

**FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS  
ESCOLA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA  
CENTRO DE FORMAÇÃO ACADÊMICA E PESQUISA  
CURSO DE MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

**NOVAS TENDÊNCIAS DO SINDICALISMO  
FACE AS  
MUDANÇAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

**Dissertação de mestrado apresentada à Escola Brasileira de  
Administração Pública para a obtenção do grau de mestre em  
Administração Pública**

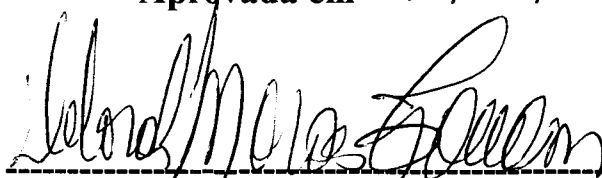
**THELMA SUELY BORBA DO NASCIMENTO**

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS  
ESCOLA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA  
CENTRO DE FORMAÇÃO ACADÊMICA E PESQUISA  
CURSO DE MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

**NOVAS TENDÊNCIAS DO SINDICALISMO FACE AS  
MUDANÇAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

**Dissertação de mestrado apresentada por  
Thelma Suely Borba do Nascimento**

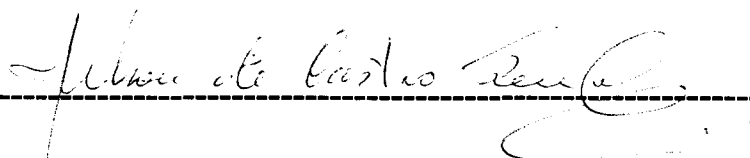
Aprovada em 17/11/00



**Débora Moraes Zouain  
Doutora em Engenharia de produção - COPPE/UFRJ**



**Fátima Bayma de Oliveira  
Doutora em Educação - UFRJ**



**Nelson de Castro Senra  
Doutor em Ciência da Informação - UFRJ**

## **DEDICATÓRIA**

**Aos meus pais:  
Eduardo e Lenir,  
Que me propiciaram  
Os maiores ensinamentos que  
Já aprendi na vida: amor ao  
próximo  
Amor a si próprio e  
Amor à vida**

**Ao meu marido: Josemar  
Que em todos os momentos  
estive ao meu lado,  
como símbolo de amor e  
sobretudo, companheirismo.**

## **AGRADECIMENTOS**

À Professora Doutora DÉBORA MORAES ZOUAIN, pela inestimável orientação, nos campos conceitual, metodológico, um especial agradecimento

Aos demais membros da Banca Examinadora, Doutores FÁTIMA BAYMA DE OLIVEIRA e NELSON DE CASTRO SENRA, pelos ensinamentos que foram estruturais no meu processo de participação da realidade e, pela prontidão na aceitação do convite para realizarem a tarefa de exame de minha dissertação.

Aos professores e demais funcionários do Curso de Mestrado em Administração Pública da Fundação Getúlio Vargas, pela compreensão e postura prestativa que sempre tiveram comigo

IN MEMORIAN, ao professor Doutor LUCIANO ZAJDSNAJDER, que de uma forma especial, contribuiu com minha dissertação, nos encaminhamentos metodológicos iniciais

Aos colegas do Mestrado, pela convivência e troca de idéias, que em muito contribuíram para meu crescimento profissional.

## **RESUMO**

Resumo da Dissertação “ **Novas Tendências do Sindicalismo face as Mudanças nas Relações de Trabalho**” à Fundação Getúlio Vargas, como parte dos requisitos necessários para obtenção do grau de Mestre em Administração Pública.

A presente Dissertação é objeto de preocupação da mestranda em relação ao futuro do Movimento Sindical Brasileiro, novas tendências e perspectivas, tendo tomado como espaço geográfico para realização da pesquisa, o município do Rio de Janeiro, considerando como fonte de observação, o sindicalismo atrelado às Instituições Públicas e as Privadas.

O tema foi escolhido, devido ao seu posicionamento estratégico no cenário sócio-político-econômico do Brasil, apresentando o delineamento do Sindicalismo face o mundo do Trabalho, que vem já se apresentando para esse terceiro milênio, com as influências das mudanças que vêm ocorrendo nas Relações de Trabalho.

Esta Dissertação foi estruturada em sete capítulos, sendo que o primeiro define a problemática que foi investigada, delimitações espacial e temporal e justificativa de relevância da pesquisa.

O segundo capítulo apresentou a metodologia usada, os tipos de pesquisa, os instrumentos de coleta de dados, o tratamento e as limitações d método que ocorreram na pesquisa.

Um dos aspectos relevantes da pesquisa, foi a contextualização do Movimento Sindical, apresentada no terceiro capítulo, primeiramente por meio de uma visão histórica, sua origem e evolução até os dias de hoje, abrangendo o Movimento Operário Brasileiro, o Corporativismo de 1930, até o Novo Sindicalismo pós-Constituição Federal de 1988, incluindo a abertura política e os Governos Collor, Itamar Franco e Fernando Henrique Cardoso. Além de abranger os Recursos Humanos e as Relações de Trabalho no Brasil, apresentando a evolução dos Recursos-Humanos, pós-70, com as mudanças nas Relaçõesde Trabalho no Brasil, ressaltando a política proativa de Recursos Humanos.

O quarto capítulo traz uma abordagem acerca do Sindicalismo de Estado, apresentando alguns debates sobre o tema, com especialistas da área.

O quinto capítulo retrata a sociedade globalizada, os efeitos e mudanças no Brasil, e o fim dos empregos, assim como os novos paradigmas no mundo do trabalho, incluindo no seu texto, as novas formas de trabalho, a terceirização, as cooperativas e as fusões.

O sexto capítulo da Dissertação tece criticamente algumas considerações acerca do mercado de trabalho, distribuição de rendas no Brasil, a política salarial e a questão do desemprego.

O sétimo capítulo apresenta em seu estudo, as novas perspectivas do Sindicalismo, relatando sobre a tradição pluralista do Sindicalismo, as alterações no padrão de emprego, a participação sindical nas políticas públicas, a crise sindical, com as mudanças nas negociações coletivas e o novo perfil de negociação.

A Conclusão define a análise crítica do tratamento dos dados, com indicações observadas e acerca das tendências do Movimento Sindical face as mudanças nas Relações de Trabalho.

Finalmente, é apresentada a bibliografia, contendo todas as fontes de pesquisas utilizadas para a conclusão dessa pesquisa, livros, artigos e outros trabalhos de especialistas do ramo.



## ABSTRACT

Abstract of the written essay “NEW TRENDS OF SYNDICALISM DUE TO CHANGES IN LABOR RELATIONS” to Getulio Vargas Foundation, as part of the requirements to get the Master’s degree in Public Administration.

The present written essay is an object of the “*Mestranda's*” worry in relation to the future of the Brazilian Union Movement, new trends and perspectives, taking the Municipal district of Rio de Janeiro as a geographic territory for the achievement of the research, considering the syndicalism connected to Public and Private Institutions as an observation source.

The subject has been chosen because of its strategic position in the Brazilian social-political-economic scenery, presenting the delineation of the Syndicalism due to the work world, which has already been presenting for this third millennium, together with changes’ influences that have been happening in labor relations.

This written essay was structured in seven chapters. The first one defines the investigated problematic, temporal and spatial delimitations and the justification of the search importance.

The second chapter presented the used methodology, the kinds of researches, and the instruments of the data collection, the treatment and limitations of the occurred method in the search

One of the prominent aspects of the search was the contexture of the Syndical / Union Moviment, presented in the third chapter, firstly, by means of a historical vision its origin and evolution till the present days, including the Brazilian labor moviment, the collectivism of 1930 up the the new syndicalism post-Federal Constitution of 1988, including the political opening and Collor's, Itamar Franco's and Fernando Henrique Cardoso's governments, and including the Human Resources and the razilian Labor Relations, presenting the evolution of the Human Resources, post-1970 and the changes on the Brazilian Labor Relations, emphasizing the pro-active posture of the Human Resources Administration area.

The fourth chapter deals with the matter concerning the syndicalism of the State, presenting some discussions about the subject, with specialists of the area.

The fifth chapter shows the globalized society, the effects and the changes in Brazil and the dejobbings, as well as the new paradigm of the work world, including in its text the new ways of work, the outthirdings, the cooperatives and the mergers.

The sixth chapter of the written essay says critically some considerations that must be taken about labor market, income distribution in Brazil, the wage policy in Brazil and the unemployment.

The seventh chapter presents in its study the new perspectives of syndicalism, telling about the pluralist tradition of syndicalism, the changes in standard of employment, syndical participation in public political, the union crisis, with changes in collective bargaining and the new bargaining profile.

The conclusion defines the critical analysis of data with observed indications and about the trends on labor / union movements, due to changes uin labor relations.

Finally, it is presented the biography, with all sources of researches used to conclude this research, like books and items and other works from people specialized in this matter.

# **SUMÁRIO**

## **1 - O PROBLEMA**

### **1.1 .INTRODUÇÃO - 02**

### **1.2 . OS OBJETIVOS - 05**

### **1.3 . DELIMITAÇÃO DO ESTUDO – 06**

### **1.4. RELEVÂNCIA DO ESTUDO - 08**

## **2 – METODOLOGIA DA PESQUISA**

### **2.1 . TIPOS DE PESQUISA - 11**

### **2.2 . COLETA DE DADOS - 12**

### **2.3 – TRATAMENTO DOS DADOS – 15**

## **3 . A EVOLUÇÃO DO SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO**

### **3.1 – A ORIGEM DOS SINIDCATOS -16**

### **3.2 – ORIGENS E EVOLUÇÃO DO SINDICALISMO BRASILEIRO - 18**

### **3.3 – O MOVIMENTO OPERÁRIO E AS ATIVIDADES GREVISTAS – 19**

### **3.4 – SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO: O CORPORATIVISMO – 22**

### **3.5 – A ESTRUTURA SINDICAL DO ESTADO NOVO – 24**

### **3.6 – CORPORATIVISMO E LIBERALISMO DEMOCRÁTICO – 26**

### **3.7 – DA REPÚBLICA MILITAR À NOVA REPÚBLICA – 27**

### **3.8 – DA ABERTURA POLÍTICA - 29**

### **3.9 – AS GREVES DE 1978 – 30**

### **3.10 – AS CENTRAIS SINDICAIS – 33**

### **3.11 – A CONSTITUIÇÃO DE 1988 – 35**

### **3.12 – O GOVERNO COLLOR – 40**

### **3.13 - O GOVERNO ITAMAR – 41**

### **3.14 – O GOVERNO FHC – 42**

### **3.15 – AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO – 43**

### **3.16 – OS RECURSOS HUMANOS E AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL-47**

#### **4 . SINDICALISMO DE ESTADO –55**

##### **4.1 – DEBATES SOBRE O TEMA – 56**

#### **5- O FIM DOS EMPREGOS E AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO**

##### **5.1 – A SOCIEDADE GLOBALIZADA – 59**

##### **5.2 – O BRASIL NA ERA DAS MUDANÇAS – 59**

##### **5.3 - O FIM DOS EMPREGOS – 61**

##### **5.4 – IMPACTO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO – 62**

##### **5.5 – NOVOS PARADIGMAS – 63**

##### **5.6 – O DESEMPREGO – 64**

##### **5.7 – O IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO – 78**

##### **5.8 – COOPERATIVAS DE TRABALHO – 81**

##### **5.9 – AS FUSÕES E AS AQUISIÇÕES – 81**

#### **6 – O MERCADO DE TRABALHO**

##### **6.1 – DISTRIBUIÇÃO DE RENDA NO BRASIL – 83**

##### **6.2 – A FORMAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO – 86**

##### **6.3 – A POLÍTICA SALARIAL NO BRASIL – 87**

##### **6.4 – AS NOVAS FUNÇÕES – 91**

#### **7- SINDICALISMO E NOVAS PERSPECTIVAS**

##### **7.1 – A TRADIÇÃO PLURALISTA DO SINDICALISMO – 95**

##### **7.2 – O CORPORATIVISMO EM DECLÍNIO –95**

##### **7.3 – ALTERAÇÕES NO PADRÃO DE EMPREGO – 96**

##### **7.4 – A PARTICIPAÇÃO SINDICAL NAS POLÍTICAS PÚBLICAS – 98**

##### **7.5 – AGENDA SINDICAL DAS ÚLTIMAS DÉCADAS –101**

##### **7.6 – A CRISE SINDICAL –102**

#### **CONCLUSÃO – 108**

#### **BIBLIOGRAFIA - 111**

## **CAPÍTULO 01 - O PROBLEMA**

Este capítulo introduz o tema da pesquisa ora apresentada, situa contextualmente e classifica o problema, para o qual se busca uma resposta, estabelecendo objetivos, limites e relevância do estudo.

### **1.1 – INTRODUÇÃO**

O cenário é de mudanças e de buscas frenéticas para sobrevivência, em um mundo desprovido de empregos, total desequilíbrio na concentração de rendas e relações pouco democráticas entre Capital e Trabalho. As transformações vêm ocorrendo quase que de forma natural, mas com veste de globalização da economia, desindexação salarial e pleno desemprego.

Por conta das mudanças profundas advindas por acontecimentos mundiais, que afetam direta ou indiretamente algumas instituições sociais, as mesmas vêm reavaliando seu papel nesse contexto, a partir de reflexões sobre antigos paradigmas.

Em um mundo desprovido de empregos e, com freqüentes mudanças nas relações de trabalho, o movimento sindical vem apresentando um novo desenho. Que mudanças nas relações de trabalho estariam contribuindo para esse novo delineamento do movimento sindical? Em quais proporções? Qual seria o sindicato do amanhã? O movimento sindical estaria condenado à extinção?

Os sindicatos deverão repensar seu papel neste cenário, em função da enorme diminuição do número dos sindicalizados e profundas mudanças nas Relações de Trabalho. Mudaram os trabalhadores ou os empresários? Em tempos de globalização, desemprego e desindexação salarial, os sindicatos estão enfraquecidos, como opinião geral, devendo os mesmos refletirem cuidadosamente acerca da modernização das relações Capital e Trabalho.

A grande mudança para o mundo pós-emprego implica em novos hábitos, alterações culturais e na psique social, assim como o aparecimento de líderes que sejam capazes de compreender a nova realidade e conheçam os fatores sócio-econômicos que a impulsionarão ao novo cenário.

À medida que o ambiente de trabalho torna-se mais desprovido de empregos, nenhuma outra instituição tem mais a ganhar ou perder que os Sindicatos, tradicionalmente vistos como um movimento social e político que se opõe ao mundo empresarial, os sindicatos têm sido analisados sob a ótica de politicamente liberais em suas plataformas. Contudo ressalta-se sua postura ante o mundo empresarial, com uma marca de apego ao arcaico mundo dos empregos.

O momento é propício para que o sindicalismo descubra seu novo papel, sendo mais criativo e adequado ao novo contexto. O enfoque nos empregos deve ser substituído por papéis mais atuantes em função das novas demandas. Os espaços existem e, nesse processo de reinvenção, há muito o quê discutir a respeito e ainda há a necessidade de reflexão por definições do sindicato do amanhã. No redesenho do sindicato do amanhã, alguns pontos ainda não estão muito claros, mas alguns papéis o Sindicalismo já vêm descobrindo e atuando.

O presente estudo está voltado para esse cenário, justamente de forma identificar as novas tendências desse movimento, em especial no município do Rio de Janeiro, onde estará delimitada a pesquisa, para não torná-la extensa demais e, talvez inconclusiva.

Que projetos e processos, as Centrais Sindicais vêm atuando nessa área e, quais que individualmente alguns sindicatos vêm participando na busca de delinear a nova atuação sindical, no mundo pós- emprego.



## 1.2 - OBJETIVOS

### OBJETIVO FINAL:

Verificar as tendências do Sindicalismo, no município do Rio de Janeiro, em função das mudanças que vêm ocorrendo nas Relações de Trabalho.

### OBJETIVOS INTERMEDIÁRIOS:

- ⇒ Descrever as mudanças que vêm ocorrendo nas Relações de Trabalho por conta do fenômeno da globalização da economia.
- ⇒ Investigar que papel o Sindicalismo vem desempenhando, junto aos trabalhadores, no sentido de geração de empregos, manutenção dos mesmos, geração de rendas e requalificação profissional.
- ⇒ Identificar as principais tendências do Movimento Sindical

### **1.3 – DELIMITAÇÃO DO ESTUDO**

As tendências do Sindicalismo no cenário atual representam o Sindicato do amanhã, sua sobrevivência ou até mesmo extinção. Daí a preocupação da pesquisadora, no sentido de ter desenvolvido um estudo no sentido de avaliar as tendências que vêm afetando o movimento sindical face as novas mudanças nas Relações de Trabalho.

A pesquisa pretendeu realizar um estudo voltado para uma abordagem no contexto atual, das mudanças que vêm ocorrendo nas Relações de Trabalho, particularmente no município do Rio de Janeiro e, avaliar as novas tendências que o Sindicalismo vem seguindo, por conta de tais mudanças.

Se o estudo fosse delimitado para todo o país, a pesquisa tornar-se-ia extensa demais, motivo pelo qual optamos pelo município do Rio de Janeiro, que de certa forma relata representativamente, as tendências em todo o país, traduzindo uma visão da realidade nacional pelo contingente de trabalhadores nesse município.

No que se refere ao horizonte espacial, o foco principal de análise será o próprio Movimento Sindical, através de contatos com as Centrais Sindicais e alguns Sindicatos individualmente, no município do Rio de Janeiro, onde parte representativa dos trabalhadores estão situados.

Dentre as inúmeras variáveis que podem revelar as mudanças nas Relações de Trabalho e conseqüentes influências nas novas tendências do Sindicalismo, o estudo estará voltado aos aspectos de contextualização, que podem justificar essa mudança de postura, dando a pesquisa ênfase a globalização da economia e, efeitos como escassez dos empregos e conseqüente diminuição dos sindicalizados com crise no movimento sindical. Tendo sido escolhidas tais variáveis, pois através dessas, pretendeu-se identificar como tais mudanças estariam influenciando diretamente os novos rumos desse movimento.

Concomitantemente com o estudo dessas variáveis e, de forma complementar, foi feita uma avaliação cuidadosa do cenário econômico, principalmente considerando a situação atual do mercado de trabalho e, postura política do Governo Federal de combate ao desemprego, assim como avaliação das alternativas naturais ou induzidas por reflexões do movimento sindical, que vêm surgindo como formas de sobrevivência do Sindicalismo, nessa virada de século.

Desta forma, foram levados em consideração, estudo dos fatores internos e externos ao Movimento Sindical, que vêm contribuindo para a mudança de rumos , frente as mudanças que vêm ocorrendo em todo o mundo.

Em relação ao horizonte temporal, foi considerado o período pós-1930, como um estudo inicial de abordagem histórica, para melhor compreensão da pesquisa e, posteriormente, o foco esteve voltado para a atualidade, pós-1997, quando as mudanças mais significativas vêm apontando nesse cenário.

#### **1.4 -RELEVÂNCIA DO ESTUDO**

Considera-se relevante nesse cenário de evolução do Sistema de Relações de Trabalho, a avaliação dos atuais mecanismos de estratégia sindical, daí o estudo em tela, que visa delinear os rumos desse movimento face as mudanças que vêm ocorrendo nas Relações de Trabalho no Brasil.

Dentro de pouco tempo, após conclusão das Reformas Administrativa e Previdenciária que estão sendo trabalhadas pelo Governo Federal, com a participação das principais representações da sociedade, muitas Instituições Públicas deverão moldar-se a uma nova realidade, de forma assegurarem presença mais marcante no contexto nacional, garantindo suas próprias existências.

Muitas mudanças vêm ocorrendo no mundo, em função da revolução dos meios de comunicação, evolução da informática, globalização da economia, surgimento da sociedade da informação, mas ainda não está sendo possível administrar todas as consequências, como o fim dos empregos, surgimento da terceirização, sem a devida infra-estrutura, processos de reengenharia, qualidade total e outros tantos que vêm contribuindo para o fim dos “bons empregos”, trazendo o desespero por toda a sociedade pelo contato com essa nova realidade.

Cumprе ressaltar a importância de se conhecer a evolução do Sistema de Relações de Trabalho no Brasil e, as conseqüentes mudanças que o Sindicalismo vem passando, principalmente nessa virada de século, as principais causas e influências que vêm contribuindo e, os rumos que podem ser traçados garantindo a sobrevivência ou não do movimento sindical, num momento em que o índice de sindicalizados vem sendo reduzido drasticamente.

Pretende-se com a pesquisa em tela, avaliar as mudanças que vêm ocorrendo nas Relações de Trabalho e as conseqüentes tendências do movimento sindical, por uma análise conjuntural, e da realidade empírica, com a participação dos principais sindicatos do Rio de Janeiro, num estudo acerca dos novos rumos e reflexões sobre o Sindicato do amanhã.

O presente estudo reflete uma preocupação da pesquisadora acerca das mudanças nas Relações de Trabalho, principalmente das que diretamente vêm contribuindo para um novo papel do Sindicalismo. O papel do Sindicalismo tende a ser tanto mais relevante quanto é no momento ou já foi em outras épocas, dependendo de sua sensibilidade e desapego a arcaicos paradigmas institucionais. Desta forma, a importância do estudo deve-se principalmente para que seja feito uma consolidação das decisões e reflexões do movimento sindical, que apesar de timidamente, e muitas vezes sem intenção e de uma forma natural, estará delineando um novo perfil para esse movimento.

Relações de trabalho é a forma de relacionamento social que coloca em interação especificamente, os trabalhadores de uma organização e seus empregadores. A posição e o papel dessas partes dessa relação são opostos e complementares, definidos por variáveis macrossociais, organizacionais e particulares a grupos de trabalhadores. As variáveis escolhidas para a análise dos aspectos particulares das relações de trabalho de grupos específicos no interior das organizações foram: organização de trabalho, gestão da força de trabalho, condições de trabalho e formas de regulação de conflitos.

O grau de desenvolvimento das organizações sindicais pode fazer variar as relações de trabalho numa organização e, considerando as características gerais do sindicalismo brasileiro no passado recente, pode-se entender o baixo grau reivindicatório de algumas categorias.

As dificuldades criadas pelo autoritarismo para a participação da sociedade nas decisões políticas; por meio de estratégia de fragmentação dos movimentos sociais, junto com o atrelamento do sindicalismo ao Estado, são algumas das explicações para a incipiente luta dos trabalhadores em geral. A recuperação da história dos movimentos de greve, acordos ou negociação coletiva das categorias são especialmente importantes para a análise pretendida.

## **CAPÍTULO 02 - METODOLOGIA DA PESQUISA**

### **2.1 - TIPO DE PESQUISA**

Foi utilizada a taxinomia de tipos de pesquisas definida por Vergara ( 1991 ) em relação aos fins e aos meios, a saber:

*Em relação aos fins, a pesquisa ocorreu sob a forma descritiva e explicativa.*

**Descritiva** porque o projeto pretendeu descrever todo o processo de mudanças nas Relações de Trabalho no Brasil, a partir do Sindicalismo Corporativista de 1930, até os dias de hoje, investigando como essas mudanças vêm interferindo no movimento sindical e delineando tendências desse movimento. O estudo considerou algumas variáveis como a diminuição do índice de sindicalizados e novas posturas do Sindicalismo, como a participação em movimentos sociais e projetos de qualificação profissional, voltados para a diminuição do desemprego.

**Explicativa**, visto que, buscou explicar e esclarecer a razão das mudanças que vêm ocorrendo nas Relações de Trabalho no Brasil, estarem afetando o próprio movimento sindical, dando ao mesmo um delineamento distinto.

*Ainda de acordo com a taxinomia discriminada, no que se refere aos meios para atingir os nossos objetivos explicativos e descritivos, foi efetuada pesquisa do tipo : bibliográfica e de campo.*

**Bibliográfica**, porque foi desenvolvida através de pesquisa e estudo sistematizado em material publicado em livros, revistas, jornais e folhetos dos sindicatos selecionados, de forma que seja sistematizado pela presente pesquisa, as causas de mudanças nas Relações de Trabalho e principais influências no Movimento Sindical.

**De campo**, por ter incluído as técnicas de entrevistas e de observação. Ressalta-se a importância nessa pesquisa, das entrevistas, que visaram analisar a fundo os acontecimentos que efetivamente representam as causas para as transformações nas Relações de Trabalho no Brasil e principais tendências do Sindicalismo.

## 2.2 – COLETA DE DADOS

*A pesquisa de campo realizada por entrevistas* representaram fonte rica de acesso a informações muitas vezes não contidas em livros e jornais, mas que vivem na memória dos participantes desse movimento, principalmente os estudiosos do assunto, dirigentes sindicais e diretores das Centrais Sindicais, que coordenam e acompanham com mais intimidade as tomadas de decisões.

A partir dessas entrevistas, foi possível o resgate de informações que ainda não haviam sido consolidadas para estudos mais específicos, como os contatos realizados com estudiosos e especialistas do assunto, em especial o Doutor e professor já falecido Luciano Zajdsnajder, que muito contribuiu para definição das variáveis, à época do início da pesquisa, professor do Mestrado da Fundação Getúlio Vargas. Também o professor da disciplina de Relações Sindicais do Instituto Superior de Estudos Pedagógicos - ISEP e ex-presidente do Sindicato dos Bancários, Ivan Pinheiro, em muito contribuiu com indicações bibliográficas e dicas contextuais.

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos - DIEESE manifestou-se favoravelmente para colaborar na pesquisa, pela importância e seriedade da mesma, que objetiva sistematizar fatos que traduzirão o novo perfil do Sindicalismo atual e principais tendências, considerando igualmente as transformações nas Relações de Trabalho como fato certo.



Também foram entrevistados Diretores da ASSIBGE-SN, sindicato cujos filiados são servidores públicos federais lotados na Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, o sindicalista Antonio Freire relatou que Sindicalismo Público vem seguindo as diretrizes apontadas pela CUT e, que não vem tomando nenhuma medida imediata de requalificação profissional em relação aos sindicalizados a ASSIBGE-SN.

A Central Única dos Trabalhadores - CUT apresentou relação descritiva de todos os sindicatos filiados a esta Central, facilitando ainda mais a seleção da amostra e, também se prontificou ao dispor da pesquisa, para dirimir e informar outras questões inerentes, com a participação de alguns membros da diretoria.

Nos contatos mantidos com representantes da Direção da CUT, no Rio de Janeiro, foi relatado que a Central Única dos Trabalhadores vem participando na Comissão Estadual de Empregos do Rio de Janeiro, com a representação do Secretário de Políticas Sociais e representante da CUT, Jorge Luiz Sahione. O representante sindical esclareceu que a formação profissional representava a intercomplementaridade entre escolarização em todos os níveis e modalidades de ensino e, que os sindicatos deveriam direcionar as lutas numa dupla perspectiva: a longo e a curto prazo, sempre buscando uma solução para o desemprego.

Além de contatos com outros sindicatos, durante os anos de 1997 e 1998, como o SINMED – Sindicato dos Médicos do Rio de Janeiro, que apresentou preocupação com o fechamento do acordo coletivo, com especial atenção para as cláusulas sociais. Enquanto o Sindicato Nacional dos Aeroviários, que naquele momento preparavam pauta de negociação com as empresas, com ênfase para as cláusulas econômicas.

O Movimento Unificado dos Trabalhadores em Transporte apresentavam no movimento em 1997, indícios de que as questões sociais também eram relevantes, como a chamada para a participação dos sindicalizados, contra a reforma da Previdência e em defesa da reforma agrária.

Destaca-se o papel do Sindicato Nacional dos Agentes da Inspeção do Trabalho, SINAIT – que sempre vem apresentando preocupação com as questões sociais, como a exploração do trabalho infantil e outras.

O SINTRASEF – Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público Federal do Rio de Janeiro, vem apresentando acompanhamento e apoiando algumas questões sociais e políticas, como o Movimento dos Sem Terra – MST, o processo de desestatização, Reforma Administrativa e Previdenciária. Lembrando que o SINTRASEF também conta com um núcleo de aposentados que estão integrados ao Movimento dos Servidores Aposentados e Pensionistas – MOSAP, que conta com a adesão de cerca de 320 entidades de classes.

A *técnica de observação participante* também contribuiu com a avaliação do contexto, enriquecendo ainda mais a pesquisa, tendo na observação sistemática, a elaboração de plano de observação para descrição de fatos e futuras avaliações e, como elemento facilitador para a observação participante, o fato de que a pesquisadora vem durante anos dedicando-se a esse assunto e, também coordenou por quatro anos, o Serviço de Relações com Servidores do IBGE, área vinculada à Presidência da Instituição referida e, responsável pelas questões sindicais da organização, dando-lhe certa visão prática.

Com a pesquisa bibliográfica, foi possível a compreensão dos fenômenos focalizados, os dados também foram coletados por leitura acerca da evolução do Sistema de Relações de Trabalho no Brasil, principalmente a partir de 1930, Relações de Trabalho e tendências do Movimento Sindical em outros países, impacto da globalização nas Relações de Trabalho, novas formas de organização de trabalho como terceirização e parcerias, assim como os efeitos ao mercado de trabalho e Movimento Sindical, influências diretas da possibilidade de revisão da Consolidação das leis de Trabalho – CLT, e possíveis modificações Advindas por conta das reformas Administrativa e da Previdência, que vêm sendo promovidas pelo Governo Federal.

A pesquisa bibliográfica coletou dados gerais pertinentes ao assunto, em livros, jornais, publicações do DIEESE e FGV, folhetos dos sindicatos e revistas especializadas.

Contribuição para dirimir possíveis divergências entre dirigentes sindicais de vários setores e, filiados a Centrais distintas e, ainda os estudiosos do ramo. Sua importância igualmente está atrelada a possibilidade de sistematização dos dados coletados, gerando coletânea de informações, que contribuíram para uma visão do novo perfil do Sindicalismo.

## **2.3 - TRATAMENTO DOS DADOS**

Os dados obtidos pelas entrevistas, observação participante e análise de bibliografia, foram tratados para que produzissem, uma revisão do projeto inicial e, constituição de um programa de trabalho voltado a reduzir possíveis dificuldades apresentadas, aumentando o nível de resultados, de forma que o estudo atingisse os objetivos propostos.

Os dados coletados através de entrevistas, observação e bibliografia foram comparados de forma produzissem homogeneidade e, permitisse visualizar as mudanças nas Relações de Trabalho no Brasil, e influências internas e externas nas principais tendências do Movimento Sindical, considerando como delimitação local, o município do Rio de Janeiro, pelas razões já apresentadas, com estudo elaborado, a partir do Corporativismo de 1930 até os dias de hoje.

Foram observados os dados coletados, visando uma análise sobre as mudanças nas Relações de Trabalho e, os principais acontecimentos contextuais no Brasil e no exterior, que envolveram todo o processo de mudanças, abrindo um espaço para reflexão sobre os principais motivos ensejadores da crise ocorrida no Sindicalismo, com diminuição drástica dos índices de sindicalizados e, amplos debates acerca do novo perfil do Sindicalismo do amanhã.

## **CAPÍTULO 03 - A EVOLUÇÃO DO SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO**

### **3.1 - A ORIGEM DOS SINDICATOS**

As raízes do Sindicalismo são encontradas nas sociedades de auxílio-mútuo existentes na Grécia e em Roma, conhecidas como hetáinas ( sociedades ) e collegi.

A história do sindicalismo inicia-se com as guildas, associações formadas na Europa, na Idade Média, para proteção mútua de seus membros. Sendo divididas em três categorias: religiosos, mercadores e artífices.

O surgimento das guildas não é controvertido, mas apontam características fortes como a solidariedade corporativa e a associação permanente, que representavam manifestação natural da vontade associativa do homem.

As mais antigas referências às guildas, vêm da Inglaterra, no século IX, onde as pessoas ao serem admitidas, prestavam compromisso, pagavam taxa inicial e pequena contribuição anual. Até por volta de 1547, os associados recebiam, quando necessário, auxílio para doenças, pobreza, perdas materiais e auxílio velhice. Tendo tido maior destaque nas vilas e cidades pequenas, onde os moradores sentiam-se privilegiados com a existência da associação, que de certa forma poderia impor preços e proteger seus membros contra a concorrência.

As guildas dos artífices iniciaram-se no séc. XII, compostas pelos artesãos, pedreiros, tecelões, sapateiros, ferreiros , ourives etc. Seus estatutos regulavam horário, condições de trabalho, aprendizagem, preços, materiais utilizados e feitos. Sendo que no início todos poderiam participar, mas com o tempo o número de associados foi limitado e criou-se um monopólio, onde os associados dividiam-se em mestres, oficiais e aprendizes.

Na Alemanha, nos séculos XIII e XIV, ocorreram lutas pelo poder político entre as guildas e a aristocracia. Sendo que em fins da Idade Média, cresceu a autoridade dos mestres, surgindo conflitos entre os patrões e trabalhadores. Agravando-se o fato de que os trabalhadores que não pertenciam à associação, tinham dificuldades em conseguir trabalho, e era desprezado em público pelos próprios colegas de profissão.

De forma impedir tais manobras, e após as greves dos padeiros em Paris e de impressores em Lion, foram proibidos os pactos de trabalhadores. Sendo que na Alemanha, em 1530, proibiu-se qualquer associação de trabalhadores e, o mesmo ocorreu em Viena, em 1731, após uma greve de sapateiros.

A Revolução Francesa alegou que a liberdade individual não aceitaria intermediários entre o indivíduo e o Estado, provocando inicialmente na França e posteriormente em outros países, uma inibição do processo associativo e a dispersão dos mestres, oficiais e aprendizes.

Cumprе ressaltar que o espírito associativo, as vantagens e os benefícios proporcionados pelas agremiações, resistiram às imposições da Revolução Francesa, surgindo em substituição as corporações de ofício, as associações denominadas sindicatos.

Com a Revolução Industrial e, o aparecimento das máquinas mecânicas e máquina a vapor, pioraram as condições de trabalho, que vinham sendo impostas aos trabalhadores, retornando o ímpeto dos trabalhadores de se organizarem em associações, fato que se tornou tolerável em muitos países, iniciando com a Inglaterra em 1824 e, no ano seguinte foram criados os primeiros sindicatos( trade unions), sendo que anos mais tarde, em 1871, promulgou a primeira lei específica reconhecendo o direito à associação sindical. Após a Inglaterra, seguiram-se à França (1864), Bélgica (1866), Alemanha (1869), e na América, em 1842, o Estado de Massachusetts considerou legal a organização dos trabalhadores.

### **3.2 - ORIGENS E EVOLUÇÃO DO SINDICALISMO NO BRASIL.**

As primeiras organizações operárias surgiram na metade do século XIX: as associações mutualistas ou de socorro mútuo, inspiradas no Sindicalismo Europeu, tinham por objetivo prestar todo tipo de ajuda aos operários, e eram organizadas conforme a profissão do operário, não sendo fortes suficientemente para exercerem pressões sobre os empregadores.

Dentre as primeiras mutualistas surgidas no Brasil, destacam-se as seguintes: Sociedade de oficiais e Empregados da marinha ( 1833), Sociedade mecânica Aperfeiçoadora das Artes e Beneficente (1836), Sociedade de Auxílio Mútuo dos Empregados da Alfândega(1838 ), Associação Tipográfica Fluminense ( 1853).

No final do século XIX, surgiram as primeiras associações operárias de natureza sindical, eram as ligas operárias, que lutavam contra os empregadores, defendendo os interesses imediatos dos empregados, através do uso da greve como elemento de pressão, ficando em segundo plano e muitas vezes extintas, a função de mútua assistência.

De outro lado, através de uma análise das resoluções do Primeiro Congresso Operário, ocorrido em 1906, aparecia indícios que o “anarquismo ” começava a assumir uma posição relevante no movimento operário brasileiro, principalmente entre os trabalhadores de origem italiana. Os “anarco-sindicalistas” eram contra a criação de um partido político da classe operária e apresentaram como sugestão um sindicalismo tipo revolucionário, onde os sindicatos deveriam atuar buscando melhoria das condições de emprego e dos salários, mas também deveriam conscientizar a classe operária de uma ideologia contrária ao Capitalismo, que para isso devessem fazer uso de greves, protesto e da própria violência.

Contrariamente a posição anarquista, surgem duas outras correntes no Sindicalismo Brasileiro: o Sindicalismo Socialista e o Sindicalismo trabalhista. O Sindicalismo Socialista era reformista do tipo teorizado e, tentaram fundar o Partido Socialista, em vão, face a oposição dos anarquistas a possibilidade de criação de um partido político.

Com a vitória da oposição dos anarquistas, resultou da fundação da Confederação Operária Brasileira ( COB revolucionária ), formada por federações locais ou estaduais de indústria ou de ofício, federações locais ou estaduais de sindicatos e de sindicatos isolados, inspirada no modelo CGT francesa ( Sindicalismo revolucionário ).

O Estado Oligárquico era dominado pelos interesses dos cafeicultores, vinculados ao Capitalismo Internacional, ficando relegado a posição nem tão relevante, de forma que a estratégia de ação adotada pelos anarquistas estava totalmente desvinculada da realidade econômica do país. Ressaltando-se que nesse período a influência do Sindicalismo como proteção para o trabalhador era pequena, pois a oligarquia agrário-exportadora, vinculada ao Capitalismo Internacional, o caráter residual do setor industrial e o movimento sindical dominado pela ideologia anarquista, impediram o processo de fortalecimento das organizações operárias.

### **3.3 - O MOVIMENTO OPERÁRIO E AS ATIVIDADES GREVISTAS.**

O conflito trabalhista foi se intensificando com o desenvolvimento da industrialização e, segundo o historiador Edgar Rodrigues, nos períodos de 1900-1919 e 1910-1920, ocorreram 111 e 258 greves de trabalhadores no Brasil, principalmente nos estados do Rio de Janeiro ( Distrito federal ) e São Paulo.

Para se ter uma melhor avaliação das atividades sindicais nesse período, antes mesmo de 1922, no Brasil, já haviam sido formados 99 uniões operárias, 4 alianças operárias, 70 cooperativas e associações de auxílio e socorro mútuo, 29 grupos

anarquistas específicos, 59 ligas operárias, 40 associações e sociedades operárias, 13 clubes, círculos e movimentos operários, 16 bibliotecas, 21 grupos de teatro social, 26 escolas livres, 40 sindicatos, além de 110 conferências de cunho social, 42 cursos culturais, 7 Congressos nacionais Operários e 12 estaduais, a formação de 26 federações regionais Operárias e da Confederação Operária Brasileira. Além das greves, 33 festivais operários de solidariedade, 22 passeatas, 119 comícios e protestos públicos.

Em 1906, ocorria o Primeiro Congresso Operário, acompanhados de inúmeras greves nesse período, tendo maior destaque as greves deflagradas no setor de serviços: ferrovias e portos, tendo sido o movimento dos ferroviários bastante reprimido, inclusive com participação inibida nas greves generalizadas nos anos de 1907, 1912 e 1917.

Em 1905, o movimento grevista no setor portuário, principalmente na zona de Santos, teve importante destaque, pela influência anarquista, tendo o sindicato dos portuários, deflagrado greve geral, com o auxílio de marinheiros e fuzileiros navais, porém tendo sido severamente reprimidos pela polícia assim como nas greves de 1910 e 1912, ocorridas pelas oito horas de trabalho e, terminando com a deportação dos líderes sindicais.

O Estado Oligárquico tomou iniciativas no sentido de cooptar as lideranças do movimento operário, fato observado principalmente no Quarto Congresso Operário Brasileiro, ocorrido no Rio de Janeiro, em 1912. O governo pretendia obter a neutralidade do operariado, enfraquecendo o programa anarquista, e defendendo teses nesse Congresso, sob a ótica de melhoria do padrão de vida econômico e elevação do proletariado.

No setor industrial, as greves mais importantes ocorreram nas empresas da indústria têxtil, sendo que a primeira greve ocorreu no Rio de Janeiro, em 1903, pelos sindicatos têxteis. tendo tido certo destaque nas greves gerais ocorridas em São Paulo, nos anos de 1907 e 1912.



Ressalta-se a greve iniciada em junho de 1917, pelos operários do Cotonifício Crespi, que passaria a ser a manifestação grevista mais importante do Sindicalismo brasileiro no período antes de 1930. Tal greve ocorrera para pressionarem os empregadores a fazerem concessões no sentido de melhoria dos salários e as condições de trabalho do operariado, mas apesar das negociações, os empregadores não cumpriram os acordos assinados.

No Rio de Janeiro, em 1918, ocorreu outro movimento grevista, que afetaria os setores têxtil, ferroviário e da construção civil, assumindo um conflito de caráter geral, mas com grande confrontação com os empregadores, que se viam como inimigos.

O fracasso dos movimentos grevistas, apesar de algumas conquistas obtidas pelos operários, antes de 1920, contribuíram para abalar ainda mais as bases da estrutura organizacional dos sindicatos têxteis. O não sucesso das atividades sindicais foram a articulação maior entre empregadores que entre empregados, excedente de mão-de-obra no mercado de trabalho urbano, grande contingente de mulheres e crianças nas fábricas de fiação e tecelagem.

Nos anos 20, verdadeiramente ocorreu uma repressão aos movimentos sindicais, ocorrendo a crise do “Anarco-Sindicalismo”, com o declínio da militância operária, principalmente às atividades grevistas. Convém lembrar nessa época, a crise no plano econômico, político e social. No setor econômico, a decadência no setor agro-exportador, no político-social, ocorreu confrontação intra-elites( movimento tenentista) e o Sindicalismo passou a dar maior importância às questões políticas.

Lembramos que nessa época, surgia o Partido Comunista- PCB (março / 1922 ), por influências da Revolução Bolchevique na Rússia (1917) e a Constituição da Internacional Comunista (1919), fato que representava o fim da hegemonia dos anarco-sindicalistas, mas também iria contribuir para a divisão do movimento sindical brasileiro.

O Partido Comunista desde o início tentou politizar o movimento sindical, passando a ter uma linha reformista, com o principal objetivo de lutar contra o capital. De forma dar maior efetividade à ação política-partidária, os comunistas uniram esforços para a criação de uma central sindical, que desse unicidade ao movimento sindical brasileiro, surgindo apesar das divergências entre os comunistas e os anarco-sindicalistas, em 1929, a Confederação Geral dos trabalhadores no Brasil ( CGT ).

### **3.4 - SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO : O CORPORATIVISMO (1930-1937 )**

Anteriormente a 1930, o movimento sindical brasileiro teve seu processo de desenvolvimento muito prejudicado, por questões políticas e econômicas, principalmente pelo fato de a oligarquia dominante avaliar as atividades sindicais como elemento de perturbação a ordem pública e, por isso deveriam ser reprimidas.

Na verdade, não havia um sistema de relações industriais voltado para produzir regras que pudessem governar as decisões no local de trabalho, fato que somente ocorreria após a Revolução de 1930, pelos grupos que assumiram o controle do Governo Federal.

Destaca-se uma das primeiras medidas tomadas pelo Governo revolucionário, como a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, pelo Decreto 19.443 de 26/11/1930, tendo por objetivo elaborar, implementar e fiscalizar a legislação trabalhistas. Para a Pasta do Trabalho foi nomeado Lindolfo Collor, que imediatamente regulamentou a sindicalização das classes operárias e patronais, através da promulgação do decreto 19.770, de 19/03/1931, conhecido por Lei da Sindicalização, elaborada com base em princípios corporativos, pois os sindicatos deveriam colaborar com o Poder Público na aplicação da legislação que regularia os métodos de resolução dos conflitos entre Capital e Trabalho.

Ficava evidente que a Lei de Sindicalização tinha como objetivos desmobilizar, despolitizar e desprivatizar os sindicatos, sendo que a transformação dos mesmos em sindicatos únicos, veio completar o elenco de medidas para facilitar o cumprimento dos objetivos da referida lei. E, para fiscalizar a implementação da Lei de sindicalização foi criado o Departamento nacional do Trabalho.

Além dessas medidas, outras também contribuíram para o fortalecimento do Corporativismo:

- Nacionalização do trabalho ( dois terços de trabalhadores nacionais para um terço de estrangeiros na mesma empresa );
- Extensão dos serviços da Caixa de Aposentadoria e Pensões a todos os empregados de serviço dados em concessão pública;
- Nacionalização da Marinha Mercante;
  
- Criação dos seguintes institutos:
  - 1 - Convenção Coletiva do Trabalho
  - 2 - Igualdade de salários sem distinção de sexo ( regulamentação do trabalho da mulher, pelo decreto 21.471, de 17/05/1932 )
  - 3 - Duração da jornada de trabalho de oito horas ( pelo Decreto 21.186, de 22/03/1932 )
  - 4 - Regulamentação do trabalho do menor na indústria ( Decreto 22.042 )
  - 5 - Alteração na legislação das Comissões Mistas de Conciliação para somente conceder o direito de demanda aos sindicalizados ( Decreto 22.132, de 25/11/1932 )
  - 6 - Regulamentação da concessão de férias para os comerciários e bancários ( Decreto 23.103, de 19/08/1933 )

Tanto os empresários industriais e o Sindicalismo Autônomo ( anarquistas e comunistas ) não foram muito favoráveis a Lei de Sindicalização. Contudo, foram as organizações operárias que relutaram em fazer parte da estrutura corporativista montada pelo Ministério de Trabalho, sendo que até outubro de 1934, apenas 288 sindicatos de operários na indústria manufatureira foram reconhecidos pelo Ministério do Trabalho.

A adesão ao Sindicalismo oficial foi relativamente maior nos estados menos industrializados, que se mostravam sensíveis à proposta corporativista. Portanto, o caráter voluntário da sindicalização combinando com a promulgação do decreto 24.694, de 12/07/1934, restaurando o direito da pluralidade e autonomia sindical, fortaleceram ainda mais o sindicalismo oficial nos estados mais industrializados.

Contrariamente aos empregados, o empresariado logo observou que poderia tirar vantagens acerca do Sindicalismo do Ministério do Trabalho, mas somente aderiu ao Sindicalismo patronal após 1934, onde o número de sindicatos patronais oficiais chega a 273. O grande beneficiado com a política de Relações de Trabalho de Getúlio Vargas foi o empresariado industrial, pois a referida política buscava tirar de cena os sindicatos de resistência.

Com a Constituição de 1934, ficou restabelecida a pluralidade sindical, provocando uma concorrência entre o sindicalismo autônomo( anarquistas e comunistas) e a estrutura sindical do Ministério do Trabalho. Sendo que os que se colocavam contra o Governo, intensificaram as atividades grevistas e formaram a ANL ( Aliança Nacional Renovadora ), que tratou de promover a Convenção Nacional de Unidade dos Trabalhadores e, criar a Confederação Unitária do Brasil.

Destacamos que em 1935, ocorreu uma rebelião militar em vários locais do país, com a participação dos sindicatos e da ANL, sendo que em represália, o Governo fecha os sindicatos e prende os líderes sindicais de tendência comunista, reforçando ainda mais a estrutura sindical corporativista.

### **3.5 - A ESTRUTURA SINDICAL DO ESTADO NOVO: 1937-1945**

O ano de 1935 representa o início do fim da fase de transição do período pré-1930, no qual o conflito entre capital e o trabalho era disfuncional para o período pós-1937, tendo em vista que passava-se para uma fase de cooperação e solidariedade entre as relações capital e trabalho.

Com a Constituição de 1937, somente o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado, teria o direito de representação legal, e esse sindicato corporativo aliado ao Estado, sofreria intervenção em todas as questões de natureza sindical, inclusive para facilitar o controle estatal, foram instituídos o monopólio da unicidade sindical e o imposto sindical.

Na verdade, a Lei Sindical de 1939, não existiu somente para exercer controle sobre os sindicatos, mas também para transformá-lo numa entidade provedora de serviços assistenciais aos trabalhadores, substituindo os líderes sindicais em perfeitos burocratas. Enquanto os sindicatos patronais apresentavam um crescimento de em média 170%, no estado de São Paulo.

A política sindical de Vargas foi bem aceita pelo empresariado, pois não haviam se ajustado à estrutura corporativista idealizada pela elite burocrática do estado Novo. mesmo na fixação do Salário Mínimo, através do decreto-lei 2.162, de 15/05/1940, não foi totalmente oposta aos interesses do empresariado industrial, já que tal medida serviu para reforçar o mercado de bens de consumo popular.

O Governo Vargas também instituiu a Justiça do Trabalho, através do decreto-lei 1.237, de maio de 1939, sendo que do ponto de vista dos trabalhadores, a chave da Justiça do trabalho consiste em sua capacidade de coibir a falta de cumprimento da legislação trabalhista por parte dos empregadores, fato que em parte foi neutralizado pela implantação da arbitragem compulsória dos dissídios trabalhistas.

O paternalismo estatal ( benefícios como salário mínimo e da previdência social ) compensava o controle político do estado sobre a classe operária. Mas, com a queda do regime ditatorial de Getúlio Vargas, a herança deixada foi a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT( criada pelo decreto 5.452, de julho de 1943 ), que reunia de forma sistemática, toda a vasta legislação sobre organização sindical, previdência social, proteção ao trabalhador e Justiça do Trabalho.

### **3.6 - CORPORATIVISMO E LIBERALISMO DEMOCRÁTICO: 1946 - 64**

O restabelecimento de um Governo liberal-democrático, com a Constituição de 1946, não afetou em nada a estrutura sindical corporativista iniciada no Governo de Vargas. Essa contradição estabelecida entre o sistema político liberal democrático da Constituição de 1946 e o modelo sindical corporativista da CLT, perdurou até 1964, com o movimento militar, que introduziu uma série de modificações na CLT, de forma fortalecer ainda mais o controle sobre o movimento sindical.

O regime liberal do Presidente Dutra, preserva a estrutura corporativa da CLT e, a utiliza para tirar de cena o MUT ( Movimento Unitário Operário, criado em 1945, ainda no Governo Vargas, que faz vista grossa ao movimento para conseguir apoio do movimento operário e sindical ) e os sindicatos adeptos do Partido Comunista.

O Governo Dutra não altera as relações entre Capital e Trabalho, em relação ao Estado Novo, com a única mudança referente ao papel institucional da Justiça do Trabalho, que passou a ter a função de resolver as disputas coletivas entre o Capital e o Trabalho.

As técnicas populistas do tipo paternalístico-administrativo aplicadas por Vargas, através da Estrutura Sindical Corporativista e do Partido Trabalhista Brasileiro - PTB, o ajudaram a retornar ao poder em 1950. Mas com João Goulart como Ministro de Trabalho, em 1953, inicia-se um período de populismo radical( mais intensificado quando João Goulart, então Vice-Presidente, procurou mobilizar a massa operária, fortalecendo sua base política )com o aumento significativo da autonomia política dos trabalhadores assalariados e, com a queda de Vargas, em agosto de 1954, restauram-se os mecanismos de controle corporativista sobre o Sindicalismo.

Em 1955, inicia-se o Governo Kubitschek, apresentando uma estratégia de crescimento econômico, em um contexto marcado por um populismo que procurava mobilizar a classe operária para unir-se em esforços de transformação do país numa nação industrialmente moderna. Apesar de adotar uma política de Relações de Trabalho voltada para harmonia entre Capital e o Trabalho, nesse período foram deflagradas quase mil greves, com envolvimento de cerca de um milhão e meio de trabalhadores.

Com o movimento militar , em 1964, os líderes sindicais ( comunistas e nacionalistas ) passaram a ter certo poder e, buscavam mobilizar os trabalhadores para uma política de reformas de base do Governo. Para tal, as lideranças sindicais, através da CGT, decretaram uma série de greves nos setores econômicos controlados pelo Estado.

Com o agravamento da crise econômica e confronto entre as forças nacionalistas de esquerda e às classes dominantes, ocorreu a movimento militar, que tirava de cena os líderes sindicais, excluindo o sindicalismo do processo político.

### **1.7 - DA REPÚBLICA MILITAR À NOVA REPÚBLICA: PÓS -1964**

Inicia-se uma nova fase, com a destituição de Jango, exclusão dos sindicatos, cassação de parlamentares e políticos. O novo regime começa a funcionar através de Atos Institucionais, onde o Ato nº 01, de 09/04/1964, relata as intenções desse novo Governo. Em 15 de abril, foi eleito pelo Congresso Nacional, o Mal. Castello Branco, como Presidente da República, que continuou utilizando os atos institucionais. Sendo nesse contexto que nasceria a Lei nº 4.330, de 1º de abril, regulando o direito de greve, melhor dizendo, anti-greve, tais as exigências para a deflagração de uma greve.

O Congresso Nacional foi convocado extraordinariamente para discutir , votar e promulgar a nova Constituição, que seria promulgada em 24 de janeiro de 1967, trazendo mais fortalecimento ao Poder Executivo. Aliás, mais forte ainda tornou-se o Executivo, com a edição do A.I. nº 05, de 13 de dezembro de 1968, onde determina que o Governo da República seria responsável pela ordem e segurança interna, não permitindo que pessoas ou grupos anti-revolucionários, contra ela trabalhassem.

Em 1967, apareceria o MIA ( Movimento Intersindical Anti-Arrocho ), composto por lideranças sindicais de diversas tendências, que reivindicavam por melhores salários e condições de trabalho. Mas, em setembro de 1966, já iniciava-se uma luta armada contra o regime militar, formada por um grupo de ex-militares, que reuniram-se em torno do Movimento Nacional Revolucionário, liderados pelo ex-governador Leonel Brizola.

Ressalta-se que outros grupos armados também se reuniram para combater o regime militar de 1964 e introduzir um regime socialista marxista, tendo-se destacado o VPR ( Vanguarda Popular Revolucionária ), o MR-8 ( Movimento Revolucionário de 08 de outubro ) e a ALN ( Aliança Renovadora Nacional ), todos recebendo influências de Carlos Merighella e Carlos Lamarca.

Um episódio que teve destaque, foi o 1º de maio, na Praça da Sé, em São Paulo, onde lideranças vinculadas ao MIA, juntos com militantes da esquerda radical, decidiram tomar o palanque onde estavam as autoridades, saindo ferido o então Governador Sodré, estando presentes estudantes que pleiteavam melhoria do ensino, formando o ato, num movimento político.

Em 16 de maio, fora deflagrada em Osasco, uma greve que tinha por objetivo, a conquista de 35% de aumento, contrato coletivo de trabalho por dois anos e reajustes trimestrais, sendo que diversas fábricas foram ocupadas por grevistas que somente saíram com intervenção policial, sendo o líder da greve, o Sr. José Ibrahim, ligado à VPR e, preso junto com outros líderes sindicais, que em 1969, deixaram o Brasil, em troca da libertação do embaixador Charles Burke Elbrick, seqüestrado por terroristas ligados ao MR-8.



Outro fato importante, foi a “ Passeata dos cem mil ”, organizada por estudantes, como demonstração pacífica, mas contrária ao regime militar.

Os ministros militares, em outubro de 1969, no exercício da Presidência da República, pelo afastamento em função de doença, do então Presidente Costa e Silva, decretaram a Emenda Constitucional nº 01, que posteriormente seria convertida na Constituição de 1969.

### **3.8 - A ABERTURA POLÍTICA**

No Governo Geisel, surgem as expressões como “abertura política”, “liberdade democrática”, por vários segmentos sociais, principalmente após a revogação do A.I.-5, no término de seu mandato.

Igualmente merece destaque o aparecimento do principal líder sindical, em 1977, Luis Inácio Lula da Silva, que apontava com estado de espírito para mudanças reais no quadro político do país. Tendo presença mais marcante no movimento sindical do ABC, em São Bernardo do Campo- São Paulo, no setor metalúrgico, tendo adotado desde quando presidido por Paulo Vidal Neto, líder sindical anterior a Lula, táticas inovadoras, desvinculando-se do bloco da Federação dos Metalúrgicos de São Paulo, que reunia nos dissídios coletivos, todos os sindicatos da categoria.

Surgia novos grupos sindicais, com novas atitudes e, mais profissionalizados, respaldados inclusive pelos dados do DIEESE - Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos.

### 3.9 - AS GREVES DE 1978

Em maio/78 foi divulgada a notícia que um movimento grevista ocorria na empresa Saab Scania, de origem sueca, em São Bernardo do Campo. Imaginava-se que durasse apenas algumas horas, por conta da Lei 4.330/64, mas ao contrário do que se esperava, a paralisação foi atingindo outras organizações automobilísticas e, de outros ramos, além dos metalúrgicos avançando por todo o estado de São Paulo.

Em 31 de maio, após longa reunião, o Sindicato Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores - SINFAVEA e o Sindicato dos metalúrgicos de São Bernardo, firmaram uma convenção salarial, onde as empresas automobilísticas concederam dois aumentos de 5,5% em junho e, em outubro de 1978. Destacando-se o fato de que a FIESP, acompanhando o resultado, firmou um protocolo de intenções com a Federação dos metalúrgicos de São Bernardo do campo, autorizando aumento para todo o Estado de São Paulo.

Os desdobramentos da referida greve foram os seguintes:

- Fortalecimento do Movimento Sindical :

O fortalecimento sindical ocorreu a partir de 1978, com grandes movimentos operários nas diversas categorias, onde as assembleias contavam com a participação de milhares de trabalhadores, principalmente em São Bernardo do Campo.

Nas comemorações de 1º de maio daquele ano, realizou no estádio de V. Euclides, uma das maiores concentrações de operários dos últimos anos, sendo que foi a partir desse momento que a Igreja Católica passou também a apoiar firmemente o movimento operário, inclusive oferecendo alimentos às famílias dos metalúrgicos atingidas pela greve que durou 45 dias.

Já a greve de 1980, tendo durado 41 dias, teve a postura do Tribunal do Trabalho de São Paulo, declarando-se incompetente para julgar a legalidade da greve e, também deferindo todas as reivindicações salariais dos operários. Mesmo havendo a promessa inicial dos empresários em cumprir tais acordos, a greve prosseguiu, pois a estabilidade no emprego era a nova bandeira dos sindicalistas, além da projeção política. Acarretando

nova intervenção nos sindicatos e prisão de todos os líderes sindicais de São Bernardo e Santo André, nas celas dos DEOPS. Os dirigentes sindicais foram presos e, responderam processos na Justiça Militar, com base na Lei de Segurança Nacional.

Os sindicatos que tiveram a intervenção do Governo, somente começaram a ser regularizados a partir de 1981, quando a FIESP declarou que não negociaria com os interventores nomeados. Havendo eleição no sindicato de São Bernardo, foi eleito Jair Meneguelli, ferramenteiro da FORD de Santo André, como ocorreram algumas confusões por conta de que o interventor pretendia permanecer, ocorreu uma segunda intervenção e, mais tarde nova eleição, tendo vencido Miguel Rupp.

Esses movimentos tiveram grande importância sindical, já que o instituto da greve tornou-se uma realidade, inclusive para as atividades legalmente proibidas de praticá-la.

#### - O descumprimento à Lei de Greve

Com o aumento do número de greves, caía oficialmente a Lei de Greves, Lei 4.330/64, não havendo esforço do Governo Federal para modificá-la.

Segue balanço dos movimentos grevistas, segundo dados divulgados pela Assessoria Econômica do Ministério do Trabalho, no período de 1985 à 1989:

ANO	Nº GREVES	DIAS PARADOS	EMPREGADOS PARADOS	JORNADAS PERDIDAS	MÉDIA/DIAS PARADOS
1985	843	4.635	6.635.183	48.812.484	7,3
1986	1.493	7.842	7.147.020	32.188.679	4,5
1987	2.259	18.291	8.303.115	58.956.510	7,1
1988	1.914	17.883	7.137.035	63.495.190	8,9
1989 *	387	3.474	620.145	5.897.594	9,7

\* Os dados são relativos aos meses de janeiro e fevereiro.

### - Ascensão Política dos Dirigentes Sindicais

No 9º Congresso dos Metalúrgicos, realizado em 1979, em Lins, o ex-líder sindical Benedito Marcílio propôs a criação do Partido dos Trabalhadores, inspirado em uma proposta de um grupo denominado “Convergência Socialista ” da mesma cidade. fato que se repetiu no Xº Congresso Nacional dos Metalúrgicos, ocorrido em Poços de Caldas, ainda no mesmo ano

Ressalta-se que a adesão dos líderes sindicais de maior prestígio e, de intelectuais de esquerda, contribuíram para o fortalecimento do partido, inclusive conquistando as Prefeituras de Diadema e Fortaleza, em 1982 e 1985, respectivamente. Já em 1986, o candidato a deputado federal Luis Inácio Lula da Silva - o Lula, recebia 650 mil votos, sendo o candidato mais votado em todo o país.

Com a crise política no país por conta dos Planos Cruzado e Cruzado II, contando com medidas impopulares, o Partido dos Trabalhadores, nas eleições de 1988, teve grande ascensão, provocando a vitória do partido na Prefeitura de São Paulo, com Luíza Erundina.

A avaliação acerca da vitória do partido, deveu-se principalmente a dois fatos isolados, que influenciaram os eleitores indecisos: a repressão do Governo do Estado à greve dos professores e estudantes da Universidades paulistas, com intervenção do Polícia Militar, com saldo de algumas pessoas feridas. Outro fato que também influenciou a vitória do partido, foi a intervenção do Exército, em Volta Redonda, com a ocupação dos grevistas na Cia. Siderúrgica Nacional, ocorrendo três mortos e dezenas de feridos.

Os adversários dos petistas esperavam que ocorresse um desgaste da própria ideologia do partido, de um socialismo mais radical, onde Lula , pelo PT. preparava-se para disputar as eleições presidenciais, mas nesse momento fatores externos influenciavam toda essa realidade, onde a União Soviética, Gorbavhev, com sua “glasnost ”e “ perestroika ” e, a China, após passar os tanques sobre o povo que aclamava por um socialismo democrático, repensavam o Socialismo.

### **3.10 - AS CENTRAIS SINDICAIS**

Na busca de conquista de espaços entre a ação sindical e os partidos políticos, surgiram as centrais sindicais:

#### **CUT - CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES**

Fundada em julho de 1983, no Congresso dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo, caminhando ao lado do Partido dos Trabalhadores e, coordenando toda a política sindical mais à esquerda e a própria esquerda radical.

Presidida por Jair Meneguelli, hoje está organizada em todo o país, por “Vice-Presidências” regionais, onde a executiva nacional está situada em São Paulo.

Organizou várias greves gerais de âmbito nacional, em protesto contra a política econômica oficial. As ações da CUT costumavam ser agressivas, sempre buscando projeção na grande imprensa, mobilizando os trabalhadores rumo ao Socialismo. Destaca-se a greve geral de 1989, onde a mesma organizou piquetes com utilização de força contra os que queriam trabalhar e, fato surpreendente, a prefeita de São Paulo, Luísa Erundina, anunciou apoio à greve, proibindo a frota municipal de ônibus de circular e, em Vitória, o prefeito Vitor Buaiz, até participou dos piquetes.

A CUT possui um local próprio para treinamento de líderes sindicais e populares, com estratégias de ação nos movimentos grevistas, eventual controle das CIPAs, ações para controle e tomada de fábricas. O Instituto fica em Cajamar, com uma área de 46 mil metros quadrados, capacidade para abrigar 130 pessoas, sendo que oficialmente os recursos para aquisição dessa propriedade, provieram da venda de bônus que proporcionaram a arrecadação de 4 milhões de cruzados, em março de 1986.

De outra forma, a CUT vem mantendo estreitas ligações com outras centrais sindicais no Brasil e em outros países, principalmente na Itália, que os primeiros contatos ocorreram na década de 70 e, a partir da Igreja, conseguiu-se, através de um fundo especial de cooperação, mantido entre governo, empresários e organizações não-governamentais, o financiamento de diversos projetos no Brasil.

### **3.10.A - CGT - CENTRAL GERAL DOS TRABALHADORES**

A CGT foi fundada em março de 1986, presidida por Joaquim dos Santos Andrade, em oposição política à CUT, tendo em seus quadros várias correntes, inclusive de esquerda.

O presidente da CGT teve seu mandato até abril de 1989, quando foi substituído por Antônio Rogério Magri, líder sindical voltada mais para os resultados, dentro do sistema capitalista.

Da mesma forma que a CUT, a CGT também buscava organizar os trabalhadores urbanos e rurais, mas sem perspectiva de uma união política.

### 3.11 - A CONSTITUIÇÃO DE 1988

A partir de fevereiro de 1986, o Governo Sarney passava a contar com o novo ministério, e é anunciado o Plano Cruzado: mudando o nome da moeda para cruzado e decretando-se o congelamento de preços e, em relação aos salários foi implantando o gatilho salarial, que seria deflagrado sempre que a inflação acumulada atingisse 20 % e a extinção da correção monetária.

Com o congelamento e um pequeno incremento salarial conferido pelo Plano, houve aumento do consumo e, o Plano causou inicialmente boa impressão aos trabalhadores, a ponto de os líderes sindicais confessarem estar enfrentando uma desmobilização rara entre os trabalhadores.

As Centrais Sindicais CUT e CGT, cinco meses após o Plano Cruzado, com base no protesto pela situação econômica anômala, prepararam-se para uma greve geral. A greve recebeu pouca adesão mesmo no ABC, onde o trabalho em alguns pontos transcorreu normalmente.

Nesse momento, o Plano já necessitava receber alguns ajustes e, a inflação já começava a reaparecer. Mas, os ajustes não foram realizados e os controles começaram a falhar. Aliados ao fato do início da campanha eleitoral para os governos estaduais. Sendo que nas eleições, o PMDB conseguiu vitória total no Brasil, somente perdendo no Estado de Sergipe, para o PFL.

A partir das eleições, com o fechamento da inflação anual para 1986, tendo sido de 62,4 %, índice baixo para a experiência brasileira, o Ministro Dilson Funaro perdeu um pouco de sua credibilidade e, foi substituído por Luiz Carlos Bresser Pereira, em abril de 1987. Sendo que em junho do mesmo ano, Bresser Pereira lançava mais um Plano, com denominação de seu próprio nome, promovendo um congelamento por 90 dias, substituindo o gatilho salarial pela URP - Unidade de Referência de Preços, cujo valor

correspondia a média de variação do IPC do trimestre anterior, que seria aplicado no trimestre seguinte.

Como no final de 1987, a inflação chegava a 366 % e uma pendência com a Autolatina, que decidia reajustar seus preços, burlando a proibição do Ministro, além das divergências com o próprio Presidente da República, fez com que o mesmo fosse substituído por Mailson da Nóbrega.

Em 1989, então é lançado o Plano Verão, com congelamento de preços rotineiros, aparecimento do “cruzado novo”, substituição da OTN pela BTN e, os salários que vinham sendo reajustados com base em uma tabela com salários médios, passava a ter livre negociação, até que foi editada a Lei 7.788, de julho de 1989, introduzindo nova política salarial, com distinção de classes para aplicação de reajustes. Observava-se a dificuldade na aplicação de tal medida, considerando que as empresas começaram a reajustar os salários pelo IPC integral, mensalmente.

Houve protestos contra o Plano Verão, que não incluiu no ajuste de fevereiro, a inflação de janeiro. Desta forma, a CUT e a CGT organizaram uma greve geral de dois dias para protestar tal atitude e, também porque pretendiam, de uma forma geral, reajustes mensais.

A greve teve mínima adesão, sendo que o êxito conseguido foi por meio de piquetes violentos e adesões bizarras, como a proibição de circularem as frotas municipais de ônibus no Estado de São Paulo, por determinação da Sra. Prefeita Luiza Erundina.

O Plano Verão também começou a fracassar, as empresas passaram a reajustar os salários de seus empregados, de forma natural ou por pressão e, a inflação chegou a atingir o patamar de 1.764 % no ano de 1989 e, 1.794 % em 1990 e, nos primeiros meses de janeiro e fevereiro de 1991, chegava a 68 e 82 %, respectivamente.



### **3.11.A - OS PREPARATIVOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988 <sup>1</sup>**

Juntamente com a proposta de abertura política, a campanha das “diretas já” e a “Constituinte”, rompiam-se as barreiras com um regime autoritário passado e, a nova Constituição representava o caminho para um Brasil melhor.

Em 1985, Sarney já encaminhava ao Congresso Nacional, mensagem para a Assembléia Nacional Constituinte a se reunir a partir de 1º de fevereiro de 1987. sendo a proposta de emenda aprovada pelo Congresso e, a mesma é convocada e instalada pelo Presidente do Supremo Tribunal Federal, onde o deputado Ulisses Guimarães é eleito como presidente da Assembléia Nacional Constituinte e, o senador Afonso Arinos e o deputado Bernardo Cabral são escolhidos como presidente e relator da Comissão de Sistematização.

Terminados os trabalhos das 24 Comissões, as mesmas entregaram os pareceres técnicos às comissões temáticas. Ressalta-se o apoio popular à Reforma Agrária, com um milhão de assinaturas e, também pela estabilidade no emprego e favoravelmente às eleições diretas para Presidente da República.

O plenário aprovou o texto da Comissão de Redação por 474 votos a 15 e, seis abstenções. Promulgando-se então a nova Constituição em 05 de outubro de 1988, com predominância ideológica na Assembléia Constituinte de centro e de direita.

Convém destacar algumas atuações nesse cenário:

1 - O bloco do “Centrão” conseguiu evitar a implantação de algumas teses de lobbies da esquerda, relativas a área social;

2 - Por posições também do “Centrão”, não vingou a estabilidade no emprego, sendo a demissão onerada em multa sobre o FGTS e, com aplicação do maior aviso prévio, além de medidas adicionais no seguro-desemprego;

---

<sup>1</sup> TODOS OS DADOS QUE FIZERAM PARTE DO TEXTO “PREPARATIVOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988” FORAM EXTRAÍDOS DE “O ESTADO DE SÃO PAULO” DE 05.10.88 - ED. HISTÓRICA.

3 - A Reforma Agrária sofreu restrições impostas pela UDR - União Democrática Ruralista, excluindo de seu alcance as terras produtivas;

4 - O Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar - DIAP exerceu pressão sobre os parlamentares sobre suas teses sociais, havendo um balanceamento com a ação dos conservadores e do “Centrão”.

A Constituição Federal promulgada em 05/10/88, trouxe inovações importantes em vários aspectos, sendo que a seguir veremos de forma esquematizada, os principais direitos sociais:

#### DIREITOS SOCIAIS

- RELAÇÃO DE EMPREGO PROTEGIDA CONTRA DESPEDIDA IMOTIVADA  
COMPENSATÓRIA
- SEGURO DESEMPREGO ( MATÉRIA REGULADA PELA LEI Nº 7.998/90)
- PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS DESVINCULADA DA REMUNERAÇÃO
- JORNADA DE TRABALHO DE 8 H DIÁRIAS E 44 H SEMANAIS
- JORNADA DE 6 H PARA OS TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO
- HORAS EXTRAORDINÁRIAS COM REMUNERAÇÃO A MAIOR EM 50 % ( ANTES ERA 20 % )
- FÉRIAS D 30 DIAS COM ADICIONAL DE 1/3 DA REMUNERAÇÃO
- LICENÇA GESTANTE DE 120 DIAS ( ANTES ERA DE 84 DIAS )
- LICENÇA PATERNIDADE
- AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO, NO MÍNIMO DE 30 DIAS
- A PRESCRIÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS PASSA A SER DE 5 ANOS

### **OUTROS DIREITOS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 05/10/88**

- PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA TRABALHADORES DEFICIENTES
- PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO AO TRABALHO POR MOTIVO DE SEXO, IDADE, COR OU ESTADO CIVIL
- IGUALDADE DE DIREITOS ENTRE O HOMEM E A MULHER, INCLUSIVE NO CASAMENTO
- OS SINDICATOS PODEM IMPETRAR MANDATO DE SEGURANÇA COLETIVO EM NOME DE SEUS ASSOCIADOS
- NAS EMPRESAS COM MAIS DE 200 EMPREGADOS, DEVERÁ SER ELEITO UM REPRESENTANTE PARA NEGOCIAR COM O EMPREGADOR E DE TRÊS A CINCO, PARA EMPRESAS COM MAIS DE 300 EMPREGADOS.

### **DIREITOS SINDICAIS**

#### **( INOVAÇÕES NA CONSTITUIÇÃO DE 1988 )**

- EXTINÇÃO DA EXIGÊNCIA DE AUTORIZAÇÃO DO GOVERNO PARA FUNCIONAMENTO DO SINDICATO
- PROIBIÇÃO DE INTERVENÇÃO GOVERNAMENTAL NOS SINDICATOS
- PREVISÃO DE BASE TERRITORIAL DEFINIDA PELA CATEGORIA
- AMPLIAÇÃO DO DIREITO DE GREVE PARA O FUNCIONALISMO PÚBLICO
- ADMISSÃO DO DIREITO DE GREVE NAS ATIVIDADES ESSENCIAIS
- PREVISÃO DE ARBITRAGEM
- PREVISÃO DE ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES

### (TRAÇOS CORPORATIVISTAS MANTIDOS NA CONSTITUIÇÃO DE 1988)

- UNICIDADE SINDICAL
- ESTRUTURA VERTICAL, INIBINDO LEGALMENTE, AS ARTICULAÇÕES HORIZONTAIS ENTRE ENTIDADES SINDICAIS
- CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA E CRIAÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA
- FORTE COMPETÊNCIA NORMATIVA DA JUSTIÇA DO TRABALHO
- REFORÇO DA INFLEXIBILIDADE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E INCLUSÃO DE ALGUMAS MODIFICAÇÕES

Ressalta-se que a Constituição de 1988, implantou um sistema Híbrido de Relações de Trabalho, mantendo alguns traços do corporativismo de 1930, mas introduzindo algumas modernidades, como a libertação dos sindicatos da tutela do Governo.

### **3.12 - O GOVERNO COLLOR**

Foi lançado o Plano Collor, não tendo tido boa aceitação pelos trabalhadores, inclusive ocorreram protestos e conflitos trabalhistas, pela retenção do dinheiro da população brasileira.

Ocorreu grande diversidade de Políticas Salariais, sendo que a 4ª Política Salarial desmobilizou um pouco as campanhas salariais, tendo assegurado reajuste integral de até três salários mínimos, beneficiando 50 % da força de trabalho.

Outros fatos também contribuíram para delinear o Sistema de Relações de Trabalho no Governo Collor, como veremos a seguir:

- TENTATIVA DE PACTOS NACIONAIS
- ABERTURA ECONÔMICA COMO PROMETIDO POR COLLOR NA CAMPANHA
- ELEITORAL
- O QUARTO CONCURTO, COM PROPOSTA DE UMA CENTRAL MAIS PROPOSITIVA
- A POLÍTICA DE PRIVATIZAÇÃO
- A CRIAÇÃO DA FORÇA SINDICAL
- O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO MAIS FORTALECIDO
- MENOR TUTELA GOVERNAMENTAL
- DISCURSO DE MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, VALORIZANDO
- LIVRE NEGOCIAÇÃO, A MEDIAÇÃO, A ARBITRAGEM E A EXTINÇÃO
- DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL.
- PARTICIPAÇÃO DAS CENTRAIS SINDICAIS NA CAMPANHA PRO-IMPEACHMENT.

### **3.13 - O GOVERNO ITAMAR**

No Governo Itamar, muitos acontecimentos, tiveram destaque no Sistema de Relações de Trabalho, devendo a análise desse período compreender abordagens das Relações de Trabalho propriamente dita e, da conjuntura sócio-política-econômica, das quais ressaltamos:

- A MUDANÇA DA POLÍTICA SALARIAL, AUMENTANDO A FAIXA DE REAJUSTE INTEGRAL DE 3 PARA 6 SAL.-MÍNIMOS, PROVOCANDO MAIOR DESMOBILIZAÇÃO DAS CAMPANHAS SALARIAIS.
- AMPLA DISCUSSÃO DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO
- A CPI DO ORÇAMENTO
- AS CANDIDATURAS À PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA DE FERNANDO HENRIQUE CARDOSO E LUIS INÁCIO LULA DA SILVA.
- QUINTO CONCURTO, ELEGENDO VICENTINHO

- IMPLANTAÇÃO DO PLANO REAL, INTENSIFICANDO A DESINDEXAÇÃO DA ECONOMIA, CONTRIBUINDO PARA A VITÓRIA E FERNANDO HENRIQUE CARDOSO PARA A PRES. REPÚBLICA.

### **3.14 - O GOVERNO DE FERNANDO HENRIQUE CARDOSO**

A abordagem desse período deve ser realizada através de uma análise da conjuntura das Relações de Trabalho e do Cenário vivido, englobando aspectos econômicos, políticos, sociais e de Relações de Trabalho. Desta forma, alguns merecem destaque pela importância e influência direta para as transformações no Sistema de Relações de Trabalho no Brasil:

- DESINDEXAÇÃO DA ECONOMIA, COM INFLAÇÃO EM BAIXA.
- INTENSIFICAÇÃO DO PROGRAMA DE PRIVATIZAÇÃO
- ALTAS TAXAS DE DESEMPREGO
- INTENSIFICAÇÃO DO MERCOSUL
- PROPOSITURA DE REFORMAS ADMINISTRATIVA E PREVIDENCIÁRIA
- FLEXIBILIZAÇÃO DOS MONOPÓLIOS: GÁS, TELECOMUNICAÇÕES E PETRÓLEO.
- ALTAS TAXAS DE POBREZA
- PRECARIIDADE DOS SISTEMAS DE SAÚDE E EDUCAÇÃO
- MOVIMENTO DOS SEM TERRA E SEM TETO.
- CRESCIMENTO DA DESINDEXAÇÃO SALARIAL
- NOVAS FORMAS DE ORG. DO TRABALHO: TERCEIRIZAÇÃO,
- COOPERATIVAS DE TRABALHO, CONDOMÍNIOS INDUSTRIAIS
- INTENSIF. DAS NEGOCIAÇÕES COM REMUNERAÇÃO VARIÁVEL
- MOVIMENTO DOS SINDICATOS ÀS REFORMAS CONSTITUCIONAIS E
- PRIVATIZAÇÃO DAS ESTATAIS
- UNIÃO DAS CENTRAIS SINDICAIS NA LUTA CONTRA O DESEMPREGO
- PROPOSTA DAS CENTRAIS PARA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO
- POUCA ÊNFASE NO DEBATE SOBRE CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO
- ESTUDOS PARA EXTINÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA E UNICIDADE SINDICAL
- AUMENTO DOS TRABALHADORES NO MERCADO INFORMAL
- AMPLA DISCUSSÃO ACERCA DOS ENCARGOS TRABALHISTAS E PROPOSTA DE REDUÇÃO
- ELEVADO NÚMERO DE SINDICATOS NO BRASIL

Diante de todas essas variáveis que obviamente vêm contribuindo internamente para as mudanças no Sistema de Relações de Trabalho no Brasil, cumpre ressaltar que o Movimento Sindical já vem tomando novas formas e se preparando para a virada do século. Contudo amplas discussões ainda são necessárias para que seja delineado o seu verdadeiro papel neste contexto turbulento e inconstante.

### **3.15 - RELAÇÕES DE TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO BRASILEIRO**

Acerca do história do desenvolvimento das associações sindicais dos funcionários públicos, Armando Boito Jr. relata que é mais recente e, na vanguarda desse movimento, havia o Partido dos Trabalhadores e a CUT, que constituíram-se numa luta ideológica contra a prática pregressa dos partidos de base operária. Na década de 80, veio ocorrer a sindicalização massiva do funcionalismo público, com a aprovação de tais direitos pela Constituição Federal de 1988, ou seja, direito dos funcionários públicos constituírem sindicatos oficiais e revogação do art. 566 da C.L.T., que impedia os funcionários de organizarem sindicatos oficiais.

Na verdade, a luta pela conversão das associações sindicais dos funcionários em sindicatos oficiais foi quase unânime no sindicalismo dos funcionários, incluindo tanto a ala direita, a CGT, quanto a ala esquerda, a CUT.

Lembrando o mesmo, que o funcionalismo público, em termos mundiais, teve o direito de sindicalização reconhecido tardiamente em relação aos trabalhadores do setor privado da economia. No Brasil, já possuíam o direito sindical de fato, antes da Constituição Federal de 1988, mas lutavam pelo que não possuíam : a investidura sindical, o imposto sindical e o direito de instaurar dissídios na Justiça.

As mudanças no Sistema de Relações de Trabalho no Brasil, igualmente têm favorecido os debates sobre os servidores públicos e o papel do Estado, enquanto empregador.

O Contrato Coletivo de Trabalho teve destaque nesses debates, pela capacidade de traduzir a intenção de produzir verdadeiras alterações no sistema vigente, buscando uma atuação de evidenciar que o atual sistema de Relações de Trabalho deveria propiciar formas regulamentadoras que traduzissem questões em debate pela sociedade e pelo Estado, como a organização sindical e a negociação coletiva de trabalho.

Algumas características do atual sistema de Relações de Trabalho, como o excessivo número de leis regulamentadoras, anacrônicas, burocráticas e, incapazes de atender com eficácia a dinâmica do mundo do trabalho, em detrimento da prática de contratações coletivas de trabalho e existência de canais institucionais e permanentes para solução de conflitos individuais e coletivos, reafirma a existência de um sistema corporativistas que iniciou em 1930, no Governo Vargas, com predominância da presença do Estado no controle do sistema de Relações de Trabalho.

No que se refere aos grandes grupos de trabalho no Brasil, podemos identificar três de maior importância: o trabalho urbano, o trabalho rural e o serviço público. Ressalta-se que apesar das diversidades existentes entre eles, regras próprias e tratamentos distintos, a configuração geral de sua regulação acata aos princípios fundamentais do sistema brasileiro de Relações de Trabalho, pela presença de intervencionismo repressivo estatal, limitações às ações coletiva e profunda litigiosidade judicial.



Em relação aos servidores públicos, merece destaque o contexto de 1978, com reivindicações ligadas aos direitos de organização sindical, da negociação coletiva e exercício do direito de greve. Entre 1978-86, os servidores públicos e os assalariados foram responsáveis por quase 25% das paralisações do trabalho, superando desde 1980, qualquer outro setor, em maior número de horas perdidas, principalmente no ano de 1987.

Tendo sido, pela Constituição Federal de 1988, redefinidos vários aspectos do Direito do Trabalho, com elevação dos direitos dos trabalhadores à categoria dos direitos sociais e, ampliação do direito de organização sindical e direito de greve, para os servidores públicos civis.

A Constituição federal de 1988 manteve o perfil das relações coletivas, principalmente no tocante a unilateralidade, autoritarismo e conflituosidade judicial. Juntamente com o direito de greve e o de organização sindical, outros fatos também tiveram destaque, como a edição da Lei 8.112/90, que instituiu o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União e a exclusividade da União para legislar acerca de questões de trabalho.

Apesar da Constituição ampliar o direito de greve aos servidores públicos civis, ocorreram divergências entre os especialistas em Direito do Trabalho e Direito Administrativo, tendo estes últimos defendido a idéia de que a lei 8.112/90 seria um estatuto e, reger-se-ia basicamente pelos princípios do Direito Administrativo, estando portanto, os servidores, impedidos de utilizarem a negociação coletiva de trabalho, dada a natureza unilateral do sistema estatutário.

O servidor público passa a ter uma natureza de servidor-trabalhador, muitas vezes em conflito com o Estado, por meio de atividade sindical e grevista. O servidor público passa a se aproximar do assalariado e, com presença marcante em entidades

representativas de segmentos sindicais, como as participação na Central Única dos Trabalhadores - CUT.

Estudos nessa área, identificaram que principalmente na década de 80, relevantes segmentos do setor público, impedidos de criarem sindicatos oficiais, organizaram associações com caráter recreativo e, posteriormente, pleitearam a transformação das mesmas em sindicatos reconhecidos pelo Estado.

O Sistema de Relações de Trabalho do Serviço Público no Brasil encontra-se abalado, em fase de mudanças, tendo agentes de transformações, internos e externos ao Estado, desempenhando um papel fundamental nesse processo, principalmente dentro da esfera dos Serviço Público, o movimento sindical dos servidores públicos.

Nesse contexto é interessante a avaliação de experiências internacionais equivalentes, como o caso dos países latino-americanos. Na Argentina, o movimento sindical já não é sustentado pelos operários industriais, mas por empregados públicos, professores, bancários e trabalhadores do serviço em geral. Nos Estados Unidos e também na Europa Ocidental, com algumas exceções, vem ocorrendo uma enorme crise causada pelo desemprego, por conta das novas tecnologias. Crise ainda maior, gerada pelo advento do sindicalismo no setor de serviços público.

Também no campo internacional, a Itália que conseguiu apresentar algumas soluções legais para o sindicalismo do Setor Público: negociação coletiva, a greve nos serviços essenciais com pré-aviso de no mínimo de dez dias e com a informação do tempo de duração, o regime de contratação e a carreira no emprego público.

A atual conjuntura brasileira, além das graves crises enfrentadas em diversos setores, não está conseguindo gerir sua própria força de trabalho, nos níveis municipal, estadual e federal, principalmente nos setores de educação e saúde. Sendo que o ano de 1997 vem sendo marcado pelas sucessivas greves da polícia federal, nos diversos estados do Brasil.

O próprio conflito com sua força de trabalho gera ainda mais desequilíbrio para o país, pois apresenta prejuízos para o público como clientes do serviço público e, para o próprio Estado, por conta da credibilidade abalada junto a nação, reforçando seus argumentos em favor da privatização.

Na verdade, aspectos políticos e ideológicos devem ser considerados nesse estudo, dando-se certa ênfase para a justa causa desse setor do movimento sindical e, a deterioração de condições de trabalho e precariedade que se encontram os serviços públicos, principalmente por conta da proposta por emenda constitucional, visando à extinção da estabilidade dos servidores e profundas alterações no sistema previndicatório dos mesmos. Aliados a outros fatos como a ausência de reajustes salariais desde 1º de janeiro de 1995, completando à época desta estudo, mais de mil dias sem reajustes.

### **3.16 -RECURSOS HUMANOS E AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL.**

A complexidade do tema de Relações de Trabalho nas organizações brasileiras, tem desafiado diferentes pesquisadores e grupos interdisciplinares tanto no que se refere à compreensão de seu funcionamento quanto à descoberta de alternativas para seu desenvolvimento.

O tema acerca Relações de Trabalho é atual, polêmico e de interesse em diferentes campos do conhecimento que nem sempre o conceituam da mesma forma ou adotam enfoques metodológicos idênticos, mesmo entre os pesquisadores de uma mesma área.

Na administração pública, é recente, correspondendo à fase em que se ampliou a capacidade de análise e de explicação do funcionamento das organizações, com a incorporação de outras disciplinas, aumentando a compreensão dos Recursos Humanos.

Na Administração Pública, Relações de Trabalho envolve uma série de confusões terminológicas, pois muitas vezes a expressão vem sendo utilizada como sinônimo de Relações Trabalhistas, como relacionamentos interpessoais nas situações de trabalho, ou até mesmo como movimentos reivindicatórios de luta e conscientização dos trabalhadores.

Os Recursos Humanos nas organizações é uma das questões que mais se desenvolveu em importância e complexidade, tendo tido pela primeira vez seu papel consagrado, no final do século passado nas economias industrializadas, na qual sua função primordiais era de atender às necessidades dos trabalhadores, sob o ponto de vista legal, impedindo que a luta pela formação dos sindicatos fosse vitoriosa. assim, o chefe do departamento de recursos humanos tornou-se um profissional com características e habilidades para fazer triagens adequadas a candidatos a empregos , como também já apresentava preocupações com as queixas e reclamações dos empregados . Os departamentos de relações industriais aparecem com o amadurecimento das organizações sindicais, sendo obrigados a aumentar sua atuação e aperfeiçoamento de técnicas de persuasão.

Na década de 70, a área de Recursos Humanos colocava-se no mesmo patamar com as áreas de finanças, produção e marketing, estando envolvida com as reivindicações dos empregados acerca de participação, segurança, saúde e sistemas de seguridade.

No final da década de 80, algumas questões importantes tais como trabalho flexível, turnos, trabalho feminino, e aprofundamento dos impactos tecnológicos nas relações de trabalho, exigindo uma capacidade mais abrangente e prospectiva para a compreensão e gestão dos recursos humanos.

O crescimento dos enfoques relativos a recursos humanos no Brasil guarda estreita conexão com o processo de industrialização. Na fase inicial, quando a exigência em termos de mão-de-obra era basicamente de pessoal pouco qualificado, o mercado mantinha-se marcado por uma oferta abundante e a força de trabalho era recurso fácil.

Além do que, o baixo grau de organização da classe trabalhadora e a proteção disciplinar garantida pelo Estado condicionavam uma visão bem restrita de gerenciamento do fator trabalho, no qual a preocupação era ligada ao cumprimento das rotinas trabalhistas e da legislação pertinente.

Contudo, com o Governo Kubitschek e a diversificação da estrutura produtiva geraram aumento da demanda por mão-de-obra mais especializada e também ocorreram investimentos em treinamento de forma manter uma compatibilização do fator mão-de-obra com os avanços tecnológicos.

Diante desse contexto surgem os departamentos de relações industriais, principalmente nas organizações em que tiveram seus processos de trabalho alterados e passaram a adotar modelos e técnicas mais modernos, geralmente importados dos Estados Unidos.

A transição como alerta FISCHER(1987), não representa somente mudança de nomenclatura , envolve mesmo códigos de cultura organizacional, com a preocupação de envolvimento dos empregados no espírito da organização, utilizando técnicas de controle comportamental.

A partir do aumento dos movimentos grevistas em 1978, e desenvolvimento do novo sindicalismo, exigia-se mais dos profissionais de R.H., atuações de natureza dinâmica e habilidosa nos conflitos entre empregados e empregadores, surgindo a estratégia de R.H. , como a habilidade em negociar( CHIAVENATO, 1979 ) e os modelos japoneses suscitaram inúmeras experiências.

Estudos têm demonstrado que grande parte de nossas organizações públicas e privadas são administradas por antigos “chefes de pessoal”, ou utilizam os modelos da década de 70 (SOUZA, 1981.; FERNANDES, 1983; ARRUDA e ALMEIDA, 1987).

Outro fator que deve ser mencionado é que a formação de gerentes de R.H. esteve muito defasada da realidade, pois a utilização de bibliografia basicamente importada, chegava com muito atraso aos professores e alunos (AQUINO, 1981)

Todavia, a visão de R.H. como uma questão de relações de trabalho vem se posicionando com certa firmeza em consequência de estudos críticos e de grande produção teórica e de pesquisa acerca do movimento operário brasileiro.

Assim, com a superação dos modelos restritivos da Escola de R.H. e dos Comportamentalistas na Teoria de Organizações, e juntamente com o impacto produzido pelo novo sindicalismo, na década de 70, proporcionaram a evolução da perspectivas mais globalizastes, visando um aprofundamento das Relações de Trabalho em sua complexidade e especificidade (MELO, 1987)

### **3.16.A - AS MUDANÇAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL.**

Na visão de Otávio Iami, a história moderna e contemporânea pode ser vista como uma história de sistenas coloniais, sistemas imperialistas, geoconomias e geopolíticas. Também é cenário de formação e expansão dos mercados, da industrialização, da urbanização e da ocidentalização, envolvendo nações e nacionalidades, culturas e civilizações.

Muitos pesquisadores preocupam-se na atualidade em desvendar as relações, os processos e as estruturas que transcendem e revalidam alguns institutos, refletindo sobre antigos paradigmas e descobrindo novos valores, sempre alertas para as verdadeiras mudanças.

As organizações assumem novo papel nesse cenário e, muitas áreas empresariais vêm passando por modificações, principalmente a de Administração de Recursos Humanos, que apesar de todo o discurso, ainda permanece inalterada em sua essência na maioria das organizações.

### **3.16.B - A POSTURA PROATIVA DA ÁREA DE ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS.**

A crescente organização sindical, pós-Nova- República, teve sua atuação mais fortalecida pelas categorias mais fortes e presença das Centrais Sindicais no movimento sindical no país, tanto nas organizações públicas como nas privadas. ressalta-se que esse movimento influenciou diretamente na ótica das organizações, que passaram a se preocupar com as Relações de Trabalho, as condições de trabalho e os aspectos salariais.

A nova realidade propiciou, pela pressão sindical sobre as empresas, na década de 80, principalmente nos períodos de negociação coletiva, a criação de uma área específica para cuidar das Relações de Trabalho, tendo em vista as negociações estarem sendo realizadas em condições bastante desgastantes, evidenciando as melhores condições e preparo por parte dos sindicatos. Nos dias de hoje, essa área representa uma das mais importantes para a eficácia da administração de Recursos Humanos.

Um aspecto interessante, é que as organizações vinham dando certa ênfase para as negociações sindicais, ao invés de se voltarem para o origem dos problemas, vale dizer, avaliarem as queixas e maiores problemas apresentados pelos empregados, fortalecendo ainda mais a posição dos sindicatos, principalmente nos períodos de greve e mobilizações das categorias.

O novo cenário está voltado para as negociações contínuas, com especial atenção a implementação de uma política proativa de Administração de Recursos Humanos, de forma minimizar as tensões entre empregados e empregadores, mantendo-se um clima saudável, onde todos serão beneficiados.

Grande parte das organizações no Brasil, ainda agem de forma corretiva, em relação aos problemas decorrentes das relações de Trabalho, somente preocupando-se com esses aspectos nos momentos de crise.

Alguns fatores inibidores igualmente prejudicam o fortalecimento dessa área, como o pressuposto de que a organização é inimiga do sindicato, a inexistência de uma política de Relações de Trabalho, o uso inadequado do poder nas relações de Trabalho, a falta de visão sistêmica, a ausência de sensibilização e preparação para administrar conflitos, o desconhecimento da ambiência sindical, pouca atenção ao clima organizacional, assim como a falta de transparência das informações operacionais, práticas inadequadas de negociação e despreparo dos negociadores e gerentes.

A tendência é que esse enfoque seja direcionado para um modelo proativo, com atuação preventiva, de forma minimizar tais conflitos. Excluindo-se o comportamento empresarial, outros aspectos devem ser considerados nessa análise:

- **estrutura do sistema brasileiro de Relações de Trabalho**, pelas influências decorrentes da época de implantação do sistema corporativista, nos anos 30, onde o conflito reavaliado como incompatível com as necessidades industriais, instalando-se a Justiça do trabalho, com a exclusividade de dirimir os conflitos trabalhistas individuais e coletivos;
- **controle governamental**, pelo poder de intervenção do Estado nas Relações de Trabalho e,
- **postura sindical**, pelos aspectos corporativistas delineado com as seguintes orientações: unicidade sindical, sindicato por categoria, contribuição sindical obrigatória, previsão de controle e intervenção governamental nos sindicatos, com base territorial definida pelo governo.

A Constituição Federal de 1988 veio para assegurar a autonomia sindical, sem o abandono dos princípios corporativistas que autoriza a representação da categoria.



Os processos de manutenção de Recursos Humanos objetivam o bem estar dos empregados, com a criação de um ambiente saudável e, que proporcione aos mesmos, melhorarem a qualidade de suas vidas, valorizando aspectos relevantes como remuneração, benefícios sociais, higiene e segurança do trabalho e, ainda a manutenção da relações de Trabalho.

Tais sistemas podem ser considerados como verdadeiros sistemas de recompensas e alavancadores para que os objetivos das organizações sejam atingidos, assim como sistemas auxiliares para neutralizarem os pontos que possam influenciar negativamente a profundidade dos empregados.

### **3.16.C - AS MUDANÇAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO A PARTIR DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.**

Muitas organizações já vêm adotando um novo modelo de administração de Recursos Humanos, coerente com a nova realidade e mais eficaz diante de um contexto de grande competitividade.

Algumas tendências vêm sendo seguidas e outras analisadas para implementação, como tentativa de adaptação ao novo cenário:

- Desregulamentação do Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho, buscando-se um sistema mais flexível e de natureza negocial, valorizando-se uma política de ganha-ganha, evitando-se os dissídios coletivos;
- Disseminação de uma cultura de parceria, substituindo a arcaica relação inimiga e de conflitos, para uma relação de transparência no relacionamento;
- Valorização de programas motivacionais para formulação de um empregado voltado para o conhecimento e autonomia;

- Formulação de uma política de Relações de Trabalho que vise definir o papel gerencial e também forneçam programas de treinamento para capacitação dos mesmos;
- Ênfase para busca de soluções negociadas, investimentos numa cultura que tenha compromisso com a missão da organização;
- Implantação de sistemas estratégicos voltados para a administração de conflitos.

## **CAPÍTULO 04 – SINDICALISMO DE ESTADO**

Alguns estudos sobre sindicalismo no Brasil, em particular, o sindicalismo de Estado, apresentado por Armando Boito Jr. ( 1991 ) revelam alguns aspectos como a estrutura do aparelho sindical oficial, a ideologia sindical dos trabalhadores brasileiros nas últimas seis décadas, a fase inicial de implantação do sindicato de Estado (1931-35), a conjuntura de crise do regime Militar (1978-84) e a possibilidade de sindicalização dos servidores públicos federais a partir da Constituição Federal de 1988.

No estudo apresentado pelo autor, o mesmo tentou demonstrar que a estrutura do sindicalismo de Estado fixa limites intransponíveis à prática sindical e, tal aparelho acaba desempenhando função exclusiva e permanente de desorganizar o movimento sindical das classes trabalhadoras e, a ideologia sindical própria do sindicalismo de Estado, permitindo a reprodução do sindicalismo oficial, que torna eficiente seus mecanismos desorganizados, na medida em que induzia todas as correntes sindicais nacionalmente representativas a aderirem ao sindicalismo oficial e aspirarem a tutela do Estado sem organização sindical, que representaria uma manifestação local da ideologia populista.

Entende também o autor que o Sindicalismo de Estado é uma estrutura que compreende um conjunto de relações que envolvem burocratas do Estado, sindicalistas, trabalhadores, assim como as relações sem sindicatos oficiais, as Federações, Confederações sindicais e a Justiça do Trabalho.

## 4.1 – DEBATES SOBRE O TEMA

Maria Hermínia Tavares de Almeida (1978) apresenta de modo sistemático que o sindicalismo oficial para os trabalhadores variou conforme as conjunturas, que ampliavam ou mesmo reduziam a participação dos subalternos, e também em função das lideranças que assumiam a direção daquelas entidades de classe e garantiam seu funcionamento.

A professora Maria Hermínia (1985) em Seminário sobre “Construção da Cidadania no Brasil, Sindicalismo e Movimento operário” faz esclarecimentos da construção da cidadania operária, no sentido que existe uma enorme capacidade de mobilização social, mas também uma imensa incapacidade de se expressar no terreno propriamente político, e que a expressão mais visível da capacidade de mobilização social seria a atividade grevista, que pôde ser observada por todos em diversos setores, como a indústria, setor público, nas áreas de saúde e educação.

Lembra a mesma, que foi basicamente através da mobilização grevista que no período de transição para a democracia, os assalariados asseguraram direitos importantes e alguns novos, como o direito a greve, direito de organização, de associação, e se confrontavam com Governos mais abertos, efetivamente conquistando o direito de negociação. Ressalta a professora que o próprio mecanismo das relações trabalhistas tem procedimentos dos quais as vantagens seriam obtidas através de suas capacidades de barganha e demanda.

No mesmo Seminário, o professor Luiz Jorge Werneck Vianna (1985), apresentou um tema que tratava da penetração do capitalismo no campo, que repercutiu no sentido de favorecer a sindicalização, e o processo de diferenciação e complexificação

da vida industrial, criando novos direitos, novas expectativas e comportamentos pelos trabalhadores, que representavam avanços das conquistas democráticas.

Convém ressaltar, a contribuição do professor Júlio Lobos( 1988),nos estudos sobre sindicalismo, pela prática obtida como negociador e consultor em relações de trabalho no Brasil e exterior, que relata que o sindicalismo e a área de negociação vem preenchendo uma lacuna na realidade brasileira, desde a década de 80.

As Relações de Trabalho vêm ocupando um importante papel no contexto atual, traçando paralelos com as demais fases da história do sindicalismo e movimento trabalhista no Brasil, que perdura por cerca de um século.

Segundo Lobos, o sindicalismo brasileiro sempre teve determinada inspiração ideológica, já que o sindicalismo e o socialismo nasceram juntos no Brasil, e sempre houve lutas para assumirem a liderança ideológica do movimento, contudo, essa liderança poucas vezes concretizou-se como uma liderança efetiva.

Salvo em alguns raros momentos, o sindicalismo brasileiro nunca se fundou numa força sindical capaz de aglutinar ou mesmo de se aliar a outras força sindicais. Assim como, nunca foi possível sequer reunir as diversas federações e confederações sindicais num mesmo organismo que pudesse assumir a liderança e função de porta-voz único dos trabalhadores.

Também trata o professor Júlio lobos, acerca dos problemas atuais de relações de trabalho no Brasil, inclusive a questão da organização da função encarregada das relações de trabalho nas empresas e a indiferença das empresas para resolução de tais questões, exceto nos momentos de crise, como nas greves. Por essas razões, o mesmo apresenta em seus estudos, considerações importantes acerca da negociação coletiva ; técnicas e táticas de negociação.

Os trabalhos mais recentes sobre Relações de Trabalho e o novo perfil do Sindicalismo no Brasil não chegaram a formular um estudo consistente e amplamente discutido pela sociedade, mesmo porque o próprio Estado ainda não definiu os rumos do

Sindicalismo de Estado no Brasil, face a nova realidade político-econômica que o País vive.

Nesta parte da pesquisa, o material bibliográfico mais diretamente relacionado com Relações de Trabalho e sindicalismo no Brasil, passa a ter grande valor. Inicialmente, faremos um estudo mais aprofundado sobre o sindicalismo do funcionalismo público na década de 90, e os reflexos que as Reformas Administrativa e Previdenciária junto a conjuntura político-econômica possam exercer sobre o sindicalismo do futuro.

## **CAPÍTULO 05 - O FIM DOS EMPREGOS E NOVAS FORMAS DE TRABALHO**

### **5.1 - A SOCIEDADE GLOBALIZADA**

Nos últimos dez anos, a economia mundial vem passando por transformações profundas, resultando em modificações no quadro das principais potências mundiais e nas relações internacionais. Alerta-se que tais mudanças representam a parte mais visível de uma mudança econômica que vem afetando outras áreas e, convencionou-se chamá-la de globalização.

Essa globalização permite que as organizações utilizem seus recursos financeiros e tecnológicos para adquirirem insumos de quaisquer partes do mundo, produzindo produtos nos locais onde estiverem os clientes, utilizando mão-de-obra com novo perfil e maior qualificação, tudo por conta da competitividade, que vem cobrando mais qualidade, eficiência e eficácia, sempre voltados para atender as necessidades e expectativas dos clientes.

Nesse cenário, cada país, organização, trabalhador ou segmento da sociedade, devem descobrir o seu papel e conquistar seu espaço, assumindo nova postura frente as novas tendências, acompanhando as transformações mundiais, a creditando que o processo de globalização parece estar cada vez mais fortalecido, delineando as novas posições nessa dança de cadeiras.

### **5.2 - O BRASIL NA ERA DAS MUDANÇAS.**

Por conta das mudanças no cenário mundial, decorrentes da globalização, percebemos alguns benefícios para os que estiverem alavancados nesse processo, assim como algumas ameaças para os que não estiverem preparados para a nova realidade.

Melhores salários para os trabalhadores especializados juntamente com altos índices de desempregos e representativa queda no padrão de vida da maioria das pessoas.

Os países do dito Primeiro Mundo vêm utilizando os baixos salários e os míseros benefícios impostos aos trabalhadores do Terceiro Mundo, para desenvolverem ainda mais suas economias, demonstrando o poder da globalização, com o domínio dos mais fortes sobre os mais fracos.

Em um mundo que a globalização vem trazendo inúmeros benefícios para os países mais ricos e, os mais pobres debruçam sobre seus problemas internos sem muitas condições de participarem dessa competitividade, mas buscando sua sobrevivência, há uma necessidade de revisão do Direito Internacional, responsável pela resolução de conflitos externos e, reflexão acerca de alguns conceitos fundamentais como soberania, Estado-nação, submissão dos interesses nacionais globais, dando igualdade de condições para o lobo e o cordeiro, como na antiga fábula.

O Brasil, assim como os outros países em desenvolvimento, devem se preparar da melhor forma, promovendo reflexões acerca dos efeitos que o capitalismo e a globalização têm provocado nos países mais pobres, até mesmo por meio de debates e amplas discussões por parte das Instituições e dos diversos segmentos da sociedade.

Alguns segmentos da sociedade entendem que em função do Plano Real, as Reformas administrativas e Previdenciária, juntamente com o Programa Nacional de Desestatização, o Brasil será capaz de estar num patamar de competitividade e enfrentar outras economias emergentes. Devendo criar uma estrutura de defesa dos interesses nacionais e procurando reduzir o custo imposto pelo processo de transição de uma economia fechada para uma sem fronteiras, transformando o sentido de ameaça da globalização, em uma questão de oportunidades para seu crescimento.



### 5.3 - O FIM DOS EMPREGOS

A pouco mais de dois anos para a virada do século, a economia mundial parece ter ingressado certamente na era do '*fim dos empregos*'. Globalização da economia, sociedade da informação, reestruturações industriais, aumento da automação em todos os ramos, reengenharias, terceirizações e desenvolvimento tecnológico, unem-se para ampliar o número de desempregados.

O conceito de emprego surgiu no século XIX, para englobar o trabalho que precisava ser realizado nas fábricas que surgiam. Antes de existir o emprego, as pessoas trabalhavam em grupos de tarefas variáveis, pelas necessidades que ocorriam, com certa programação.

Quando surgiu o Instituto do emprego, foi uma inovação no mundo e, sofreu severas críticas porque acreditavam que era uma forma desumana de se trabalhar e, as pessoas teriam dificuldades de adaptação.

Como as próprias condições ( produção em massa e surgimento de grandes indústrias e empresas) que fizeram surgir o emprego estão desaparecendo, o próprio emprego, como idéia única de trabalho e fonte de sobrevivência, igualmente vem desaparecendo. Todos nós precisaremos compreender a nova realidade e, aprender novas maneiras de trabalhar sem a existência dos empregos, na forma tradicional.

Algumas questões devem ser analisadas de forma que a sociedade continue sua caminhada sem prejudicar sua estrutura, como a percepção de quais caminhos devem ser tomados para acomodação dos trabalhadores sem empregos, definição das novas necessidades do novo trabalhador e, quais segmentos da sociedade devem participar mais ativamente nesse processo.

#### **5.4 – IMPACTO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Em tempos de globalização e de crise mundial, a Justiça do Trabalho está sobrecarregada com o aumento das ações trabalhistas, por conta do descumprimento legal por parte das empresas, sendo esta a principal constatação do Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro, ao informar que o número de processos trabalhistas cresce cerca de 20 ou 30% ao ano, no estado fluminense.

Em 1997, deram entrada na Justiça do Trabalho, no Rio de Janeiro, 249.309 processos, sendo que 234.687 foram solucionados, e que a maioria das ações está relacionada ao não pagamento de horas extraordinárias e verbas rescisórias.

Alertou o Senhor Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, do Rio de Janeiro, que o descumprimento às questões legais, vem ocorrendo, principalmente, por que as empresas precisam sobreviver, face a abertura da economia e, disputada concorrência no mercado.

Observa-se também, uma tendência de redução do quadro funcional das empresas, por conta das novas tecnologias, automação dos serviços e busca pela manutenção da competitividade, tornando-as mais leves e enxutas, ante todos os processos que vêm sendo implementados, como qualidade total, reengenharia, benchmarking e outros.

Um aspecto positivo, são as mudanças ocorridas na economia, que continuam beneficiando os salários de altos executivos, com a abertura do mercado e o flux de mão-de-obra estrangeira, influenciando cada vez mais, na política de remuneração das empresas, tanto nacionais quanto as estrangeiras, principalmente nas áreas de telecomunicações, petróleo e informática.

O impacto vem ocorrendo em especial nas remunerações dos executivos alocados em cargos de alta gerência e dos profissionais de maior qualificação, sendo que em algumas áreas, o movimento vem ocorrendo de forma bem tímida.

### **5.5 - NOVOS PARADIGMAS.**

A Organização das Nações Unidas apresentou relatório produzido pela Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento ( PNUD), em Londres, em julho de 1999, críticas ao processo de globalização, no sentido de que o mesmo vem contribuindo para aumentar a distância entre os pobres e os ricos, principalmente por meio da utilização da internet, onde os mercados são autorizados a dominar o processo e aí, os benefícios e as oportunidades não são divididos igualmente. Segundo o relatório, 88% dos usuários da web, vivem em países ricos, que juntamente, representam apenas 17% da população mundial.

Tal relatório, mais conhecido por apresentar um ranking, em que é medida a colocação de todos os países, de acordo com o índice de desenvolvimento humano (IDH), que aferiu ao Brasil, no ano de 1999, a posição de 79º lugar, o que representou uma queda, por ter sido colocado em 1998, no 62º lugar, com a mudança na metodologia do índice.

Se a fome existente na África sinaliza que a globalização não distribui igualmente os avanços, pois o fenômeno está mais voltado para a expansão de mercados e o aumento dos lucros do que para o bem estar das pessoas, alguns conceitos devem ser revistos, como o desenvolvimento, emprego e trabalho, relações de trabalho e movimento sindical, dentre outros que estejam sejam influenciados mais diretamente pela idéia de economia-mundo.

Se durante a década de 80, acreditava-se que não haveria escassez de mão-de-obra na década de 90, as previsões não foram as melhores, tendo em vista os novos rumos que o mundo está vivendo. O fenômeno do desemprego quantitativo e qualitativo vem afetando todo o mundo, pois até o Japão está revendo seu sistema de empregos

permanentes. Analistas temem que o desemprego aumente, considerando as ilusões criadas pela globalização e pela irreversibilidade do processo.

As organizações, assim como a maioria das pessoas vão ter dificuldades para mudar suas expectativas no mundo atual, um mundo desprovido de empregos e, para milhões de pessoas, a angústia do desaparecimento dos mesmos é vista como a destruição de uma sociedade, destruição de direitos conquistados e das obrigações sociais adquiridas ao longo de várias décadas.

## **5.6 - O DESEMPREGO.**

O desemprego e a subutilização da força de trabalho formam um sinal da perda do potencial de produção e de sofrimento humano. Na visão do DIEESE ( Pesquisa nº 10/94, São Paulo), o desemprego exclui os indivíduos da atividade produtiva e das regras de sociabilidade, impondo-lhes dificuldades de acesso às condições mínimas de sobrevivência.

As ações coletivas em torno da defesa da cidadania e do direito ao trabalho, buscam amenizar as dificuldades dos que não possuem emprego ou rendimento adequado ao custo de vida. A crise do desemprego vem sendo atualmente agravada por alguns fenômenos como a globalização da economia e novas tecnologias, novas formas de organização de trabalho como as terceirizações, automação dos serviços, técnicas de redução de custos como reengenharia, privatização das estatais e cortes de pessoal.

Ao contrário do passado, hoje o desemprego encontra-se concentrado nos grandes centros urbanos, por isso que os indicadores de pobreza, incorporam grande parte da população urbana, apontando para o fenômeno da urbanização da miséria.

Nos países desenvolvidos capitalistas, apesar de a economia ter tido mão-de-obra excedente nos períodos de ouro de capitalismo (1945/73) os efeitos desfavoráveis foram contidos, mediante a criação de políticas de emprego e renda. Para isso, o exercício da política econômica foi associado à geração de emprego, com a implantação do contrato coletivo de trabalho e foram definidas formas de atuação do estado de bem-estar social.

Nesses países, nos momentos de desaceleração produtiva, as intervenções do poder público e dos sindicatos, evitaram que desempregados recorressem às ocupações irregulares, com baixa produtividade e remuneração.

A partir da segunda metade dos anos 70, a crise econômica internacional e as transformações tecnológicas que já despontavam, trouxeram repercussões no mercado de trabalho. A emergência de estratégias neoliberais e de políticas recessivas, debilitaram as forças sociais e políticas representativas dos trabalhadores.

#### **5.6.1 - O caso brasileiro**

O Brasil é um país que se industrializou com a ausência quase total de políticas específicas de emprego e renda. As medidas registradas de emprego e renda foram esparsas, insignificantes e com grau de eficácia limitado.

Historicamente, as políticas públicas entendiam que o nível de empregos estaria associado diretamente ao resultado do volume dos investimentos produtivos. Sendo que essa idéia de que a garantia do crescimento econômico seria suficiente para alcançar o pleno emprego, dominou por longo período, inclusive no pensamento progressista brasileiro e latino-americano. Exemplo dessa posição foi a Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe ( Cepal ), responsável pela introdução de análises críticas sobre a natureza e a dinâmica do capitalismo na América Latina.

Era preciso que a sociedade e os governos do Brasil assumissem que a questão do emprego e do desemprego dependiam do tipo de desenvolvimento econômico e, pela forma com era resolvida a questão da divisão da propriedade da terra, assim como pela forma de acesso ao estatuto do trabalho.

No Brasil, o problema sempre foi visto pela ausência de postos de trabalho, enquanto as ocupações mais mal remuneradas, quase não foram objeto nas medidas de combate ao desemprego e da subutilização da mão-de-obra. Igualmente não observa-se uma política voltada para as pressões originárias dos fluxos migratórios(campo-cidade e

inter-regionais), nem contra o crescimento demográfico, considerando o crescente de mão-de-obra feminina e de jovens. Consequentemente, a parte da população economicamente ativa (PEA) que não vem encontrando empregos oficiais, vem buscando nos trabalhos precários sua forma de sobrevivência.

Historicamente, no governo Juscelino Kubitschek (1956/60), verificou-se que somente a qualificação da mão-de-obra se fez constar no conjunto de medidas direcionadas ao planejamento da economia. Enquanto no Plano Trienal (1963/65) houve referência à questão da ocupação do Nordeste e , iniciava-se um compromisso governamental com a garantia de renda aos aposentados do campo.

No regime militar, o Plano de Ação Governamental (PAEG-1964/67) apresentava uma preocupação residual com a problemática do emprego, justamente num período em que o país vinha registrando uma forte desaceleração da renda per capita.

No entanto, com o Programa Estratégico de Desenvolvimento (PED-1968/70), e com o Plano Nacional de Desenvolvimento (PND-1970/73), a responsabilidade pela geração de empregos esteve a cargo do repasse de recursos públicos aos setores de mão-de-obra ligados à Construção Civil e Serviços. Destacando-se também que aconteceram algumas medidas em combate a imigração inter-regional, com programas de estímulo às novas fronteiras agrícolas, principalmente na região amazônica.

No II PND ( 1974/79), as autoridades governamentais manifestaram preocupação com o funcionamento do mercado de trabalho, sendo criado o SINE - Sistema Nacional de Emprego, dando as diretrizes oficiais frente a questão de intermediação de empregos e, a ampliação do PIPMO - Programa Intensivo de Preparação de Mão-de-Obra e do SENAR - Serviço Nacional de Formação profissional rural, vinculados ao SENAI e SENAC, visando atender questões relativas a treinamento e qualificação profissional.

Apesar da descentralização regional, o mercado de trabalho no Nordeste manteve o viés da garantia de renda ocasional, variando de acordo com os interesses locais, questão avaliada pelo Programa Regional para Emprego na América Latina e Caribe(PREALC), em 1988

Com a implementação de um programa de combate à inflação, no início dos anos 80, também pôde ser observado a pouca atenção a questão do desemprego, uma vez que a equipe do Ministério do Trabalho(1981/83), entendia que a intervenção do Estado poderia implicar em maior desequilíbrio do mercado de trabalho, agravando ainda mais a situação existente.

Apesar da elaboração de diretrizes básicas para a implementação de uma política de empregos pelo governo da Nova República, não houve avanços significativos. Contudo, em 1986, juntamente com o Plano Cruzado foi implantado o primeiro programa de seguro-desemprego no país. Também naquele ano, dadas as elevadas taxas de desemprego, a questão assumiu posição na agenda governamental, com a proposta de 160 projetos descentralizados de emprego, geradores de apenas 62,8 mil novos postos de trabalho( BERTUCCIO,A. ,1988).

No governo Collor (1990/92), novamente pouca atenção foi dada à questão do desemprego, não surgindo medidas compensatórias, diante da profunda recessão, apenas modificações introduzidas pelo Congresso Nacional, nos critérios de habilitação ao Programa de seguro-desemprego.

Com a Constituição federal de 1988, estabelecia-se modificações relevantes em relação aos direitos sociais, mas que pouco contribuíram para amenizar os efeitos negativos de desemprego durante os anos 1990/92. tanto a elevação do valor da multa sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço-FGTS de 10% para 40%, quanto a redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais, não tiveram o efeito esperado na melhora do nível de emprego e da rotatividade.

Em 1993, o Ministério do Trabalho tentou recuperar alguns mecanismos de intervenção sobre o mercado de trabalho. Contudo, a falta de coordenação na aplicação das políticas governamentais tornou o resultado ineficaz e insuficiente. A economia brasileira voltou a crescer, mas o nível de desemprego continua alarmando toda a sociedade, pela sua importância em termos de fonte de sobrevivência.

Atualmente, vêm sendo promovidos amplos debates acerca da questão do desemprego e questões correlatas, como as mudanças nas Relações de Trabalho, crise no movimento sindical, impactos da globalização da economia e efeitos do Plano Real, na busca de conseguir uma atenuação para tal problemática.

O desemprego no Brasil tem causas estruturais que transcendem os efeitos do Plano Real, como a rigidez da legislação trabalhista - a CLT, onde sindicatos e empresários vêm buscando soluções alternativas, para fugirem das normas da Consolidação das Leis do Trabalho, criada há mais de 50 anos, vale dizer que as mudanças nas Relações de Trabalho que vêm ocorrendo no mundo atual, atropelam o conservadorismo da CLT.

Na verdade, as primeiras tentativas de mudar a legislação trabalhista têm gerado muita polêmica e pouco resultado. A CUT e a Força Sindical já apresentaram ao Governo, propostas de reestruturação sindical, ambas concordaram com o fim da unicidade sindical e do imposto obrigatório.

O excesso de normas contribui para justificar porque mais da metade dos brasileiros atualmente não possuem Carteira de Trabalho assinada e, seguem as regras do mercado informal. A flexibilização da legislação trabalhista vem dando resultados favoráveis em todo o mundo, pois no Brasil o que vem acontecendo é que o Poder Judiciário vem sendo chamado para decidir sobre disputas econômicas nas ações entre empregados e empregadores e, assume a posição de líder em número de ações trabalhistas, contando com 25 milhões de processos judiciais, segundo recente estudo do economista José Pastore, da Universidade de São Paulo (USP).

O agravamento do desemprego no Brasil vem acompanhado de uma convergência de diagnósticos, pois desde o início dos anos 90, o mercado de trabalho apresenta sinais de desestruturação com algumas características; maior inatividade masculina; diminuição do assalariamento, sobretudo nos empregos formais; ampliação das ocupações por conta própria e sem remuneração e altas taxas de desemprego. Essa tendência, observada no mercado de trabalho, está diretamente atrelada ao desempenho econômico e à condução das políticas macroeconômicas da década de 90.



Entre 1990 e 92, a recessão e a abertura comercial provocaram a redução do Produto Interno Bruto em 1,6% e do nível de emprego formal em 5% ao ano. A recuperação das atividades econômicas, desde 1993, não melhorou a situação do desemprego formal. Em março de 1997 o nível de desemprego regular era de 1,1% menor que em dezembro de 1992. Nesse quadro é difícil aceitar que o Plano de Estabilização não tenha sua responsabilidade no comportamento recente do emprego.

No cenário de apreciação cambial, aliadas aos juros altos e abertura comercial, facilita-se uma desarticulação das cadeias produtivas, criando-se um ambiente desfavorável à retomada dos investimentos com repercussão negativa sobre o volume de emprego.

A manutenção das atuais políticas macroeconômica tornam desfavoráveis o comportamento do produto e do emprego, aliado a um programa neoliberal, com o afastamento do Estado para buscar soluções que propiciem o bem-estar maior da sociedade. Ressalta-se o papel dos sindicatos nessa questão, através de atuação nos instrumentos facilitadores como a gestão participativa, criação e participação em comissões paritárias que definam alternativas em que não pesem somente a absorção de novas tecnologias, processos de reengenharia, qualidade total, terceirizações e outros, mas considerem o bem-estar, equilíbrio e justiça da sociedade como um todo.

População Economicamente Ativa – Brasil e Grandes Regiões – 1995

Região	PEA – Pop. Econom. Ativa	Participação %
Norte Urbana	3.009.869	4,1
Nordeste	21.081.000	28,4
Sudeste	32.162.859	43,4
Sul	12.552.760	16,9
Centro-Oeste	5.129.971	6,9
Brasil	74.138.441	100,0

*Fonte: IBGE/PNAD/95 - Não incluída a população da Zona de Rondônia, Acre, Amazonas, Pará e Amapá. No total apresenta diferença de 201.982 pessoas em relação a soma das regiões.*

# Estimativa de desemprego, por setor de atividade econômica (1)

Brasil – 1990/95

Setor	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Extrativa	168.266	161.979	153.099	151.885	148.163	141.067
Indústria	6.234.142	5.961.449	5.658.094	5.698.622	5.786.906	5.512.590
Serviço Industrial	394.668	386.006	383.774	380.796	380.805	361.716
Construção Civil	1.206.946	1.186.955	1.136.264	1.114.978	1.095.341	1.058.908
Comércio	4.122.396	3.948.056	3.827.917	3.894.254	3.984.886	3.965.439
Serviços	8.864.446	8.765.254	8.620.937	8.699.571	8.812.825	8.773.260
Administração Pública	2.069.755	2.080.877	2.089.743	2.075.312	2.074.100	2.072.800
Agropecuária	583.103	572.096	550.947	556.548	558.962	542.009
Outros	195.702	197.855	191.706	194.696	199.115	201.163
Total	23.839.424	23.260.527	22.612.481	22.766.662	23.041.103	22.628.952

Fonte: MTb. Registros administrativos (Lei nº 4.923/65)

Nota (1): Refere-se somente aos trabalhadores com carteira assinada

### 5.6.2 – NOVAS TENDÊNCIAS DO DESEMPREGO

Apesar do dinamismo das grandes metrópoles na geração de novos empregos, o nível de desemprego no Brasil chega quase a casa dos 10%, mas investimentos privados e programas do Governo, comprometem-se no sentido de criar mais vagas a partir do novo século. Na avaliação de economistas, a abertura do mercado de telecomunicações, o crescimento de investimentos privados em regiões não tradicionais e as frentes de emprego, o estímulo à construção civil, o aumento do crédito agrícola e os programas de crédito popular devem atenuar a escassez de vagas no mercado nos próximos dois anos, e conter a alta da taxa de desemprego.

O cenário só não é o melhor, por conta do desemprego que continua crescendo, as indústrias, por exemplo, devem continuar cortando pessoal em razão das mudanças estruturais da economia, aliás o corte nos empregos vem ocorrendo nos últimos cinco anos consecutivos na indústria, e ainda não se vislumbra quando se iniciará o crescimento.

No próximo século também haverá uma expectativa extra, o baixo ritmo de crescimento populacional dos anos 90, cuja média anual tem variado de 1 a 1,5% e, vem se mantendo inferior a taxa de expansão da economia, o que pode, em termos de futuro, representar uma pressão menor dos jovens em busca de emprego, o que não vem ocorrendo nos anos 90, que vem enfrentando os efeitos do forte crescimento populacional dos anos 70, cujas taxas anuais variavam entre 2,5 e 3%.

Da mesma forma, o crescimento da economia deverá conter o nível de desemprego no novo milênio, mas com novos padrões, distintos dos adotados no século XX, com maior rigor de qualificação profissional e, as vagas devem estar mais descentralizadas por todo o país, seja por meio de incentivos fiscais ou por facilidade de mão-de-obra.

O perfil do emprego está mudando no Brasil, o emprego sofre influências das políticas econômicas, o índice de emprego de trabalhadores com menos de cinco anos de estudo, caiu 8% no Brasil, entre 1992 e 1996, de acordo com estudos realizados pelo IBGE, e o índice de postos de trabalho, para quem tem de 5 a 8 anos de estudo, cresceu 20%, para os que têm de 9 a 11 anos, 28% e os com mais de 12 anos, mais de 20% e, sinalizando que cresceu o nível de escolaridade dos trabalhadores. O estudo também mostra que, se o índice de desemprego aumentou redução entre os mais jovens, cresceu 13% entre brasileiros entre 40 e 64 anos, justamente na faixa etária em que é mais difícil se obter empregos.

Segundo o DIEESE, o IPEA igualmente identificou a mesma tendência no Rio de Janeiro e em outros estados, no sentido de que o desemprego entre os jovens de 18 à 24 anos, tem crescido muito, a preocupação maior está principalmente ligada às implicações sociais, como o aumento da marginalidade e a busca pelo subemprego.

Outros aspectos relevantes para a mudança desse perfil, diz respeito ao aumento dos índices de produtividade das empresas brasileiras, que segundo o ex-presidente do Banco Central do Brasil, Gustavo Franco, a taxa de crescimento da produtividade do trabalho no Brasil, alcançou o índice de 7,6% anuais entre 1990-95, o que seria possível conciliar o crescimento econômico, distribuição de rendas e manutenção de índices de competitividade.

O que não pode deixar de lado é que o descontrole do endividamento público preocupa o investidor estrangeiro e impede a retomada do crescimento da economia, já que quando desconfia, retira o dinheiro que tem aplicado no país e, para evitar que isso aconteça, é necessário que o tamanho da dívida, em relação ao PIB, se mantenha estável.

### **5.6.3 – O TRABALHO INFORMAL**

O trabalho informal tem crescido em resposta ao aumento da recessão e, também pelas transformações estruturais porque está passando a economia em todo o mundo, é uma resposta precária, mas demonstra que na prática, é possível manter o trabalho remunerado, mesmo nas situações de baixa oferta de empregos.

Segundo o Governo federal, na informação do ex-Ministro do Trabalho, Edward Amadeo, na década de 90, o Brasil perdeu 2,6 milhões de postos de trabalho com carteira assinada.

Um estudo realizado pelo economista Márcio Pochmann, responsável pelo Centro de Estudos sobre o Trabalho, da UNICAMP, mostra que o número de carteiras assinadas caiu de 25,5 milhões em 1989 para 22,9 milhões em 1998. Acredita que mantidas as projeções para 1999 e 2000, haverá uma perda de 2 a 3 milhões de empregos formais.

O levantamento da UNICAMP, que utiliza dados do Ministério do Trabalho e do IBGE, mostra que o emprego formal representava 50,6% da froça de trabalho ocupada em 1980 e, passou para 30,3% em 1998. Outra questão relevante é a distribuição dos empregos formais pelas empresas com mais de mil empregados e, esse número caiu para 28,9% em 1995. Já entre as empresas menores a tendência é inversa, em 1980, elas tinham 10,5% dos empregos formais, contra 14% registrado em 1995.

Um estudo conjunto do economista indiano Indermit Gill, do banco Mundial (Bird) e de Marcelo Neri, do Instituto de Pesquisas Econômicas e Aplicadas (IPEA), mostra não haver diferença entre os trabalhadores informais e os de carteira assinada. Gozando ambas as categorias de quase todos os benefícios legais, assiduidade no pagamento, jornada semanal de 44 horas e 13º salário. Os salários são pagos mensalmente a 83% dos trabalhadores e a 79% dos informais, dentro do prazo legal.

Há uma explicação para essa semelhança de situações: o trabalhador informal também pode reivindicar seus direitos trabalhistas, caracterizando a relação trabalhista. No entanto, o Governo perde com a não arrecadação para a Previdência Social e para o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço- FGTS. Na verdade, a sonegação evidentemente estimulada pela multa determinada pela Constituição Federal, de 1988, de 10% para 40%, no caso de demissão sem justa causa, ou por necessidade da empresa.

#### **5.6.4 – CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL**

A abertura das economias mundiais alteraram bastante o modo das multinacionais, onde seus diretores costumavam ter nas paredes mapas com sinais indicando as fábricas e os principais pontos de vendas. As multinacionais transformaram-se em apátridas, escolheram o mundo como sede e migram para onde há consumidores e boas condições de produção, esvaziando as atividades de seus países de origem. Contam na escolha, a mão-de-obra barata, incentivos fiscais , conjuntura econômica e política comercial.

O Brasil para se sair bem nessa história não pode contar apenas com seu enorme mercado consumidor, deve reavaliar os custos de encargos e investir seriamente em educação e qualificação profissional, como passagem direta ao sucesso.

O processo educativo tem impacto direto sobre o profissional do futuro, já que o mercado está cada dia mais competitivo, exigindo profissionais mais qualificados. O mercado vem sofrendo drasticamente com a presença da educação deficiente, tanto nas organizações públicas como nas instituições privadas, pois os profissionais que oferecem para compor os quadros funcionais, possuem deficiências que precisam ser superadas de forma que a respectiva organização possa fazer frente às exigências atuais do mercado, considerando a realidade e efeitos da globalização da economia, como as respostas rápidas às demandas de sua clientela, constituindo um desafio diário e permanente.

Até mesmo que optarem por serem empreendedores de seus próprios negócios, igualmente devem estar alertas para seu treinamento individual, investindo em seu crescimento profissional e pessoal, adotando mesmo a filosofia de educação como um processo permanente e contínuo, criando a possibilidade de dirigirem-se para o futuro com chances de sucesso, já que a era do conhecimento está cada vez mais latente, tendo simbolicamente o mesmo peso que o ouro representava para os reis.

Não há mais espaço para as tarefas repetitivas, as mesmas foram substituídas pelas máquinas e, mesmo as atividades industriais que antes eram desenvolvidas sem muito preparo educacional, hoje já exige profissionais com certo conhecimento e estudo. Como por exemplo, pode ser citado o caso do Porto de Singapura, que é o segundo em movimento no planeta, onde se espera que até o início do novo século, não haja mais trabalhadores sem formação de ensino médio. A razão disso é o processo acelerado de modernização dos portos em todo o mundo, exigindo mão-de-obra treinada para operar equipamentos sofisticados comandados geralmente por computadores.

Esta é um desafio que vem ocorrendo em todo o mundo, o desafio da valorização da educação como condição primordial para o crescimento econômico e social da nação. Na verdade, não poderá haver um pensamento voltado para o entendimento que a educação representa custos somente, mas sim um investimento real, com conseqüências diretas no desenvolvimento das pessoas, das organizações e do país. Sob este aspecto, o tema da formação profissional vem ocupando, cada vez mais, um papel relevante no debate sobre política educacional da atualidade.

#### **5.6.4.a) VISÃO SINDICAL**

Na visão da CUT, em relação a formação profissional, o padrão neoliberal do desenvolvimento que vem fundamentando as práticas governamentais nos anos 90, reserva em especial, para o Brasil, o papel do montador de tecnologias transferidas dos pólos dinâmicos do capitalismo internacional, onde a educação se destina basicamente a formar a força de trabalho, visando adaptar a tecnologia transferida para a realidade brasileira. No entanto, a educação no Brasil deveria ter como finalidade estratégica a produção autônoma do conhecimento científico e tecnológico, de forma garantir a soberania do país.

Segundo o Secretário de políticas Sociais da CUT, Sr. Jorge sahione, a educação necessita promover a atualização permanente da formação política e profissional da classe trabalhadora, face as profundas mudanças sociais decorrentes do processo de reestruturação produtiva, em curso no mundo contemporâneo. Detalha o mesmo que a CUT entende que a formação profissional deve ser concebida para além da simples compensação ao desemprego e falta de escolarização, precisa estar voltada para a intercomplementariedade entre a escolarização em todos os níveis e modalidades de ensino e atualização profissional.

O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados do Ministério do Trabalho, em 1996, registrou que a maior demanda do mercado de trabalho é por trabalhadores sem habilidades específicas. Estatísticas recentes relatam que não há uma relação direta entre a formação profissional de curto prazo e a reintegração imediata ao mercado de trabalho. Desta forma, os sindicatos dos trabalhadores devem direcionar suas lutas numa perspectiva a longo e curto prazos.

A longo prazo, devem buscar a formação integral do conjunto de classe trabalhadora através da universalização da escola pública em todos os níveis e modalidades de ensino, e ainda a criação de Centros Públicos de Atualização Profissional destinados ao conjunto da classe trabalhadora.



Em curto prazo, devem procurar impedir a extinção de modalidades de ensino destinadas à formação integral dos trabalhadores, como escolas técnicas, lutar contra a implantação de um tipo de formação profissional de nível médio que preserve o caráter dual da educação, ou seja, contra a implantação de módulos profissionalizantes destacados da educação geral do futuro trabalhador, participar de forma paritária da gestão política-pedagógica dos Centros Públicos de Atualização Profissional, acompanhar a implantação das ações governamentais de formação profissional de curto prazo, de modo garantir a utilização adequada dos recursos do FAT( Fundo de Amparo ao Trabalhador), lutar contra a subordinação das iniciativas de formação profissional no processo negocial entre capital e trabalho.

Nessa linha que o Movimento Sindical pretende direcionar sua luta, no aspecto relacionado ao desenvolvimento profissional dos trabalhadores, na requalificação profissional e melhor aceitação no mercado de trabalho, diante da dura realidade do desaparecimento dos bons empregos.

Ressalta-se também o papel das Centrais Sindicais que vêm participando na elaboração de projetos, com direito a voto, na Comissão Estadual de Geração de Empregos no Rio de Janeiro. A Comissão tem composição múltipla, com a participação de diversos segmentos, aparecendo certa dificuldade nos acordos, algumas decisões já foram fechadas como a criação das Comissões Municipais do Estado, que visam implementar as diretrizes da referida Comissão Estadual.

Ademais, muitos sindicatos vêm trabalhando no desenvolvimento profissional dos trabalhadores de sua categoria, colaborando para a requalificação dos mesmos, como o Sindicato dos Bancários e dos Financiários, do município do Rio de Janeiro, através de sua Secretaria de Formação Sindical, em convênio com outras organizações, como a Secretaria Estadual do Trabalho, que vem liberando recursos do FAT, para promoção de cursos de requalificação em vários níveis, sem ônus para os trabalhadores, justamente por entender que foi uma das categorias que mais sofreu com os avanços tecnológicos, com milhares de demissões que já ocorreram e que ainda poderão se efetivadas.

Cumprido ressaltar que, de acordo com a pesquisa do Grupo Permuta de Informações Salariais do Rio de Janeiro, das 43 empresas de diferentes portes e perfis consultadas, 88% oferecem assistência médica e apenas 305 dão auxílio à educação, sendo que das empresas que oferecem assistência educacional, 62% estendem o benefício a todos os funcionários, 15% somente a diretores, gerentes e funcionários da matriz e 23% limitam o benefício aos dependentes dos funcionários. Sendo que a participação no custeio do auxílio é equilibrada: 54% das empresas assumem a totalidade dos custos contra 46% que exigem contribuição dos funcionários de 20 a 80% do valor.

### **5.7 - O IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO**

O movimento sindical entende que possui um papel fundamental na regulação e redefinição das estratégias empresariais, na busca de evitarem que sejam concretizadas medidas contra os interesses dos trabalhadores. Nesse sentido, a organização e gestão da produção e do trabalho, assim como a reestruturação produtiva são temas de interesse para o movimento sindical. A terceirização é um desses temas, aparecendo como grande problema a ausência da participação reguladora dos sindicatos, na adoção da terceirização (pequeno número de cláusulas e acordos sobre terceirização, inexistência de legislação abrangente e amplos debates sindicais sobre o tema, enquanto a terceirização avança).

Segundo pesquisa do DIEESE( Pesquisa nº07/93 ), para o movimento sindical, a terceirização tem sido acompanhada de desemprego e precarização das condições de trabalho. Em termos práticos, a terceirização brasileira, tem levado à redução de salários, à perda de benefícios sociais, à piora das condições de trabalho, à fragmentação da representação sindical e à destruição das conquistas sociais adquiridas ao longo dos anos.

A terceirização faz parte de um conjunto de opções para a organização da produção capitalista, mas para poder entendê-la, é preciso analisá-la dentro de um contexto histórico, que inicia com a industrialização brasileira e vai até a crise econômica atual.

A política industrial dos anos 50, tinha como eixo a proteção do mercado para a indústria nascente e a concessão de créditos e subsídios ao setor privado. Sendo que por conta dessa opção das empresas, para seu crescimento econômico, estiveram associados alguns fatos como a pequena abertura para a produção externa, restringindo as possibilidades de suprimento das empresas instaladas no país, reforçando a tendência de concentrar as diversas fases da produção.

Além de manter uma política industrial protecionista, o estado contribuiu para a formação de empresas verticalizadas, na medida em que subsidiava o setor privado na compra de empresas falidas nos mais diversos ramos.

A abertura do mercado brasileiro vem concorrendo num cenário extremamente recessivo, aumentando a concorrência e a necessidade de redução de custos. Nesse sentido, as empresas aqui instaladas procuram se aproximar dos padrões de organização do trabalho existentes nos países centrais.

A prolongada recessão da economia brasileira se colocou como determinante na opção pela terceirização, onde empresas com mercados retraídos e sem ganhos de escala, cortam despesas para manterem seus níveis de rentabilidade, considerando que muitas vezes a rentabilidade obtida na produção pode se tornar inferior à rentabilidade alcançada nas aplicações financeiras, principalmente em determinados momentos da economia.

No que se refere à mão-de-obra, a terceirização se insere como fator de flexibilização, quando consegue eliminar para a empresa contratante, o “problema ” dos custos econômicos diretos com o trabalho, dentre os quais estão a admissão, demissão, treinamento e benefícios sociais.

Tendo em vista a realidade brasileira, é difícil considerar um efeito favorável ou mesmo neutro da terceirização, apesar de que alguns defensores da mesma, alegam que jamais diminuem o número de empregos numa comunidade, em alguns casos, pode chegar expandi-lo com a criação de novas empresas com livre atuação, estimulando-se a à necessidade de mão-de-obra cada vez mais qualificada e mais bem remunerada.

Um efeito da terceirização sobre o emprego se relaciona com a crescente precarização da inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho. A pesquisa realizada pelo DIEESE mostrou que, em 68% dos casos de terceirização, registrados em 40 empresas, observou-se degradação salarial. Segundo o levantamento, em 72,5% dos casos, os benefícios sociais dos trabalhadores das terceiras contratadas são menores que os vigentes na empresa cliente. Igualmente a terceirização foi associada com menor segurança e maior insalubridade nos locais de trabalho.

Essa tendência em relação à terceirização de serviços e produtos, vem reforçar a ótica do movimento sindical, no sentido da importância das entidades sindicais intervirem no processo para que a terceirização, em sendo implantada, não represente desemprego, nem queda na qualidade de vida dos trabalhadores como um todo.

A ação sindical diante dos casos tradicionais de terceirização já estava definida, tentando impedir a fraude dos direitos trabalhistas e a precarização das condições de trabalho. Além da tentativa de promover negociações, em acordos coletivos, limites ao trabalho de terceiros, o movimento sindical tem recorrido à Justiça do Trabalho, denunciando as constantes irregularidades.

A terceirização assumiu nova posição, a partir do momento em que a própria produção passou a ser transferida para terceiros. Embora a desativação e transferência de segmentos da produção para outras empresas, seja um fato ainda não comum na nossa economia, já se observam resistências sindicais ao que isso possa representar em termos de desemprego e deterioração das condições de trabalho, justamente por conta da grave crise econômica e altos níveis de desemprego que estão presentes na realidade brasileira.

As empresas ainda não assumem políticas de requalificação para os trabalhadores dos setores desativados por conta da terceirização. Por outro lado, os mesmos não vêm sendo absorvidos pelo mercado de trabalho, aumentando ainda mais as taxas de desemprego, o quê justifica às medidas sindicais no sentido de promoverem negociações prévias com as empresas, antes de decidirem pela terceirização .

## **5.8 – COOPERATIVAS DE TRABALHO**

A organização do trabalho no mundo atual vem valorizando as parcerias eo consenso, como fatores fundamentais de organização dos processos produtivos. A realidade do novo mundo do trabalho é o surgimento de uma lógica social que, pretende inovar os conceitos de empreendimentos cooperativos, no processo produtivo, buscando outras formas de organização do trabalho e, nesse contexto as cooperativas vêm assumindo uma proposta administrativa e gestonária, causando impactos nos antigos pactos sociais.

## **5.9 – AS FUSÕES E AS AQUISIÇÕES**

O volume total de fusões e aquisições no mundo vêm crescendo de forma impressionante, como reflexo do fenômeno da globalização. A expectativa dos especialistas é de que os negócios de fusões e aquisições na Europa ultrapassem os americanos nos próximos anos, em virtude da criação de uma grande zona de comércio sem fronteiras, formada pelos onze países que adotaram o euro.

Acredita-se também que a fragilidade dos sindicatos europeus, que não conseguiram se organizar para impedir tais transações, geralmente responsáveis por gigantescas demissões nas empresas, também contribuíram pela aceleração do movimento. Os setores nos quais os negócios mais cresceram, foram os de telecomunicações, bancários e de petróleo.

No Brasil, as telecomunicações lideram ranking de fusões e aquisições, a exemplo do que acontece nos E.U.A, tendo ocorrido 26 operações somente no ano de 1999. Depois das telecomunicações, o setor que mais enfrentou processos de reestruturação, foi o de supermercados, com 12 operações, e em terceiro lugar, aparece o setor de alimentos, com 11 negócios de fusões.

Em termos de Brasil, as fusões devem aumentar consideravelmente, além disso, espera-se uma reestruturação acionária, nas próprias empresas, isto porque por um lado, há investidores nacionais que entraram no negócio dispostos a lucrar com a venda de sua participação, assim que for possível. Por outro lado, há estrangeiros querendo aumentar sua participação no Brasil ou entrar nesse mercado.

No Brasil, 80% dos executivos brasileiros, perderam seus empregos, nos últimos dez anos, por causa das fusões, aquisições e reestruturações de empresas, que resulta no enxugamento do quadro de pessoal. Entre 1980 e 1985, as empresas vangloriavam de terem planos de carreira bem desenvolvidos, de uns anos para cá, essa política se enfraqueceu, diante da necessidade de reestruturações e enxugamentos das empresas, em compensação, o salário médio desses executivos, aumentou nos últimos dez anos, tanto que entre 1988 e 1998, os 2.100 executivos recolocados, receberam em média, um salário anual de 79,5 mil, em 1988, no novo emprego e, em 1998, essa média foi para 107,4 mil reais.

## **CAPÍTULO 06 - O MERCADO DE TRABALHO**

### **6.1 - DISTRIBUIÇÃO DE RENDA NO BRASIL.**

A experiência de alguns países, entre eles o Brasil, demonstra que o crescimento econômico e o aumento da produtividade não conduzem à maior justiça social. Certas peculiaridades desses países estão associadas ao momento em que ocorreu o processo de industrialização, condicionando o tipo de desenvolvimento, agravando a concentração de renda.

A modernidade não alcançou todos os países em desenvolvimento. Além de enfrentarem o processo de industrialização, os países mais atrasados tiveram como resultado a conformação de um parque industrial caracterizado pela heterogeneidade produtiva, com desigualdade de produtividade entre setores e empresas, aumentando a desigualdade entre rendimentos.

Não realizando a democratização econômica, com implementação de políticas econômicas que tivessem como objetivos a superação da exclusão social e a reversão do violento quadro de concentração de renda, fato que foi super relevante para os países centrais, ampliava-se ainda mais o abismo social separando um pequeno universo de cidadãos, de uma grande maioria miserável, à margem da cidadania.

No caso brasileiro, as raízes da má distribuição de renda devem ser buscadas no passado, nas formas de organização da produção e da sociedade. O Brasil enquanto colônia, teve como principal papel, o fornecimento de produtos primários ( matéria - prima e alimentos ) à metrópole para comercialização no mercado internacional. A partir daí, configurou-se uma sociedade estratificada, baseada na concentração da propriedade com fortes laços de dependência com o exterior.

Mesmo com a independência, a abolição da escravidão e a posterior formação de uma economia capitalista voltada para a exportação de produtos primários, em decorrência da herança colonial com seus elementos essenciais, não foi possível evitar que a renda fosse apropriada de forma desigual e concentrada.

Segundo o DIEESE (Pesquisa nº 11/95, São Paulo), a industrialização brasileira ocorreu dissociada de reformas estruturais básicas, inclusive daquela considerada fundamental: a reforma agrária. E, com o modelo econômico instaurado em 1964, não foi possível que os frutos do desenvolvimento se estendessem de modo unificado para toda a população. A estrutura industrial de 1950 foi montada dividida em dois blocos, o capital estrangeiro com a maior responsabilidade pelos novos investimentos na indústria de bens de produção e, posteriormente aos bens de consumo duráveis( automóveis e eletrodomésticos ) e, o capital nacional se ocupou com o setor de bens de consumo não-duráveis( alimentos e vestuário ) e alguns duráveis como autopeças e eletrodomésticos.

Desta forma, a heterogeneidade produtiva gerou ainda maiores desigualdades, pela coexistência de empresas em vários estágios tecnológicos e distintos níveis de produtividade, mesmo num único setor. A heterogeneidade produtiva gerou desigualdades já que se alavancaram em um mercado de trabalho cuja operacionalidade desfavorecia ao trabalhador.

Nesse contexto, pela ausência de políticas sociais no campo, o êxodo rural assumia grandes proporcionalidades . Assim, a enorme oferta de mão-de-obra juntamente com a heterogeneidade produtiva deram origem a um vasto mercado de trabalho com predominância de trabalhadores não qualificados e mal remunerados.

Foi estabelecido um mercado geral de trabalho favorecendo a um leque salarial, com base extremamente baixa, alta rotatividade nos empregos e disparidade nos salários, fatores que dificultavam a organização dos trabalhadores.



O perfil de distribuição de renda que se avistou desde o início da industrialização do Brasil, foi extremamente funcional para o modelo de desenvolvimento implantado. E, a piora na distribuição de renda resultou de um processo de adaptação da realidade ao modelo de desenvolvimento econômico dos países de Primeiro Mundo. Ressaltando-se que o Brasil utilizou, a partir de 1964, as políticas salariais e de salário-mínimo, como instrumentos de combate à inflação e não como mecanismos de proteção à renda, já que a política salarial, de forma geral, foi desenvolvida para reduzir a instabilidade dos custos salariais para as organizações e, como possibilidade de elevação de poder de compra para os salários mais baixos.

Cumprir destacar que a estagnação da economia brasileira, a partir de 1980, entremeada por breves períodos de crescimento com altos índices inflacionários, provocaram ainda mais a concentração de renda no país. A renda já estava muito concentrada no início da década (1981), quando os 10% mais pobres da população detinham apenas 0,9% dos rendimentos, enquanto os 10% mais ricos ficavam com 44,9%. Sendo que os primeiros anos da década de 80, até 1986, foram relativamente mais favoráveis que os demais, do ponto de vista da distribuição de renda.

A conjuntura favorável de retomada do crescimento econômico, principalmente por conta do Plano Cruzado, propiciou aos trabalhadores mais pobres ganhos bastante significativos. A partir de 1986, o processo de concentração de renda muda de perfil, os ganhos mal distribuídos darão espaço para as perdas desiguais, num período de enorme instabilidade e recrudescimento da inflação.

Destacando-se que no período de 1986-90, a perda dos rendimentos dos 10% mais pobres superou 45%, ao passo que os rendimentos mais altos tiveram perdas significativas, mas bem menores, agravando-se ainda mais o aumento da concentração de renda.

Os assalariados representados por sindicatos mais fortes e organizados, conseguiram repor parte das perdas da inflação e não sucesso dos planos econômicos, que se sucederam no período. Mais uma vez, o diferenciado grau de defesa contra a corrosão da renda imposta pela inflação, fez com que alguns segmentos perdessem muito mais que outros, aprofundando ainda mais o nível de concentração de renda. A década de 80 caracterizou-se pela transferência de renda das camadas mais pobres, para as mais ricas.

## **6.2 - A FORMAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO.**

O mercado de trabalho no regime capitalista tende por sua essência, a concentrar a renda. O desemprego associado aos distintos níveis de qualificação dos trabalhadores, acesso desigual às oportunidades de estudo e trabalho e às diferenças de produtividade entre os diversos setores da economia, são alguns dos fatores que contribuem para a desigualdade na distribuição de renda no país.

Depois da Segunda Guerra Mundial, muitos países industrializados, instituíram redes de proteção social e de garantia de renda com a finalidade de diminuir os efeitos negativos do funcionamento do mercado de trabalho. Desta forma, sindicatos e organizações patronais puderam definir as condições de trabalho mais favoráveis aos trabalhadores.

No Brasil, em 1940, cerca de 2/3 da população residia na zona rural e 1/3 nas cidades, sendo que essa proporção em 1980, já havia se invertido. O enorme crescimento do mercado de trabalho urbano passou a ser um relevante elemento de pressão para o rebaixamento dos salários e para abertura do leque de salários.

A Reforma Agrária deveria ter sido realizada juntamente com o processo de industrialização, de forma evitar o imenso êxodo rural e aumento da miséria. O desemprego e a precarização do trabalho são fatos antigos, mas que se destacam a partir do processo de urbanização, pois se unem à ausência de infra-estrutura ao enorme contingente populacional que passa a residir nas cidades, agravando as condições de sobrevivência básicas.

Essa situação altamente desfavorável aos trabalhadores, agravou-se pela impossibilidade de todos conseguirem pleno emprego assalariado, passando grande parte dos trabalhadores a integrarem o setor informal da economia de forma autônoma ou por meio de relações precárias de trabalho, sem carteira de trabalho assinada e com baixas remunerações.

### **6.3 - A POLÍTICA SALARIAL NO BRASIL.**

O processo de formação da política salarial no Brasil é marcado pela presença do poder público. Desde a implantação das bases da legislação corporativa de trabalho, em 1930, a política oficial de regulação dos salários mostrou sofrer forte influência do Estado.

Destaca-se o papel do Estado na formação da política salarial e também na organização sindical, ao contrário da vivência de países desenvolvidos, onde as negociações salariais não estão sujeitas à interferência da Justiça do Trabalho e condições impostas por uma política salarial.

Até a primeira metade dos anos 60, a política salarial se restringia ao exercício do poder regulado pelo Estado, sobre as remunerações dos funcionários públicos e sobre o salário mínimo, cujo valor era regionalizado e recaía sobre os trabalhadores urbanos com carteira de trabalho devidamente assinada.

Devido à importância do salário mínimo na formação do rendimento assalariado naquela época, o movimento sindical exercia forte influência na composição de seus valores, liderando campanhas em favor de seu aumento e extensão para os trabalhadores rurais.

A partir de 1964, a política do salário mínimo passou por várias mudanças, no que se refere a sua composição, inclusive com fixação de seu valor, independentemente da elevação do custo de vida, do aumento da produtividade da economia e acompanhamento das necessidades básicas dos trabalhadores. Tais medidas provocaram um enfraquecimento na política do salário mínimo como instrumento de proteção dos salários dos trabalhadores, que passou a ser visto como medida de contenção de custos e combate à inflação.

Segundo o DIEESE, em pesquisa sobre Concentração de Renda no Brasil (Pesquisa nº11/95, São Paulo), a extensão da política de regulação sobre os demais salários também vem dessa época e, a partir de então, as demais leis salariais que surgiram, estavam marcadas pela sujeição aos objetivos da política econômica, ao invés de estarem protegendo o poder aquisitivo dos trabalhadores

Na década de 70, devido à ausência de liberdades democráticas e à forte pressão contra os sindicatos, foi possível implantar um processo de achatamento salarial, juntamente quando o crescimento econômico favorecia melhores para o aumento dos salários dos que fossem mais qualificados, ampliando as diferenças entre os maiores e os menores salários.

As greves que surgiam no ABC Paulista, em 1978, vinham quebrar o padrão autoritário existente e ampliar os espaços políticos e institucionais de participação dos sindicatos nas negociações salariais. A Justiça do Trabalho iria recuperar seu poder normativo e as greves iriam apresentar um papel decisivo nas negociações, em contexto de inflação elevada e baixo nível de atividades que marcaram a crise da dívida nos anos 80.

A partir de reajustes superiores à inflação relativamente aos salários mais baixos, com reajustes menores para os salários mais altos, a política salarial Robin Wood, como foi apelidada, buscava reduzir a dispersão entre o maior e o menor salário, aumentando a média salarial. Essa política salarial conseguiu contribuir para atenuar o quadro de concentração de renda em sua vigência. Assim, entre 1979-82, a participação dos rendimentos do trabalho na renda nacional, passou de 50,3% para 51,2%.

Nessa cenário, ressalta-se a recessão de 1983, por conta da crise da dívida externa, pondo fim a política redistributiva e os salários passaram a assumir novamente o papel de variável de ajuste da política econômica, apesar da reação dos trabalhadores ao arrocho salarial, conquistando reposições superiores às determinadas por lei.

Nessa conjuntura de retomada do crescimento econômico, ao longo de 1985, pôde-se observar a falta de sintonia entre a política do governo e a capacidade de negociação do movimento sindical, pela conquista de reajuste trimestral dos salários, medida que acabou se generalizando por todas as grandes categorias.

Em 1986, com o Plano Cruzado, interrompia-se uma fase de intensificação de negociações, com a medida do governo em converter os salários pela média ( acrescida de 8% ) e impondo regras rígidas para a concessão de reajustes. Contudo, com o fracasso das medidas de estabilização, perdia-se o controle do processo inflacionário e , surgiam sucessivos planos com a finalidade de evitar a hiperinflação.

A cada plano econômico fracassado, a renda dos trabalhadores se recompôs em níveis mais baixos. Com o Plano Real, instituído em 1994, pretendia-se promover a desindexação da economia, pelo desatrelamento dos contratos à inflação, e para garantia do sucesso do plano, o Estado buscava promover a privatização da política salarial. Na verdade, no início do plano, houve uma recuperação dos salários, seguido de queda.

O projeto neoliberal do Governo Fernando Henrique Cardoso manteve intocada a estrutura sindical oficial e os demais instrumentos de controle sobre os sindicatos e de intervenção nas negociações coletivas, contudo vem retirando o papel do Estado no processo de determinação dos salários. Essa estratégia coerente com o projeto neoliberal de desregulamentação da economia, transfere a determinação dos vencimentos para o mercado, causando algumas reflexões acerca da correlação de forças entre empregados e empregadores, num contexto altamente conturbado com juros altos, globalização da economia e desemprego em massa.

Deve-se atentar para o fato de que a privatização da política salarial nesse contexto, projeta um quadro de possível deterioração das condições de trabalho, rebaixamento salarial e fragilização do movimento sindical. Dados indicadores no mercado de trabalho, feito por pesquisa Seade-DIEESE, a partir de 1994, revelam uma deterioração dos indicadores de empregos e salários, a maior parte da população ocupada está ganhando menos, em empregos formais ou informais.

Destacando-se o fato de que de 1995, todas as faixas perderam rendimento e, houve aumento das desigualdades entre rendimentos dos ocupados e assalariados. Aumentou a migração dos trabalhadores assalariados de empregos formais com carteira de trabalho assinada, para empregos informais sem carteira de trabalho.

Cumpramos ressaltar que a Organização Internacional do Trabalho informa que mais da metade dos trabalhos oferecidos nas cidades está fora dos padrões da legislação, no âmbito da América Latina. O trabalho informal vem ocupando cerca de 80% dos novos postos de trabalho que são criados na América Latina, dados da pesquisa da OIT que vem coincidir com pesquisa realizada pela Universidade de Campinas. A Universidade de Campinas, através do Prof. Paulo Baltar, esclareceu que pelos dados da pesquisa realizada entre 1990-92, o emprego formal teve queda de 14%.

Por reflexão, percebemos que é difícil pensar em um processo de distribuição de renda, onde o Estado não tenha um papel decisivo. O Estado pode e deve, através da implementação de políticas econômicas e sociais, alterar a participação dos atores sociais na renda, já que os mecanismos de mercado não garantem que o desenvolvimento econômico seja ampliado de forma equânime a toda sociedade. Através de sua política tributária, o Estado pode recolher parcelas maiores da renda dos mais ricos ou conservar as diferenças distributivas do país.

A formulação e implantação de mecanismos eficientes que sejam capazes de melhorarem a qualidade de vida da população somente seria possível, mediante a consolidação de políticas orientadoras para as receitas e gastos sociais, garantindo os princípios de igualdade e universalidade como bases de políticas sociais, que garantam a qualquer cidadão condições mínimas de bem-estar social, independentemente de sua capacidade contributiva.

#### **6.4 – AS NOVAS FUNÇÕES**

A década atual impulsionou e até mesmo criou profissões que estão abrindo novos campos de trabalho e oportunidades para as pessoas que estão atentas e sempre se qualificando. Algumas áreas especiais estão alimentando o mercado com as novas carreiras, visto que o conhecimento nas mesmas vêm se avolumando bastante nos últimos anos, exigindo profissionais mais qualificados.

Tanto o segmento educacional, por meio de cursos especializados, como o sindical, por meio de divulgação de novas oportunidades de trabalho e treinamento adequado, funcionando como orientador de novas profissões e possíveis campos de atuação, considerando o acelerado processo de desemprego, devem atuar como precursores na divulgação e qualificação de profissionais para esse novo mercado de trabalho.

Na área tecnológica, muitas máquinas somente conseguem funcionar com profissionais de escolaridade de ensino superior, como é o caso dos **webmasters** ( profissionais de informática, com especialização na rede de computadores, responsáveis pela Intranet); **auditores ambientais** ( profissionais de engenharia, química, biologia e economia, que buscam minimizar a ação das empresas no meio ambiente); **digitalizadores** (campo para datilógrafos, digitadores e arquivologistas, que transformarão documentos em informações digitais); **gestores urbanos** ( profissionais de engenharia, arquitetura, sociologia e educadores que desenvolverão projetos para melhorarem a qualidade de vida das pessoas); **tecnólogo em educação** ( profissionais de informática, pedagogos e psicopedagogos que desenvolverão softwares, CD Roms/projetos ligados à educação e tecnologia ).

Em outras áreas, igualmente vêm aparecendo novas profissões: **personal trainer** ( especialistas em educação física que são responsáveis pelo treinamento das pessoas, de forma individual); **representante de campo** ( profissionais de marketing, engenheiros e administradores, que atuarão como sendo o apoio do franqueador e o franqueado); **consultor** ( profissionais com conhecimento em gerenciamento, para desenvolverem atividades ligadas a reorganização de algumas áreas das empresas ou como um todo ).

Especialistas acreditam que as indústrias estão reduzindo o quadro de empregados, mas que há uma tendência de expansão do setor de serviços, que vem absorvendo a mão-de-obra excluída das indústrias. No Brasil, o setor de serviços vem ocupando a margem de 55%, mas nos E.U.A é responsável por 70% dos empregos.

A maior preocupação é que durante mais de 40 anos, o setor de serviços vem recebendo as perdas de empregos nas indústrias, mas essa tendência também vem se extinguindo, à medida em que novas tecnologias da informação começam a invadir o próprio setor de serviços. Nos E.U.A, alguns ramos vêm passando por drásticos diminuições dos empregos, pois entre 1983/93, os bancos eliminaram 179 mil caixas humanos, ou seja, 37% da mão-de-obra, com a substituição por caixas automáticos.



Ressalta-se o papel dos sindicatos nesta questão, está ligado à introdução de gestão participativa, através da criação de novas tecnologias, processos de reengenharia, qualidade total, terceirizações e outros, onde ocorre a redução de custos com corte de pessoal, esquecendo-se do homem, mas buscando sempre o seu bem estar e equilíbrio da sociedade como um todo, não beneficiando apenas alguns.

A globalização democrática e participativa é imposta no estágio do humanismo competente, enquanto que a globalização não participativa é apenas um retrocesso que destrói conquistas humanistas e sociais.

Há uma previsão de que a Internet gere nos próximos três anos, 175 mil novos empregos. O crescimento explosivo da Internet no Brasil está criando novos postos de trabalho, para profissionais de computação, artes gráficas e comunicação, pois são áreas com carência de pessoal especializado e que oferecem bons salários, sendo que os postos disponíveis estão dispostos em quatro áreas a saber: criação, programação, gerenciamento e administração de sistemas, sendo os cargos mais procurados da web, são designer, produtor, programador, analista, editor e gerente de desenvolvimento.

## **CAPÍTULO 07 – SINDICALISMO E NOVAS PERSPECTIVAS**

A atuação sindical dos anos 80, no Brasil, teve sua marca principal. Na ampliação das negociações coletivas de trabalho, da taxa de sindicalização e do quantitativo de greves e de grevistas. O Novo Sindicalismo teve fortes influências pelo contexto político de transição do regime militar para o democrático.

Nessa década, ainda se observa algum movimento pendular no comportamento da economia, com a diminuição da capacidade instalada, tendo se registrado pequenos sinais de elevação do nível de emprego assalariado formal.

Com a década de 90, o Brasil vem vivenciando um amplo processo de Reforma Econômica e de redefinição de algumas atividades estatais. A liberalização do comércio exterior, o processo das privatizações e a Reforma Administrativa, vêm contribuindo para que o contexto sócio-político-econômico assuma novo visual, ainda um pouco sem margens, mas com alguns esboços aparentes.

Nos anos 90, observam-se vários indícios de alteração na atuação sindical, com redução na quantidade de greves, queda da taxa de sindicalização e a maior fragilidade das negociações coletivas, distanciando do quadro apresentado na década de 80.

Ressalta-se que novos elementos passaram a condicionar a atuação sindical, como a retomada do nível de emprego formal, a contenção do processo hiperinflacionário, fim da política salarial e reestruturação das empresas associadas a novos programas de mão-de-obra sem organização dos trabalhadores nos locais de trabalho.

As reformas vêm ocorrendo em outros países, principalmente na América Latina, mas no Brasil, de uma forma peculiar, tem assumido características próprias, com a participação de Instituições políticas e sociais, destacando-se o Sindicalismo, com participação especial nas privatizações e também no serviços públicos.

O Sindicalismo passa a enfrentar questões novas, como a reestruturação produtiva e as consequências da integração competitiva, com a retomada das atividades econômicas pós-92, sem o crescimento do emprego formal: a implantação de um programa de estabilização monetária, com o fim da indexação salarial; o processo de reestruturação empresarial e de divulgação de novas formas de gestão de mão-de-obra, sem organização dos empregados, por local de trabalho, enfim, as alterações no conceito de emprego.

No período 1993-96, houve recuperação do PIB per capita, mas seu valor em 1996 era apenas 3,25% superior ao ano de 1980.

### **7.1- A TRADIÇÃO PLURALISTA DO SINDICALISMO**

O pluralismo sindical vem enfatizando a importância de certos recursos, tais como: densidade da organização, controle do quantitativo de membros efetivos, dimensão do patrimônio financeiro, forte mecanismo burocrático, capacidade de mobilização das massas e organização para sustentar as greves. Destacando-se que a capacidade de organizar greves e de organização são os indicadores mais bem aceitos como poder sindical.

### **7.2-O CORPORATIVISMO EM DECLÍNIO**

O corporativismo no Brasil está em declínio, depois de prevalecer por mais de cinquenta anos, por razões ligadas as próprias mudanças que por décadas lhe fortaleceram

### **7.3-ALTERAÇÕES NO PADRÃO DE EMPREGO**

As transformações estruturais da economia brasileira sobre a situação do emprego no Brasil, ocorreram paralelamente com as mudanças no mercado de trabalho, onde a parcela da classe trabalhadora que permaneceu empregada no segmento assalariado informal, passa a perceber significativos sinais nas mudanças nos padrões de emprego.

O nível de escolaridade da mão-de-obra constitui um importante sinalizador na força de trabalho. Com a média de escolaridade de apenas 3,9 anos, o Brasil é um dos países que possui um dos mais baixos indicadores de escolaridade na América-Latina, com a Argentina, tendo uma média de 8,7 anos, o Uruguai, de 7,8 anos e, o Paraguai, de 4,9 anos.

Entre 1980 e 1993, os trabalhadores brasileiros com curso colegial completo e superior, aumentaram a sua participação relativa de 22,9% para 38,8% no total dos empregados, enquanto os analfabetos e com o primário incompleto, reduziram sua participação relativa de 22,2% para 15,7%.

A instabilidade nos vínculos empregatícios tende a ser maior para os níveis de menor escolaridade e para os homens. Em 1993, a taxa de rotatividade masculina era de 45,5% e, a feminina de 32,1%.

A estrutura ocupacional brasileira teve profundas mudanças nos anos 80 e 90, sem alterar a ordem de importância dos setores de atividade econômica na promoção das ocupações. De 1979 à 1995, os setores primário e secundário perderam 10,3 e 3,4 pontos nas suas participações relativas no total das ocupações, enquanto o setor terciário aumentou 13,7 pontos percentuais.

A análise da estrutura das ocupações no Brasil, possibilita a identificação de alterações importantes, considerando elementos como o tamanho dos estabelecimentos, a idade dos trabalhadores empregados e o tempo de serviço na mesma empresa.

Destacando-se que no período de 1980-93, só as empresas com menos de dez empregados aumentaram a participação relativa no total de empregos regulares e regulamentados, nas demais, principalmente as com mais de 1000 empregados, houve uma pequena redução dessa participação.

Também houve alterações no elemento idade, onde os trabalhadores com até 29 anos, tiveram mais dificuldades para conseguirem emprego formal, havendo um decréscimo nessa faixa, de 53,1% para 39%. Já os empregados com mais de 29 anos, tiveram sua participação ampliada no total dos empregados, passando de 46,9% para 61,1%.

Finalmente, convém registrar que houve nesse período, um aumento do tempo de serviço no mesmo estabelecimento, sendo que a presença relativa de empregados com mais de cinco anos sobre o conjunto, aumentou entre 1989 e 1994, de 29,3% para 36,4%, onde mais de três em cada empregados, permaneciam por um tempo superior a cinco anos no mesmo estabelecimento em 1994, e em 1989, essa proporção não chegava a três.

#### Nível de Escolaridade dos Empregados

Brasil 1980-93

ESCOLARIDADE	1980	1989	1993
Analfabeto	4,2	3,1	3,7
Primário Incompleto	18,0	11,9	12,0
Ginásio Incompleto	38,0	34,0	19,5
Colegial Incompleto	16,9	21,0	26,0
Superior Incompleto	15,7	19,8	26,1
Superior Completo	7,2	9,3	12,7

Fonte: IBGE/PNAD

**Estrutura de Ocupação**  
**Brasil – 1990-95**  
 ( em %)

Posição na Ocupação	1990	1993	1995
Empregados	64,69	59,29	58,59
Trab. por conta própria	22,69	21,67	22,58
Empregadores	4,59	3,56	3,93
Trab. Não ocupados	8,02	10,47	10,03
Trabalhadores na produção para consumo próprio	-	4,80	4,63
Trabalhadores na construção para próprio uso	-	0,20	0,24
Total	100,00	100,00	100,00

*Fonte: IBGE/PNAD*

#### **7.4 – PARTICIPAÇÃO SINDICAL NAS POLÍTICAS PÚBLICAS**

A participação do Movimento Sindical surgiu e se desenvolveu a partir do processo democrático do país, principalmente por conta das possibilidades criadas pelas forças sociais que contribuíram com sua luta para o fim do regime militar, marcada pela campanha pelas eleições diretas.

A retomada do processo de organização das Centrais Sindicais, marcada pela Conferência da Classe Trabalhadora – CONCLAT, em 1981, e a posteriori, a fundação da Central Única dos Trabalhadores – CUT e, mais tarde a CGT. A efetiva participação dos trabalhadores no processo das decisões das políticas públicas esteve na agenda sindical, como fator essencial no processo no processo de democratização do aparelho do Estado e realização de cidadania.

Até mesmo o movimento sindical dos trabalhadores rurais, na década de 80, esteve presente em programas governamentais, como o Programa de Apoio ao Pequeno Produtor Rural do Projeto Nordeste, os programas de Combate aos Efeitos da Seca e em fóruns institucionais, como os Conselhos Deliberativos da SUDENE e as Comissões Estaduais de Reforma Agrária.

Merecendo destaque, a participação do movimento, na preparação da atual Constituição Federal, editada em 1988, com debates amplos acerca das liberdades democráticas, o papel do Estado, direitos humanos e papel do capital estrangeiro e outras questões relevantes.

A partir dos anos 80, que ampliou a participação dos trabalhadores em espaços institucionais, atualmente, com preferência para os temas de abrangência nacional, com o cuidado e o risco nessa participação, no sentido do distanciamento entre as decisões dos dirigentes e o conhecimento da base sindical. O grau de sincronia depende da qualidade da discussão ocorrida no âmbito da entidade sindical, pois o risco existe até mesmo na negociação coletiva da data-base, com o distanciamento entre as reivindicações dos trabalhadores, a pauta formulada e o comportamento dos dirigentes à mesa.

A participação mais intensa do movimento sindical em espaços de negociações institucionais, ocorre no momento histórico de redução do poder de mobilização dos trabalhadores em função do processo de reestruturação produtiva que afeta diretamente o emprego formal e as condições de trabalho. O risco maior é que o movimento sindical seja tentado a substituir sua ação junto os trabalhadores pela ação nos fóruns institucionais.

Na verdade, é uma nova cultura de participação do Sindicalismo que se instala, na discussão de políticas públicas, envolvendo o processo de construção de procedimentos decisórios e informativos específicos, assim como a relação entre essas questões e os interesses diretos dos trabalhadores.

#### **7.4.1 – Conselho Deliberativo de Fundo de Amparo ao Trabalhador**

O espaço mais representativo da atuação institucional do Sindicalismo é no Codefat, tratando-se de um fórum tripartite: paritário, deliberativo e constitucional, permanente e de âmbito nacional, que estabelece diretrizes para a aplicação dos recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, por meio das Comissões Estaduais e Municipais de Emprego.

Convém ressaltar que o FAT é o maior fundo público do país, criado pela Constituição Federal de 1988, com recursos oriundos do PIS e do PASEP, destinados ao financiamento das políticas do sistema nacional de emprego: seguro desemprego, formação profissional, programas de geração de empregos e rendas e intermediação de mão-de-obra.

A fragilidade dessas comissões tem como um dos elementos, a inexistência de um processo de capacitação prévia dos seus componentes para o exercício de funções específicas, aliada a tendência de centralização das decisões do Poder Executivo, havendo o risco de utilização inadequada de recursos em relação às finalidades.

#### **7.4.2 – PBQP, Pacti e o PCDA**

O Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade – PBQP, vinculado ao Ministério da Indústria, Comércio e Turismo e, o Programa de Apoio à Capacitação Tecnológica da Indústria – Pacti, vinculado ao Ministério da Ciência e da Tecnologia, somente tiveram a participação sindical a partir de 1993, com a instituição da Comissão de Valorização do Trabalho e do Emprego – CVTE, composta pelos representantes das centrais sindicais, dos empresários e do governo, coordenada pelo DIEESE.

As diretrizes do Sindicalismo nesses programas foi o objeto de um seminário em Campinas, com a participação de 300 dirigentes sindicais, em todo o país, tendo sido discutidos temas como os princípios do PBQP, suas metas e forma de participação dos



trabalhadores. Em 1994, as centrais sindicais elaboraram um documento com o consenso geral, a respeito da indispensável participação dos trabalhadores no PBQP, para o sucesso do programa, considerando que qualidade e produtividade devem ser considerados como instrumentos para a cidadania, e não um fim paea si mesma, considerando aspectos como geração de emprego, diminuição da jornada de trabalho, aumento do valor aquisitivo dos salários, a qualidade dos serviços públicos e a preservação dos recursos naturais.

Por conta dessa participação do movimento sindical nesses programas, foi criado o Programa de Capacitação de Dirigentes e Assessores Sindicais – PCDA, com o objetivo de preparar dirigentes, ativistas e assessores sindicais para a intervenção qualificada em negociações de todos os níveis, capacidade analítica de ação sindical e formulação e elaboração de propostas alternativas.

## **7.5 – AGENDA SINDICAL DAS ÚLTIMAS DÉCADAS**

A partir das greves de maio de 1978, surgia o retrato de um trabalho que vinha ocorrendo no interior das fábricas, com manifestações de desagrado com a política salarial, com o clima de repressão, e com os limites impostos pela Ditadura. O movimento grevista iniciado na Saab-Scania, no ABC Paulista espalhou rapidamente por todo o país, numa tentativa de romper com a situação imposta aos trabalhadores, pelo milagre econômico: deterioração dos salários, obrigatoriedade de horas extraordinárias, intensificação do ritmo de trabalho, insegurança no emprego e repressão fabril.

Maio de 1978, pelo conotexto na história do movimento sindical, passou a representar um marco, nascendo a teoria do “novo sindicalismo”, onde as diversidades presentes no período pós-1978, permitiram versões contraditórias sobre o passado, ligadas a pluralidade de modelos teóricos adotados, fragmentando aquilo que realmente interessava às diferentes correntes, selecionando os fatos para explicarem a compreensão de todo o processo.

A análise do novo sindicalismo representava autodefinição de sua identidade, com a apresentação dos fatos que explicassem a sua luta. A rotulação levava à heróis ou culpados, enquanto que o Brasil, o termo expressava a idéia de organização nos locais de trabalho, e alguns grupos expressava-se contrário à implantação da estrutura corporativa e a participação do Estado na organização dos trabalhadores, ao tempo em que reivindicavam o reconhecimento de suas entidades como interlocutoras no encaminhamento das questões sociais.

## **7.6 – A CRISE SINDICAL**

Queda de vinte e nove por cento no número de trabalhadores sindicalizados nos últimos, aliada a proposta do governo de acabar com a contribuição obrigatória e coma unicidade sindical, está fazendo com que as entidades representativas dos trabalhadores mudem os seus rumos na virada do século. E ainda mais, afetados pelas mudanças da economia e o processo de globalização, os sindicatos buscam alternativas pera sobrevivência.

CUT e Força Sindical apóiam o fim da contribuição obrigatória, pois esse dinheiro ajuda a sustentar os ditos sindicatos de fachada e pouco representativos. A CUT apóia o fim da contribuição obrigatória e a Força Sindical é a favor dos fim das contribuições compulsórias e a favor da criação de uma contribuição negocial, a ser cobrada pelo sindicato, depois de acordo fechado e com aprovação de ao menos dez por cento da categoria, desde que o pluralismo seja implantado algum tempo depois do fim das contribuições e tenha alguns limites.

No exterior, na Europa e nos E.U.A, a pluralidade sindical está em prática há décadas, mas ao invés de aumentar seu número, os sindicatos optam pelas fusões como forma de aumentar o poder de negociação, como a Alemanha que em 1997, tinha 17 sindicatos, com pretensão de chegar ao ano 2000 com apenas quatro grandes sindicatos.

As tendências atuais se apresentam com contexto de enfraquecimento das negociações coletivas efetivadas. Fato que vem se agravando com o processo de reestruturação produtiva e de estabilização econômica, já evidente no movimento sindical nos últimos vinte anos.

A crise sindical decorre muito mais dos impasses acumulados no amplo esforço de reorganização sindical nesse contexto sócio-político-econômico, que da reestruturação produtiva em que os trabalhadores devem procurar se ajustar.

Aliada a essa questão, há também uma crise interna no movimento sindical, que está vinculada a tendência de acomodação ao sistema corporativista, que no início da década já haviam as centrais sindicais delimitado seus limites de atuação, em que as mesmas lutavam pelo controle de sindicatos e de categorias.

Em particular, a CUT mesma vem tendo como marco a luta ideológica, tendo nos sindicatos de categoria, sua maior fonte de poder, com as outras centrais: CGT e Força Sindical, que a cada momento colocam em xeque sua representatividade.

Após o enfrentamento de toda ordem de conflitos em suas empresas, o patronato prefere ver as novas lideranças sindicais afetas aos sindicatos oficiais e distantes dos locais de trabalho, considerando, ainda, a enorme rotatividade de mão-de-obra e as tendências do mercado de trabalho, os sindicatos correm o risco de se afastarem de suas bases.

Politicamente, os dirigentes da CUT passaram a ser escolhidos, na função de delegados, num quadro com pouca ou nenhuma representatividade, mas com força de comando por laços políticos.

De alguma forma, o sindicalismo brasileiro vem encontrando resistências às mudanças ao velho sistema corporativista. Há setores que apenas sobrevivem, por conta do hibridismo do atual sistema de relações de trabalho.

A verdade é que os trabalhadores não vivem resistindo ao contexto atual de mudanças, e vem ocorrendo um esvaziamento da organização sindical, junto com outro elemento relativo as mudanças no mercado de trabalho.

### **7.6.1 – Mudanças na Negociação Sindical**

O mundo do trabalho vem se transformando desde o início da década de 70, com o esgotamento do padrão de acumulação fordista. O modelo de organização de trabalho pós-fordista, apresenta-se caracterizado pela dimensão tecnológica pela informática e automação microeletrônica e, aos poucos, tais idéias vêm sendo adotadas no Brasil.

Após os períodos mais firmes da repressão ao regime autoritário, iniciou-se em 1977-78, as campanhas salariais pela recomposição das perdas no poder aquisitivo, oriundas das políticas salariais criadas a partir de 1964, que passaram a indexar a remuneração dos trabalhadores, pelos índices oficiais de inflação.

Pelo crescimento da economia, a questão salarial em 1977 era marco na agenda sindical, como também viria ser na década de 80, por outros motivos. A agenda sindical permaneceu voltada para a questão salarial, contudo, a partir da edição da Lei nº 6.708/79, surgia a possibilidade de serem realizadas negociações entre empregados e empregadores, sendo o tema da negociação a produtividade.

Já na década de 80, com a crise da dívida externa, e a maxidesvalorização do cruzeiro, dobrando o patamar da inflação, foram adotadas medidas econômicas que provocaram a primeira grande crise no emprego, desde o denominado “milagre econômico”.

Abria-se uma era de estagnação econômica, suspensa por períodos de crescimento do PIB, sendo que o tema da produtividade não se harmonizava com a conjuntura da estagnação. Surgindo oportunidade para uma reflexão sobre a organização do trabalho, principalmente por conta da revolução provocada pelos avanços tecnológicos da microeletrônica, que já vinha ocorrendo em alguns países como o Japão, caminhando para o Brasil, obviamente, o que não se sabia, era a influência direta desse acontecimento numa economia que vinha crescendo em média 7% ao ano, no período de 1946-80.

Assim, o tema de reestruturação industrial passaria a fazer parte da agenda sindical já em 1980, mas em 1981, o ano foi de ruptura com o padrão de crescimento anterior, consolidando uma conjuntura de crise econômica no Brasil, com a moratória transformando-se em elemento de instabilidade da economia brasileira.

Nesse ambiente totalmente crítico, o movimento sindical passou a agir em luta por melhores salários, com a inflação entrando em crescimento desordenado, provocado por esgotamento do padrão de financiamento da economia brasileira. A alta inflação exigiu cinco reformas monetárias, nos anos de 1986, 1988, 1990, 1993 e 1994, sem, contudo, ter causado um colapso no sistema financeiro.

O movimento sindical ultrapassou o âmbito das relações capital-trabalho, passando a participar mais intensamente das políticas públicas, principalmente após a edição da Constituição Federal de 1988, onde ficava mais claro que os problemas do mundo não poderiam ser resolvidos no âmbito corporativo, considerando as causas complexas da inflação e a necessidade de reformas estruturais para finalizar o processo inflacionário.

O movimento sindical passou a se preparar para negociações realizadas em uma economia de grandes transformações, discutindo temas como abertura da economia, privatização, competitividade internacional, Mercosul, reestruturação industrial, Câmaras Setoriais, Reforma Administrativa do Estado e flexibilização dos direitos trabalhistas. Surgindo um espaço linguístico, onde o movimento tinha pouca familiaridade.

Após a implantação do Plano Real, já surgem sinais que a economia vem consolidando a estabilização econômica, mantendo os ganhos de produtividade. NO cenário de diminuição das taxas de inflação e de desindexação da economia, abrem espaços para discussões acerca dos patamares salariais do país, reconhecidos como baixos, e possibilidade de incorporação dos ganhos de produtividade, como participação nos lucros e resultados.

O desemprego persiste gerado por fatores conjunturais e estruturais, como as mudanças organizacionais e tecnológicas. A pesquisa mensal de emprego realizada pela Fundação SEADE e DIEESE, apresentava a questão evoluída desde 1985, data da primeira pesquisa realizada na região metropolitana de São Paulo, e em 1990, com taxas de desemprego na região, que se situavam nos anos anteriores em torno de 9%, cresceram para 15,2% na média do ano de 1992, mantendo-se em torno de 14% nos anos seguintes. As taxas revelaram as profundas transformações no mercado de trabalho, a problemática do desemprego como um dos problemas mais sérios do país, levando a exclusão social, aliada a outras questões como a má distribuição de renda e péssimos indicadores sociais.

As consequências se apresentam nos próximos acordos coletivos, com a redução do número das cláusulas contratuais, e valorização das cláusulas de natureza social e de manutenção de emprego, perdendo o brilho, as de reposição salarial. Tal fenômeno não se restringe apenas as categorias do setor produtivo estatal, mas também para o setor privado.

### Número Médio da Cláusulas Acordadas 1975-96

CATEGORIAS	Anos Considerados	Anos 70	Anos 80	Anos 90
Aeronautas/Br.	78-89-94	14	86	82
Bancários/SP	78-89-95	09	46	48
Construção/RS	79-88-95	10	31	53
Costureiras/SP	79-89-95	14	38	87
Eletricitários/MG	76-88-95	06	13	14
Eletricitários/SP	76-87-95	04	13	09
Jornalistas/MG	77-89-95	01	22	42
Metalúrgicos/BA	79-88-95	19	84	75
Metalúrgicos/RS	76-89-95	08	43	55
Metalúrgicos/SP	78-89-95	17	90	93
Petroleiros/Br.	79-89-94	32	41	33
Petroquímicos/BA	78-89-95	11	62	57
Professores/SP	79-88-95	03	27	66
Químicos/RJ	79-88-95	06	23	66
Químicos/SP	75-89-95	09	59	73
Telefônicos/MG	76-89-96	10	58	50
Telefônicos/MG	79-88-92	07	12	13
Vidreiros/SP	78-88-95	09	52	63
Média de Cláusulas		11	44	54

Fonte: DIEESE

## CONCLUSÃO

A presente pesquisa foi motivada e norteada pelo desejo de encontrar a resposta para uma questão: As Tendências do Sindicalismo Brasileiro face as Mudanças que vêm ocorrendo nas Relações de Trabalho.

As transformações na economia-internacionalização, privatização, busca de ganhos de produtividade, repercutiram diretamente sobre o modelo de Relações de Trabalho que os países avançados consolidaram na forma de um ramo do Direito: Direito do Trabalho. O trabalho informal cresce, assim como outras forma de trabalho, as cooperativa, as terceirizações e as fusões, além das buscas alternativas como a jornada parcial.

Obviamente, essas transformações repercutem sobre o movimento sindical que vem buscando uma reformulação, para escapar do esvaziamento. Entre 1980 e 1985, a taxa de sindicalização caiu, a exemplo de outros países, de 26% para 15%.

A heterogeneidade do Movimento Sindical Brasileiro se justifica nas próprias raízes do Sindicalismo Americano, matriz do sindicalismo de resultados; o sindicalismo de raízes européias, em crise de identidade e, o sindicalismo alemão, estruturado e cioso de sua autonomia. Essa dificuldade se acumula no Brasil, pelas mudanças de rumo das



Centrais Sindicais e também pela reformulação desordenada de sindicatos, pois desde a Constituição Federal de 1988, surgiram, no Serviço Público, 1.335 sindicatos e, os sindicatos de empregados passaram de 3.108 para 5.621, todos caminhando a um esvaziamento, ante um esforço de reformulação, a partir de reexame de estratégias e táticas antes eficazes e atualmente obsoletas.

Alguns dirigentes sindicais e estudiosos acreditam que não há no Brasil, um processo de dessindicalização comparável ao processo que se deu na Europa e nos E.U.A, denominado “ Crise do Sindicalismo”. No entanto, de acordo com o DIEESE, 1996 bateu o recorde de greves e de dias parados, em que pese a ausência de grandes movimentos sindicais e de lutas de classes.

Outros caminhos têm seguido o Movimento Sindical no Brasil, modificando seu perfil na virada do milênio, seja por meio do maciço apoio a luta do Movimento dos Sem Terra - MST, contra o processo de privatização lançado pelo Governo Federal, nas questões políticas de interesse dos trabalhadores. Até mesmo na participação e acompanhamento de alguns projetos de requalificação dos trabalhadores, na tentativa de diminuir os alarmantes índices de desemprego.

Desta forma, o Referencial Teórico foi desenvolvido por meio de pesquisas realizadas em livros e artigos em revistas especializadas. Esta estrutura de conhecimento serviu de fonte de inspiração para construção de entrevistas realizadas com dirigentes sindicais. Este modelo tornou-se indispensável considerando que não foi encontrada nenhuma pesquisa com a mesma problemática.

Com o intuito de melhorar o fenômeno da pesquisa, empregamos o método crítico na análise dos dados coletados no decorrer da pesquisa.

A partir da análise crítica realizada na coleta de dados, pode-se concluir que o Movimento Sindical Brasileiro tem tendo mudanças em seu perfil, ainda que alguns sindicatos não tenham percebido as mudanças e, acreditem que não haja crise no movimento, que alguns problemas que o movimento esteja vivenciando, como o esvaziamento das greves, sejam decorrentes das políticas públicas nas relação capital-trabalho.

Assim, seria interessante mencionar que após a realização deste estudo, surgiram muitos questionamentos que não fizeram parte, inicialmente da delimitação da pesquisa, extrapolando seus limites, cabendo, por uma questão de responsabilidade com o desenvolvimento social e científico, sugerir que seja alvo de outras pesquisas acadêmicas, principalmente nas questões relacionadas com o envolvimento sindical, as questões afetas a requalificação profissional, de forma criar alternativas para minimizar a crise do desemprego.

## IX - BIBLIOGRAFIA

- ALMEIDA, Maria Herminia Tavares de. **Estado e classes trabalhadoras no Brasil (1930-1945)**, Tese de Doutorado, Unicamp, Campinas, 1978
- ARRUDA, Carlos Alberto; Almeida, Ezelaide V.C. **O Profissional de Recursos Humanos em Belo Horizonte, suas expectativas e frustrações**. XI Reunião da ANPAD, Rio de Janeiro, 1987.
- BODAN, R. Taylor, **S.Introduction to Qualitative Research Methods**. New York: Wiley, 1975. Adaptação e trad. livre de Sylvia Constant Vergara para seus alunos, sob o título **Introdução aos métodos de pesquisa qualitativa**, mimeo.
- BOITO, Armando Jr. **O sindicalismo de Estado no Brasil: uma análise crítica da estrutura sindical**. São Paulo: Unicamp, 1991.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 1979.
- DEMO, Pedro. **Introdução à metodologia da ciência**. São Paulo: Atlas, 1985.
- ECO, Umberto. **Como se faz uma tese**. 2º e. São Paulo: Perspectiva, 1988.
- FISHER, Rosa Maria. **Pondo os pingos nos is sobre as relações de trabalho e políticas de administração de recursos humanos**. In : FLEURY, Maria Teresa. **Processo e Relações de Trabalho no Brasil**: Atlas, 1987.
- FERNANDES, Eda C., Gustavo G. **Gerência de Recursos Humanos: obstáculos e oportunidades dos anos 80**. **Revista de Administração**, São Paulo, v.18, 1983.
- FULLER, George. **Estratégias do negociador**. Tradução de Enio Ramos Correa. Rio de Janeiro: Livros técnicos e científicos, 1991.
- GALLIANO, A. Guilherme. **O método científico - teoria e prática**. São Paulo: Harbra, 1979.

GIL, Antônio C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1988.

LOBOS, Júlio. **Sindicalismo e negociação**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1988.

MARTINS, Gilberto de Andrade. Metodologias convencionais e não-convencionais e a pesquisa em Administração. **Cadernos de Pesquisa e Administração**, FEA/USP, julho/dez 1994.

MELO, Marlene C. O. **Participação como meio não institucionalizado de regulação de conflitos**. In: FLEURY, Maria Teresa L., FISHER, Rosa Maria. **Processo e Relações de trabalho no Brasil**, Atlas, 87.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989.

OLIVEIRA, Marco Antônio. **Pesquisas de clima interno nas empresas: o caso dos desconfiômetros avariados**. São Paulo: Ed. Nobel, 1995.

SEADE. **São Paulo em Perspectiva. Movimento Operário Sindical**. V.12,n.1, 1998.

SOUZA, Carlos Cezar S., **Vamos demitir o gerente de recursos humanos**. **Revista de Administração Pública**, São Paulo, 1981.

TEIXEIRA, Gilnei M. **Relações de Trabalho - parte II. Publicação Administração Recursos Humanos - EBAP/FGV**, RJ,1997

TEIXEIRA, Gilnei M. **Orientação para um novo paradigma de relações de trabalho para as empresas estatais: o paradigma proativo**, **Cadernos EBAP/FGV nº81**, Rio de Janeiro, 1996

VERGARA, Sylvia Constant. **Sugestões para estruturação de um projeto de pesquisa**. **Cadernos EBAP/FGV n.º 02**, Rio de Janeiro, 1991.

ZAJSNAJDER, Luciano. **Métodos de pensamento ou gerência do pensamento**. **Cadernos EBAP**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, n. 52, fev/92.

ZAJDZNAJDER, Luciano. **Teoria e prática da negociação**. Rio de Janeiro: José Olímpio, 1985.