

ipea

Instituto de Planejamento Econômico e Social

IPLAN

Instituto de Planejamento

**NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO
BRASIL: TENDÊNCIAS E
PERSPECTIVAS PARA A
PRÓXIMA DÉCADA
(Versão Preliminar)**

Lenita Maria Turchi

CES/IPLAN

Julho/89

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO BRASIL:
TENDÊNCIAS E PERSPECTIVAS PARA A PRÓXIMA DÉCADA

Lenita Maria Turchi
Roque Aparecido da Silva(Consultor)

CES/IPLAN/IPEA

Julho/1989

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO BRASIL:
TENDÊNCIAS E PERSPECTIVAS PARA A PRÓXIMA DÉCADA

INTRODUÇÃO

No momento em que o país vive um clima de insatisfação, marcado por tentativas nem sempre bem sucedidas de entendimentos entre os diversos segmentos sociais e pela conseqüente eclosão de conflitos seguidos das propostas governamentais de restringir o exercício da greve, é difícil ou pelo menos pouco animador tratar das perspectivas do processo de negociação coletiva.

Entretanto, este desalento vem também acompanhado pelo desafio e estímulo para avaliar o desenvolvimento das relações entre capital e trabalho num contexto onde as contradições inerentes ao próprio processo de transição democrática se explicitam com maior intensidade, dando mais nitidez ao conjunto de forças que compõem o cenário político econômico em que os procedimentos de negociação vem se desenvolvendo.

Este texto constitui um esforço de reflexão, à luz das experiências passadas e dos acontecimentos recentes de organização e mobilização dos trabalhadores nos seus embates com o capital, sobre o significado, avanços e limites assim como as tendências do processo de negociação coletiva no país.

A opção de tratar especificamente da evolução dos procedimentos de negociação coletiva, é orientada pelo fato de ser este um dos espaços de confronto entre os diversos interesses das classes, capaz de revelar as correlações de forças que condicionam o cenário econômico e político, assim como a história das relações de trabalho no país.

A negociação coletiva, é aqui entendida, como um processo de pactuação entre empregadores e trabalhadores que deve ser analisado tendo em vista não só o contexto da estrutura produtiva dos períodos em questão, mas também da capacidade de organização e mobilização dos trabalhadores. Assim é que as questões relativas a políticas salariais, autonomia, liberdade de manifestação e expressão, possibilidade de representação ao nível de fábricas, estão intimamente ligadas à evolução das negociações coletivas no país, e serão aqui tratadas como tal.

A literatura nacional existente sobre o tema reflete, em parte, o próprio desenvolvimento desses procedimentos. A sua maioria são avaliações pontuais enfocando empresas ou setores em períodos diversos. São poucos os estudos sistemáticos de caráter mais abrangente que analisam o processo de negociação que vem ocorrendo no país nas últimas décadas. Embora a Secretaria de Relações do Trabalho do Mtb, venha colecionando material relativo aos acordos e convênios coletivos desde 1979 é só no final do ano de 1980 que se implanta no Ministério um Sistema de Acompanhamento das Negociações Coletivas (SANEC). Este sistema tem como

fontes básicas os acordos e convênios coletivos registrados nas Delegacias Regionais do Trabalho assim como as sentenças normativas proferidas nos julgamentos dos dissídios coletivos nos tribunais Regionais e Superior do Trabalho, e é bem abrangente em termos de informações coletadas. Entretanto apesar de conter um acervo valioso de informações, o SANEC, dispõe apenas de dados que cobrem o ano de 1987 estendendo-se até maio de 1988, o que, no momento dificulta sua utilização para qualquer estudo comparativo.

Dispõe-se porém, de um rico material, constituído por estudos de caso, que apesar das limitações que serão discutidas posteriormente, constituem fortes indicadores da situação atual dos procedimentos das negociações coletivas, se não no país como um todo, pelo menos nos segmentos onde este processo vem ocorrendo com frequência. Assim, para traçar um quadro que permita visualizar a situação atual da Negociações Coletivas optou-se por um levantamento e análise dos estudos realizados sobre o tema na última década pelas diversas instituições de pesquisa tais como CEBRAP, CEDEC, IBRART, DIEESE, FIPE e outros.

O texto tratará num primeiro momento de uma retrospectiva histórica das relações entre capital e trabalho no Brasil, procurando apontar os condicionantes da situação atual. Em seguida serão analisadas experiências de negociações ocorridas nesta década, tanto na área rural quanto urbana, tendo em vista a preocupação de captar a diversidade deste processo.

Finalmente tendo como suporte a análise das experiências mais recentes de negociação, assim como a visão que trabalhadores e empresários tem em relação ao tema, proõe-se, sem nenhuma veleidade preditiva, delinear um quadro que permita perceber as tendências das relações entre o capital e trabalho no país para a próxima década.

1 - AS RELAÇÕES ENTRE CAPITAL E TRABALHO NO BRASIL: "Breve Histórico"

Uma das características marcantes do processo de industrialização no Brasil foi a presença constante do Estado, não só subsidiando diretamente o processo produtivo como também regulamentando as relações entre o capital e o trabalho.

Ainda que apresentando formas diversas, pois respondendo a necessidades de momentos econômicos e políticos específicos, a atuação governamental foi orientada no sentido de promover o controle de trabalho de modo a garantir o padrão de acumulação vigente.

No primeiro momento da industrialização a força de trabalho era constituída em sua grande maioria por imigrantes europeus. Estes últimos, principalmente os trabalhadores italianos e espanhóis, ao contrário dos nacionais, traziam consigo não ape-

nas a experiência de trabalho fabril mas também uma bagagem política de tendência anarcosindicalista.

O movimento operário no período, mesmo sem contornos muito definidos consegue mobilizar segmentos significativos da classe trabalhadora urbana na reivindicação de direitos sociais básicos, processo desconhecido e sempre contestado por um patronato acostumado a lidar com escravos.

A medida que o processo de industrialização avançava, o conflito trabalhista foi se intensificando. Rodrigues¹ registra nos períodos de 1900-1910 e 1910-1920 a ocorrência de 111 a 258 greves de trabalhadores e a formação de 99 uniões operárias e alianças operárias, 70 cooperativas e associações de auxílio e socorro mútuo, 29 grupos anarquistas específicos, 69 ligas operárias, 40 associações e sociedades operárias, 13 clubes, círculos e movimentos operários, 16 bibliotecas, 21 grupos de teatro 26 escolas livres e 40 sindicatos. Em contrapartida ocorrem também no mesmo período, 50 repressões e fechamento de organizações operárias, 14 mortes de trabalhadores, 657 prisões em razão de greves, 31 deportações e 128 expulsões do território nacional².

1- RODRIGUES, Edgard. Nacionalismo e Cultura Social (1913-1922)
Rio de Janeiro: Jaemert, 1972, p.p. 446-451.

2- RODRIGUES, Edgard. Op. cit. p. 451.

Cabe observar que na constituição de 1891, os assuntos referentes à legislação trabalhista eram remetidos para o âmbito do Código Civil, entendendo que a regulamentação do mercado do trabalho feria a ideologia do liberalismo ortodoxo, então dominante. O Estado e os empregadores consideravam que a pressão organizada coletivamente pelos trabalhadores perturbava o funcionamento da economia interferindo com a liberdade do contrato de trabalho e a greve um instrumento de perturbação da ordem nacional. Neste sentido antes de 1930 as negociações das condições de emprego e salário eram tomadas no âmbito das relações privadas³.

Na esteira do processo de organização e mobilização dos trabalhadores, o Estado, representando as inquietações da classe proprietária dos meios de produção, assume a tarefa de regular os conflitos impondo um clima de estabilidade para o desenvolvimento da acumulação em pauta. É neste contexto que são tomadas as primeiras providências no sentido de criar um conjunto de normas, que condicionaram até recentemente as relações profissionais, mantendo sob controle as organizações dos trabalhadores e restringindo seus instrumentos de barganha nos embates com o capital. Em 1930 é criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio com o objetivo de elaborar, implementar e fiscalizar a legislação trabalhista.

3- A esse respeito ver: Francisco Araújo Salles de Souza. Relações do Trabalho no Brasil, IBRART. São Paulo. 1985, p.53.

No ano seguinte é promulgado o Decreto 19.770 conhecido por Lei de Sindicalização que estabelece os critérios necessários para o reconhecimento de um sindicato por parte do Ministério do Trabalho⁴, além de proibir qualquer tipo de propaganda ideológica no sindicato. O sindicato deveria ser único e atuar como entidade assistencial, podendo também pleitear junto ao Ministério do Trabalho medidas típicas de um processo de barganha tais como melhores salários, condições de higiene e proteção contra acidentes do trabalho⁵.

O processo de tutela dos sindicatos pelo Estado se consolida no Estado Novo. A Constituição de 1937, estabelece que somente o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem direito de representação. A sistematização da legislação relacionada à organização sindical e previdência social, à proteção do trabalhador e à justiça do trabalho ocorre em 1943 através da consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

O sistema de relações profissionais consolidado na década de 30 e mantido por 50 anos foi estabelecido sobre uma estrutura sindical verticalizada onde o cume da pirâmide é o próprio Ministério do Trabalho. Na base da pirâmide estão os sindicatos organizados territorialmente por ramo de produção e ativi-

4- Entre os critérios necessários destacam-se: 1) No mínimo dos terços dos associados deveriam ser brasileiros natos ou naturalizados; 2) os estatutos dos sindicatos deveriam ser submetidos a aprovação do Ministério do Trabalho.

5- SOUZA, Francisco A. Salles de. Op. cit. p. 53.

dade profissional, ou seja com pouca ou nenhuma vinculação com os trabalhadores na empresa. Em seguida, tem-se as Federações representando os trabalhadores, também por ramo de produção ou atividade profissional, a nível estadual. Finalmente, a nível nacional estão as 8 confederações, que atuam isoladamente ou seja impossibilitadas de se articularem com vista à formação de uma Central Sindical.

A atomização da ação sindical é reforçada pela superposição, estabelecida por lei, de sindicatos de trabalhadores diretamente vinculados à produção e sindicatos por profissão. Na prática isso tem significado, a existência nas grandes empresas, de vários sindicatos negociando em datas base diferentes de forma setorial e localizada.

O monopólio da representação pelo sindicato de base e o imposto sindical que assegura a sobrevivência dos sindicatos independente de sua vinculação e representatividade junto aos trabalhadores, dão tônica corporativa e imobilista do sindicalismo de então.

Além disso tem-se a criação da justiça do trabalho, enquanto principal instância de que dispõem os dirigentes sindicais para apresentar suas demandas. A prática da arbitragem obrigatória constituiu-se num dos sérios entraves ao desenvolvimento de negociações diretas entre trabalhadores e empresários⁶.

6- Silva, Roque Aparecido. *Negociações Coletivas no Brasil: Aspectos históricos e Tendências Atuais*. ANPOCS-SP, 1988.

Em síntese, a legislação ao regular todos os aspectos da organização dos sindicatos, desde a necessidade de aprovação para sua existência legal, até detalhes internos de administração, atuou no sentido de tolher a representatividade e dinâmica dos mesmos. Amparados financeiramente pelo Estado através de recursos e arrecadados compulsoriamente do conjunto da classe, e respaldados pela legislação que garantia o monopólio da representação de uma categoria os líderes não necessitavam ouvir as bases e muito menos buscar uma articulação orgânica como os trabalhadores nos locais de trabalho.

Num contexto, onde aos sindicatos cabia apenas a função de colaborar com os poderes públicos, enquanto a justiça do trabalho arbitrava compulsoriamente os conflitos havia pouco ou nenhum espaço para o desenvolvimento de um sistema de negociações coletivas em moldes democráticos.

Assim é que a resolução de conflitos trabalhistas esteve fundamentalmente à cargo da Justiça do trabalho quando não com muita frequência da própria polícia.

No segundo momento da industrialização substitutiva de importações, embora o perfil do operário apresentasse mudanças em relação ao do início do século e a mobilização dos trabalhadores tivesse sido intensa, as relações entre capital e trabalho continuaram sob tutela do Estado. No transcorrer da década de 50 e início dos anos 60 o movimento sindical robusteceu-se como

instrumento importante na defesa dos direitos dos trabalhadores num cenário econômico e político onde se faziam presentes a oligarquia rural, o empresariado urbano de base nacional e os interesses do capital internacional.

Na esteira do fortalecimento do movimento dos trabalhadores, as organizações sindicais ganharam algum espaço no aparelho de Estado, particularmente na gestão dos Institutos da Previdência Social e na Justiça do Trabalho. Silva⁷ observa com bastante propriedade que, neste período, as lideranças sindicais deram pouca importância à questão da autonomia de suas organizações preferindo exercer a pressão através da influência que detinham no aparelho de Estado. Desta forma, nas disputas trabalhistas, ao invés de ampliar e fortalecer o procedimento das Negociações Coletivas, as lideranças sindicais preferiram em geral pressionar a Justiça do Trabalho na defesa de seus interesses. Isso contribuiu para fortalecer a Justiça do Trabalho no seu papel de árbitro compulsório nas disputas trabalhistas.

A coalização de forças que toma o poder em 64, não só redireciona o modelo de desenvolvimento, vinculando-o de forma mais estreita aos interesses do capital internacional, como também exclui os trabalhadores da participação neste processo. No rearranjo de poder pós-64 não havia lugar para a classe trabalha-

7- SILVA, Aparecido da. Seminário sobre Negociações Coletivas. MtB. Secretaria do Trabalho 1988. Brasília.

dora e o alvo das medidas repressivas pós 64 foram as organizações sindicais mais expressivas e combativas. Lideranças sindicais foram presas e/ou substituídas por interventores nomeados pelo Estado. O Ministério do Trabalho interveio em aproximadamente 70% dos Sindicatos com 5.000 membros ou mais, em 38% daqueles entre 1.000 e 5.000 e em 19% dos sindicatos menores⁸.

Além do rígido controle burocrático da vida sindical ocorreu também um fechamento dos canais de pressão utilizados pelos sindicatos no interior do aparelho de Estado. Os organismos federais, onde ainda existiam espaços para participação tripartite foram reestruturados e retirados do âmbito do Ministério Trabalho. Completando o processo de desarticulação da organização dos trabalhadores, o governo substituiu a forma de estabilidade empregatícia anterior, que estabelecia que o trabalhador com dez anos de serviço anterior com o mesmo empregador não podia ser despedido exceto em circunstâncias excepcionais, pela demissão, via um mecanismo de indenização, o F.G.T.S.

Todas estas medidas restritivas e geradoras de insegurança, tiveram como pano de fundo uma política salarial de arrocho que impôs pesadas perdas ao salário mínimo real e foi responsável, em grande medida, pela pauperização crescente da classe trabalhadora.

8- FIGUEIREDO, Angelina Cheibut. Política Governamental e Funções Sindicais, tese de mestrado USP, 1975, inédita.

As políticas salariais implementadas a partir de 64, prefixavam índices de reajuste limitando a pactuação não só entre as partes interessadas mas também o poder dos tribunais do trabalho nesta matéria. Embora as regras de reajuste tenham sido modificadas no decorrer da década, no sentido de mudar a periodicidade dos reajustes e/ou introduzir expectativa de inflação e ganhos de produtividade, em essência o arcabouço institucional que regulava as relações de trabalho permaneceu inalterado.

É interessante observar que a prática de indexação salarial do período em questão, produziu efeitos inesperados sobre a evolução dos procedimentos de negociação. Enquanto no período anterior a 1964, as disputas salariais ocupavam quase todo o tempo e espaço da negociação, na nova fase, onde a possibilidade por parte dos trabalhadores de barganhar salários era mínima ou nula outras questões pertinentes as condições de vida e trabalho começam a ganhar espaço nas pautas de reivindicação. Os sindicatos paulatinamente, foram reorientando e ampliando suas pautas no sentido de incluir demandas antes relegadas a um segundo plano tais como: medidas de proteção e segurança, fornecimento de instrumentos de trabalho, condições de salubridade, assistência médico-odontológica, transporte, remuneração e limite de horas extras e outras.

Embora nem sempre a justiça trabalhista atendesse estas reivindicações elas foram importantes no sentido não só de enriquecer as pautas de negociações como também de ampliar as preocu-

pações, por parte de algumas lideranças sindicais, com as condições concretas de trabalho, abrindo desta forma um espaço mobilizador da rígida estrutura sindical.

No desenrolar dos acontecimentos do período, é digno de nota o decreto lei nº 299 de fevereiro de 1967, que ao dar nova redação ao título VI da CLT, teria segundo Souza⁹, eliminado alguns elementos limitantes da prática de negociações tais como a anulação do requisito de homologação dos convênios pela autoridade pública. A extensão automática da convenção coletiva a todos os membros da categoria, associados ou não ao sindicato, procedimento antes circunscrito à esfera de decisão do Ministério do Trabalho, e a recomendação no texto da lei de que o recurso ao dissídio coletivo só deveria ocorrer quando malograssem os esforços de negociação entre as partes, são indicadores de tentativas de flexibilização do quadro institucional que regulava as negociações no período.

No final da década de 60 e início de 70, na esteira do arrocho salarial, assiste-se à mobilização de operários dos setores mais modernos, apoiados pela Igreja e segmentos progressistas da sociedade, na campanha contra o controle sobre os salários e sobre a atividade sindical. Mesmo com a forte repressão às greves de 68, o movimento continua e apresenta características novas.

⁹ SOUZA, Amary Guimarães. Efeitos da Nova Política Salarial na Negociação Coletiva. Nobel/MTb. 1985.

É agora no nível da fábrica que os trabalhadores procuram organizar-se na reivindicação de aumento salarial, redução das horas e melhores condições de trabalho. Nos setores industriais mais modernos, ligados à indústria metalúrgica da grande São Paulo, surge uma liderança sindical com objetivos táticos norteados pela concepção de um sindicato capaz de disputas diretas com o patronato sem a mediação do Estado.

Um momento marcante da mobilização dos trabalhadores foi a greve convocada em maio de 1978, pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo. Embora o Tribunal Regional do Trabalho tenha considerado a greve ilegal, o patronato representado pelo Sindicato Nacional da Indústria Automobilística decidiu negociar diretamente com o Sindicato dos Metalúrgicos um acordo coletivo que desconhecia os limites da política salarial impostos pelo Estado.

A concepção de autonomia e a capacidade de utilizar-se nas disputas do instrumento de negociação coletiva mesmo a revelia de Estado é um fato novo, manifesto principalmente no sindicalismo engendrado nas fileiras de um operariado ligado à indústria automobilística moderna.

O surgimento de líderes sindicais que o período 77/78 constituíram um grupo que se denominava autêntico por contestar a postura imobilista e sem articulação com as bases do sindicato oficial, teve papel fundamental nas propostas de reforma da

estrutura sindical e do sistema de negociação coletiva. Assim é que, Almeida¹⁰ aponta em 1978 uma tendência à negociação descentralizada acontecendo a revelia da política salarial, da interferência estatal e do próprio sindicato oficial, sendo portanto conduzida pela nova força representada pelas autênticas. Entretanto a mesma autora é cautelosa em generalizar a questão da evolução e descentralização da livre contratação para o país como um todo, mostrando um certo refluxo desta situação no ano seguinte.

Em resposta a crescente mobilização dos trabalhadores e aos anseios de mudança da ordem econômica e política, manifesto principalmente pelos segmentos sociais mais combativos, é implementada em 1979 um novo sistema de reajustes salariais. A lei 6.078, entre outras medidas reduziu a periodicidade dos reajustes de anual para semestral, estipulou taxas de reajustes diferenciados por faixa de salários, estimulou a barganha em torno do nível de produtividade.

Esta nova política salarial foi acompanhada por um aumento da pactuação entre trabalhadores e empresários, tanto sob a forma de acordos restritos a uma ou mais empresas como sob a forma de convenções coletivas, à margem da Justiça do Trabalho. Segundo Souza¹¹, os dissídios que em São Paulo, em 1979 representa-

¹⁰ Almeida M. Herminia T. Tendências recentes da negociação coletiva no Brasil, 1981, Revista de Ciências Sociais Vol. 24 nº 2.

¹¹ SOUZA, Amaury Giumarães. Efeitos da Nova Política Salarial da Negociação Coletiva. Nobel/MTb. 1985.

vam 36% do resultado das negociações, caem para pouco mais de 10% em 1981, enquanto que os acordos aumentaram sua participação de 64% para 89% no período em questão. De uma certa forma, esses dados sugerem uma preferência dos interessados em realizar acordos sem recorrer ao arbítrio estatal. Outros autores⁽¹²⁾ tem apontado mudanças significativas na quantidade de acordos celebrados e ampliação de itens negociados. Além dos itens referentes aos reajustes salariais, a pauta de reivindicações tem sido ampliada no sentido de incluir demandas relacionadas às condições de trabalho, à situação funcional, direitos sindicais estabilidade e outros. Tomando por base o ano de 1976, quando ainda predominavam as decisões judiciais e o movimento sindical não havia manifestado sua nova força, Silva¹³ aponta uma mudança no quadro de itens negociados da ordem de 8 para 60 e 70 em 1985, transcendendo as questões salariais e ampliando as conquistas dos trabalhadores.

Em relação a política salarial implementada a partir de 1979, cabe ressaltar que mesmo significando um avanço no sentido de incorporar algumas demandas antigas dos trabalhadores e abrir espaço para negociação, sua essência não diferia da política salarial de 1965 ou seja manteve-se a interferência do Estado na fixação de índices de reajustes calculados por agência governamentais.

12 John Rumphrey, Roque Aparecido da Silva, Maria Hermínia T. Almeida Marcia de Paula Leite.

13 Silva Roque Aparecido op. cit. pág. 19.

Embora no início da década de 80, tenha havido uma expansão do número de greves e de acordos coletivos, obedecendo as especificidades e necessidades das diversas categorias, seria pouco prudente apontar tendência à descentralização e generalização dos procedimentos de negociação coletiva sem interferência do Estado para o país como um todo. Mesmo porque, uma relação direta entre o capital e trabalho em moldes de sociedades democráticas modernas, tem como requisito básico a autonomia sindical e o direito de greve.

Tendo em mente o arcabouço político institucional condicionante do sistema de contratação coletiva ainda vigente, trataremos a seguir de experiências específicas de negociação que vem ocorrendo a partir do início da década de 80.

2- EXPERIÊNCIAS RECENTES DE NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Ao relatar experiências de contratação coletiva que vêm ocorrendo a partir do final da década de 70, têm-se o propósito de captar as especificidade e o próprio ritmo da evolução destes procedimentos de forma a captar as tendências e perspectivas futuras.

Conforme mencionado anteriormente, a literatura referente ao tema, até o presente momento, é constituída basicamente por estudos de caso realizadas em períodos diversos com esforços

metodológicos específicos. Embora estes fatores impossibilitem uma comparação em termos da evolução dos procedimentos de contratação nas categorias analisadas, acredita-se que os estudos aqui tratados permitam ilustrar com riqueza a heterogeneidade do processo de negociação coletiva.

Souza¹⁴, utilizando-se dos acordos e convênios colecionado no Ministério do Trabalho, apresenta um panorama das negociações na área urbana e rural para o período entre setembro de 79 e julho de 82. O autor, analisando a distribuição dos convênios e acordos coletivos para área, região e período, aponta ter havido na área urbana em todas regiões, uma proporção maior de acordo que convênções. Este seria um forte indicador da constituição gradativa de um sistema de contratação onde predominam acordos locais, descentralizados confirmando a empresa como espaço onde os conflitos de trabalho vem ocorrendo e sendo negociados. Entretanto, mesmo na área urbana a descentralização das negociações coletivas da categoria para empresa é heterogenea, ou seja ocorre numa frequência muito maior nas indústrias modernas. Por exemplo nas indústrias mecânicas, metalúrgicas, eletrônicas e de material elétrico, químicas e petroquímicas os acordos por estabelecimento no período analisado constituíram 75% dos ajustes realizados. Outra evidência manifesta-se nas unidades fabris mais

14 SOUZA, Amaury. Os efeitos da nova política salarial na negociação coletiva. op. cit.

modernas localizadas no Sudeste, onde os acordos por estabelecimento representam 94% das negociações realizadas no período de 79/82¹⁵. Já nas atividades ligadas aos serviços urbanos a frequência de acordos por empresa foi menor que nas atividades industriais.

A clivagem maior em termos de tendência de descentralização de acordos dá-se entre área urbana e rural. Aí predominam as convenções na ordem de 84%. Esta situação reflete não só a peculiaridade da produção agropecuária mas também a dificuldade de pactuação num contexto onde relação de poder é extremamente desproporcional em detrimento dos trabalhadores.

Mesmo detectando, na amostra dos dados fornecidos pelas Delegacias Regionais de Trabalho ao Ministério, uma ampliação do espaço da negociação no plano das empresas, o autor adverte que esta situação não significa que as convenções coletivas, os dissídios e o próprio sindicato tenham se tornado atores secundários no cenário das negociações coletivas. E muito menos, pode-se afirmar que as soluções abordadas a nível das empresas sejam qualitativamente diferentes das que foram resolvidas por meio de arbitragem compulsória.

15 Souza op. cit. pág. 26.

No tocante ao conteúdo dos convênios e acordos realizados a clivagem entre urbano e rural observada anteriormente, foi mais intensa. A negociação de salários e rendimentos foi dinamizada nas áreas urbanas pela possibilidade de a partir de 1979 negociar aumentos reais via acréscimos de produtividade. No período 1979/82, 69% dos convênios urbanos apresentavam a cláusula constante do acréscimo de produtividade, tendo esta questão papel secundário na negociação rural. Mesmo quando incluído na pauta de reivindicação dos trabalhadores rurais o acréscimo de produtividade é negociado sob a forma de um percentual único para toda a categoria.

Na área urbana, o sucesso na contratação da cláusula reativa à produtividade foi maior nos acordos coletivos do que nas convenções. Aí mais do que a dificuldade do estabelecimento de um índice de produtividade geral da categoria parece ter pesado a capacidade de pressão e barganha de algumas categorias no âmbito de suas empresas.

As cláusulas referentes a outros rendimentos e ao estabelecimento de piso salarial aparecem numa proporção de 44% nas negociações urbanas e 58% nas rurais. Nas contratações urbanas destacam-se cláusulas relativas aos adicionais por tempo de serviço, de insalubridade, férias, turno, assiduidade, antecipação salarial e complementação de 13% salário. Já nas negociações rurais são enfatizados itens referentes ao piso salarial, salário substituto e principalmente adicional de insalubridade. A

frequência destes itens nas pautas rurais indica não só a dificuldade em conseguir critérios mais justos de remuneração dos trabalhadores rurais como também os riscos presentes na utilização de agrotóxicos.

Nas cláusulas referentes as condições de trabalho são dignas de nota, a estabilidade no emprego, a concessão de assistência e benefícios e controle de acidentes de trabalho. A reivindicação mais exitosa em relação ao item estabilidade foi a da estabilidade provisória para a empregada gestante após o término da licença compulsória, tanto nas áreas urbanas, constando em 44% dos convênios, quanto nas áreas rurais constando em 75% dos convênios. Já a reivindicação por estabilidade provisória aos ocupantes de cargos de representação sindical, tais como delegados sindicais membros das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), membros de comissões de negociações e outras instituídas no interior das empresas, aparecem numa proporção insignificante tanto nas negociações urbanas (6%), quanto rurais (9%).

No tocante as medidas de proteção e segurança do trabalho, as contratações urbanas diferenciam-se em muito das rurais. Enquanto nas áreas urbanas destacam-se apenas a obrigatoriedade de fornecer equipamentos de proteção quanto necessários, nas áreas rurais além desta cláusula sobressaem outras tratando desde o fornecimento de transporte do empregado acidentado até um local onde possam receber assistência médica, até fornecimento aos empregados de instrumentos de trabalho. Além disso outras cláusulas

referentes as condições de trabalho tais como seguro de vida ou acidentes, habitação, escola ou creches e auxílio doenças aparecem numa proporção significativamente maior nas negociações rurais apontando uma maior precariedade das condições de vida dos trabalhadores rurais.

Na negociação das normas de trabalho ou seja o conjunto de disposições que envolvem itens como duração de jornada, regulamentação de horas extras, princípios e procedimentos para admissão e demissão de empregado, a tônica, dos acordos e convenções tanto urbano como rurais esteve na regulamentação das horas extras. A regulamentação das horas extras tem sido uma estratégia dos movimentos dos trabalhadores no sentido de impedir o prolongamento abusivo da jornada de trabalho, procedimento muito frequente na estrutura produtiva nacional. Assim é que no período 1979/82 as cláusulas sobre horas extras estiveram presente em 67% dos convênios rurais e 30% dos urbanos.

A ênfase principal das negociações de assuntos sindicais, no período 1979/82, deu-se no sentido de fortalecer os sindicatos enquanto instituições autônomas e ao mesmo tempo abrir espaço para a prática de negociação no plano das empresas. Neste âmbito, as cláusulas acordadas em relação ao desconto assistencial em favor dos sindicatos, estão presentes em 70% dos convênios urbanos e 85% dos rurais. Este desconto, deduzido do aumento salarial concedido no primeiro mês de vigência do convênio, amplia os recursos dos sindicatos à margem das limitações do

arcabouço institucional que regula a administração interna dos mesmos.

Outras cláusulas frequentes nas negociações dos assuntos sindicais, dizem respeito ao reconhecimento dos atestados médicos dos sindicatos, ao direito de propaganda sindical nas empresas, ao reconhecimento do delegado sindical e a obrigatoriedade de participação de empregados sindicalizados nas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs).

Com o intuito de complementar este quadro geral, serão enfocadas a seguir, experiências específicas de negociação vivenciadas pelos metalúrgicos, químicos e trabalhadores do setor alimentar do Estado de São Paulo no decorrer da década.

No final da década de 70, os metalúrgicos do Estado de São Paulo assumiram papel de destaque não só na crítica à política salarial como também da estrutura sindical, ampliando espaços de atuação e inovando nos procedimentos de negociação coletivas.

São conhecidas as greves de 1978, onde trabalhadores metalúrgicos mostraram novas forças no enfrentamento do patronato, do Estado e do próprio sindicato oficial.

No tocante as negociações coletivas, os metalúrgicos de São Paulo no período 1979/83 apresentaram estratégias diferenciadas de condução dos procedimentos de contratação. Por exemplo, os

metalúrgicos da capital recusaram por diversas vezes a participação do sindicato nas negociações e o papel fundamental coube às comissões de fábrica, que trataram diretamente com os empresários. A oposição sindical realizou a nível de base um vigoroso trabalho de mobilização capaz de canalizar as demandas da classe levando o sindicato a reboque.

Já os sindicatos mais combativos, como de São Bernardo e Snto André, por serem reconhecidos como interlocutores legítimos tanto pelos trabalhadores como pelas próprias empresas, tiveram papel preponderante nas negociações.

Analisando a evolução das pautas de reivindicação, Salm¹⁷ registra tanto para Sindicatos do Interior, como os de São Paulo, Osasco e Guarulho e os ABC, um aumento do número de reivindicações. No período 1979/83 as reivindicações dos Sindicatos de São Paulo, Osasco e Guarulhos passaram de 28 para 71, as do ABC de 30 para 51 e as do interior de 28 para 38.

Nos três grupos os crescimentos dos itens demandados eram referentes às condições de trabalho, situação funcional e ampliação do espaço de atuação do sindicato. A evolução dos itens relacionados ao salário apresentam um ritmo menor que a dos ou-

17 Salm C. Leopoldo, Araujo A. Carneiro, Motagner Paula, Camargo Silva. Alterações em Curso nas Relações de Trabalho. Mimegraf. NEPP, SD.

tros temas. Essa nova configuração das pautas de reivindicação dos metalúrgicos paulistas é um forte indício de que a situação concreta de trabalho na fábrica vem se constituindo num tema importante nas negociações desta categoria.

As negociações dos trabalhadores da indústria química farmacêutica plástica e dos abrasivos ligados a Federação dos Trabalhadores da Indústria Química de São Paulo, no período 78/83, vem apresentando nuances diversas das dos seus colegas metalúrgicos.

No início de 80, a categoria compreendia cerca de 250 mil trabalhadores representados por 22 sindicatos dispersos pelo estado e com quatro datas-base. Não é de se surpreender que uma das reivindicações constantes é a unificação da data base. Segundo Salm¹⁸ as negociações coletivas dos químicos caracterizam-se no período pela tradição do acordo entre as partes. Embora tenha ocorrido uma série de greves no decorrer das negociações, não houve no setor nenhuma greve com o porte ou características dos metalúrgicos.

Observou-se além da opção por soluções negociadas uma crescente profissionalização na condução da negociação. Diferentemente de outras categorias analisadas pelo autor, ambas as par-

18 Salm, Claudio, Araujo Angela e outros. Alterações em curso nas relações de trabalho op. cit. p. 95.

tes apresentaram pautas de reivindicação, simulações das negociações e houve uma crescente participação de técnicos em relações humanas e industriais.

Até 1982, quando os dois maiores sindicatos do estado - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Química e Farmacêutica de São Paulo e de Santo André romperem com a Federação e passarem a encaminhar negociações paralelas, a Federação constitui-se no principal canal de negociação.

Os sindicatos de oposição e a Federação obtiveram nos acordos negociados no período, resultados semelhantes. Entretanto, os sindicatos de São Paulo e Santo André tem estratégia diferenciada frente ao patronato, centrando a discussão nos prazos de estabilidade ao invés de critérios de demissão por exemplo. No desenvolvimento das negociações a postura destes sindicatos de oposição assemelha-se as adotadas pelos sindicatos metalúrgicos do ABC e outros sindicatos vinculados à CUT, enquanto a Federação é influenciada pelas proposições da CGT. A pauta de negociação, dos químicos apresenta comportamento semelhante a dos metalúrgicos no tocante à ampliação dos números de cláusulas negociadas. No período 1978/83 o número de cláusulas presentes nas pautas de negociação duplicou-se, enfatizando assuntos referentes a situação funcional condições de trabalho e poder sindical. O número de cláusulas referentes a situação funcional passa de 3 a 17 e referente a aumento do poder sindical de 6 para 16. Além disso observa-se uma crescente preocupação em ampliar as cláusulas

referentes à estabilidade provisória e a extensão ao prazo de aviso prévio como forma de contrabalançar o insucesso na obtenção de garantias de estabilidade em épocas de crise e desemprego.

Em 1983, os autores, observam uma mudança em relação aos anos anteriores no desenho da pauta. Várias cláusulas novas tratando da garantia de estabilidade de horário para estudante, limite de horas extras, proibição da execução de outras atividades aos profissionais responsáveis pela segurança e medicina do trabalho durante os períodos em que estão de serviço, controle de insalubridade e equipamentos de segurança, são encontrados nas pautas de negociação. No tocante ao tema aumento do poder sindical, 9 cláusulas novas referentes ao acesso dos dirigentes às fábricas, controle do sindicato nas eleições da CIPAS, estabilidade dos operários, estabilidade para membros da comissão de fábrica, dispensa no horário de trabalho para atividades sindicais, entrega de recibos do desconto de mensalidade do sindicato, comunicação em 48 horas de acidentes de trabalho ao sindicato, remessa de informações sobre funções, salários e valores das contribuições individuais ao sindicato, aparecem nas pautas de negociação de 1983.

Em síntese ainda que utilizando estratégia diferentes das dos metalúrgicos, os químicos de São Paulo, conseguiram também avançar nos procedimentos de negociação.

O quadro da negociação entre os trabalhadores do setor alimentar de São Paulo, no período 1973/83, analisando com muita propriedade por Salm¹⁹ e sua equipe de pesquisadores, apresenta uma configuração bem diversa da dos metalúrgicos e químicos. Esta categoria de trabalhadores encontra-se bastante dispersa pelo estado, em empresas em sua maioria de pequeno e médio porte. No início da década o Censo Industrial registrava 11.115 estabelecimentos que ocupavam 195.961 trabalhadores. A categoria organizava-se em 48 sindicatos associados à Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo e até 1983 não havia conseguido unificar a data base.

Utilizando-se das atas das assembleias que constavam nos processos de dissídios e acordos fornecidos pelas DRTs e TRT do estado, Salm aponta para o papel predominante desempenhado pela Federação nos procedimentos de negociação coletiva. A Federação elabora a pauta de negociações que é depois apresentada à assembleia dos presidentes e representantes sindicais e só então é levada para ser referendada pelas respectivas assembleias das bases sindicais. O índice de pessoas presentes nestas assembleias ou seja em média 20 a 30 trabalhadores sempre em segunda convocação, explica, em parte, o fato desta pauta elaborada pela Federação ser de modo geral aprovada na íntegra e por unanimidade pela base.

19 Salm, Cláudio op. cit. pág. 118.

Outro aspecto observado pelos autores foi a frequência de cláusulas acordadas verbalmente. Ou seja a tendência de grandes empresas do setor alimentar, como Nestlé, Refinações de Milho Brasil, Petybom, Anderson, Clayton, Kibom, Cargill, Antartica, Cica, Paoletti, de quando ao fazerem acordos separados não registrarem as cláusulas que concedem ganhos adicionais. A pauta básica dos mais diversos subgrupos que constituem o setor alimentar, é bastante semelhante uma vez que em geral a Federação é mentora e negociadora das mesmas.

O número de cláusulas referentes a questão salarial manteve-se praticamente inalterada no período 1978/83. As demandas relativas a atuação sindical e subsídios de alimentos transportes, creches e situação funcional, apesar de terem sido responsáveis pelo crescimento do número de cláusulas nos acordos, não trazem inovações. São na maioria das vezes, reivindicações de direitos já conquistados, por outras categorias, como fornecimento de envelopes de pagamento, cobrança da taxa assistencial e outros.

A análise dos resultados das negociações desta categoria mostra que grande parte das cláusulas foi totalmente rejeitada. Nas parcialmente atendidas, os acordos deixam muito a desejar. Por exemplo, os índices de produtividade e o piso salarial conseguidos foram sempre inferiores aos obtidos pelos químicos e metalúrgicos. Em geral, exceto no tocante a horas extras, não se registraram ganhos de qualquer forma de adicional ou salário

indireto que permitissem minimizar as perdas impostas pelas leis salariais do período.

A evolução das cláusulas que visam ampliar o poder sindical e melhorar condições de trabalho foi lenta e centrou-se na reafirmação de eteus já conquistado por movimentos sindicais mais robustos.

Segundo Salm²⁰, um traço marcante das negociações no setor alimentar tem sido o caráter impositivo dos acordos, por parte de um poder empresarial mais forte, e a conseqüente dificuldade em avançar no sentido de novas conquistas. Esta situação é bastante diversa da vivenciada pelos metalúrgicos e químicos no mesmo período e pode ser explicada, em parte, pela predominância do corte tradicional da organização sindical desta categoria. Ou seja sindicatos com pouca ou nenhuma articulação com as bases e posturas assistencialistas.

Interessa aqui observar, que no mesmo estado e período de tempo as alterações nas relações entre capital e trabalho tem evoluído em ritmo e forma diferenciada. Não há como negar, a ampliação do espaço de negociação coletiva, mas é preciso ser cauteloso na generalização da situação para o país como um todo pois as dificuldades e limites para realização de negociações em moldes democráticos são ainda inúmeros.

²⁰ Salm, Claudio, Araujo Angela, *op. cit.* pág. 142.

3- TENDÊNCIAS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

A análise da literatura existente sobre as negociações coletivas nos permite afirmar que o quadro delineado no início desta década, ao mesmo tempo que aponta avanços no sentido de uma pactuação descentralizada e de ampliação do espaço de atuação sindical, em alguns setores, revela também a existência de situações anacrônicas em que os trabalhadores tem que recorrer à negociação coletiva para fazer cumprir direitos elementares, muitos já assegurados por lei como é o caso da reivindicação da assinatura da carteira profissional, dentre outros.

A heterogeneidade das estratégias de condução das negociações e resultados obtidos manifestam-se entre e intra as diversas categorias de trabalhadores tanto do meio urbano quanto rural. Grosso modo, nas categorias urbanas, principalmente as ligadas ao setor industrial moderno, as práticas de contratação coletiva tem se desenvolvido no sentido de, concomitantemente as questões de ordem salarial, introduzir novas demandas relativas as condições de trabalho, situação funcional e ampliação do espaço sindical na fábrica. No meio rural, em que pese a reconhecida combatividade e tenacidade dos trabalhadores nos embates pela Reforma Agrária e melhores condições de vida, observa-se uma maior precariedade e dificuldade na condução dos procedimentos de negociações, em moldes modernos. Aí, o poder do grande proprietário faz se sentir até mesmo no temor dos trabalhadores em denunciar o não cumprimento de cláusulas já acordadas.

Em que pese a grande diversidade de comportamento no tocante as relações de trabalho e particularmente das estratégias e conteúdo das negociações coletiva no país, é possível visualizar tendências comuns apresentadas não só a nível dos diversos setores produtivos como regiões.

Em primeiro lugar, é inegável o desenvolvimento e generalização da prática de negociação coletiva na última década. Crescem não só as proporções de acordos e convenções em relação aos dissídios como ampliam-se e enriquecem-se os conteúdos das pautas de reivindicação.

É importante aqui ressaltar uma mudança no estilo de prática sindical, antes centrada na ação jurídica, para uma atuação sindical preocupada em organizar os trabalhadores no interior da empresa. Silva²¹, ao caracterizar a situação anterior, de forma muito pertinente como cultura do dissídio, afirma: "Indubitavelmente, o estilo de sindicato e de prática sindical que tinha como principal interlocutor a Justiça do Trabalho e como polo de ação o departamento jurídico é completamente diferente daquele que busca melhorar as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores através da negociação direta com o patronato".

21- Silva, Roque Aparecido. Op. cit. pág. 20

Assim, enquanto no primeiro caso a preocupação central do sindicato era ter um departamento jurídico forte, capaz de encontrar formas mais favoráveis de aplicação da lei aos trabalhadores, a nova atuação sindical caracteriza-se pela preocupação em organizar e fortalecer o potencial de mobilização dos trabalhadores e a capacidade de negociação.

O crescimento do número de Comissões de Fábrica, outra tendência manifesta na última década, está estreitamente vinculada à difusão de procedimentos de negociação direta dos trabalhadores com as direções das empresas. Embora, a consolidação destes grupos, que negociam diretamente no interior da fábrica suas condições salariais e de trabalho, tenha ocorrido predominantemente no setor metal-mecânico paulista há claro indícios da expansão futura das Comissões para outros setores. A reivindicação para implementação de Comissões de Fábrica tem aparecido com frequência nas greves e pautas de negociação de São Paulo ocorridas a partir de 1983, conforme registra Leite²².

A difusão das Comissões de Fábrica, enquanto instâncias de negociação e conseqüente mobilização dos trabalhadores no local de trabalho, representa não só uma nova tendência a se consolidar na próxima década como também um avanço em termos da capacidade de pressão e articulação do movimento sindical junto as suas bases.

22 Leite, Márcia de Paula, três anos de Greves em São Paulo: 1983-1985. Perfil de um processo. In Revista da Fundação SEADE.

Na esteira da mesma estratégia que orientou os segmentos mais combatidos do movimento sindical no tocante as Comissões de Fábrica, foram fortalecidas as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA). Estes organismos paritários que anteriormente cumpriam apenas funções legais relacionadas a prevenção de acidentes e saúde do trabalhador, e eram geralmente controlados pelo patronato, vem mudando e ampliando o caráter de sua intervenção. A estabilidade no emprego garantida legalmente aos membros da CIPA estimulou, em tempos mais difíceis, a apropriação deste espaço na fábrica por lideranças ligadas geralmente ao movimento sindical, preocupadas em tratar das condições de trabalho de uma forma mais ampla. Atualmente a possibilidade, garantida por texto constitucional, dos trabalhadores elegerem um representante para empresas de mais de 200 empregados com função de tratar com os mesmos assuntos de interesse dos trabalhadores é um elemento reforçador da tendência já manifesta de negociação direta.

Os processos de negociação coletiva tem se dado em diferentes instâncias de organização dos trabalhadores apresentando abrangências também diversas. Por um lado observa-se uma crescente descentralização não só dos conflitos como das negociações. É clara a tendência manifesta nos últimos anos de predomínio de greve e acordos por estabelecimentos. Dos 15 mil convênios reali-

zados entre 1978/84, 70% foram acordos por empresa e das 780 greves, 88% deram por estabelecimentos⁽²³⁾.

Por outro lado, registra-se também uma centralização dos procedimentos de negociação, sendo, que no mesmo período acima mencionado, 30% processos foram conduzidos por Federações ou Confederações⁽²⁴⁾.

As perspectivas que se delineiam para a próxima década, no tocante à dinâmica da negociação parecem ser de uma complementação das diversas instâncias no sentido de uma negociação coletiva em termos mais articulados. Assim enquanto a confederação ou mesmo as centrais sindicais negociariam contratos coletivos abrangentes funcionando como patamar mínimo, as outras instâncias sindicais ampliariam as conquistas. No final e início do processo, atuando de forma articulada às outras instâncias, estariam as Comissões de fábrica, negociando questões relativas ao cotidiano do processo de trabalho. Este sistema de negociação misto, com articulação e complementação em diversos níveis, à semelhança do sistema italiano ou francês, dependendo do cenário político que se delineará, tem grandes probabilidades de se consolidar na década de 90.

23 Silva Roque Aparecido. Op. cit.

24 Souza Amary Op. cit.

No tocante ao conteúdo das negociações coletivas merece destaque o enriquecimento das pautas de reivindicação que no início dos anos 70 não continham mais que 7 ou 8 cláusulas e que nesta década passaram a apresentar em média 80 itens. Embora os esforços maiores tenham estado sempre concentrados na questão salarial, paulatinamente as pautas vem sendo ampliadas no sentido de incluir demandas relativas à situação funcional, estabilidade, direitos sindicais e condições de trabalho.

Nos anos 80, acredita-se que a questão salarial continue ocupando importante espaço nas negociações, mesmo porque as perdas salariais na década atual tem sido significativas e conseqüentemente o movimento sindical estará empenhado na recuperação do poder aquisitivo dos trabalhadores. Entretanto tendo em vista a crescente automação e modernização da indústria e a grande probabilidade de intensificação deste processo nas próximas décadas, novos temas ligados à automação deverão estar presentes nas pautas de negociações. A liberação de mão-de-obra e a conseqüente redução de postos do trabalho que como primeiro impacto da automação já vem se consolidando no país colocará sem dúvida a questão do emprego em evidência no conjunto de reivindicações e negociações dos trabalhadores.

Uma mudança da base técnica do trabalho tem implicações profundas não só no tocante à redução do nível de emprego, como também em relação à qualificação do trabalhador. A nova base técnica, ao mudar o conteúdo do trabalho, muda também as exigên-

cias em termos dos conhecimentos requeridos para realização do trabalho. A superação de tecnologias de base e eletromecânica para as de microeletrônica, traz no seu bojo a superação do trabalho ligado ao esforço físico por outro mais vinculado à capacidade de abstração e conhecimento de novas linguagem como a computacional. A preocupação com a qualificação e requalificação da mão-de-obra no contexto de uma inevitável automação deverá estar presente nas discussões e propostas sindicais na próxima década. Pensando nos problemas em relação à qualificação enfrentados por países que no momento da automação tinham sua força de trabalho num nível de escolaridade média, pode-se imaginar os esforços que deverão ser aqui realizados, neste sentido, dado que a escolaridade da grande maioria quando existe é mínima.

A negociação de questões relacionadas a emprego, qualificação/requalificação, sistemas de participação na gestão da empresa, que tende a tomar impulso na próxima década, exigirá dos sindicatos e de outras entidades representativas dos trabalhadores visões e posturas definidas não só em termos do processo produtivo como da economia nacional. Neste sentido ao reivindicar itens relacionados a emprego, condições de trabalho, qualificação, participação e outros, os trabalhadores deverão estar preparados para propostas que, dada a natureza das questões, influirão não só na gestão da empresa mas na política econômica e social mais ampla.

Ao colocar a discussão do emprego e de novas tecnologias em pauta, os sindicatos terão oportunidade de transcender a perspectiva econômica de caráter mais imediato, como a reposição salarial, e ampliar seu espaço de atuação rumo a propostas e projetos alternativos de novas formas de organização econômica e social. Cabe ressaltar que não se está aqui prevendo transformações desta natureza e profundidade para a próxima década, mas sugerindo que o período será fértil na problematização destes novos temas. É importante também esclarecer que entende-se que o ritmo intensidade e mesmo possibilidade do desenvolvimento das questões potuladas depende dos cenários econômicos e políticos que venham se delinear nos próximos anos.

Antes, de tentar elaborar estes cenários, é interessante apontar as mudanças que vem ocorrendo no plano institucional e que sem dúvida influirão de forma significativa não só no comportamento das negociações, mas também nas diretrizes orientadoras do próprio quadro político nacional.

No presente momento, a nova ordem constitucional, incorporando antigas demandas da classe trabalhadora, cria as bases legais que, juntamente a organização e mobilização dos diversos segmentos sociais, condicionarão em grande parte os rumos futuros das relações entre capital e trabalho no país.

O direito de greve, ora garantido pela nova Constituição, constitui sem dúvida um avanço no sentido de possibilitar

aos trabalhadores maior força de barganha nos seus embates com o capital. É inegável que a capacidade de pressão e a realização de acordos que atendam aos interesses dos trabalhadores é fortemente condicionada pelo direito ao exercício da greve.

Cabe ressaltar que a expansão e consolidação dos procedimentos de livre negociação será influenciada não só pelo direito de greve assegurada pela Constituição, como também pelas leis complementares que ora vem sendo elaboradas. Neste sentido as Medidas Provisórias nº 70 e 72 apresentadas pelo governo e mesmo os Projetos substitutivos que vem sendo discutidos em plenário tem procurado restringir este direito assegurado constitucionalmente. A prática de restringir o direito de greve não é nova no país ou seja, a Constituição de 1946 também assegura o direito de greve, mas através da legislação ordinária foram estabelecidas tantas exigências e restrições que o seu exercício legal era praticamente impossível. Neste sentido, a limitação do direito de greve assegurado pela nova Constituição, vai depender da correlação de forças presente no Congresso, quando da elaboração das leis complementares que regulamentarão as normas constitucionais. Todo este aparato legal terá, evidentemente forte influência não só no comportamento futuro da negociação coletiva como nas relações de trabalho como um todo.

A possibilidade de eleger um representante dos empregados nas empresas com mais de 200 funcionários com a finalidade de promover entendimentos diretos entre trabalhadores e empregado-

res, assegurada na nova ordem constitucional, reforça uma prática e reivindicação no movimento sindical de representação no interior da empresa. Ainda que de forma limitada pois a proporção de 1 representante para 200 empregado exclui pequenas empresas, esta norma, ao estimular formas de entendimento direto no interior da fábrica tem referência nos comportamentos futuros de negociação coletiva, permitindo por exemplo tratar mais especificamente as questões ligadas ao cotidiano do processo e local de trabalho.

Outra conquista dos trabalhadores ao nível da Constituição com profundas implicações no sentido de permitir maior autonomia sindical nos próximos anos, diz respeito à proibição de qualquer tipo de intervenção por parte do Estado nos sindicatos, assim como a eliminação da necessidade da aprovação governamental para a criação de entidades sindicais.

Apesar de representar um avanço em termos da ampliação de direitos sociais e da possibilidade de organização e mobilização, a nova Constituição preserva ainda a antiga estrutura sindical com uma série de entraves e desenvolvimento de um sindicalismo mais autónomo e representativo. A unicidade sindical e o imposto sindical obrigatórios, peças fundamentais da estrutura sindical de cunho corporativista, foram mantidas. E no tocante as relações profissionais, a manutenção no texto constitucional da obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas, tende a limitar o pleno desenvolvimento deste processo

tanto na instância a nível de comissões de fábrica como nas instâncias superiores como federações e confederações. Estas limitações, não impossibilitam mas dificultam as articulações a nível nacional, tanto por ramo de produção como por centrais sindicais.

Em síntese, pode-se afirmar que no tocante aos direitos de organização e mobilização dos trabalhadores a nova ordem constitucional incorporou importantes reivindicações da classe trabalhadora e representou um avanço rumo a um sistema sindical mais autónomo e representativo. E as possibilidades de consolidação e ampliação destas conquistas estarão evidentemente condicionadas pela situação económica e política futura, que os próprios trabalhadores enquanto cidadãos contribuirão para definir.

4. CENÁRIOS PARA A PRÓXIMA DÉCADA

As perspectivas para a próxima década tanto em relação a estratégias de condução como conteúdo das negociações coletivas são condicionadas e influenciadas por diferentes fatores de ordem económica, política e social. Neste sentido, é interessante traçar alguns cenários que influirão no desenvolvimento das tendências observadas até o presente momento.

No exercício de pensar as características futuras que poderão assumir os processos de negociação coletiva, optou-se por traçar dois cenários económicos variando as condições políticas.

Entende-se aqui que a condicionante principal do comportamento das relações profissionais é a variável política. Reconhece-se, e não se pretende de forma nenhuma negar a influência das variáveis de caráter econômico e social nas negociações. É evidente que uma situação de crise econômica, com recessão e desemprego tem impactos importantes principalmente nas condições de mobilização sindical e conseqüentemente sobre as negociações. Entretanto, mesmo numa situação econômica recessiva, marcada pelo subemprego e desemprego, como a vivida nos últimos tempos, o movimento sindical, com maiores ou menores dificuldades tem condições de se desenvolver. Já num quadro político marcado por rupturas com os princípios democráticos, pode literalmente inviabilizar o processo de negociação coletiva ao impossibilitar a organização e mobilização dos trabalhadores. Pode-se dizer que enquanto as variáveis econômicas orientam o caráter das reivindicações e conseqüentemente o conteúdo das pautas, as variáveis políticas condicionam a possibilidade da ocorrência de negociações como também as formas de condução das mesmas.

Cabe aqui mencionar a grande dificuldade em elaborar cenários políticos e imaginar os impactos dos mesmos sobre as relações de trabalho num país como Brasil, marcado pelo alto grau de incerteza principalmente no plano político.

Partindo de um princípio otimista de uma perspectiva de retomada do crescimento econômico, com controle da inflação, e descartando a possibilidade de um retrocesso político em termos

de ruptura institucional, via golpe de Estado, pensou-se em termos de três cenários básicos.

O primeiro cenário é caracterizado por um estilo populista de atuação governamental, apresentando variações em torno de dois extremos. Ou seja, um populismo mais arcaico com o discurso e atuação paternalista-autoritário de décadas passadas ou um populismo mais moderno calcado no discurso moralizador dos caçadores de corruptos. Uma característica comum aos diferentes estilos de populismo é a tentativa de ignorar as contradições entre as classes no sistema capitalista, centrando sua atuação em relação aos trabalhadores, em medidas de caráter assistencialista e cooptativas.

Pensando nas relações de trabalho, é provável que os diversos estilos de populismo tenham impacto constrangedor e mesmo limitador da tendência atual de transformação e modernização do sistema de relações profissionais como um todo, e conseqüente sobre o processo de negociação coletiva. O assistencialismo e as diferentes táticas de cooptação de lideranças sindicais, assim como tentativas mais ou menos autoritárias, de restringir a combatitividade dos movimentos sociais, ensaiariam sua volta no cenário populista. A tônica das negociações provavelmente estaria centrada na visão de neutralidade técnica da mesma. Ou seja, existe a forte probabilidade de num contexto populista a negociação assumira caráter de instrumento de solução dos conflitos e não de acomodação temporária como vem sendo tratada pelos segmen-

tos sindicais mais combativos. É provável que ocorra também uma maior interferência do Estado, tanto ao nível do Ministério quanto da Justiça do Trabalho, dado que a própria Constituição deixou brechas para tal, ao manter os traços essenciais da antiga estrutura sindical.

Entretanto mesmo enfrentando antigos fantasmas de um sindicalismo típico de um quadro populista, as negociações coletivas não correriam o risco de estancar-se totalmente. Poderiam sim, diminuir o ritmo e a postulação de novas e polêmicas questões em termos das tendências observadas atualmente.

O segundo cenário caracterizado por uma continuidade do atual processo de transição é concebido nos moldes de uma social democracia. Num quadro de liberalismo econômico com preocupações de um cunho social e onde os princípios democráticos fossem respeitados, as chances de desenvolvimento das relações profissionais são maiores que no cenário populista. Entretanto, a probabilidade de evolução dos procedimentos de negociações dependerá das alianças a serem realizadas. Alianças com setores mais conservadores poderão colocar limites a esse desenvolvimento. Já alianças com setores mais progressistas tanto do lado empresarial como dos trabalhadores, impulsionarão tornando menos lento e gradual a evolução das relações profissionais no país.

De qualquer forma não se acredita na possibilidade de vir a ocorrer neste cenário grandes restrições ou limitações ao

desenvolvimento de relações diretas entre trabalhadores e patronato. Mas sim na possibilidade de consolidação da tendência de negociação articulada em diferentes níveis e a expansão de contrato coletivo como substituto do acordo coletivo. O contrato coletivo, antiga bandeira da Central Única dos Trabalhadores, se diferencia basicamente de Acordo, pela proposta de discussão permanente entre as partes envolvidas, ao invés de uma ocasião anual de data base, podendo ser realizado em qualquer instância, desde a central sindical até comissões de fábrica. Além disso, a contratação difere do acordo, por advogar que os direitos garantidos em um ano não necessitem ser ratificados a cada ano, tornando-se permanentes e extensivos a todos os trabalhadores abrangidos pelo contrato. No presente momento²⁶ a CUT realiza sua primeira contratação coletiva de trabalho. Médicos, Atendentes, Enfermeiros e demais funcionários do Instituto de Assistência ao Servidor Público Estadual (IAMSPE), vem negociando através da CUT, desde questões relacionadas a jornada de trabalho, salário, quadro de carreira até formas de melhorar o atendimento ao usuário. Embora este seja o primeiro ensaio de contratação coletiva, os participantes tem se mostrado otimista quanto ao processo. Segundo declaração do superintendente do IAMSPE²⁷ o processo de negociação permanente foi a forma encontrada para modernizar e democratizar as relações de trabalho na instituição.

(26) Julho/89

(27) Jornal do Brasil. 31/7/89.

No quadro de uma transição e consolidação democrática é provável que mesmo os setores mais resistentes a esta forma de negociação, como a Federação das Indústrias de São Paulo (FIESP) e Confederação Nacional da Indústria (CNI), venham a aceitar as propostas que desde 1988 vem sendo apresentadas pela CUT no sentido de uma contratação coletiva.

Também no tocante ao conteúdo das negociações, um cenário político de contornos democráticos facilitará a discussão e propostas de novas questões relacionadas à automação e suas implicações. Temas relacionados ao desemprego tecnológico, qualificação e requalificação da mão-de-obra, formas de participação na gestão da empresa, deverão estar presentes com maior frequência nas pautas de reivindicação neste segundo cenário.

O terceiro cenário político imaginado neste exercício seria caracterizado por propostas de profundas mudanças na estrutura produtiva urbana e rural e na condução dos negócios públicos. A idéia orientadora deste cenário seria uma caminhada, respeitando alguns princípios básicos do capitalismo e da democracia burguesa, rumo a uma socialização das benesses do capitalismo.

Este cenário, assim como os anteriores, poderia apresentar várias tonalidades, com implicações diferenciadas sobre as relações profissionais.

Neste quadro, provavelmente as mudanças nas relações profissionais ocorreriam de forma mais ágil e com maior intensidade. As probabilidades da consolidação de negociações articuladas complementando-se nas diversas instâncias seriam bem maiores que nos dois cenários anteriores. Acredita-se mesmo, numa transformação mais substantiva não só na forma de conduzir as relações entre o capital e trabalho como também no conteúdo das discussões e propostas presentes nas negociações. Espera-se que neste cenário a questão salarial tenha peso menor que o apresentado na tendência atual, dado que este cenário traz embutido uma orientação de redistribuição. Os esforços de negociação em torno da remuneração seriam provavelmente direcionados para questões mais amplas ligadas ao emprego, qualificação e co-gestão. Neste cenário visualiza-se a possibilidade do movimento sindical e de outras organizações de trabalhadores de transcender a questões ligadas a sobrevivência mais imediata e repensar e discutir a gestão política mais ampla.

Esta situação política sem dúvida seria mais favorável que as anteriores no sentido de promover um desenvolvimento mais ágil e intenso não só das relações profissionais como um todo mas também e principalmente de uma nova participação do trabalhador enquanto cidadão que contribui na produção de riqueza, devendo portanto usufruí-la, administrá-la.

Partindo da hipótese mais pessimista do comportamento da economia ou seja de uma hiperinflação com estagnação os cená-

rios das relações de trabalho e em particular das negociações coletivas apresentarão nuances diversas das discutidas anteriormente.

Em primeiro lugar espera-se que o nível de conflito entre empregados e empregadores seja bem maior numa situação de crise econômica do que numa situação de prosperidade. Entretanto os desdobramentos destes conflitos, tanto pela via da simples repressão como de acordos negociados, dependerão em grande medida do cenário político do momento em questão.

Por exemplo num quadro político onde predominam forças de tendências populistas é possível que uma maior repressão aos movimentos grevistas ocorra concomitantemente a esforços de cooptação e manipulação de lideranças sindicais no sentido de moderar reivindicações de cunho salarial. É possível que o Estado tome medidas de cunho assistencialista, inclusive, reforçando um tipo de sindicato voltado para este comportamento, como forma de amenizar uma situação salarial precária.

Num quadro de crise econômica com governo populista reduz-se a possibilidade de que os processos de negociação ocorram diretamente, sem interferência não só do sindicato, ainda hoje presença legalmente obrigatória, como também do próprio Estado. Este último tentará intervir não só coibindo movimentos grevistas como também redirecionando as reivindicações de cunho salarial para questões de caráter mais assistencial como alimentação,

assistência médica e outras. Neste contexto a negociação de itens relacionados à automação, tais como emprego, requalificação de mão-de-obra ficarão obscurecidas pela necessidade de concentrar esforços no sentido de impedir perdas salariais.

Já, numa situação política orientada por princípios básicos de uma social democracia a tentativa de resolução não só dos conflitos entre empregadores e empregados como da própria crise econômica passaria por esforços no sentido de envolver os diversos segmentos sociais num acordo nacional. A idéia de um pacto social para contornar a crise, voltaria em cena neste contexto, só que de forma diversa das tentativas anteriores pois no caso o Estado teria maior legitimidade que o atual. Ou seja, é provável que o Estado assuma papel de promotor inicial do crescimento ao mesmo tempo busque debelar a crise financeira tanto no plano interno como externo. A reforma da máquina estatal com certo enxugamento, saneamento e não simples privatização das estatais estratégicas, a implementação de política industrial com certo equilíbrio em termos de incentivos, o aperfeiçoamento do mecanismo de seguro desemprego, seriam algumas medidas prováveis e que atuariam no sentido de dar credibilidade a proposta de pacto social pelo Estado.

Neste contexto, acredita-se que no âmbito das relações de trabalho venham ocorrer poucas mudanças em relação as tendências atuais, independente do ritmo e da forma de crescimento econômico anteriormente. No tocante ao conteúdo das negociações a

situação de crise fatalmente colocará a questão salarial no centro da disputa. Os temas decorrentes de uma provável automação tais como requalificação de mão-de-obra, emprego e outros aparecerão de forma menos tímida, nas pautas de negociação, que em situação de crescimento econômico. Em relação a condução dos processos de negociação é possível que o próprio Estado incentive a negociação direta e os procedimentos de arbitragem privada.

No terceiro cenário político idealizado neste exercício, ou seja de predominância de forças que advogem um capitalismo controlado e orientado para um futuro socialista, acredita-se que o Estado aumente sua intervenção em todos os setores da economia. Entre os comportamentos prováveis pode-se aventar um aumento substancial do gasto social, restrições a atuação do sistema financeiro, redução e mesmo supressão dos incentivos às atividades empresariais, Reforma Agrária, elaboração de uma política de emprego e de uma política salarial não restritiva. Estas medidas em última instância poderão significar um aumento do conflito entre empregadores e empregados. Espera-se também definição de mecanismos mais abrangentes e eficazes de seguro-desemprego além da tentativa de estender direitos sociais aos trabalhadores do setor informal.

Neste quadro político espera-se que, os sindicatos e outras entidades da sociedade civil, tenham papel relevante na definição não só da política salarial como também na política econômica em geral.

No tocante as relações de trabalho a questão da participação dos trabalhadores na gestão da empresa estará presente e será estimulada até mesmo visando soluções para crise. Mesmo enfrentando dificuldades típicas da crise, acredita-se que neste cenário político haja espaço para o desenvolvimento pleno de um sistema de negociação coletiva articulado em diferentes instâncias e em moldes democráticos.

LITERATURA CITADA

- ALMEIDA, M. Herminia T. 1981. Tendências recentes da Negociação Coletiva no Brasil. Dados, Revista de Ciências Sociais. Vol. 24 nº 2.
- FIGUEIREDO, Angelina Cheibut. 1975. Política Governamental e Funções Sindicais: Tese de Mestrado USP.
- LEITE, Marcia de Paula. Três anos de Greves em São Paulo: 1983-1985. Perfil de um processo. Revista da Fundação SEADE.
- RODRIGUES, Edgard. 1972. Nacionalismo e Cultura Social (1913-1922). Rio de Janeiro, Jaemnet.
- SALMO, C. Leopoldo, ARAÚJO. A. Carneiro, MOTAGNER. Paula Camargo Silva. Alterações em Curso nas Relações de Trabalho. Mineg NEPP. Campinas-SP.
- SILVA, Roque Aparecido, 1988. Negociações Coletivas no Brasil: Aspectos Históricos e Tendências Atuais, ANPOCS-SP.
- SOUZA, Amaury Guimarães. 1985. Efeitos da Nova Política Salarial na Negociação Coletiva, Nobel/MTb.
- SOUZA, Francisco Araújo Salles. 1985. Relações de Trabalho no Brasil, IBRART, São Paulo.

