “flexibilizar as relações do trabalho significa deixar a cargo das forças do mercado a regulação do processo de contratação, demissão e custo da força de trabalho”. Entendida como parte do processo de racionalização produtiva, a flexibilização viria, no entendimento de empresários e do governo, resolver o problema do desemprego na medida em que poderia contribuir para a redução do custo do trabalho.

Um dos maiores defensores da flexibilização do mercado de trabalho, José Pastore, sintetiza de modo preciso o interesse na redução do que denomina de rigidez dos sistemas de relações de trabalho: “o impacto dos custos do trabalho na produção e no emprego depende muito da produtividade dos trabalhadores e da flexibilidade dos sistemas de contratação e remuneração. O baixo nível educacional, a mão-de-obra pouco qualificada e o excesso de rigidez dos referidos sistemas, tendem a elevar extraordinariamente o custo do trabalho e, portanto, comprometer a produção, a competitividade e o emprego” (Pastore, 1994, p. 148). Apontando os encargos sociais, vinculados à folha de pagamento, como um dos responsáveis pelo custo do trabalho, esse

autor defende a sua diminuição, através da desregulamentação do mercado de trabalho como condição para se alcançar um nível mais alto de emprego e uma melhor remuneração para os trabalhadores.

Na realidade, como aponta Portella de Castro “já nos anos 70 o mercado de trabalho brasileiro era bastante flexível, tendência essa que o sindicalismo tentou reverter na Constituinte de 1988. Em parte esses objetivos foram alcançados pois o novo texto constitucional fortaleceu a proteção laboral ao constitucionalizar uma série de direitos antes previstos apenas em lei ordinária, tais como: limitação da jornada de trabalho, férias, licença maternidade, contrato de trabalho, aposentadoria por tempo de serviço, estabilidade dos servidores públicos, etc. A jornada de trabalho foi reduzida de 48 para 44 horas semanais para todos e foi adotada a jornada diária de seis horas para os que trabalham em turno contínuo. Ao mesmo tempo, porém, a Constituição permitiu a extensão ou redução temporária da jornada de trabalho, com possível redução temporária dos salários mediante *acordo com o sindicato*” (Portella de Castro, 1999, p. 3) (grifo da autora)⁴.

Será exatamente o programa de reformas da Constituição de 1988 que definirá o caráter assumido pelo governo FHC, especialmente na sua relação com o movimento sindical (cf. Krein, 1999, p. 14). E, como acentua este mesmo autor, as iniciativas de desregulamentação e flexibilização das relações de trabalho ganharam maior impulso quando, em virtude do processo de abertura comercial, as pressões empresariais para a redução dos custos do trabalho aumentaram e conforme o desemprego crescia.

Ainda que algumas dessas iniciativas partissem do governo, através do envio de projetos de lei ao Congresso e da edição de medidas provisórias, sindicatos, trabalhadores e entidades empresariais também contribuíram para a negociação em torno da flexibilização do trabalho.

Uma dessas experiências diz respeito ao trabalho temporário. Autorizada pela lei 6.019, de janeiro de 1974, a contratação de trabalhadores temporários, inicialmente prevista apenas para as “atividades meio” e depois estendida para as “atividades fins”, teve o seu prazo ampliado de 45 para 90 dias. Foi precisamente no sentido de conter a precarização e insegurança resultante desse tipo de trabalho que os trabalhadores se mobilizaram durante a Constituinte. Contudo, projeto elaborado em 1992 veio propor o aumento do prazo para até seis meses, com o objetivo de facilitar a contratação de trabalhadores através de empresas locadoras de mão-de-obra. Contraditoriamente, entretanto, a dilatação do prazo do contrato de trabalho temporário não implicaria na redução do desemprego. Dados referentes ao ano de 1996 mostram que o número de empregados temporários tinha sido reduzido em cerca de 25% com relação a 1994, passando de 2 milhões para 1,5 milhões (cf. O Estado de S. Paulo, 07/07/1996, p. B-1). Segundo empresários ligados ao setor, o trabalho temporário só vai bem quando a economia cresce e as empresas necessitam ampliar a produção e as vendas. Em período de crise, o trabalhador temporário é o primeiro a ser despedido.

Mas, será no sentido de resolver o desemprego e com o objetivo de

⁴ Para Pastore, entretanto, a incorporação dos direitos sociais que estavam na CLT na Constituição de 1988 aumentou a rigidez do sistema de remuneração e contratação.

redução dos custos do trabalho que outro projeto, propondo o contrato de trabalho por tempo determinado, passará a centralizar as atenções do governo, empresários e sindicalistas. Desde o início do primeiro mandato, o governo FHC vinha defendendo essa idéia. Em várias entrevistas o Ministro Paulo Paiva se referia ao interesse do governo em estimular o contrato de trabalho por tempo determinado, considerando-o fundamental para a redução dos custos e para a formalização do mercado de trabalho, estimulando a criação de emprego e melhorando a proteção ao trabalhador (cf. *O Estado de S. Paulo*, 14/01/1996, p. D-2; 22/02/1996, p. B-1; 28/04/1996, p. B-7; 29/12/1996, p. B-5).

Uma das notícias informava que, por trás da iniciativa do Ministro, estava o interesse em solucionar o impasse criado com o acordo assinado pelo presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo com oito entidades patronais e que fora considerado ilegal pela Justiça do Trabalho. O acordo permitia a contratação temporária com menos encargos sociais e admitia mudanças nos direitos dos empregados. A Procuradoria Regional do Trabalho entrou com medida cautelar no Tribunal Regional do Trabalho, que concedeu liminar imediatamente, cancelando cinco cláusulas e obrigando as empresas a contratarem segundo as normas da CLT. Enquanto os juristas apontavam a ilegalidade do acordo, o presidente do Sindicato dos Metalúrgicos, Paulo Pereira da Silva, via-o como “o melhor caminho para criar postos [de trabalho] nesse momento” (*O Estado de S. Paulo*, 22/02/1996, p. B-3). Na mesma linha, o presidente da Metalúrgica Aliança, a primeira empresa a contratar 35 trabalhadores segundo as normas do acordo⁵, enfatizava a sua importância para o debate sobre as relações entre o capital e o trabalho. Entretanto, em termos da redução dos custos do trabalho, a previsão deste mesmo empresário era de uma diminuição de 15% nos encargos sociais.

De fato, o acordo favoreceu a discussão em torno da questão, acirrando posições até mesmo no interior da Força Sindical e do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo. Dos 45 sindicatos de metalúrgicos filiados àquela central, no estado de São Paulo, apenas o de São Caetano do Sul apoiou o contrato flexível. Houve, também, divergências no nível nacional, com 34 dirigentes de todo o país mandando cartas de desfiliação, liderados pelo secretário-geral da Força Sindical, Enilson Simões de Moura, o Alemão. Com isso, a Central ficou sem presidentes em nove estados: Amazonas, Alagoas, Ceará, Pernambuco, Maranhão, Pará, Rio Grande do Norte, Espírito Santo e Minas Gerais.

Os dados mais contraditórios, entretanto, são fornecidos pelos trabalhadores. Em pesquisa realizada pelo *InformEstado* 72,2% dos metalúrgicos entrevistados, na base de São Paulo, eram contrários a qualquer alteração nos direitos trabalhistas adquiridos. Entretanto, 47,4% deles aceitariam um emprego sem registro em carteira e sem alguns encargos sociais, enquanto 47,8% não aceitariam. Outros dados da mesma pesquisa evidenciam a dificuldade do trabalhador em assumir uma posição mais definida com relação ao acordo, especialmente quando colocados diante da possibilidade efetiva do desemprego: 47,4% declaravam-se contra o acordo e 45,0% a favor; 71,3% achavam que as demissões não parariam; 54,5% que o acordo aumentaria o número de empregos e

⁵ Quando a empresa ofereceu 85 vagas de auxiliar de produção, dentro das novas regras, mais de mil pessoas se candidataram. Eram pessoas desempregadas e dispostas a aceitar um contrato de trabalho sem muitas garantias. Segundo uma delas “é melhor o pingado que o seco” (*O Estado de S. Paulo*, 18/02/1996, p. B-3).

43,5% que a diminuição dos encargos e impostos trabalhistas das empresas seria a melhor opção para combater o desemprego (cf. O Estado de S. Paulo, 18/02/1996, p. B-3). Pode-se concluir, portanto, que se por um lado, os trabalhadores concordavam com a redução dos encargos sociais, na esperança de garantir mais empregos, por outro lado, não queriam que seus benefícios legais fossem alterados. Mas, diante do desemprego, os trabalhadores optam pela manutenção do emprego, mesmo com o sacrifício dos direitos e benefícios adquiridos.

Entrevistas realizadas com desempregados no Largo Treze, em Santo Amaro, revelavam que eles não conheciam o acordo firmado pelo Sindicato dos Metalúrgicos. Quando informados, colocavam-se contra o acordo, mas caso fossem convocados para um serviço temporário com o não recolhimento de todos os encargos, aceitariam. Um fresador de 41 anos, desempregado há seis meses, reconhecia que “acabaria aceitando por falta de outra opção, embora não concorde com essa política”. Outro metalúrgico, desempregado há sete meses, aceitaria trabalhar sob as condições acordadas pelo sindicato “mas depois não terei dúvidas em recorrer à Justiça para receber o que é meu direito”. (O Estado de S. Paulo, 18/02/1996, p. B-3).

É justamente essa incerteza quanto a viabilidade legal do acordo que caracteriza a rejeição do mesmo por parte de empresários ligados à FIESP. Os motivos alegados iam desde a desconfiança com relação ao entusiasmo do Ministro Paulo Paiva, à consideração de que a redução dos custos das contratações não contribuiria para aumentar a oferta de empregos. O presidente da entidade, na época, Carlos Eduardo Moreira Ferreira, cautelosamente lembrava aos empresários que o acordo não tinha base legal e poderia trazer prejuízos aos empresários que, deixando de pagar algumas contribuições, teriam que pagá-las em dobro, posteriormente (cf. O Estado de S. Paulo, 18/02/1996, p. B-3).

Foi no contexto desse debate que o projeto de contrato de trabalho por tempo determinado começou a ser discutido. Em sua primeira versão, esse tipo de contrato era destinado exclusivamente a trabalhadores de determinadas faixas etárias: jovens, que estavam entrando no mercado e aqueles entre 40 e 45 anos que perdiam o emprego. Enviado pelo governo, no início de 1997 ao Congresso Nacional, em março já havia sido aprovado pela Câmara e estava na pauta do Senado. Permitindo a adoção de trabalho temporário em até 20% do quadro de pessoal em cada empresa, o projeto exigia que a admissão de novos empregados não poderia acarretar a demissão dos antigos e garantia a redução dos encargos sociais. Introduzia-se, portanto, diferenças com o contrato de trabalho temporário, estabelecido pela lei de 1974. Por esta, o contrato seria feito através de uma empresa fornecedora de mão-de-obra, seria válido por três meses, podendo ser renovado por uma vez e ser usado para a substituição de funcionários.

O debate em torno dessa proposta mobilizou trabalhadores, sindicalistas, empresários, técnicos e membros do governo. Começamos pelas opiniões de um técnico que, na discussão, tem assumido os interesses dos empresários. José Pastore, por exemplo, considerava o projeto muito complexo, pois exigiria um longo ritual de negociação com os sindicatos, no sentido de estabelecer um acordo ou convenção coletiva. Além disso, a empresa deveria comprovar ao

sindicato, periodicamente, durante a vigência do contrato, que os trabalhadores eram, de fato, adicionais e não substitutos. A questão que colocava é se valeria a pena enfrentar toda essa burocracia para obter apenas uma redução de 22% nos encargos sociais, especialmente no caso das micros e pequenas empresas (cf. O Estado de S. Paulo, 28/05/1996, p. A-2). Já Márcio Pochmann, analisando o conjunto de medidas governamentais, entre as quais o projeto em questão, considerava que elas representavam a precarização das condições e das relações de trabalho. Tratava-se, para ele, da “liquidação gradual e silenciosa do estatuto do trabalho”, com o “abandono das políticas ativas de regulação do mercado de trabalho e do fortalecimento da democratização das relações do trabalho” (O Estado de S. Paulo, 22/09/1997, p. B-2).

No campo sindical, do lado da CUT, as críticas ao projeto revelavam a descrença na possibilidade de criação de empregos e acentuavam o caráter de precarização do trabalho, criando um trabalhador de “segunda categoria”. A posição da Força Sindical era de defesa do projeto, acreditando que só na sua base de São Paulo seriam criados cerca de 30 mil empregos no primeiro ano de vigência do contrato. E, ainda que em sua maioria, os empresários fossem favoráveis à proposta, Fernando Tadeu Perez, da Volkswagen, apresentava restrições a ela: “Não é um projeto aplicável. É uma idéia tímida diante da necessidade de redução de custos com a mão-de-obra no País, e ao mesmo tempo ingênua: não se pode pagar de uma forma um contingente de empregados e criar nova estrutura de remuneração para outra faixa de empregados” (O Estado de S. Paulo, 10/03/1997, p. B-4).

Finalmente aprovado como lei nº 9.601, no início de 1998, o contrato de trabalho por tempo determinado prevê admissão por até dois anos, com redução nos encargos sociais, nas seguintes proporções: 50% nas contribuições do Inca, salário educação, seguro acidente de trabalho e sistema S⁶ e de 75% no FGTS, que cai de 8% para 2% do salário do empregado. Foram mantidas as exigências de que o contrato crie novas vagas e que seja estabelecido por meio de negociação coletiva com o sindicato da categoria. O trabalhador perde alguns direitos trabalhistas, como depósitos menores no FGTS, e fica sem direito à multa rescisória de 40% sobre esses depósitos no fim do contrato e ao aviso prévio. Foram estabelecidos limites para a contratação, que variam de acordo com a média de funcionários da empresa nos seis meses anteriores à publicação da lei (22/01/1998). O empregador com mais de 49 funcionários pode contratar mais 50% do total. Quem emprega entre 50 e 199 pode admitir mais 35% e para as empresas com mais de 199 empregados o limite é de 20%. E, finalmente, a nova lei cria o banco de horas.

A CUT manteve a sua oposição a esse tipo de contrato de trabalho, recusando a negociação dentro dele, tendo entrado com um pedido de inconstitucionalidade da lei junto ao Supremo Tribunal Federal.

As expectativas da Força Sindical quanto à criação de novos empregos, entretanto, pareciam não se confirmar. Três meses após a aprovação da lei, o presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo afirmava que já tinham fechado trinta e dois acordos, metade deles com empresas de pequeno

⁶ O sistema S compreende as contribuições ao Sesi, Senac, Sest, Senai, Senac, Senat e Sebrae.

porte, as mais beneficiadas com a nova medida. Em termos de geração de empregos, o resultado ainda era modesto: cerca de 1.500 (cf. Folha de S. Paulo, 05/04/1998, p. Tudo-2). Após oito meses da vigência dessa Lei, a própria Força Sindical reconhecia que não tinham sido criados mais que 2.600 novos empregos (cf. Krein, 1999, p. 20). Quanto à redução dos custos para os empresários, os cálculos estabeleciam uma redução de 12% a 18%, dependendo da duração do vínculo empregatício (cf. Folha de S. Paulo, 05/04/1998, p. Tudo-2).

Pesquisa realizada pelo Sebrae com 407 pequenas e microempresas da Grande São Paulo, permite-nos avaliar a receptividade da nova lei. Segundo os dados, 89% delas têm pouca ou nenhuma informação sobre o contrato por tempo determinado, mas 17% delas já tinham decidido usar esse instrumento⁷. Os setores mais inclinados a usar a nova lei eram o de serviços (18%), e o do comércio (17%), com uma menor adesão do setor industrial (13%). Apenas 3% desses pequenos e micro empresários se dispunham a usar o banco de horas, que parecia atrair mais as médias e grandes empresas. Na perspectiva das empresas entrevistadas, a nova lei permitiria a redução dos custos (42%), maior facilidade para demitir (33%), maior facilidade para contratar (30%), maior rotatividade da mão-de-obra (30%) e menor informalidade (16%). Apesar de atrativa, entretanto, a lei era vista com desconfiança por esses empresários, principalmente devido aos custos da negociação com os sindicatos. Segundo um deles, seria preciso contratar um consultor pois “colocar um amador (o empresário) para negociar com um especialista (o sindicalista) não pode dar certo”. Para ele, os sindicatos são “especialistas na negociação, fazendo isso 90% do tempo e o empresário dedica seu tempo a fabricar e a vender”. O temor maior, entretanto, decorria da possível inconstitucionalidade da lei, alegada pela CUT (cf. O Estado de S. Paulo, 19/04/1998, p. B-10).

De fato, empresários, advogados e até sindicalistas alertavam para o fato de que a maioria dos acordos fechados entre trabalhadores e empresas visando a manutenção de empregos era ilegal. Segundo o diretor de RH da Volkswagen “quase todos os acordos considerados importantes para manter empregos no Brasil, se observados com rigor legal, apresentam problemas”. Para ele, “todos os esforços do governo para trazer investimentos e manter a economia estável são o alicerce de uma luta contra o desemprego, mas somos obrigados a notar que na área do trabalho há certa falta de coordenação política” (O Estado de S. Paulo, 22/02/1998, p. B-1).

Apesar da existência de diversos projetos de mudança da legislação trabalhista e sindical e da própria CLT, elaborados pelas centrais sindicais, pelo Ministério do Trabalho e a CNI, a lentidão no encaminhamento dessas propostas fazia com que se pensasse na falta de disposição política por parte do governo. Na realidade, o governo FHC evitava intervir nas relações de trabalho, esperando que empresários e trabalhadores negociassem “livremente” as suas pendências. Facilitava, com isso, o estabelecimento de acordos passíveis de contestação jurídica. O presidente Fernando Henrique entendia que qualquer intermediação do governo seria um “retrocesso”, expressando uma atitude populista, característica de uma época ultrapassada: “Desde

⁷ Segundo o Sebrae, se 17% dessas empresas utilizassem esse tipo de contrato no país todo, isso significaria a criação de 100 mil postos de trabalho, a metade deles só na Grande São Paulo.

que eu me entendo, os sindicatos sempre lutaram por negociações livres e estão fazendo agora. Eles têm seus sindicatos, suas centrais. Acho que seria um retrocesso pedir agora que o governo se meta naquilo que é próprio deles” (Folha de S. Paulo, 10/12/1997, p. 2-5). Mesmo alardeando a intenção de reformular o sistema de relações de trabalho, o governo relutava em intervir mais diretamente, como se, de fato, estivesse ausente do processo. Na prática, entretanto, a livre negociação era limitada pelo quadro econômico de recessão e desemprego e pelas medidas governamentais que deslocavam para o interior da empresa o processo de negociação, dificultando a participação das entidades sindicais (cf. Krein, 1999, p. 17).

Como apontamos anteriormente, a lei nº 9.601 regulamentava, também, o banco de horas. Este aparece como um tema de fundamental importância na relação capital/trabalho, no período analisado, na medida em que representou uma flexibilização sem precedentes da jornada de trabalho.

Em pesquisa recente, a partir do estudo de vinte casos de negociação, observou-se que a ampla maioria dos acordos em que ocorreram concessões dos trabalhadores em troca da manutenção do emprego, estava presente o instituto do banco de horas e, por extensão, o fim das horas-extras. Pressionados pelas dificuldades no mercado de trabalho, os sindicatos se vêem obrigados a abrir mão de conquistas anteriores, para preservar empregos. Dos vinte casos examinados, nada menos que onze tiveram como objetivo explícito a flexibilização via banco de horas. E, em razão disso, em 80% dos casos, os acordos estipulavam o fim e/ou diminuição drástica das horas-extras⁸.

A flexibilização da jornada, acompanhada do banco de horas e da significativa diminuição das horas-extras, representa uma enorme concessão dos trabalhadores e, aparentemente, uma significativa redução nos custos do trabalho para a empresa. Em outras palavras, na medida em que a hora extraordinária significa, em média, um incremento de 1/3 da renda dos trabalhadores industriais, pode estar havendo uma redução neste mesmo valor da renda de grande parte da população trabalhadora no Brasil. Enfim, o banco de horas tem funcionado, nestes casos, como um instrumento importante, no ajuste que as empresas estão fazendo na atual conjuntura. E, de outra parte, representa uma concessão muito importante que os trabalhadores e, também, os sindicatos têm feito em troca da preservação do emprego (cf. Zylbertajn & Rodrigues, 1999).

O tema da flexibilização das relações de trabalho e, em particular, da jornada de trabalho não é, no entanto, de todo pacífico no interior do movimento sindical. Há forte resistência a esse processo, principalmente nas tendências da esquerda socialista no interior do sindicalismo da Central Única dos Trabalhadores (CUT). Até mesmo no interior do mesmo grupo político, a Articulação Sindical, a questão do banco de horas, por exemplo, é motivo de discordância. Antônio Carlos Spis, líder dos Petroleiros, dizia que, em 1997, a Petrobrás tentara colocar algo semelhante ao banco de horas no acordo coletivo, mas que os sindicalistas tinham conseguido impedir jogando “pesado”. A objeção ao banco de horas, para este dirigente, devia-se ao fato de que com ele “acaba a vida pessoal do funcionário. Ele não tem mais feriados com a

⁸ Segundo levantamento da CNI, o banco de horas aparecia em doze convenções, três acordos e um acordo em dissídio, fechados no início do ano de 1998 (cf. Folha de S. Paulo, 27/09/1998, p. 2:1).

família. Trabalha quando a empresa quer, folga quando a empresa quer”. Além disso, o banco de horas significa acabar com o pagamento adicional de 100% do salário sobre as horas extras, pois, de acordo com a nova lei, para cada hora trabalhada a mais, a empresa deve dar a folga de uma hora. Para Spis, “na CUT somos contra hora-extra. Mas, se ela é inevitável, queremos receber em dinheiro”. (Folha de S. Paulo, 27/09/1998, p. 2-11).

A posição favorável ao banco de horas dentro dessa mesma corrente é expressa por Luiz Marinho, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo. Segundo este sindicalista, os metalúrgicos do ABC foram os pioneiros no Brasil na implantação do banco de horas, com experiências realizadas desde 1995. Paralelamente à conquista da redução da jornada de trabalho – importante reivindicação sindical desde a década de 80 – os trabalhadores viram o avanço das propostas de flexibilização. Entretanto, na Ford, apesar da criação do banco de horas, dois mil trabalhadores foram demitidos. Mas, na avaliação do sindicato, a flexibilização conseguiu manter o emprego de 800 trabalhadores, na mesma empresa. Para Marinho, “o banco de horas não é remédio para todos os males” (Folha de S. Paulo, 27/09/1998, p. 2-1).

Nos dias 10 e 11 de outubro de 1998, contando “com a presença de 95 participantes, representando 43 entidades sindicais e instâncias da CUT de 15 Estados da Federação”, a Secretaria de Política Sindical da CUT Nacional organizou um seminário onde foi tratada a questão da flexibilização da jornada de trabalho e, em particular, “as conseqüências do banco de horas nas relações de trabalho”. Neste Encontro foram analisadas as seguintes experiências de implementação de bancos de horas: radialistas de São Paulo, metalúrgicos do ABC paulista, metalúrgicos do Rio Grande do Sul, trabalhadores em transporte, petroleiros e metalúrgicos de Campinas.

A seguir, apresentamos algumas conclusões do seminário:

1. “O mecanismo conhecido como ‘banco de horas’ – nome dado à flexibilização da jornada de trabalho – faz parte de uma ofensiva mais geral de desregulamentação das relações de trabalho visando reduzir o ‘custo do trabalho’, que hoje se desenvolve em escala mundial em nome da necessidade de ‘competitividade das empresas’ num mercado ‘globalizado’; 2. Para o empresariado, a implantação do ‘banco de horas’ ou jornada flexível, visa essencialmente reduzir os custos da força de trabalho em função da competição no mercado, buscando adaptar a jornada às oscilações da produção e da demanda. Vem daí uma crescente pressão patronal para incluir em convenções e acordos coletivos a flexibilização da jornada de trabalho. Para os trabalhadores – além do fator de desorganização de sua vida provocada pela jornada ‘flexível’ (folgas imprevistas, trabalho aos sábados e domingos, sobrejornada etc.) – deixa-se de pagar horas extras efetivamente trabalhadas (para além da jornada legal ou da jornada estabelecida por convenção ou acordo coletivo) que passam a ser compensadas por folgas distribuídas ao longo do tempo; 3. Tal como proposto pelo governo, em recente Medida Provisória (MP 17/09/98), o ‘banco de horas’, com o período de compensação por folgas estendido para 12 meses, configura-se como um fator de geração de de-

semprego, pois com a sobrejornada barata se incentiva a não geração de novos empregos e se abre a possibilidade de um ainda maior enxugamento da força de trabalho empregada” (CUT, 1999, p. 2).

É importante frisar que, segundo as conclusões do encontro, “foram registradas diferentes posições sobre a proposta de ‘banco de horas’ com redução da jornada semanal média”. Vale dizer, há divergências com relação a esta questão. No entanto, os participantes reconheceram que o banco de horas não seria um instrumento para a geração de empregos e que não poderia ser visto como “garantia” contra demissões.

Apesar das críticas de setores ponderáveis do sindicalismo-CUT ao instituto do banco de horas, é necessário observar que a mudança no prazo de 4 para 12 meses se deve, principalmente, à experiência dos metalúrgicos do ABC. São dois padrões de ação sindical que, em alguma medida, têm produzido resultados distintos no tocante ao sistema de relações de trabalho no Brasil. De um lado, os metalúrgicos de São Paulo, representados pela Força Sindical que pressionaram o governo no sentido de implementação do contrato temporário, entre outros aspectos e, de outro, os metalúrgicos do ABC que, de alguma forma, estão na origem da mudança do prazo no que tange ao banco de horas.

São estratégias diferenciadas “que produziram impactos também distintos no Sistema de Relações de Trabalho brasileiro: enquanto o ABC produziu um tipo de flexibilização que incorpora [aparentemente] mais ganhos para os trabalhadores e impõe mais limites à ação das empresas, São Paulo produziu um tipo de flexibilização que dá bem mais liberdade às empresas” (Carvalho Neto, 1999, p. 359).

No caso da CUT, a defesa da redução da jornada de trabalho caracterizou, como já dissemos, a sua ação sindical desde a década de 80. Com o avanço das outras alternativas de flexibilização de trabalho e com o crescimento do desemprego, a central afirmou a sua preferência por essa estratégia. Assim, em 1997, cinco dias após a recusa do presidente Fernando Henrique de aderir a um abaixo assinado favorável à diminuição da semana de trabalho, Vicente Paulo da Silva entregou ao presidente da República uma proposta de redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais, sem redução salarial. A proposta previa a criação de 3,6 milhões de empregos e estabelecia reduções anuais: 38 horas no ano 2.000; 36 horas em 2.003 até chegar a 32 horas em 2.008.

Contrastando com essa posição, a Força Sindical aceitava a redução da jornada com redução salarial. Um exemplo disso foi o protocolo de intenções assinado entre essa central e três sindicatos patronais: Sindicato Nacional da Indústria de Trefilação e Laminação de Metais Ferrosos, Sindicato da Indústria de Artefatos de Metais Não Ferrosos e o Sindicato da Indústria de Refrigeração, Aquecimento e Tratamento de Ar. De acordo com o protocolo, com oito cláusulas, a semana de trabalho seria de 30 horas (com redução de 31%), com uma redução salarial correspondente a 10%. Com essa proposta, esperava-se uma redução de 7,18% dos encargos sociais, corte de 10,04% nos resultados das empresas e renúncia fiscal de 37,36%. Obviamente, o protocolo deveria ser aprovado pelo Governo, mas o presidente do Sindicato dos

Metalúrgicos de São Paulo, Paulo Pereira da Silva, iria propor ao presidente Fernando Henrique que, ao invés de optar por um projeto de lei, transformasse a sugestão em medida provisória ou decreto, para uma tramitação mais rápida (cf. O Estado de S. Paulo, 17/05/1997, p. B-5).

A negociação com os empresários em torno dessa proposta, que durou sessenta dias e foi totalmente sigilosa, teve início após visita de FHC à sede da Força Sindical. Lá, o presidente teria dito que o Brasil tinha condições de reduzir a jornada de trabalho para criar empregos (cf. O Estado de S. Paulo 16/05/1997, p. B-12). Os argumentos que sustentavam a proposta iam exatamente nessa direção, acenando com a criação, só na indústria, de 4,42 milhões de empregos, ou seja “47% mais que a oferta atual”. E mais: se a semana fosse adotada por todos os setores da economia (indústria, comércio, serviços e construção civil) isso significaria a criação de cerca de 15 milhões de empregos. E, segundo Nildo Massini, presidente do Sindicato Nacional da Indústria de Trefilação, essa seria a única maneira de criar emprego, pois a redução de 48 horas para 44 horas, na realidade, teria implicado na redução de empregos e aumento de horas-extras (cf. O Estado de S. Paulo, 17/05/1997, p. B-5).

Mas essa não foi a única iniciativa da Força Sindical. No final do mesmo ano há notícia sobre negociação entre o Sindipeças, a CUT e a Força Sindical para a redução da jornada de trabalho e do salário. Inicialmente, as duas centrais foram contra a proposta dos empresários por considerarem a redução de 25% nos salários muito alta. A Força Sindical, em princípio, apoiaria a proposta se a redução fosse menor, mas a CUT defendia a adoção do banco de horas, que permitiria a instituição da jornada flexível, mas sem a redução salarial (cf. Folha de S. Paulo, 29/11/1997, p. 2-9).

Na realidade, essa negociação, e as que se seguiram, expressava a tentativa de enfrentar as consequências de mais um pacote fiscal do governo. No setor automotivo, as previsões de demissão, alterações nos programas de investimento, de redução de jornada de trabalho e determinação de férias coletivas, ameaçavam as já frágeis relações trabalhistas. O setor de autopeças, um dos mais atingidos pela abertura econômica, que já previa, antes do aumento dos juros, a demissão de 5.000 a 8.000 trabalhadores, vinha pressionando as entidades sindicais para um acordo, visando a redução dos custos do setor (cf. Folha de S. Paulo, 29/11/1997, p. 2-9).

Enquanto a CUT permanecia firme na proposta do banco de horas e da reedição da câmara setorial do regime automotivo, a Força Sindical negociava em torno dos percentuais de redução da jornada e do salário, além do período de estabilidade no emprego e a garantia do nível de emprego no setor. Finalmente, em 09/12/1997 é fechado o acordo que previa a redução da jornada em até 25% e, a de salários, em até 10%. Segundo as estimativas, o acordo envolveria 360 empresas e 140 mil metalúrgicos e o Sindipeças previa a adesão de 70% das empresas filiadas. Entretanto, cerca de 50 mil trabalhadores em 170 empresas de autopeças ligadas à CUT estavam fora do acordo (cf. Folha de S. Paulo, 10/12/1997, p. 2-1; 2-4). Esta central, mantendo a sua posição, considerava que a redução salarial “é o cúmulo da humilhação” (Folha de S. Paulo, 06/12/1997,

p. 2-7). Na avaliação de Vicentinho, o acordo provocaria mais desemprego, pois ganhando menos, o trabalhador compra menos e isso provocaria queda na produção (cf. Folha de S. Paulo, 10/12/1997, p. 2-4).

O presidente Fernando Henrique considerou como “positivo” o trabalho da Força Sindical, negociando a redução de salários em vez de demissões, mas não considerava essa a melhor solução (cf. Folha de S. Paulo, 10/12/1997, p. 2-5). Já o seu Ministro do Trabalho, Paulo Paiva, considerou o acordo “competente”, recomendando-o para outros setores, pois “ou reduz custos ou reduz emprego. Eu prefiro reduzir custos a reduzir emprego”. Além do mais, para ele, “acordo não fragiliza sindicato. Pelo contrário, fortalece sindicato” (Folha de S. Paulo, 10/12/1997, p. 2-6).

No mesmo período em que a Força Sindical negociava com o Sindipeças, a CUT estava envolvida em uma negociação com a Volkswagen, tentando preservar o emprego dos trabalhadores. Com o objetivo de reduzir 20% da produção e dos custos, a partir de janeiro de 1998, a empresa propusera a diminuição, na mesma proporção, na jornada de trabalho e nos salários, em todas as suas unidades. Entretanto, o foco do reajuste seria na fábrica de São Bernardo do Campo, onde trabalhavam cerca de 22 mil funcionários. Caso a meta proposta não fosse alcançada, a empresa ameaçava com a demissão de 10 mil trabalhadores. Mas, em assembléia na porta da fábrica, estes rejeitaram a redução salarial. O Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo fez, então, uma proposta ampliando o banco de horas (os funcionários trabalhariam quatro dias durante três meses e seis dias com a retomada da economia) e os trabalhadores abririam mão do adicional de 50% nas horas repostas, como constava do acordo coletivo. A empresa, contudo, rejeita a proposta (cf. Folha de S. Paulo, 04/12/1997, p. 2-11; 13/12/1997, p. 2-6).

Diante do impasse e após doze horas de negociação, no dia 17 a empresa deixou de lado a sua ameaça de demissão e propôs um programa de demissões voluntárias, esperando atingir cerca de 3 mil funcionários em todo o país. As negociações, entretanto, deveriam continuar e a empresa não descartava o corte nos benefícios, como assistência médica, transporte e alimentação, e a terceirização de alguns setores (cf. Folha de S. Paulo, 18/12/1997, p. 2-10; 2-11).

Outro aspecto que causou um impacto significativo nesse processo, mais geral, de flexibilização, foi a Medida Provisória da Participação dos Trabalhadores nos Lucros e Resultados, editada em 29 de dezembro de 1994, ou seja, nos últimos dias do Governo Itamar e, colocada em prática, de fato, já no Governo Fernando Henrique.

Como observa Hélio Zylberstajn (1998, p. 1), a MP da PLR introduziu algumas inovações significativas no âmbito das relações capital/trabalho no Brasil. Em primeiro lugar, desvinculou a “PLR da remuneração e [explicitou] a não incidência de encargos sociais e trabalhistas. Com isso, consolidou as bases legais para a prática da remuneração condicionada no Brasil. Em segundo, a MP, na verdade, desregulamentou a matéria, ao regulamentá-la. Há total liberdade para a escolha de resultados e critérios e para o desenho dos programas de PLR (...) Terceiro, a MP remete a definição da PLR inteiramente para a negoci-

ação. Dessa forma, a MP cria, pela primeira vez entre nós, a obrigação de negociar. A PLR tem que ser negociada, não pode ser implantada unilateralmente pela empresa. E mais: essa negociação deve ter a participação do sindicato dos trabalhadores. Portanto, a MP da PLR trouxe a negociação coletiva para o âmbito da empresa, trouxe a negociação direta”.

Reeditada inúmeras vezes⁹, a MP significou um grande impacto no processo de negociação coletiva, transferindo para o interior das empresas o processo de negociação e contribuindo para a ampliação da remuneração variável, na medida em que vincula a remuneração ao desempenho da empresa. Essa flexibilização salarial é apontada, por alguns, como uma forma de relativizar a rigidez salarial, permitindo que ajustes salariais sejam feitos sem sacrificar os empregos (cf. Zylberstajn, 1999, p. 12). Para os empresários, ela pode representar uma redução nos custos e, para os trabalhadores, algum ganho de remuneração. Mas os seus resultados ainda são pouco expressivos no conjunto da economia.

Acompanhando a penetração da PLR, através de algumas pesquisas realizadas, podemos perceber a luta das entidades sindicais para terem reconhecidos os seus direitos à participação nas negociações realizadas. Especialmente a CUT, que sempre foi favorável ao estabelecimento de uma política salarial e ao contrato coletivo de trabalho, vinha questionando, na justiça, acordos estabelecidos sem a participação dos sindicatos. Considerando esses acordos desfavoráveis aos trabalhadores, essa central denunciava o estabelecimento de metas impossíveis de serem atingidas, com ameaças à saúde do trabalhador, as dificuldades de terem informações sobre os resultados das empresas e, principalmente, a ausência da representação sindical durante a negociação.

Vejamos, agora, os resultados de algumas pesquisas realizadas por empresas de consultoria sobre a penetração da PLR. A Mercer MW Ltda. fez uma pesquisa com 172 grandes empresas, que empregavam 594.172 pessoas e verificou que 32% adotavam o programa. Em pesquisa realizada anteriormente, em maio de 1995, apenas 15% dessas empresas tinham o programa. Para o diretor de outra empresa, Sérgio Amad Costa, da Trevisan Auditores e Consultores, o número de adesões era ainda muito pequeno, pois apenas 1% de cerca de quatro milhões de empresas tinham aderido ao programa. A explicação para esse baixo índice estaria no temor dos empresários de que a distribuição dos lucros se transformasse em um direito adquirido, na medida em que a Medida Provisória não oferecia total segurança para as empresas (cf. Zylberstajn, 1999, p. 12).

Tanto a pesquisa da Mercer, quanto a da GDK & Associados, confirmavam aquilo que os sindicatos vinham denunciando: a sua exclusão do processo de negociação. Na pesquisa desta última empresa, das 42 empresas envolvidas, dois terços instituíram o programa sem o sindicato, se bem que em muitas delas tivessem ocorrido eleições diretas de funcionários (cf. O Estado de S. Paulo, 09/06/1996, p. B-1).

Uma outra pesquisa, realizada pela Confederação Nacional dos Metalúrgicos, da CUT, verificou que apenas 25% dos acordos da PLR tiveram participação direta do sindicato, que 35% deles resultaram de negociação

⁹ Desde a sua versão inicial até março de 1999, a medida provisória foi reeditada 55 vezes, apresentando sucessivas reformulações (cf. Zylberstajn, 1999, p. 11).

das empresas com comissões de trabalhadores eleitos democraticamente e que em 40%, as empresas estabeleceram os valores e metas sem negociação com os funcionários e os sindicatos. Informavam, ainda, que 70% dos acordos feitos no país foram com empresas do setor metalúrgico (cf. O Estado de S. Paulo, 31/07/1997, p. B-5).

Em uma outra pesquisa, realizada pelo programa Mediar¹⁰, em uma amostra de 566 empresas, 52% tinham programas de PLR e dessas, 63% pertenciam aos setores metalúrgico e químico (cf. Zylberstajn, 1999, p. 12).

Algumas conclusões podem ser tiradas dessas pesquisas: a PLR tem sido implantada nas médias e grandes empresas; a representação sindical é mais freqüente nas empresas do setor metalúrgico, onde os sindicatos são mais fortes; os funcionários não dispõem de informações sobre os resultados das empresas; há uma redução do ganho fixo e crescimento da remuneração variável, aumentando, assim, a parcela de risco. Uma das principais conseqüências dessa flexibilização salarial expressa-se na diminuição do número de reajustes fora da data base da categoria. Pesquisa realizada pela empresa de consultoria Artur Andersen mostrava que, em março de 1995, 36% de um grupo de 77 empresas concederam antecipação salarial para seus empregados. Em março de 1996, a porcentagem caiu para apenas 2,6%.

Evidencia-se, portanto, uma mudança na política salarial das empresas. A mesma empresa Artur Andersen realiza uma pesquisa, a Termômetro Empresarial, que fornece dados significativos a esse respeito. Assim, enquanto em 1994, das 127 grandes empresas investigadas, apenas 4% deram reajuste anual inferior à inflação do período, em 1995, esse número subiu para 19% (cf. O Estado de S. Paulo, 09/06/1996, p. B-1). A pauta de reivindicações sindicais também se alterou, com o tema do reajuste salarial cedendo lugar ao da PLR e aos relativos às vantagens indiretas, tais como segurança do trabalho, alimentação subsidiada, seguro saúde, etc.

Enfim, a questão da PLR se transformou em um tema fundamental para as relações capital/trabalho no período estudado. E há, hoje, um processo de generalização dessa prática nas empresas. Só em São Caetano do Sul e em São José dos Campos, os 22 mil empregados da General Motors receberam, no início de 1999, 26 milhões de reais, pois cada um deles recebeu R\$ 1,2 mil. Na capital, 80 mil metalúrgicos tiveram participação nos lucros, recebendo, em média, R\$ 450,00, ou seja, metade do salário médio da categoria (cf. O Estado de S. Paulo, 26/01/1999, p. B-3). De certa forma, isto representa ganhos políticos para o sindicato, nas categorias onde a sua presença nas negociações tem sido garantida.

Em outras palavras, o processo de flexibilização das relações de trabalho não é tão-somente uma postura deliberada do governo no período estudado mas, em certo sentido, representa uma discussão que está presente nas empresas, na relação cotidiana entre capital e trabalho. Não é por acaso que o estudo de Carvalho Neto (1999, p. 346) englobando cinco categorias distintas – metalúrgicos de Betim, do ABC e de São Paulo, além dos químicos do ABC e de São Paulo e mais bancários e trabalhadores em telecomunica-

¹⁰ O Programa MEDIAR – Informações para a Mediação Estratégica entre Trabalho e Capital, pertence à FIPE – Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas da USP.

ções – registrou conforme Quadros I e II, abaixo, a percepção de trabalhadores e empresários sobre aqueles temas que são considerados mais importantes da agenda sindical. Para os trabalhadores, a PLR aparece com destaque, 100%, mas a flexibilização da jornada também aparece com quase 20%. Para os empresários, a questão da PLR também alcança o mesmo nível de aceitação (100%); já a flexibilização da jornada tem índice próximo de 60%.

ITENS	%
Participação nos lucros e resultados	100,00
Qualificação/Formação Profissional	21,74
Participação do sindicato quando da introdução de inovações tecnológicas e organizacionais	17,39
Redução da jornada semanal média de trabalho (sem redução de salário)	17,39
Flexibilização da jornada	17,39
Não houve ganhos advindos do processo negocial no período	8,69
Condições de trabalho	4,35

Obs.: A soma da frequência relativa é superior a 100% por terem sido dadas mais de uma resposta.

No segundo semestre de 1998, o Executivo enviou o chamado *Pacote Contra o Desemprego*, com o objetivo de melhorar a situação do emprego no País, a partir da flexibilização do contrato de trabalho. Faziam parte deste con-

ITENS	%
Participação nos lucros e resultados	100
Flexibilização da jornada	57,14

Obs.: A soma da frequência relativa é superior a 100% por terem sido dadas mais de uma resposta.

junto de medidas, entre outros: *o contrato de trabalho por tempo parcial* (jornadas semanais de, no máximo, 25 horas), “que no mesmo período foi instituído através de Medida Provisória” e a *suspensão temporária do contrato de trabalho*. Neste caso, “de acordo com a proposta, a ser também aprovada no Congresso Nacional, os trabalhadores poderão ter seu vínculo empregatício suspenso por, no máximo, 5 (cinco) meses, durante os quais receberão uma bolsa equivalente ao valor do seguro-desemprego e participarão de programas de requalificação profissional. Ao término do período, a empresa poderá reinserí-los na produção, ou realmente demiti-los. Se a demissão se efetivar a remuneração paga durante a suspensão temporária será descontada do seguro-desemprego a que o trabalhador teria direito” (Portella de Castro, 1999, p. 21)¹¹.

Cabe registrar, no período referente ao primeiro mandato do governo Fernando Henrique, algumas das iniciativas que foram tomadas com relação às relações de trabalho, seja por meio de Projeto de Lei, seja pela via de Medida Provisória.

I. Temas acordados entre sindicato e empresas a partir de 1993, considerados os mais importantes pelos representantes dos trabalhadores
 Fonte: Carvalho Neto, 1999, p. 346 (entrevistas com 25 representantes dos trabalhadores dos sete setores pesquisados).

II. Temas acordados entre sindicato e empresas a partir de 1993, considerados os mais importantes segundos os empresários
 Fonte: Carvalho Neto, 1999, p. 346 (entrevistas com 14 representantes dos empresários dos sete setores pesquisados).

¹¹ Em dezembro de 1998, alguns dias antes do Natal, 2.800 trabalhadores (cerca de 41% do total) da Ford de São Bernardo do Campo foram demitidos por carta, sem que isso fosse discutido com o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e com a Comissão de Fábrica. Sob a orientação do Sindicato, os demitidos ocuparam os seus lugares na fábrica, forçando a negociação

O *Quadro III*, a seguir, baseado no estudo de Krein, já citado anteriormente, mostra algumas dessas medidas.

Tema	Iniciativas
PLR – Participação nos Lucros e Resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Focaliza a negociação na empresa; • Abre a possibilidade da remuneração variável; • Retira o foco da mobilização por salário real/produzividade; • Introduce os temas da agenda da empresa na negociação; • É uma alternativa ao fim da política salarial, ao possibilitar algum ganho de remuneração sem reajuste nos salários.
Salário Mínimo: sem índice de reajuste	<ul style="list-style-type: none"> • O salário mínimo, a partir de abril de 97, não tem um índice de reajuste previsto em lei. O seu reajuste dependerá da vontade política do presidente.
Trabalho temporário Portaria 2 (29/06/96)	<ul style="list-style-type: none"> • Amplia a possibilidade de utilização da lei (6.019/74) de contrato temporário, generalizando o contrato de trabalho precário.
Trabalho por tempo determinado (Lei 9.061/98)	<ul style="list-style-type: none"> • A essência da lei está em desvincular o contrato por prazo determinado da natureza dos serviços prestados; • Muda os critérios de rescisão e reduz as contribuições; • Cria o banco de horas.
Ultratividade dos acordos e convenções MP 1.620/98	<ul style="list-style-type: none"> • Altera a Lei 8.534/92, que previa a validade dos acordos e convenções até que eles não fossem negociados entre sindicatos de trabalhadores e empresários.
Trabalho em tempo parcial (menos de 25 horas semanais) – MP 1709/98	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada de até 25 horas semanais; • O salário e os demais direitos trabalhistas serão determinados em conformidade com a duração da jornada trabalhada; • Não prevê a participação do sindicato na negociação.
Banco de Horas – MP 1709/98	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliação, de 4 meses para um ano, do prazo de compensação das jornadas semanais extraordinárias de trabalho, através de acordo ou convenção coletiva.
Suspensão do Contrato de trabalho – MP 1726/98	<ul style="list-style-type: none"> • Suspensão do contrato de trabalho, por um período de 2 a 5 meses, vinculada a um processo de qualificação ou (re)qualificação profissional do trabalhador; • Negociação com o sindicato; • O trabalhador, caso seja demitido após o término da suspensão do contrato, tem direito de receber as verbas rescisórias e uma multa de um salário.
Cláusula da garantia de emprego com a redução do FGTS de 8% para 2%	<ul style="list-style-type: none"> • A medida propõe que seja negociada, via acordo ou convenção coletiva, a redução do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) de 8% para 2%, em troca da garantia de emprego e da preservação de postos de trabalho por um prazo determinado.
Medida sobre a fiscalização do Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Substituição da multa de advertência
Trabalho Rural: contrato coletivo de safra	<ul style="list-style-type: none"> • É o contrato por tempo determinado na agricultura.
Reformulação da Organização Sindical (Proposta da Emenda Constitucional – alteração do artigo 8º da CF/88)	<ul style="list-style-type: none"> • Fim da unicidade e, portanto, fim do monopólio de representação sindical; • Fim do imposto sindical (contribuição sindical obrigatória); • Liberdade de criação de novos sindicatos, inclusive por empresa; • Desconto em folha da contribuição sindical dos representantes, o seu valor será fixado em assembléia.

com a empresa. Após várias reuniões entre a empresa, o sindicato e a comissão, foi aberto um programa de demissão voluntária que obteve, até 12 de fevereiro, a adesão de 882 trabalhadores. Finalmente foi instituído o programa de suspensão temporária do contrato de trabalho de 1.918 funcionários, até 31 de maio e depois com prorrogação por mais cinco meses (cf. DIEESE, 1999, p. 20-21).

III. Algumas medidas do período 95-98

Fonte: Krein, 1999, p. 19 e 22, *Quadros III e IV*. Para os propósitos deste artigo foi feita uma reelaboração de ambos os quadros de Krein, tentando situar aqueles aspectos que consideramos mais significativos do período (95-98). A medida Provisória da PLR está incluída, apesar de ter sido editada no final de dezembro de 1994 pois, sua efetivação se dá a partir de 95, período inicial do governo Fernando Henrique Cardoso.

Em resumo, ainda que o governo Fernando Henrique tenha tido uma relação extremamente tensa e, por vezes, difícil com o movimento sindical nesta segunda metade dos anos 90, podemos concluir que o sistema de relações de trabalho brasileiro tem sofrido mudanças. Isso pode ser observado mais detidamente onde o sindicalismo é mais forte. E, em alguma medida, parte dessas mudanças estariam ampliando o escopo da negociação direta entre patrões e empregados. Esse processo não é um movimento homogêneo nem único. Tem características multifacetadas, mas está em andamento. Isso significa dizer que teremos um sistema democrático de relações de trabalho, em contraposição ao velho edifício corporativista que ainda teima em se manter de pé? Essa é uma outra questão de difícil resposta... Enfim, só a história dirá.

Recebido para publicação em outubro/1999

MARTINS, Heloísa de Souza & RODRIGUES, Iram Jácome. The Brazilian syndicalism in the second half of the 90's. **Tempo Social**; Rev. Sociol. USP, S. Paulo, 11(2): 155-182, Oct. 1999 (edited Feb. 2000).

ABSTRACT: This text discusses the relationships between capital and work during the first mandate of the President Fernando Henrique Cardoso (1995-1998). If this period has brought the stability of the currency and the end of the inflation, on the other hand it has raised the rates of unemployment. Therefore, the theme of unemployment has become the central matter in the agenda of the syndicates. This article tries to answer the following indagations: 1. Which is the specificity of the relationships between capital and work in this period? 2. Which is the treatment given for the work matter in the last year? 3. What is the relationship between government and the syndicates?

UNITERMS:
syndicalism,
work,
work relationships,
syndical strategy,
FHC government.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BIANCHI, Alvaro G. (1996) O que estava em jogo na greve dos petroleiros? Neoliberalismo e resistência operária no governo Fernando Henrique Cardoso. *Plural*, São Paulo, 3: 82-101.
- CARVALHO NETO, Antônio Moreira de. (1999) *As negociações coletivas como expressão das relações de trabalho: o estudo de caso brasileiro de 1992 a 1998*. Belo Horizonte, 382 p. Tese (Doutorado). Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal de Minas Gerais.
- CUT. (1999) A estratégia da CUT em relação ao banco de horas. São Paulo, CUT, Secretaria de Política Sindical.
- DIEESE. (1999) Boletim. São Paulo, Dieese, nº 211, janeiro-fevereiro.
- DUPAS, Filberto. (1999) *Economia Global e Exclusão Social – pobreza, emprego, Estado e futuro do Capitalismo*. São Paulo, Paz e Terra.
- KREIN, José Dari. (1999) *A reforma do sistema de relações de trabalho no Brasil*. São Paulo, mimeo.
- PASTORE, José. (1994) *Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva*. São Paulo, LTr.
- PORTELLA DE CASTRO, Maria Silvia. (1999) *Brasil: informe sobre a questão laboral e as estratégias sindicais*. São Paulo, mimeo.
- RAMALHO, José Ricardo. (1994) As diversas faces da negociação no meio sindical brasileiro. In: MARTINS, Heloísa de Souza & RAMALHO, José Ricardo. *Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho*. São Paulo, Hucitec, p. 153-171.
- RODRIGUES, Iram Jácome. (1997) *Sindicalismo e Política: a trajetória da CUT*. São Paulo, Scritta/Fapesp.
- RIZEK, Cibele Saliba. (1998) A greve dos petroleiros. *Praga*, São Paulo, 6: 97-105, setembro.
- SANTIAGO, Cláudia. (1995) A greve de 32 dias. *Por Outro Lado*, São Paulo, nº 1, agosto.
- SINGER, Paul. (1995) O petroleiro é nosso. *Folha de S. Paulo*, 16/06.
- ZYLBERSTAJN, Hélio et alli. (1998) *Participação nos lucros ou nos resultados: balanço de três anos de regulamentação*. São Paulo, FIPE/MTb, abril.
- ZYLBERSTAJN, Hélio. (1999) A PLR já é lei. *Informações*, São Paulo, FIPE, 223: 11-13, abril.
- ZYLBERSTAJN, Hélio & RODRIGUES, Iram Jácome. (1999) *Negociações coletivas no Brasil: a era das concessões*. São Paulo, FIPE, janeiro.