

RELAÇÕES DE TRABALHO

CENÁRIOS E DESAFIOS

Organização
Rita Pinheiro, Sílvia Portela e Waldeli Melleiro



Fundação Friedrich Ebert
Central Única dos Trabalhadores

RELAÇÕES DE TRABALHO: CENÁRIOS E DESAFIOS

Organização

Rita Pinheiro
Silvia Portela
Waldeli Melleiro

São Paulo, 2012



RELAÇÕES DE TRABALHO: CENÁRIOS E DESAFIOS

Organização: Rita Pinheiro, Sílvia Portela e Waldeli Melleiro

Colaboração: Crystiane Peres

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

Rua Caetano Pinto, 575 - CEP 03041-000 - São Paulo/SP
www.cut.org.br

FUNDAÇÃO FRIEDRICH EBERT

Av. Paulista, 2001, conj. 1313 - 13º andar - CEP 03041-000 - São Paulo/ SP
www.fes.org.br

Diagramação: Caco Bisol Produção Gráfica Ltda (Márcia Helena Ramos)

Capa: Caco Bisol

São Paulo, Julho de 2012

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

R382 Relações de trabalho : cenários e desafios / organização Rita Pinheiro,
 Sílvia Portela, Waldeli Melleiro. – São Paulo, SP : Fundação Friedrich
 Ebert : Central Única dos Trabalhadores, 2012.
 148 p. : il.

Inclui bibliografia.
ISBN 978-85-99138-20-5

1. Relações trabalhistas - Brasil. 2. Trabalho - Brasil. 3. Direito do trabalho. 4. Trabalho - Europa. 5. Sindicalismo - Europa. 6. Trabalho - Europa - Políticas. I. Pinheiro, Rita. II. Portela, Sílvia. III. Melleiro, Waldeli.

CDU 331.104
CDD 331.2

(Bibliotecária responsável: Sabrina Leal Araujo – CRB 10/1507)

Apresentação	5
Introdução	9
PARTE 1 - CENÁRIO NO BRASIL	
Pontos para uma agenda das relações de trabalho no Brasil	17
Manoel Messias Melo	
O trabalho: seus desafios e perspectivas no Brasil	33
José Dari Krein	
Desafios para os trabalhadores e para o direito do trabalho no Congresso Nacional: reflexões e propostas	53
Maximiliano Nagl Garcez	
PARTE 2 - CENÁRIOS NA EUROPA	
Os sindicatos na República Federal da Alemanha: organização, contexto e desafios	75
Heiner Dribbusch e Peter Birke	
A Espanha na crise europeia: reflexões a partir do sindicalismo	109
Javier Doz	
A flexibilidade do trabalho ao “molho” italiano	123
Gianni Arrigo	
ANEXO	
Propostas da CUT para 1ª Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente	145

É com grande satisfação que a Fundação Friedrich Ebert apresenta esta publicação. Ela é um dos resultados da profícua cooperação com a Central Única dos Trabalhadores, em particular com a sua Secretaria de Relações do Trabalho, na temática do trabalho decente. Inicialmente pensada como uma sistematização das propostas elaboradas em seminários regionais realizados em 2011 com vistas à preparação dos/as delegados/as da Central à 1ª Conferência Nacional sobre Emprego e Trabalho Decente, a ideia ganhou força e a pequena brochura acabou tomando a forma deste livro.

A crise econômica global tem afetado diretamente os trabalhadores e, ainda que as respostas dos países e das empresas à crise guardem diferenças, suas conseqüências têm impacto sobre as relações de trabalho e trazem vários desafios comuns aos países do sul e do norte, como o enfrentamento ao desemprego, à precarização e à flexibilização do trabalho. Daí surgiu a ideia deste livro: avançar para além da reflexão no âmbito nacional e promover uma troca de experiências e leituras dos cenários das relações de trabalho em alguns países.

O livro está estruturado em duas partes. A primeira – cenário no Brasil – traz como artigo inicial justamente uma sistematização, na visão do então Secretário de Relações do Trabalho da CUT, Messias Melo, de

quais seriam os principais temas a serem enfrentados numa agenda das relações de trabalho. O pressuposto é que a promoção dos direitos dos trabalhadores é aspecto fundamental dos direitos humanos e da própria democracia, a começar pela liberdade de organização. O artigo é seguido de uma análise do professor Dari Krein sobre a situação do trabalho no Brasil. O autor apresenta movimentos contraditórios nas relações de trabalho a partir da análise da dinâmica atual do emprego: de um lado crescimento da formalização do emprego e por outro a continuidade da flexibilização do trabalho, a partir da terceirização, da informalidade e da alta rotatividade. O autor elenca uma série de desafios a serem tratados no curto e médio prazos, incluindo o de fortalecer o ator sindical como condição para avanço da regulação do trabalho. O último artigo desta parte, de Maximiliano Nagl Garcez, apresenta um balanço dos principais projetos em tramitação no legislativo brasileiro que podem alterar as atuais relações de trabalho, mostrando que o confronto de classes não está ausente dos interesses em disputa no Congresso Nacional.

A segunda parte do livro – cenários na Europa – apresenta a situação sindical e o contexto atual das relações de trabalho em três países: Alemanha, Espanha e Itália. O primeiro, escrito por Heiner Dribbusch e Peter Birke, apresenta um panorama da organização sindical na Alemanha, sua evolução e o modelo de relações trabalhistas baseado na parceria social (cogestão). O artigo aborda as mudanças ocorridas nesse modelo desde os anos 1990 e, principalmente, as novas dinâmicas no relacionamento entre Estado, empresas e sindicatos desencadeadas pela crise econômica a partir de 2008. A seguir, Javier Doz analisa a situação da Espanha no contexto das políticas adotadas pelas instituições da União Europeia, mostrando a insuficiência e os limites dessas políticas e suas consequências sociais devastadoras. Da mesma forma analisa criticamente a reforma trabalhista na Espanha – que vulnera, entre outros, os direitos fundamentais de liberdade sindical e de negociação coletiva – e apresenta as linhas gerais da política alternativa que o sindicalismo europeu vem formulando. O último artigo aborda como a crise política e econômica na Itália vem provocando a desregulamentação do direito do trabalho e os limites e consequências da política da “flexicurity” – combinação da flexibilidade das condições de trabalho com segurança dos trabalhadores no mercado de trabalho. O autor, Gianni Arrigo, analisa as medidas frustrantes adotadas pelo atual governo em relação ao trabalho e mostra a ne-

cessidade de construir políticas que de fato incidam sobre a precariedade e a exclusão social, avançando para os direitos de cidadania.

Fornecer insumos para a compreensão desses cenários e dos desafios colocados para as relações de trabalho, com vistas a avançar na formulação de propostas para a garantia de direitos e de trabalho decente foi o intuito desta publicação. Esperamos tê-lo alcançado. Boa leitura!

Yesko Quiroga (representante) e *Tina Hennecken* (vice-diretora)

Fundação Friedrich Ebert

Representação no Brasil

UM GRANDE DESAFIO: CONSTRUIR RELAÇÕES TRABALHISTAS DEMOCRÁTICAS COM VALORIZAÇÃO DO TRABALHO

Quando o companheiro Messias apresentou a ideia dessa publicação fiquei muito entusiasmado, pois entendi que poderíamos contribuir para um debate na CUT apresentando o cenário da situação do trabalho no plano nacional e também em países que estão vivendo diretamente os efeitos da crise, como os exemplos da Itália e da Espanha.

Elaborar uma agenda de Relações Trabalhistas no Brasil é uma tarefa nada simples. Uma análise inicial nos levou a agrupar em três blocos de temas as principais questões que uma agenda trabalhista comporta hoje.

Em primeiro lugar, há uma série de temas vinculados à legislação. De um lado nos confrontamos com as amarras impostas pela legislação sindical brasileira, que dividem e pulverizam as entidades sindicais, negam o princípio da autonomia e burocratizam uma estrutura organizativa cada vez mais dependente do imposto sindical. Por outro, ainda nos deparamos com a necessidade de fortalecer o sistema de negociação coletiva e de se conquistar o direito de organização nos locais de trabalho.

Neste campo enfrentamos duas grandes forças contrárias: a histórica resistência do setor patronal – que se pudesse não respeitaria nem os direitos sociais mais básicos – e a resistência da burocracia sindical que se retroalimenta das facilidades e do acomodamento resultantes do monopólio da representação sindical e do imposto sindical. Estes aspectos levam a certo imobilismo e a uma disputa oportunista pela representação sindical. As organizações sindicais potencializadas pelas disputas eleitorais

são levadas a gastar cada vez mais recursos nas campanhas. São milhões de reais jogados fora, além da energia e horas de trabalho que poderiam ser empregadas no combate à exploração patronal.

Depois da Portaria 186 os Sindicatos passaram a ter mais facilidade para desmembrar as bases territoriais existentes e criar sindicatos por categorias profissionais cada vez mais corporativas. O resultado é um forte aumento da pulverização e da divisão no movimento sindical. Essa divisão não é motivada por razões programáticas – o que não seria dramático caso os trabalhadores e trabalhadoras pudessem escolher onde se sindicalizar – mas é uma divisão orgânica onde a unidade dos trabalhadores é pulverizada de forma oficializada e sem direito à consulta. Este processo serve apenas para dividir a representação dos trabalhadores nas mesas de negociação coletiva, aumentando o desequilíbrio que naturalmente a classe trabalhadora enfrenta no seu embate com o patronato.

O segundo bloco de temas envolve as questões relacionadas ao contrato de trabalho: frear o processo de terceirização que afeta as condições de trabalho em todos os ramos produtivos – setores público e privado, indústria, serviços e agricultura. Além da precarização das condições de trabalho, a expansão da terceirização de atividades fim provoca o aumento da jornada de trabalho, de acidentes de trabalho e das doenças profissionais. Estas preocupações devem ultrapassar os limites da agenda sindical e fazer parte de uma agenda com a sociedade.

Fundamentalmente, a terceirização provoca a fragilização da ação sindical. Se tivéssemos um modelo sindical sem as amarras que já mencionamos o processo poderia ser menos dramático, pelo menos nesse campo. Imaginem uma situação em que a empresa principal ou contratante resolve terceirizar um setor ou um serviço; se o sindicato da categoria preponderante continuar organizando e filiando os/as trabalhadores/as que já representava e negociando uma mesma convenção coletiva para todos com igualdade de direitos, seriam menores os impactos sobre as condições de trabalho e a representatividade sindical.

O terceiro bloco de temas insere-se na questão do desenvolvimento sustentável e na defesa do trabalho decente. Desde 2007 passamos a trabalhar com o conceito mais amplo de que não poderíamos nos contentar em falar unicamente em crescimento e estabilização, mas sim avançar para a construção de um novo modelo de desenvolvimento que signifique: investimentos em programas produtivos levando em conta a geração de empre-

gos de qualidade e desenvolvimento regional sustentável; ampliação das políticas públicas e programas de geração de emprego e renda; exigência de contrapartida social e rígido cumprimento da legislação pelas empresas financiadas por instituições públicas.

Outro tema que uma agenda de relações de trabalho deve ter em conta é a dimensão internacional. Além do Mercosul e demais processos políticos e econômicos que envolvem a região, já abordados pelo companheiro Messias em seu artigo nesse livro, o perfil de atuação das grandes empresas brasileiras em outros países – principalmente na África e América Latina – é outro grande desafio a enfrentar. Essa presença cresceu muito nos últimos sete anos, tendo contado com decisivo apoio do governo Lula. Empresários brasileiros têm comprado empresas em países vizinhos, aproveitando a expansão do comércio e do crescimento do país. Com alguma frequência ouvimos nossos companheiros e companheiras sindicalistas de outros países reclamarem da atuação de algumas empresas transnacionais de origem brasileira, que desrespeitam os direitos fundamentais, como o direito de greve, o direito de organização e de negociação coletiva. Petrobrás, Vale, Odebrecht, Gerdau e Itaú, são algumas das grandes empresas que estão atuando no exterior e que têm sido alvo de denúncias.

Vamos nos calar ou pressionar o governo para debater sobre o modelo de desenvolvimento que queremos e as medidas que podem ser tomadas para impedir esse comportamento das empresas?

Da mesma forma é preocupante como algumas indústrias exportadoras, com uso intensivo de mão de obra – como é o caso do setor de calçados e têxteis – resolveram sua disputa comercial com a China instalando-se naquele país e vendendo ao Brasil. São vários os exemplos. Criase assim uma situação contraditória: por um lado os empresários desses segmentos pressionam o governo brasileiro para que interponha barreiras contra o crescimento das exportações chinesas ao Brasil e vizinhos – alguns chegam até a propor que se adote cláusula social; de outro somam-se à resistência das demais multinacionais instaladas na China, que se opõem à adoção de uma legislação trabalhista baseada no cumprimento dos direitos fundamentais.

Mais que nunca a globalização nos obriga a interligar a agenda nacional e a internacional. Essa última crise deixou isso ainda mais claro. Basta ler os artigos europeus apresentados nesta publicação para ver o que podemos sofrer nos próximos anos.

Nós temos que articular a atuação sindical brasileira com as demais organizações sindicais na América Latina e apresentar nossas propostas nos foros sindicais multilaterais e setoriais.

O forte da economia brasileira ainda é o *agrobusiness* e segmentos de serviços que têm crescido muito. Nos últimos anos, mesmo com várias medidas de promoção da produção, o setor industrial tem perdido fôlego. Ainda não podemos falar em desindustrialização, mas já vivemos um quadro preocupante.

Mesmo assim, grandes contingentes de trabalhadores em nosso país estão inseridos em cadeias produtivas globais e sofrem diretamente o “vai e vem” de suas políticas, ainda mais em um quadro de crise como esse. Já se pode contar o número de empresas, como por exemplo, Santander, Telefônica, GM, etc – que hoje compensam as perdas de consumo na Europa e nos Estados Unidos com a enorme lucratividade que obtém com o emergente mercado brasileiro. Parte desta lucratividade deve-se ao aumento da exploração do trabalho. Não se pode aceitar que o aumento da competitividade brasileira se dê com a utilização de características similares aos modelos de relações trabalhistas de alguns países asiáticos, como a Índia está fazendo.

A regulação do mercado de trabalho brasileiro, um dos mais flexíveis no mundo, e a herança de uma estrutura sindical, com as condições que já mencionamos, não ajudam a superar essa pesada carga. Ao contrário, em alguns casos a reforça. Por isso quando me perguntam quais são as nossas prioridades, não tenho dúvida: garantir que os salários e as condições de vida da classe trabalhadora brasileira acompanhem o crescimento das empresas e sua altíssima lucratividade; garantir que o trabalho infantil e o trabalho forçoso sejam erradicados; que não se admita qualquer tipo de discriminação (racial, geracional, de gênero); garantir que realmente haja trabalho decente nesse país; contratos de trabalho formalizados e protegidos; direito de organização sindical e direito à negociação coletiva.

Para tanto temos que atuar no plano institucional, legislativo e judiciário, mas temos que atuar principalmente no plano da ação e organização dos/as trabalhadores/as. O combate à terceirização se dará com a sindicalização e representação dos terceirizados pelos sindicatos preponderantes; essa ação será fundamental para derrubar o conceito do sindicalismo corporativo. Da mesma forma combateremos também a fraude trabalhista e a rotatividade se tivermos o sindicato presente nos locais de trabalho.

Temos alguns exemplos recentes, mencionadas por Messias em seu artigo, que podem ajudar nesse debate. Um deles é a negociação do Compromisso Nacional para o Aperfeiçoamento das Condições de Trabalho na Indústria da Construção, celebrado no início desse ano, depois de um processo grevista que se iniciou nas obras de Jirau e Santo Antônio e tomou dimensões nacionais. Um processo inédito, não só porque conseguiu que o instrumento acordado abarcasse trabalhadores das empresas contratantes e contratadas, mas também porque dentre os direitos acordados está a negociação da Representação Sindical nos Locais de Trabalho.

Outro exemplo que quero registrar é a mobilização que as diversas instâncias da CUT (estaduais e a estrutura vertical) têm realizado para a I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente, que ocorrerá em agosto. Por ser esta a primeira conferência do mundo do trabalho no País a nossa participação ativa e qualificada é imprescindível para que sejam aprovadas diretrizes que avancem na valorização do trabalho e na sua democratização. Este é, com certeza, um dos nossos desafios.

Artur Henrique da Silva

Presidente nacional da CUT

Parte 1

CENÁRIO NO BRASIL

PONTOS PARA UMA AGENDA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

Manoel Messias Melo¹

Em função da política de corte desenvolvimentista e de fortalecimento do mercado interno, o Brasil, até o momento, não foi atingido pelos impactos que a crise econômica global tem provocado no patrimônio dos direitos trabalhistas fundamentais em vários países, inclusive nos de maior desenvolvimento.

O exemplo da Europa é marcante. Na região norte o desemprego é baixo, mas são altas as taxas de flexibilização trabalhista e de perdas de conquistas e direitos anteriores; no sul, (Grécia, Itália, Espanha e Portugal) em consequência do ajuste fiscal dos países mais ricos, há altas taxas de desemprego e um processo de flexibilização trabalhista em ascensão. Nos Estados Unidos o desemprego se reduz timidamente e nesse primeiro governo Obama, eleito com o pleno apoio sindical, não se avançou no tema de direitos trabalhistas; ao contrário, cresceu a precarização trabalhista e os sindicatos têm feito menos negociações coletivas que antes.

1. Quando esse texto foi concluído, em maio de 2012 Manoel Messias Melo integrava a Direção Executiva Nacional da CUT como Secretário de Relações de Trabalho. Ao princípio de junho de 2012, a convite do Ministro do Trabalho e Emprego (MTE), Messias foi nomeado Secretário de Relações de Trabalho no MTE e deixou seu cargo na CUT.

Preocupa-nos o fato que esse quadro pode mudar no Brasil, que está mais vulnerável aos efeitos da crise, podendo ocorrer maior pressão de segmentos empresariais por modificar a legislação em favor de maior flexibilização das condições contratuais de trabalho.

Apesar de grandes avanços realizados pelos governos Lula e Dilma, que nós da CUT ajudamos a eleger, temos a preocupação sobre que medidas serão tomadas se o comércio externo brasileiro se reduzir e a crise econômica global nos atingir diretamente. Como reagirão frente a pressão do patronato pela flexibilização das relações trabalhistas? A Presidenta disse que não aceitará isso. Mas mesmo confiando nessa promessa, sabemos que só podemos impedir os retrocessos se tivermos uma organização sindical forte, democrática, independente e de classe.

O mercado de trabalho brasileiro é um dos mais flexíveis do mundo. Com o tempo, a possibilidade de praticar demissões sem justa causa gerou uma altíssima rotatividade. As empresas falam que a rotatividade baixou, mas isto só ocorre nos segmentos mais qualificados, onde há falta de mão de obra, pois pode sair caro a demissão de um/a trabalhador/a em que se investiu em qualificação. Nas faixas de menor qualificação continua-se praticando a rotação de empregados para reduzir os valores salariais. Se a economia brasileira for atingida com mais força pela crise global o desemprego voltará à tona e as empresas pressionarão para barganhar a manutenção dos empregos por redução de direitos. Como enfrentaremos isso com sindicatos divididos, pulverizados e fragilizados?

Frente a esses temas, sempre que possível, temos buscado atuar em conjunto com as outras cinco centrais sindicais existentes no Brasil. Algumas vezes conseguimos avançar, outras não. Respeitamos as diferenças de ponto de vista, mas sempre deixamos claro nossa posição e, mais que isso, sempre colocamos os interesses e demandas da classe trabalhadora acima de tudo. Temos defendido a tese de que para lograr avanços e conquistas na proteção trabalhista, precisamos de sindicatos fortes, representativos e independentes. Um quadro que exige mudanças na legislação sindical, ou no mínimo, o estabelecimento de regras que impeçam a criação de sindicatos pouco ou nada representativos, na maioria das vezes resultantes da divisão de categorias e de bases sindicais já existentes.

Muitas vezes é na hora da crise que se fazem necessárias mudanças para avançar com mais força. Nós achamos que essa é a hora de avançar para um sindicalismo mais representativo.

Conseguiremos reduzir o percentual de trabalhadores e trabalhadoras que ainda não têm a proteção do contrato formal de trabalho, principalmente entre os assalariados/as rurais? Conseguiremos reduzir o processo desenfreado de terceirização, logrando que a mesma seja restrita às atividades meio (como limpeza, segurança, etc.) e que as contratantes assumam solidariamente todos os empregados que lhe prestam serviços? Conseguiremos transformar em política e leis as propostas que este ano apresentaremos na Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente? Conseguiremos avançar no processo de fortalecimento das negociações coletivas ampliando sua abrangência e conteúdos? Assumiremos como fundamental a luta em defesa do direito de organização no local de trabalho?

Esses são alguns dos temas que abordaremos nesse artigo, refletindo as experiências dos últimos dois anos à frente da Secretaria de Relações de Trabalho.

FORTALECIMENTO DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL E DA PROTEÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Na última década o Brasil mudou muito: a distribuição de renda melhorou, a oferta de emprego formal cresceu e alguns benefícios sociais foram estendidos a milhares de pessoas. Hoje, a população inserida no mercado de consumo supera a casa dos 100 milhões.

O fortalecimento do Estado e de seu papel na gestão da economia, a maior atração de investimentos e uma ofensiva na política de comércio exterior, levaram a um crescimento do mercado interno e deram maior destaque ao país no cenário econômico e político internacional. Na última década houve a expansão e descentralização da produção e a diversificação do segmento de serviços, fatores que ampliaram e modificaram o perfil do mercado de trabalho. Essas mudanças, no entanto, não foram acompanhadas por um processo de modernização e democratização do Sistema de Relações Trabalhistas (mais especificamente de organização sindical e negociações coletivas).

O atual sistema de relações trabalhistas brasileiro divide e enfraquece o movimento sindical. A força de trabalho ocupada no Brasil é de mais de 60 milhões de pessoas, desse total cerca de 40% não contribui para a previdência social (ou porque trabalha por conta própria ou porque é vítima de fraude trabalhista). Temos então um mercado formal de 35 a 37

milhões de pessoas, das quais cerca de 30% está no meio rural. Nesse contexto temos mais de 9 mil sindicatos², cerca de 80% dos quais com menos de cinco mil sócios.

Em 2010 as Centrais Sindicais foram reconhecidas e receberam a personalidade sindical. Um avanço democrático e organizativo que permitiu ao sindicalismo ter maior presença nos debates políticos e econômicos nacionais. Essa foi uma das demandas apresentadas pelo sindicalismo que participou do Fórum Nacional do Trabalho, instalado em 2004 e encerrado em 2006. No entanto, outras demandas tão importantes, como a Liberdade e Autonomia Sindical, o direito de Organização no Local de Trabalho, a ampliação da abrangência das Negociações Coletivas, o fim da tutela e interferência da Justiça do Trabalho ainda não foram alcançados.

As portarias e decretos ministeriais que sucederam a promulgação da Constituição em 1988, regulando e/ou desregulando os procedimentos para o registro de novas entidades sindicais (desmembramentos, criação de novas categorias profissionais através da divisão de categorias existentes, etc.) tornaram esse processo cada vez mais casuístico e subjetivo. Isto é consequência do texto contraditório que se aprovou na Constituinte: é livre a organização sindical, mas o sindicato é único em uma mesma categoria profissional e base territorial. O Estado não pode intervir, mas os trabalhadores não podem se organizar como decidirem. Daí a necessidade de uma extensa e detalhada legislação reguladora.

No começo dos anos 1990, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) publicou uma portaria determinando que os sindicatos fizessem o registro no cartório (apresentando a mesma documentação exigida a qualquer associação) e as divergências quanto à possível duplicidade seriam dirimidas pela Justiça (civil). Esse procedimento não funcionou e os recursos à justiça foram se avolumando. Novos mecanismos foram estabelecidos em 2008 com a assinatura da Portaria 186, para o Registro Sindical, sem, contudo resolver os problemas congênitos. Atualmente não há critérios técnicos ou metodológicos para a definição de novas categorias profissionais, ficando a aprovação a cargo do/a funcionário/a encarregado/a pelo

2. Segundo a aferição de Representatividade das Centrais Sindicais – realizada para cumprir o artigo o disposto no art. 4º e parágrafos da Lei nº 11.648, de 31/03/2008, e na Portaria nº 194, de 17/04/2008 – assinada pelo Ministro do Trabalho e Emprego e publicada no D.O.U. de 24/05/2012, até 31/12/2011 9.911 sindicatos estavam registrados, dos quais 7.289 filiados a alguma das centrais sindicais reconhecidas e 2.622 não estavam filiados a nenhuma central sindical.

registro. Também não há medidas que obriguem a plena divulgação do processo que será trilhado para aprovar a criação de novas entidades, fusão e/ou desmembramentos de sindicatos e faltam exigências para que se comprove a representatividade das assembleias e/ou mecanismos de consulta efetuados. Chegamos a uma situação considerada insustentável pelas entidades sindicais e o MTE.

A reformulação da Portaria 186 é uma tarefa urgente e já está sendo tratada no Conselho de Relações do Trabalho – CRT. Existem diferenças entre as centrais sindicais, mas pensamos que há um consenso sobre a insustentabilidade da situação, o que ajudará a formulação de uma proposta de consenso. Faremos todo o esforço para que isso aconteça.

É adequado o tratamento desses temas no CRT, mas sendo esse um espaço de reforço do diálogo social, sua agenda deve ser propositiva e não apenas atender às demandas e questões que o MTE tenha na gestão da pasta. É necessário lograr maior fortalecimento das negociações coletivas como forma de regulação dos conflitos e visando a elevação dos níveis de proteção trabalhista. Para tanto é fundamental que a legislação e o papel fiscalizador do Estado atuem para diminuir o desequilíbrio que existe no conflito de classes, onde os trabalhadores enfrentam condições desvantajosas.

Isto significa que o Estado deve garantir: a fiscalização trabalhista; o fortalecimento das negociações coletivas e do diálogo social; a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho; o acesso das organizações sindicais as informações sobre mudanças e problemas na empresa e ramo econômico; a coibição de práticas antissindicais por parte dos patrões e a exigência de contrapartida social das empresas que desfrutam de financiamento público.

Temos visto com satisfação o aumento dos investimentos públicos em programas sociais, projetos de infra-estrutura e apoio à instalação de novos empreendimentos e investimentos. Entretanto, ainda é muito tímida a ação do governo quanto à exigência de contrapartidas sociais das empresas e empreendimentos que contam com financiamento público (do BNDES, do Banco do Brasil, da Caixa Econômica Federal, da FINEP e outros).

Temos argumentado insistentemente com o governo que é preciso estabelecer algumas condições para conceder o financiamento. Em primeiro lugar, a empresa tem que respeitar os direitos trabalhistas e a legislação vigente. Em segundo lugar, comprometer-se a gerar um determinado volume de empregos na região e a apresentar um plano de investimentos que

garanta a melhoria da infra-estrutura e dos benefícios sociais. As empresas devem também adotar medidas que compensem a região em caso de encerramento das atividades, ou término da obra.

Antes de passar a outro tema quero citar dois exemplos recentes e que contaram com a participação direta da CUT. O primeiro deles é sobre as condições de trabalho no cultivo da cana de açúcar. Em 2008, depois de uma sucessão de greves, os empresários canavieiros aceitaram compor a mesa coordenada pela Secretaria Geral da Presidência da República (então exercida pelo Ministro Luiz Soares Dulci), a Contag, a CUT e demais organizações sindicais e sociais que atuam nesse campo. A conclusão do processo foi a assinatura de um Acordo Nacional, comprometendo os usineiros com a aplicação dos direitos trabalhistas fundamentais, como a erradicação do trabalho forçoso e do trabalho infantil, etc. Em contrapartida receberiam um “selo” de certificação de sua política, o que atualmente é fator de valorização no comércio externo. No último dia 13 de junho de 2012, finalmente o “selo” foi criado e a Presidenta Dilma promoveu seu lançamento no Palácio do Planalto em Brasília. Devemos destacar que, após a assinatura do acordo, ainda foram necessários quatro anos de novas negociações para que esse fosse implementado.

Outro exemplo é o da indústria da Construção, onde pela primeira vez se conseguiu instalar uma Mesa Nacional de Negociações e se aprovou um documento de promoção de direitos básicos fundamentais (tema que trataremos de forma mais extensa em outra parte desse texto).

TERCEIRIZAÇÃO: INSTRUMENTO PARA A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A pulverização sindical favorece ainda mais a terceirização dos contratos e das condições de trabalho. Como nossa legislação estabelece a representação por “categoria profissional”, e não por ramo produtivo, os trabalhadores contratados pelas empresas prestadoras perdem a cobertura das convenções ou acordos coletivos firmados pelo sindicato da categoria preponderante. No melhor dos casos serão protegidos por acordos de menor perfil e menos benefícios e, em muitos outros, estarão totalmente descobertos do ponto de vista trabalhista.

Com essas colocações não se pretende simplificar a questão da terceirização e nem dizer que havendo mudanças na estrutura sindical ela

deixaria de existir. Sabemos que as razões que geraram esse tipo de contrato se repetem em praticamente todo o mundo: atendem à constante procura do empresariado para reduzir custos de produção, cortando direitos trabalhistas.

Da mesma forma que foi preciso incluir no conceito de desenvolvimento as dimensões ambientais, sociais e políticas da sociedade, é preciso refletir sobre quais as relações de trabalho queremos em nosso país. Temos claro que princípios devem nortear essa escolha e que modelo não queremos. Não se pode aceitar que sob a justificativa de elevar a competitividade se comprima os salários, se estenda a jornada de trabalho, se admita o trabalho infantil ou a precarização dos contratos etc., tal como o modelo que vários países asiáticos vêm praticando. Já está mais que comprovado que flexibilização laboral não gera aumento de produtividade. Ao contrário.

A discussão desses aspectos não pode ficar restrita ao movimento sindical e nem se reduzir a cláusulas de negociações coletivas. Por isto, a CUT tem dialogado com o governo, com os parlamentares, com o poder judiciário e tem tentado atuar com as outras centrais sindicais e diferentes segmentos sociais, buscando contribuir para que a sociedade não aceite conviver com os impactos negativos que a precarização das condições de trabalho provoca.

Nas últimas duas décadas a terceirização deixou de ser uma prática acessória ou complementar – até então voltada principalmente para as atividades consideradas de apoio (segurança, asseio e conservação, etc.) – e passou a ser um elemento central das estratégias empresariais em todos os setores produtivos, largamente utilizada nas atividades principais das empresas. Um claro exemplo é o trabalho bancário. Em 1986, o setor empregava diretamente cerca de um milhão de trabalhadores/as; em 1996, esse número havia se reduzido a metade (497 mil); atualmente cresceu o número efetivo de agências bancárias no país, o setor financeiro é um dos que mais tem lucrado mas a taxa de emprego não voltou aos níveis anteriores, devido ao processo de informatização e principalmente à expansão da terceirização.

Vários estudos têm demonstrado que a terceirização piora as condições de trabalho não apenas daqueles que estão sob esse regime de contratação. O fato da terceirização abarcar também atividades fim, coloca no mesmo espaço trabalhadores diretamente contratados e terceirizados. Desta forma provoca o aumento da jornada de trabalho, a re-

dução dos salários, o crescimento da economia informal, a redução dos direitos trabalhistas e o aumento de acidentes, mortes, lesões e doenças adquiridas no trabalho.

Algumas informações evidenciam e comprovam estes argumentos. Segundo Marcio Pochmann, nos anos 1990, a quantidade de trabalhadores com jornada superior à oficial duplicou, passando de 13,5 milhões para 26,7 milhões das pessoas ocupadas. Desta forma a cultura da hora-extra ganhou maior dimensão, com a passagem de 22,2% para 37,2% do total de ocupados com jornada superior às 44 horas semanais estabelecidas pela legislação.

Segundo o DIEESE³, o valor real do salário mínimo teve uma queda de quase 60% durante a década de 1990, caindo de R\$ 230,76 em 1989 para R\$ 135,68 em 2000. Isto significa, na prática, que as pessoas trabalharam mais, e nem sempre para ganhar mais. Muitas vezes o aumento da carga de trabalho deu-se para manter o mesmo nível de renda familiar, ou nem isso.

Além do aumento da jornada e da redução de salários, outro impacto da terceirização foi o crescimento da rotatividade. Na construção civil, um dos setores mais afetados pela terceirização e subcontratação, em torno de 50% dos trabalhadores não completam um ano de trabalho na mesma empresa. E não trocam somente de empresa, mas também de cidade e estado, deslocando-se pelo país acompanhando as obras, afastando-se da família, interrompendo os estudos e a qualificação, e muitas vezes submetendo-se a condições precárias de moradia.

Defendemos a aprovação de uma lei que estabeleça o compromisso solidário da empresa contratante com os/as trabalhadores/as das prestadoras e terceirizadas, a garantia dos mesmos direitos e benefícios entre os trabalhadores da contratada e da contratante e que a terceirização continue restrita às atividades meio. Sem dúvida, ao lado do tema da organização sindical, acabar com a “farrá” da terceirização é um dos maiores desafios que temos pela frente.

EMPREGO E TRABALHO DECENTE

Em 2011 a CUT deu continuidade à Jornada pelo Desenvolvimento, iniciada em 2007, levando à prática diretrizes da Plataforma da Cen-

3. www.dieese.org.br/esp/salmin/salmin00.xml

tral, desenvolvendo uma agenda de ações concretas. Como parte dessa estratégia, a defesa do trabalho decente assumiu uma dimensão prioritária.

O que é Trabalho Decente? O conceito foi instituído pela OIT em 1999 e significa a existência de um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna aos trabalhadores e trabalhadoras. Trata-se de um conceito amplo, que busca abarcar todas as dimensões do trabalho e tem por objetivo o combate à precarização e à deterioração dos instrumentos de proteção social, que vêm se aprofundando há cerca de três décadas, tanto no plano mundial, quanto no Brasil.

Desde 2009 a Secretaria de Relações de Trabalho (SRT) tem sido responsável pela participação da CUT nessa esfera. Integramos a Comissão Organizadora da Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente (tripartite), conduzida pelo Ministério do Trabalho e Emprego. A primeira etapa do processo terá como ponto culminante a I Conferência Nacional, que se realizará em agosto, com a participação de centenas de delegados e delegadas eleitos nas Conferências Estaduais, realizadas em 2011. Nesse processo preparatório as estruturas nacional e estaduais da CUT realizaram um grande esforço e elegeram 42% dos/das delegados/as que compõem a bancada dos trabalhadores na conferência nacional. A principal tarefa será transformar as Diretrizes debatidas nos Estados em uma Agenda Nacional de Emprego e Trabalho Decente.

Nossa meta é defender a ampliação de direitos com o fortalecimento do papel regulador do Estado, assim como a adoção de uma legislação que fortaleça o contrato formal de trabalho e impeça a precarização das condições de trabalho. A CUT terá que se mobilizar, pois teremos pela frente a resistência empresarial em cumprir e fazer avançar a vigência de direitos trabalhistas universais em nosso país.

GRANDES EVENTOS ESPORTIVOS

Os grandes eventos esportivos que ocorrerão no Brasil nos próximos anos, como a Copa do Mundo FIFA 2014, os Jogos Olímpicos de 2016 e outros eventos complementares a estes, inserem-se nesse âmbito de defesa do Trabalho Decente. As condições de visibilidade internacional, cumprimento de prazos e excepcionalidade – características destes eventos – podem impactar diretamente as relações e condições de trabalho dos

envolvidos. O movimento sindical deve estar atento para que os muitos investimentos futuros e/ou empreendimentos que sejam implementados não tenham como contrapartida a flexibilização e/ou redução de direitos.

Frente a esses fatos, a primeira iniciativa da Secretaria Nacional de Relações do Trabalho da CUT foi a proposição de emendas ao Projeto de Lei Geral da Copa, que estabelece regras que protegem as entidades organizadoras e seus patrocinadores. Dentre as proposições conseguimos garantir o direito constitucional de “livre exercício de manifestação e à plena liberdade de expressão em defesa da dignidade da pessoa humana” e a defesa do Trabalho Decente como uma das campanhas oficiais do evento esportivo.

Outra iniciativa que tivemos foi a de buscar a institucionalização de um espaço de negociação envolvendo, em um primeiro momento, o Governo Federal, as entidades organizadoras dos eventos e o movimento sindical para debate e definições de questões ligadas aos grandes eventos e que tenham impacto no mercado de trabalho. No âmbito do Conselho de Relações do Trabalho do MTE aprovou-se uma recomendação encaminhada ao Ministério dos Esportes para que se crie uma câmara tripartite temática de trabalho decente.

Artur Henrique da Silva Santos, atual presidente da CUT, alertou em um artigo recente: “Se dependesse só da FIFA e das multinacionais, as áreas e atividades relacionadas à Copa do Mundo de Futebol 2014 formariam uma espécie de território autônomo, com jurisdição especial. Nesse reino, personagens como trabalhadores em greve, vendedores ambulantes ou idosos seriam tratados como vilões e, de preferência, mantidos do lado de fora das muralhas.”

Esse comentário originou-se principalmente com o projeto de lei que havia surgido no Senado e que pretendia instituir novas regras de segurança e punição penal durante o evento, sendo que essas regras começariam a ter vigência três meses antes do início das partidas. Além disso, a proposta classificava 13 setores de atividade como estratégicos e os proibia de fazer greve. O projeto não prosperou e conseguimos que a lei aprovada na Câmara incluísse algumas de nossas reivindicações.

Ainda assim, o desafio que teremos pela frente nos próximos dois anos será o de garantir o direito das atividades dos ambulantes durante os jogos; mapear com maior precisão os limites do trabalho voluntário; desenvolver ações de combate à exploração sexual e ao tráfico de pessoas, ao trabalho infantil e ao trabalho forçoso em atividades ligadas aos eventos; negociar aspec-

tos setoriais como as garantias aos trabalhadores do setor hoteleiro, transporte, servidores municipais, entre tantos outros que terão uma intensa jornada de trabalho prévio e durante os jogos.

Esses eventos ultrapassam as fronteiras nacionais e por isso elaboramos uma agenda de trabalho com a Confederação Sindical das Américas – CSA, que deverá ser implementada antes e durante a COPA. Analisamos com atenção as experiências desenvolvidas na África do Sul e em Londres estabelecemos um diálogo com as Federações Sindicais Internacionais (do setor da construção civil principalmente) para uma atuação conjunta.

COMPROMISSO NACIONAL PARA O APERFEIÇOAMENTO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO

As questões relacionadas às condições de trabalho na construção civil inserem-se perfeitamente nesse âmbito que agora tratamos.

O crescimento do emprego verificado na indústria da construção, impulsionado especialmente pelo investimento público federal em infraestrutura e moradia, é um dos dados positivos do mercado de trabalho brasileiro nos últimos anos. Por outro lado, este crescimento não foi acompanhado por mudanças estruturais nos parâmetros de relações e condições do setor, tão marcado por baixos salários, longas jornadas, insegurança e falta de negociação entre patrões e trabalhadores no local de trabalho. Diante deste cenário, as greves que explodiram em grandes obras de construção como as das usinas de Jirau (de 20 mil trabalhadores em Rondônia) e Belo Monte no Pará, a partir de 2011, alcançaram grandes proporções e trouxeram à grande mídia os problemas do trabalho no setor. Logo em seguida esse movimento se estendeu às obras da Copa no Rio de Janeiro e em outras cidades.

Com vistas a negociar uma solução, o Governo Federal lançou, em 2011, a Mesa Nacional Permanente para o Aperfeiçoamento das Condições de Trabalho na Indústria da Construção, espaço tripartite de negociação sob a coordenação da Secretaria-Geral da Presidência da República, agora a cargo do Ministro Gilberto de Carvalho, com o objetivo de estabelecer parâmetros mínimos para temas específicos apontados como mais problemáticos e com impactos diretos sobre as condições de trabalho.

Depois de alguns meses de negociação, o documento aprovado pela Mesa tomou o título de Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Indústria da Construção.

Nesse processo foram tratados temas fundamentais como: 1) Intermediação de mão de obra – garantiu-se a priorização do uso do sistema público de emprego para contratação de trabalhadores com vistas a eliminar a participação de intermediários (agenciadores de mão de obra conhecidos como “gatos”); 2) Formação, qualificação e certificação profissional – execução de planos de qualificação/formação por obra, conjunto de obras ou frente de trabalho; 3) Saúde e segurança – constituição de Comitês de Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho por obra, conjunto de obras ou frente de trabalho, composto por trabalhadores e empregadores das diferentes empresas abrangidas pelo Compromisso; 4) Representação sindical no local de trabalho – comissão de representação sindical dos trabalhadores em obras com duração igual ou superior a seis meses; 5) Condições de trabalho – o Compromisso visa reforçar a necessidade de cumprimento das normas legais; 6) Relações com a comunidade – em caso de grandes obras que impactam a dinâmica dos municípios, o Compromisso prevê a criação de espaços de diálogo envolvendo trabalhadores, empresários, governos e sociedade civil.

O documento aprovado incluiu as empresas terceirizadas no acordo e previu a constituição de uma Representação Sindical no Local de Trabalho. Seu lançamento foi no Palácio do Planalto em março de 2012.

No entanto o que se constata é que as empresas estão demorando a aderir ao Compromisso, retardando a melhoria de condições de trabalho no setor e provocando novas greves que em abril e maio de 2012 atingiram as Hidrelétricas de Jirau e Santo Antônio, em Rondônia; o Complexo Industrial de Suape; a Refinaria Abreu Lima e o polo petroquímico, em Pernambuco; a Termoelétrica de Pecém, no Ceará e mais recentemente a Usina de Belo Monte, no Pará.

Conjuntamente com a Confederação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores nas Indústrias da Construção e da Madeira (CONTICOM) temos desenvolvido uma ação unitária na Mesa de Negociação Nacional, com os demais sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais que têm representação no ramo da construção (seja a construção de grandes estruturas, seja a imobiliária). O principal objetivo é garantir o cumprimento do Compromisso Nacional, que o mesmo se aplique a todos os/as trabalhadores/as das obras e/ou conjunto de obras (empregados diretos e terceirizados) e, principalmente, tornar realidade o ponto desse acordo que prevê a instalação da representação sindical no local de trabalho. O

Compromisso tem que ser cumprido se as empresas de construção quiserem gozar da certificação social que futuramente será desenvolvida.

Temos trabalhado com as entidades sindicais representativas desse ramo para que o Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Indústria da Construção seja inserido nas Convenções e Acordos Coletivos (o que lhe dará maior eficácia) e defendemos que esse movimento tenha como uma de suas metas a negociação de um Contrato Coletivo de Trabalho Nacional nos dois segmentos da indústria da construção.

POLÍTICAS PRODUTIVAS, DEFESA DO EMPREGO E AÇÃO SINDICAL REGIONAL

Outra de nossas prioridades tem sido a implementação de uma política que realmente promova a melhoria da produção para elevar a oferta de emprego decente e a renda.

O tema já vinha sendo tratado no governo Lula e segue agora através do Plano Brasil Maior, coordenado pelo Ministério de Desenvolvimento, Indústria e Comércio (MDIC), contando com a participação de vários ministérios e órgãos do Governo Federal. A CUT tem participado do Conselho Consultivo tripartite que está no topo da estrutura do Plano e deve elaborar Recomendações aos Ministros e demais órgãos de Estado que participam.

O Plano tem uma dimensão estruturante através do estabelecimento de diretrizes setoriais, que vêm sendo tratadas em cinco Comissões Temáticas e 18 Comissões de Competitividade Setoriais, a saber: Petróleo, Gás e Naval; Bens de Capital; Indústria Eletroeletrônica; Calçado, Têxteis e Confecções; Gemas e Jóias; Móveis; Construção Civil; Indústria Química; Metalurgia, Indústria da Mineração; Celulose e Papel; Energias Renováveis, Tecnologias da Informação e Comunicação, Complexo da Saúde; Agroindústria; Comércio; Serviços e Serviços Logísticos. Nesses fóruns participam nossas estruturas verticais, que se coordenam com a direção da central através de reuniões periódicas.

A outra vertente do Plano é sua dimensão sistêmica, que compreende temas transversais, negociados em várias Coordenações, entre elas a de Condições e Relações de Trabalho, na qual as centrais sindicais e confederações empresariais participam. Deve se registrar que é a primeira vez que um Plano dessa natureza tem um espaço de tratamento e de promoção das

condições de trabalho. A SRT tem participado dessa Coordenação e tem procurado ampliar a importância do tema do trabalho na agenda do Plano Brasil Maior. Nossas metas têm sido a de garantir que as medidas que gerem apoio a financiamento e/ou redução de impostos sejam acompanhadas de exigências de contrapartida social, assim como contribuir para que as políticas de desenvolvimento produtivo priorizem a geração de emprego de qualidade, a elevação da renda e melhor cobertura social.

Defendemos essa mesma concepção no plano regional e temos a clareza que o Mercosul só eliminará os enormes desequilíbrios estruturais e econômicos se promover uma política de integração e complementação produtiva.

Desde 1991 temos dedicado muita energia e esforços visando consolidar uma articulação com as centrais sindicais dos países vizinhos. Temos atuado fortemente na Coordenadora de Centrais Sindicais do Cone Sul (CCSCS) para participar do processo de integração protagonizado pelo MERCOSUL e temos participado intensamente da Confederação Sindical das Américas (CSA), onde discutimos a política para o continente (principalmente agora na UNASUL e CELAC), assim como uma agenda de trabalho tentando viabilizar a autorreforma sindical, para que se amplie e se consolide em todos os países os processos de negociação coletiva.

Porque é importante a articulação sindical regional? O processo de globalização econômica e comercial, não só liberalizou o comércio e os investimentos, como também aprofundou o desequilíbrio econômico e social entre os países desenvolvidos e os países em desenvolvimento como os nossos. Pela nova divisão internacional do trabalho estaríamos fadados a sermos fornecedores de matérias primas e importadores de bens manufaturados. Ao mesmo tempo estamos inseridos em algumas das cadeias produtivas globais lideradas por empresas transnacionais e globais. Cerca de 70% das matrizes das multinacionais para atuação para a América Latina estão situadas no Brasil; assim como são brasileiras quase que 90% das chamadas translatinas.

Esse processo, aprofundado pelo Mercosul, nos insere em um destino inexorável de atuação conjunta com os companheiros e companheiras dos demais países da América Latina. Não apenas por razões de escolhas políticas, mas porque se quisermos defender mais direitos trabalhistas, a coibição da terceirização e a plena vigência do trabalho decente em nosso país, não há saída isolada. A globalização e a liberalização comercial abrem

fronteiras para os investimentos e regionalizam o mercado de trabalho. Os trabalhadores e trabalhadoras não dispõem de liberdade de circulação e ainda são muitas as barreiras (principalmente se quiserem emigrar para os países mais desenvolvidos). Esses limites têm que ser superados pela articulação sindical.

São inúmeros os exemplos de como as empresas pressionam para conseguir vantagens fiscais e trabalhistas para se instalarem ou manterem seus investimentos em determinada região. Nesse processo pressionam os sindicatos a reduzirem custos sob pena de relocizarem a produção em regiões e países de menor custo. Dessa forma, pouco ou nada ajuda uma ação sindical defensiva e protecionista. Ao contrário, a internacionalização da produção requer internacionalização da ação sindical, seja organizando sindicatos e comissões sindicais internacionais; seja pressionando as empresas e governos pela aplicação de instrumentos jurídicos internacionais que garantam a proteção dos direitos fundamentais. O avanço nessas tarefas será maior se consolidarmos conquistas no Mercosul.

Neste sentido, em nossa região temos três tarefas imediatas a cumprir: promover a reforma da Declaração Sociolaboral do Mercosul, garantindo que a Comissão Sociolaboral tenha condições efetivas de cumprimento de seu papel fiscalizador; pressionar para que o Observatório do Mercado de Trabalho do Mercosul deixe de ser um ente com vida apenas nas páginas da Internet e transforme-se em um centro de pesquisas sobre as variações do mercado de trabalho nos países do Mercosul e um espaço de negociação de medidas para promover o emprego de qualidade. E, a curtíssimo prazo, avaliar os perigos e ameaças que a crise global nos impõe traçando estratégias conjuntas para enfrentá-la e não permitir que nossos governos retrocedam, assumindo a agenda fiscal conservadora que os organismos multilaterais e os governos da União Européia e dos EUA continuam impondo, apesar do fracasso explícito do modelo neoliberal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nossa ideia inicial era fazer um balanço da gestão à frente da Secretaria de Relações de Trabalho da CUT no período de janeiro de 2011 a junho de 2012. Uma tarefa nada simples, pois tem sido enorme e diversificada a agenda dessa Secretaria. Uma prova de que a Central tem avançado, pois desenvolve hoje uma visão mais ampla do que significa o papel da ação

sindical de uma política trabalhista. Uma agenda que envolve não só as tarefas sindicais tradicionais, mas que busca tratar o tema da proteção do trabalho em diferentes esferas: do Executivo, Legislativo e Judiciário e na relação com o patronato, demais centrais sindicais e movimentos sociais.

Temos trabalhado sob a concepção de que a proteção dos direitos do trabalho insere-se numa política maior de sustentação da Democracia e de Direitos Humanos e temos afirmado a ênfase política desses temas. Não há direitos e não há democracia sem liberdade e sem coibição de práticas antissindicais. Somos um país grande e com grandes ambições políticas e econômicas. Na última década avançamos no plano político, colhendo resultados de uma luta de resistência que contribuiu para a redemocratização do Brasil e abriu o caminho para a construção de um novo modelo de desenvolvimento. É hora, portanto, de avançar mais e trabalhar para que tudo isso se traduza em um país que respeita os direitos fundamentais e promove a cidadania.

Foi com o intuito de colaborar nessa tarefa que produzimos essa publicação, buscando delinear uma agenda de curto e médio prazo na área de relações trabalhistas e em matéria de emprego de qualidade. Este foi um chamado à reflexão sobre nossa prática para avançar mais e melhor.

O TRABALHO: SEUS DESAFIOS E PERSPECTIVAS NO BRASIL

José Dari Krein¹

INTRODUÇÃO

Na análise sobre o trabalho no Brasil recente pode-se identificar dois processos contraditórios. Por um lado, há uma melhora de uma série de indicadores do mercado de trabalho, como o crescimento do emprego, especialmente o formalizado, a redução proporcional da informalidade, a queda do desemprego, uma queda proporcional dos ocupados sem proteção previdenciária, uma relativa melhora na renda do trabalho e uma diminuição da desigualdade social.

Por outro lado, continua ocorrendo um processo que recria condições mais precárias de trabalho, tais como o avanço da terceirização, a intensificação do ritmo de trabalho, o avanço do componente variável na remuneração, a crescente insegurança no trabalho e a alta rotatividade da força de trabalho. São aspectos que apresentam uma tendência de precarização do trabalho, como parte de um movimento de transformações do capitalismo contemporâneo em que prevaleceram as teses de flexibilização.

1. Pesquisador do CESIT (Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho) e Professor do Instituto de Economia da UNICAMP.

Os dados em relação ao setor público tendem a confirmar a mesma tendência. Por um lado, cresce o número de servidores concursados e o aumento da remuneração do trabalho em alguns setores, especialmente no âmbito federal. Por outro lado, há o avanço da terceirização, do trabalho-estágio (o que substitui o trabalho de um profissional), a retirada de direitos com a reforma da previdência, o aumento da contratação de trabalhadores demissíveis (não estáveis), a crescente cobrança por resultados ou metas, que contribuem para intensificar o ritmo de trabalho.

Olhando para frente pode-se afirmar que o país vive um momento bastante singular na sua história. Há a possibilidade de avançar na perspectiva de uma estruturação do mercado de trabalho (emprego com proteção social), dependendo dos desdobramentos do nosso desenvolvimento socioeconômico e da capacidade de ação das entidades para reverter problemas históricos e a tendência de flexibilização que ganhou importância desde a década de 1990.

O debate atual é muito distinto do que existia na sociedade brasileira nos anos 1990. A experiência brasileira dos anos 2000 contrapõe-se a quatro teses que ganharam relevância no debate acadêmico e político nos anos 1990. A primeira era que o nível de emprego não iria aumentar mesmo havendo crescimento da economia, dado o processo de reestruturação produtiva, especialmente com as inovações tecnológicas. Não foi isso o que aconteceu. O Brasil mostrou uma grande capacidade de geração de emprego.

A segunda tese hegemônica foi de que a criação de emprego (redução do desemprego e da informalidade) somente seria possível caso houvesse uma maior flexibilização das relações de trabalho. Outra ideia liberal não comprovada pela experiência empírica.

A terceira tese era de que o sindicalismo estaria em fase de declínio (não crise) estrutural, em que tenderia a perder força na sociedade, com a emergência de uma sociedade pós-industrial. Também não se confirmou. Houve um aumento das greves e as negociações melhoraram.

E a quarta era de que não poderia haver aumento do salário mínimo, porque isso provocaria inflação e desemprego. A realidade mostrou que a política de valorização foi uma das principais políticas sociais do Governo, com implicações bastante positivas no mercado de trabalho, na elevação dos rendimentos, especialmente dos localizados na base da pirâmide social, na melhoria da distribuição dos rendimentos do trabalho e no combate à pobreza.

As teses liberais e conservadoras não foram comprovadas pela experiência concreta. No entanto, muitas questões continuam em aberto e merecem ser debatidas para um efetivo processo de estruturação do mercado de trabalho (criação de emprego de qualidade com proteção social). A questão fundamental a ser discutida no presente texto é sobre os desafios colocados na área do trabalho, buscando destacar os problemas e as contradições.

O presente texto está estruturado em duas partes, além da introdução e das considerações finais. Na primeira destaca-se a dinâmica do emprego e seus desafios, que é uma pré-condição para o avanço no processo de estruturação do mercado de trabalho. Na segunda, analisam-se as tendências de flexibilização, advindas de mudanças estruturais no trabalho e do jogo político.

A DINÂMICA DO EMPREGO E SUAS IMPLICAÇÕES PARA AS RELAÇÕES DE TRABALHO

Os indicadores do mercado de trabalho são amplamente conhecidos. Por exemplo, entre 2004 e 2009, conforme tabela 1 (página 36), o assalariamento cresceu fortemente, passando de 51,3% para 53,7% da População Economicamente Ativa (PEA), segundo a PNAD. O emprego assalariado cresceu bem mais (16,7%) do que a PEA (11,5%). Houve especialmente um avanço expressivo do emprego formal com crescimento de 24% (19% do emprego público e 27% no setor privado) no mesmo período. Enquanto isso, o “conjunto dos assalariados sem carteira, dos trabalhadores por conta própria, dos trabalhadores domésticos e sem remuneração apresentou redução absoluta (-1,1%), e uma expressiva queda na estrutura ocupacional brasileira de, 51,1% para 45,3% da PEA” (Krein e Santos, 2012: 03). A melhora dos indicadores do emprego fez com que o desemprego caísse de 13% em 2003 para 6% em 2011 (PME/IBGE). É uma queda substantiva. Apesar da redução, o desemprego ainda é bastante alto entre os jovens com menos de 24 anos, assim como, a taxa entre as mulheres é mais elevada do que entre os homens.

A melhora dos indicadores do mercado de trabalho tem relação com a dinâmica econômica do período, que cresceu em torno de 4,5% ao ano. “Esse crescimento foi, em primeiro lugar, favorecido por um cenário de expressivo aumento da demanda internacional por commodities e, secundariamente, por um quadro interno marcado por taxa de câm-

TABELA 1: Indicadores selecionados do mercado de trabalho

Brasil, 2004-2009

Indicadores	2004 (n ^o abs.)	2004 (distrib.)	2006 (n ^o abs.)	2006 (distrib.)	2009 (n ^o abs.)	2009 (distrib.)	Varição 2009/2004 (em %)
PEA	90.672	100,0	96.874	100,0	101.110	100,0	11,5
Ocupados ⁽¹⁾	80.926	89,3	88.725	91,6	92.689	91,7	14,5
Desempregados	8.196	9,0	8.149	8,4	8.421	8,3	2,7
Total de empregados	46.548	51,3	49.646	51,2	54.313	53,7	16,7
Empregados do setor privado formal	25.558	28,2	28.042	28,9	32.364	32,0	26,6
Militares e funcionários públicos	5.563	6,1	5.867	6,1	6.638	6,6	19,3
Empregadores	3.470	3,8	3.945	4,1	3.992	4,0	15,0
Total da ocupação formal	34.591	38,2	37.854	39,1	42.994	42,5	24,3
Empregados sem registro	15.427	17,0	15.737	16,2	15.311	15,1	-0,8
Trabalhadores domésticos	6.458	7,1	6.734	7,0	7.223	7,1	11,8
Trabalhadores por conta própria	18.551	20,5	18.824	19,4	18.978	18,8	2,3
Não remunerados	5.900	6,5	5.400	5,6	4.299	4,3	-27,1
Total ocupação precária	46.336	51,1	46.695	48,2	45.811	45,3	-1,1
Taxa de desemprego aberto - Brasil	9,0	9,0	8,4	8,4	8,3	8,3	-7,7
Taxa de desemprego aberto - Metrop. ⁽²⁾	11,5	11,5	10,0	10,0	8,1	8,1	-29,6

Fonte: PNAD/IBGE.

Nota: (1) Exclusivo trabalhadores para o próprio consumo e para o próprio uso.

(2) Fonte: PME/IBGE.

bio desvalorizada e expressiva capacidade ociosa em diversos segmentos produtivos. Surpreendentemente, as exportações passaram a apresentar um vigoroso e sustentado ritmo de crescimento, especialmente a partir de 2003, e que se prolongou até os impactos negativos da crise internacional sobre o comércio mundial, que começou em 2008. Ainda que as políticas econômicas conservadoras² tenham restringido o ritmo de crescimento, especialmente no primeiro mandato, que se situou num patamar bem mais baixo do que o observado em vários países em desenvolvimento e da América Latina, os impactos de um ritmo mais elevado de crescimento em relação ao período anterior foram positivos sobre o mercado de trabalho” (KREIN e SANTOS, 2012: 02).

Entre 2006 e 2008, a economia apresentou fortes taxas de crescimento, refletindo um novo ciclo de consumo de duráveis, impulsionado

2. O quadro econômico herdado pelo Governo Lula era realmente precário e, ainda assim, a opção de política macroeconômica guiou-se pelo conservadorismo no primeiro mandato, tanto no que se refere à política fiscal e ainda mais em relação à política monetária, diante de um cenário de elevada dívida pública, vulnerabilidade externa e inflação crescente. Além disso, as primeiras reformas encaminhadas ao Parlamento também se assentaram, em geral, nos fundamentos neoliberais; reforma da previdência, nova Lei de Falências etc.

pela elevação da renda e do acesso ao crédito, especialmente das famílias mais pobres e da baixa classe média. Além disso, o crescimento foi impulsionado pelo aumento do gasto e do investimento público e privado. “Assim, progressivamente, do primeiro para o segundo mandato de Lula, a política macroeconômica passa a caracterizar-se cada vez mais pela presença das políticas públicas na promoção do desenvolvimento. E é dentro dessa perspectiva de mudança política, numa situação externa e fiscal muito melhor, que se pode entender a decisiva importância das políticas públicas de combate à crise internacional de 2008, momento que tornou mais evidente a preponderância da visão desenvolvimentista na equipe econômica, a despeito da continuidade de uma política monetária conservadora”. (KREIN e SANTOS, 2012: 03).

O governo Dilma, com o agravamento da crise externa, fez a opção de enfrentar dois problemas estruturais da nossa economia: as elevadas taxas de juros e a sobrevalorização da nossa moeda. Ao mesmo tempo, está buscando articular um processo de desenvolvimento nacional para minimizar os efeitos da crise, buscando destravar as obras de infraestrutura, incentivar o investimento e reativar a economia por meio da concessão de incentivos para diversos setores. Ao mesmo tempo, com a participação dos atores sociais, criou um espaço para formulação de políticas setoriais com a finalidade de incrementar a produtividade e a competitividade dentro do programa Brasil Maior. No entanto, até o momento, as taxas de crescimento da economia continuam abaixo do planejado, pois os efeitos da crise internacional são muito fortes e há certo esgotamento de um ciclo de consumo de duráveis. Por enquanto, não há fortes efeitos sobre a taxa de desemprego. A taxa de maio passado foi a menor para o mês desde 2002 (5,8%). Ao mesmo tempo a capacidade de geração de postos de trabalho apresenta desaceleração em 2012. O grande desafio colocado é como impulsionar a taxa de investimento, que é o principal gargalo para uma retomada sustentável da economia.

Além do crescimento da economia, também contribuiu para a recuperação do mercado de trabalho um conjunto de políticas públicas tais como o salário mínimo; o programa Bolsa Família; o maior acesso ao crédito; o apoio à agricultura familiar e; a ampliação dos créditos do BNDES. São políticas que geram renda e afetam as condições dos empregos existentes. Por exemplo, as políticas de transferência de renda fizeram com que muitas pessoas não precisassem se submeter a condições de trabalho

sub-humanas para conseguir sobreviver. Também contribuíram os aumentos reais nas negociações coletivas.

A formalização dos empregos está relacionada com um quadro mais geral de regularização da economia, da melhora do mercado de trabalho, da atuação das instituições públicas na área do trabalho e da existência do ator sindical. O primeiro aspecto está relacionado com o esforço do governo federal, desde 1999, de aprimorar a máquina arrecadatória para fazer frente ao colossal endividamento público provocado pela desvalorização do Real. Em segundo lugar, a existência de instituições públicas (Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e Sistema de Fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego), mesmo permeadas por contradições, pode ajudar a inibir a fraude. Por exemplo, o fato do TST reconhecer a responsabilidade subsidiária da empresa que subcontrata e repassar a ela o passivo de uma reclamatória trabalhista caso essa terceirizada não pague o trabalhador, fez com que a formalização em atividades tipicamente terceirizáveis fosse superior aos demais setores. O índice de formalização (carteira assinada) entre os trabalhadores de asseio e conservação é de aproximadamente 80%.

A outra novidade a ser considerada para pensar os desafios do futuro é a mudança demográfica da população brasileira. A tendência é que, nos próximos 20 anos, a pressão sobre o mercado de trabalho se reduza em função da queda da taxa de natalidade e também de uma pressão menor pela incorporação das mulheres na população econômica ativa, que cresceu nas últimas décadas. Significa que o país precisará criar um número menor de postos de trabalho para absorver as pessoas que estão entrando no mercado de trabalho.

O crescimento da formalização refletiu não somente os impactos positivos do crescimento econômico, mas também a importância das políticas de regulação do trabalho. Ocorreu uma intensificação do combate ao trabalho forçado e redução expressiva do trabalho infantil – considerando também sua relação virtuosa com o programa Bolsa Família.

Há imensos desafios a serem enfrentados no curto e médio prazo, entre os quais se destacam: 1) criação de empregos de qualidade e estáveis, em contraponto à elevada rotatividade; 2) ampliação da proteção social com o avanço da formalização; 3) combate ao processo de precarização do trabalho; 4) enfrentamento das desigualdades; 5) redução da jornada de trabalho; e 6) diminuição da desigualdade social.

1) Mesmo tendo ocorrido uma melhora no nível de emprego, combinada com a janela demográfica, ainda somos um país que tem o desafio de criar postos de trabalho, especialmente de qualidade e estáveis, o que coloca em questão a necessidade de termos uma política de crescimento sustentável da economia e um modelo de desenvolvimento que seja capaz de criar postos de trabalho de qualidade. As ocupações a serem geradas têm relação direta com o modelo de desenvolvimento social e econômico que o país vier a adotar. Por exemplo, um modelo econômico baseado em setores pouco dinâmicos ou com baixa utilização de tecnologia tende a criar postos de trabalho de baixa qualidade. Portanto, a agenda do trabalho está diretamente vinculada ao debate sobre os projetos de país. Nesse sentido, destacam-se quatro aspectos: 1) a capacidade de gerar ocupação em setores com maior grau de complexidade do ponto de vista tecnológico, o que implica investimento em ciência e tecnologia e uma política ativa na forma de inserção do país na globalização, preservando e estimulando certos setores, especialmente o industrial por seu efeito estruturador do mercado de trabalho; 2) um grande gargalo é a nossa atual infraestrutura física e social, o que implica a adoção de políticas que de fato desenvolvam, por exemplo, a saúde e educação, saneamento, sistema de transporte coletivo etc; 3) o grande desafio de ter um crescimento sustentável do ponto de vista ambiental, uma vez que não é possível pensar o futuro sem considerar a dimensão ecológica; 4) a promoção da inclusão social. Um modelo de desenvolvimento com essas características tende a gerar postos de trabalho de maior qualidade.

2) Apesar dos avanços na formalização, o Brasil tem um mercado de trabalho muito segmentado. O peso do trabalho autônomo é grande e parcela expressiva desses trabalhadores exerce essa ocupação como mera estratégia de sobrevivência e está sem proteção previdenciária. Além disso, continuam existindo em torno de 15 milhões de assalariados sem carteira. O contingente dos ocupados sem proteção previdenciária ainda é superior a um terço da PEA, apesar de sua redução substantiva nos anos 2000. Parte está localizada em atividades de baixíssima produtividade e outra é pura ilegalidade. Ou seja, as pessoas se encontram nessa situação pelo desrespeito a legislação trabalhista e previdenciária existente no país. Por exemplo, apesar do expressivo incremento da construção civil e do setor de turismo, o número de trabalhadores sem registro continuou subindo, apesar de crescer menos do que os com carteira. A não formalização não

foi por falta de atividade econômica, mas por ausência de fiscalização e de punição de quem comete a fraude. Portanto, parte da questão somente será resolvida pela dinâmica da economia ou por uma redistribuição dos trabalhos úteis existentes na sociedade. Outra parte, no entanto, pode ser equacionada a partir do combate às práticas fraudulentas, em que sejam proporcionadas condições para o efetivo funcionamento das instituições públicas do trabalho (Sistema de fiscalização, Ministério Público do Trabalho e Justiça do Trabalho) e uma maior punição a quem recorre a essas práticas. Há necessidade de criar uma situação que deixe de ser compensador o crime de sonegar direitos e não pagar as contribuições sociais. A questão é que a fraude não está ocorrendo somente na base da pirâmide social. A fraude está ocorrendo entre os que ganham bem, especialmente por meio da contratação como Pessoa Jurídica (PJ) ou pela *CLTFlex* (assina a carteira de trabalho, mas parte importante do salário é paga “por fora” ou em forma de benefícios). São estratégias acordadas entre os contratados e as empresas em detrimento da sociedade, que deixa de arrecadar as contribuições sociais e os impostos, que financiariam as políticas públicas, especialmente a seguridade social.

3) A qualidade do emprego não pode ser reduzida à sua formalização. A grande maioria das ocupações criada nos anos 2000 é de baixa remuneração e bastante instável. Entre os trabalhos precários destaca-se o avanço da terceirização. Um grande desafio é, por um lado, lutar pela valorização de certas ocupações, o que implica em garantir uma remuneração digna e condições de trabalho decentes. Ao mesmo tempo, há a necessidade de buscar pela ação sindical e pela interferência nas políticas públicas e no arcabouço jurídico institucional formas de regular esse trabalho, coibindo as estratégias empresariais e de autoridades públicas em utilizar a precarização como forma de ampliar a competitividade do seu negócio e/ou reduzir custos. Por exemplo, em relação à terceirização, a CUT, junto com outras entidades, estruturou um “Fórum Nacional em Defesa dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização” que apresentou uma proposta concreta de parâmetros para regular a matéria e uma estratégia de luta para combater essa prática predatória e de resistir contra a sua legalização.

4) Há um consenso em relação à persistência de uma desigualdade existente no mercado de trabalho, desfavorável às mulheres, aos negros, aos indígenas e aos jovens. Houve um crescimento intenso das mulheres na população economicamente ativa, mas continuam recebendo salários

menores. A renda média mensal dos homens pretos e pardos continua sendo 52% menor do que dos brancos. Utilizando o mesmo parâmetro, as mulheres brancas ganham 71% do que ganham os homens e as mulheres pretas e pardas recebem apenas 38% do rendimento dos homens brancos, segundo dados PME/IBGE de 2010.

5) Outra questão importante é a redução da jornada de trabalho, pois pelo progresso técnico há um aumento progressivo da capacidade de produzir bens e serviços com um número menor de pessoas, o que coloca a necessidade de redistribuir o trabalho útil na sociedade, acompanhada de uma redefinição no padrão de consumo e das formas de sociabilidade. Na mesma linha, é importante discutir formas de retardar a entrada de jovens no mercado de trabalho, proporcionando um ensino de qualidade.

6) A desigualdade social apesar de ter reduzido, continua muito alta. Segundo Fagnani (2011), “entre 2003 e 2010, a renda domiciliar per capita dos extratos mais pobres cresceu 50%, ante 12% auferido pelos mais ricos”. A queda da desigualdade pode ainda ser verificada pelo índice de Gini, que recuou de 0,583 em 2002 para 0,53 em 2010 (IPEA, 2010), que é um índice muito alto nos padrões internacionais. A melhoria da renda tem relação com a política de valorização do salário mínimo, a melhora no mercado de trabalho, as políticas de transferências de renda e o avanço das negociações salariais, em contexto de crescimento econômico e de adoção de políticas sociais e de desenvolvimento. No entanto, o desafio de criar um país menos desigual é muito grande e o contexto ficou mais complicado. Na década passada, a valorização da moeda fez com que os termos de troca fossem favoráveis aos salários. Agora a situação é outra, tendo a ocorrer maior disputa pela apropriação da produtividade, em um contexto de menor crescimento, maior exposição a competitividade e câmbio valorizado. Ou seja, o conflito distributivo deve se intensificar, como pode ser observado no aumento das greves recentes.

A AGENDA DA FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

A regulação do trabalho avançou muito pouco na década passada. Em alguns aspectos a flexibilidade foi reafirmada e até aprofundada. As mudanças no arcabouço jurídico institucional foram tímidas e contraditórias. Nas negociações coletivas, parte expressiva dos sindicatos conseguiu aumento real, mas nos setores mais dinâmicos prevaleceu o avanço da

remuneração variável. Em relação a outros aspectos da relação capital e trabalho pouco se avançou. No mundo real, com o crescimento da terceirização e das atividades no setor de serviços, o nível de cobertura da ação coletiva tampouco foi expressivo.

Além dos problemas históricos discutidos no item anterior, novas questões foram introduzidas a partir dos anos 1990 que geraram maior insegurança e precariedade no trabalho. São mudanças resultantes de três processos combinados: 1) a reorganização da ordem econômica e política sob hegemonia do neoliberalismo; 2) a reestruturação produtiva e; 3) a flexibilização das relações de trabalho. Ou seja, a partir dos anos 1990, o Brasil fez a opção de se inserir na lógica da globalização financeira. O Brasil incorpora, de forma tardia e singular, a agenda da flexibilização das relações de trabalho. Tardia em relação aos países centrais, pois ela aparece com intensidade nos anos 1990, no contexto de uma crise econômica, abertura comercial e financeira com valorização cambial, redefinição do papel do Estado, reestruturação produtiva e opção política pelo neoliberalismo.

A reorganização da ordem econômica e política, caracterizado pela globalização financeira, redefiniu o papel do Estado, voltado fundamentalmente para o atendimento das necessidades de acumulação de riqueza abstrata do capital em detrimento de um processo de desenvolvimento econômico voltado para o benefício da coletividade tanto no que diz respeito à produção quanto à distribuição. Por conseguinte, o Estado nacional, na atual ordem globalizada, foi assumindo a lógica privada na busca da eficiência e eficácia, o que significou realizar privatizações, reformas administrativas na perspectiva de enxugar o seu tamanho e de reduzir a sua importância na garantia para o pleno exercício da cidadania (civil, política e socioeconômica). O neoliberalismo não significou somente um conjunto de políticas públicas (privatizações, reforma administrativa etc). A sua hegemonia também se manifestou na existência de um conjunto de valores conservadores, que reforça o individualismo e o particularismo. Sob a sua hegemonia foram ganhando força as teses que introduziram mecanismos de concorrência entre os trabalhadores e os responsabilizando pela situação em que se encontravam no mercado de trabalho. É uma concepção crescentemente criticada no Brasil e na América Latina, mas muitos dos seus aspectos continuam influenciando políticas públicas e formas de regulação das relações de emprego.

Coincidindo com as mudanças na ordem econômica e política, há um processo de reestruturação produtiva, que é ao mesmo tempo sustentável e consequência das mudanças mais gerais que estão ocorrendo na forma de acumulação do capitalismo. A reestruturação produtiva envolve cinco dimensões: 1) as inovações nos equipamentos e materiais; 2) a mudança na relação entre empresas (por um lado, fusões, *joint ventures*, compartilhamento de projetos etc e, por outro, externalização e horizontalização da empresa); 3) novos métodos de organização da produção (*just in time*, *kanban*, qualidade total, manutenção preventiva etc); 4) novos métodos de organização do trabalho (trabalho em grupo, polivalência etc); e 5) inovações na gestão do trabalho (adoção de métodos “participativos” e de envolvimento do trabalhador com a empresa). Por exemplo, o novo padrão tecnológico baseado na microeletrônica possibilitou a globalização financeira e dos negócios e de reorganização do trabalho. Assim como, os novos métodos organizacionais foram importantes para uma maior *racionalização da produção* (máxima redução de custos, da ociosidade dos fatores produtivos e dos riscos impostos pela instabilidade e mutação dos mercados) e uma mudança na correlação de forças entre capital e trabalho. A mesma lógica privada é progressivamente introduzida na administração pública. Como tendência geral, as empresas adotam mudanças organizacionais, tornando-se mais enxutas (*downsizing*), flexíveis e descentralizadas (*outsourcing*), tanto nos processos de produção como de distribuição.

A lógica das empresas tende a, cada vez mais, internalizar as inovações tecnológicas e organizacionais e a externalizar os custos e as parcelas de produção conjuntamente com alguns de seus efeitos deletérios. Distinguem-se, então, as relações de trabalho entre os trabalhadores considerados estratégicos – que permanecem na empresa principal – e os terceirizados e subcontratados. Nesta perspectiva, as empresas procuraram criar novas normas ordenadoras das relações de trabalho, especialmente para os trabalhadores considerados do núcleo estratégico, em que um dos componentes é o envolvimento pessoal com a lógica e os objetivos da empresa, o que leva muitas negociações a nem serem intermediadas pelo sindicato. Busca-se construir uma relação cooperada, onde o Estado e o Sindicato são considerados, em grande medida, indesejáveis.

O discurso para o núcleo estratégico de trabalhadores vai no sentido de superar o caráter conflitivo do sistema anterior e construir uma relação de cooperação (parceria), com a finalidade de garantir a competitividade

e a boa saúde financeira da empresa e, conseqüentemente, o emprego e melhores condições de vida e de trabalho a seus trabalhadores. Ou seja, restabelece-se a flexibilidade através de uma renovada ligação entre o emprego, as condições de trabalho e a remuneração do trabalhador com a “sorte” (destino) da economia da empresa. As empresas – expostas a uma concorrência mais intensa e a um quadro de pífio crescimento econômico – conseguem mobilizar as competências dos trabalhadores de forma cooperativa, oferecendo, em contrapartida, condições de trabalho até mesmo piores do que aquelas anteriormente praticadas. Essa *cooperação forçada* dá-se pela consciência do trabalhador de que um desempenho inferior ao exigido lhe custaria o emprego ou comprometeria parte de sua remuneração. Ao mesmo tempo são impostos ao trabalhador, ou a seu grupo, desafios cada vez mais intensos para o cumprimento de metas, em um ambiente que é apresentado como de cooperação, mas na verdade é intensa competição.

Então, na ordem econômica e política hegemônica no capitalismo, a **flexibilidade** apresenta dois sentidos bem definidos. Primeiro, possibilitar maior liberdade às empresas na determinação das condições de uso, de contratação e de remuneração do trabalho. Em segundo lugar, possibilitar ajustes no volume e no preço da força de trabalho na perspectiva de reduzir seu custo no cenário descrito acima. Essas duas finalidades concretizam-se, por um lado, por meio da supressão de benefícios e de direitos advindos da legislação e/ou de normas coletivas, o que significa a eliminação, diminuição ou afrouxamento da proteção trabalhista e social vigente em cada país. Por outro lado, pela introdução de novas legislações ou normas coletivas que permitam adaptar os direitos trabalhistas à lógica apontada acima, especialmente em relação a quatro temas bastante comuns em diversas experiências nacionais: remuneração, jornada, formas de contratação e alocação do trabalho³.

A tese de flexibilização – como forma de combater o desemprego e a informalidade – perdeu força no Brasil nos anos 2000 (mas continua sendo a receita para os países europeus na crise atual), com o expressivo crescimento do emprego e as inflexões no papel do Estado. No entanto, em alguns aspectos ela continua avançando.

3. A definição da alocação do trabalho não foi objeto de regulação pública no Brasil, pois os empresários sempre tiveram ampla liberdade de definir as funções e carreiras no interior das empresas

Do ponto de vista do arcabouço legal, as mudanças foram bastante pontuais e contraditórias. Por um lado, há um avanço de uma série de medidas que reforçam a lógica da flexibilização, tais como: a lei de falência⁴, a lei do Super-Simples⁵, o programa Primeiro Emprego⁶, a legitimação do trabalho aos domingos⁷, a contratação de intelectuais e artistas como não assalariados⁸, a reforma da previdência.

Com exceção da reforma da previdência as outras medidas são bastante pontuais. A Emenda Constitucional nº 41/2003 realizou profundas alterações no sistema previdenciário do serviço público, afetando direitos dos servidores ativos e inativos ao estabelecer o fim da integralidade e da paridade, ao fixar o limite a ser percebido a título de proventos de aposentadoria de acordo com o teto do regime geral do INSS. Além disso, introduziu a cobrança previdenciária para os inativos; determinou a criação de fundos de pensões complementares (FUNPRESP) para os servidores que tem uma remuneração maior do que a estabelecida pelo teto do regime geral e, ainda, aumentou o limite de idade.

Assim, podemos perceber que, mesmo durante um governo identificado com os trabalhadores e em um contexto de dinamização da econo-

4. A nova Lei de Falências e de Recuperação Judicial, reforma que resultou em perda nos direitos dos empregados, oferece maior proteção aos créditos e às instituições financeiras, em detrimento dos direitos dos trabalhadores. A iniciativa foi justificada como uma alternativa para reduzir a taxa de juros, acreditando que ela viria proporcionar maiores garantias aos bancos nos seus empréstimos. No entanto a eficácia da medida não tem comprovação, mas ela desregulamenta um direito até então existente de privilegiar o pagamento do passivo trabalhista em caso de falência da empresa.

5. No "Super simples", amplia-se a simplificação das rotinas trabalhistas da legislação presente na instituída em 1996. As novidades flexibilizadoras são a legitimação das comissões extrajudiciais de solução de conflitos individuais e a maior dificuldade na produção de provas para detectar a fraude trabalhista. Outra novidade, que não tem um caráter flexibilizador, é a possibilidade das MPE formarem consórcios para atendimento das exigências de segurança e medicina do trabalho. Ela visa reduzir custos, mas pode ajudar a estruturar, junto com órgãos públicos, serviços que tenham maior efetividade na criação de condições de trabalho mais apropriadas à saúde e à segurança do trabalho (Krein e Biavaschi, 2011).

6. O Programa Nacional de Primeiro Emprego (PNPE) concede incentivos financeiros às empresas que contratem jovens, por meio do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). As características flexibilizadoras do Programa estão na permissão de contratação por prazo determinado, desde que por um período mínimo de 12 meses e na simples recomendação da não substituição de trabalhadores, sendo limitado em 20% do total dos contratados pelo PNPE. O programa não alcançou os resultados esperados, pois já existe um mercado de trabalho bastante flexível no País.

7. O governo estabeleceu uma negociação com as entidades patronais e de trabalhadores do comércio para regulamentar o trabalho aos domingos. A medida ao mesmo tempo ratifica o trabalho aos domingos para o comércio e coloca limites maiores do que a regulamentação realizada no governo anterior (FHC), (1) ao instituir a obrigatoriedade da negociação coletiva entre a empresa(s) e o sindicato de trabalhadores, desde que observada a legislação municipal; (2) ao garantir ao menos dois domingos de folga no mês.

8. A regulamentação do trabalho intelectual e a nova regulação para o trabalho em atividades de transporte rodoviário de cargas (Lei 11.196/2005 e Lei 11.442/2007) estimulam a relação de emprego disfarçada nessas atividades, tendo como efeito um enfraquecimento de garantias e de direitos trabalhistas resultante da transformação de relações de natureza trabalhista em relações comerciais.

mia com crescimento do nível de emprego formal, ainda foram aprovadas algumas medidas que reforçam a lógica da flexibilização. A flexibilização não é pensada como uma medida geral, mas sim para públicos específicos (pessoa jurídica, micro e pequenas empresas, jovens), e realizada por meio de mudanças na legislação ordinária (GALVÃO, 2011).

Ao mesmo tempo foram realizadas iniciativas que vão contra a lógica de flexibilização, resultando na defesa dos direitos trabalhistas e na ampliação da regulação pública do trabalho. Com exceção do salário mínimo, as medidas de maior impacto não foram pela ampliação de direitos, mas as que evitaram maior flexibilização por meio dos vetos e da retirada de pauta de projetos do Congresso Nacional, tais como o que previa a prevalência do negociado sobre o legislado, o veto que inibia a fiscalização e o cancelamento dos subsídios para a contratação por prazo determinado.

No sentido de ampliar a regulação pública do mercado de trabalho foram introduzidas a política de valorização do salário mínimo; a ampliação do seguro desemprego no decorrer da crise de 2008 e 2009⁹; o movimento de aumento da formalização do emprego; a nova regulamentação do estágio¹⁰; e o estímulo para inclusão do autônomo na seguridade social e da dona de casa¹¹, a ampliação do aviso prévio, o reconhecimento da negociação coletiva no setor público.

A política de valorização do salário mínimo foi a medida mais importante pelo seu papel na estruturação do mercado de trabalho, no combate à pobreza e na melhora dos rendimentos dos trabalhadores com menores salários, dos aposentados e dos beneficiários dos Benefícios de Prestação Continuada. Ela é responsável por parte expressiva da melhora de indicadores sobre distribuição pessoal de renda e tem relação com o aumento real dos rendimentos dos trabalhadores por conta própria, que acompanharam a sua elevação. O salário mínimo também é extremamente importante para determinar a elevação das remunerações de base e influencia as negociações dos pisos salariais das categorias profissionais.

9. A ampliação do seguro desemprego para 7 meses foi instituída para os trabalhadores dos setores econômicos mais atingidos pela crise de 2008/2009.

10. A nova lei do estágio coloca limites ao seu desvirtuamento, ao vincular o estágio ao projeto pedagógico da escola, prever uma jornada limite de 6 horas diárias, introduzir férias, limitar a duração no máximo a 2 anos, estabelecer uma cotas de 10% para deficientes, prever a remuneração em estágios não-obrigatórios.

11. Micro empreendedor Individual, MEI, que possibilita ao autônomo ou o empreendedor individual recolher a contribuição social ao INSS, o que lhe garante não a formalização de sua atividade, mas lhe é assegurada a condição de sujeito do sistema de seguridade social.

O movimento sindical, em conjunto com outros atores sociais, tem tido mais sucesso em conseguir barrar projetos que desestruturaram o trabalho do que em ampliar o nível de direitos. Por um lado, a pressão contribuiu para retirada da pauta do Congresso Nacional do projeto em que prevalecia o negociado sobre o legislado, que dava incentivos para contratação por prazo determinado e a restituição do poder de fiscalização dos auditores fiscais do trabalho. Além disso, continua em uma árdua luta pela regulamentação da terceirização. Está conseguindo retardar o processo, mas sem vitórias no conteúdo do que está tramitando na Câmara. Por outro lado, a sua agenda mais recente sobre o trabalho não avançou em conquistas formais, tais como a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais, o fim do fator previdenciário e a introdução de mecanismos contra a dispensa imotivada (Convenção 158 da OIT).

Além disso, algumas proposições mais recentes, levantadas com destaque no último 1º de maio, são objeto de controvérsia sobre a sua contribuição para a estruturação de uma sociedade mais igualitária, que passa também, pela ampliação das políticas públicas. Como por exemplo, a luta pela isenção do imposto de renda para o bônus recebido no programa de PLR. Ela tem lógica na injusta estrutura tributária, que entre tantos outros absurdos não tributa os lucros e dividendos distribuídos às pessoas físicas. Mas ela também beneficia um contingente muito pequeno de trabalhadores em detrimento da fragilização das fontes para estruturação das políticas públicas, podendo reforçar o caráter concentrador da renda do trabalho.

Portanto, há movimentos contraditórios que mostram possibilidades de avanço na regulação pública trabalhista, mas continua havendo um movimento que tende a aprofundar a flexibilização do trabalho. A flexibilização também avança com a terceirização, a subcontratação, a contratação como pessoa jurídica, a utilização do trabalho estágio, a permanência de alta ilegalidade, informalidade e rotatividade.

AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA DINÂMICA DOS ATORES SOCIAIS

A tendência de ampliação da flexibilização das relações de trabalho continuou avançando, em aspectos relacionados aos elementos centrais da relação de emprego: avanço da remuneração variável, da jornada flexível e formas de contratação. Em relação à remuneração, estudo realizado em importantes setores mostra que houve expressivo avanço da remuneração

variável no período de crescimento econômico entre 2005 e 2009 (Tavares, 2010). No setor privado, destaca-se o programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR), em que o seu valor cresceu mais do que o salário médio, que teve algum aumento real. O problema, entre muitos outros, é que a PLR fragiliza as fontes de financiamento das políticas sociais, especialmente da seguridade social e tende a quebrar a solidariedade entre os trabalhadores. No setor público, existe uma tendência crescente de parte da remuneração ser composta por abonos e gratificações cada vez mais vinculadas a metas. A lógica do produtivismo foi ganhando grande força no serviço público, o que coloca uma pressão imensa sobre os trabalhadores.

Em relação à jornada de trabalho neste período, além de um pequeno avanço na jornada entre os assalariados formais, a flexibilidade avançou tanto na intensificação do ritmo de trabalho quanto na sofisticação dos mecanismos de controle do tempo de trabalho e de separação (cada vez mais tênue) entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho. As novas tecnologias e os novos métodos organizacionais permitiram ao capital eliminar os tempos perdidos (mortos) dentro da jornada e controlar mais o trabalho, prescindindo de chefias. Além disso, o banco de horas, que sofreu processo de contestação em muitas categorias continua sendo uma realidade das relações de trabalho do país. A partir de uma negociação tripartite, houve uma nova regulamentação do trabalho aos domingos no comércio, assegurando que somente poderá ser adotada sob a concordância do sindicato (negociação) e com o respeito de dois domingos de folga para o trabalhador. A questão é que o trabalho aos domingos avança em muitos setores, comprometendo um dos pilares da sociabilidade, da folga coincidir para todos os membros da família. Por último, uma questão em aberto é sobre a intensificação do trabalho, que se acentuou fortemente e ainda há pouca tradição sindical na sua negociação.

E quanto às formas de contratação, houve uma explosão da terceirização, dos contratos chamados de atípicos e da utilização do trabalho estágio. Apesar de prevalecer a contratação por prazo indeterminado, ela embute dois mecanismos de fácil ajuste flexibilizadores para as empresas: o vínculo de emprego pode ser facilmente rompido pelo empregador e a título de experiência o trabalhador pode ser dispensado sem diversos direitos. Portanto, a flexibilidade já está incluída no próprio contrato por prazo indeterminado, com exceção do emprego estatutário no setor públi-

co. Essas características contribuem para explicar, entre outros fatores, a crescente rotatividade, cuja taxa mensal situa-se em torno de 4% ao mês.

A melhora dos indicadores do mercado de trabalho refletiu positivamente no poder de barganha dos sindicatos. Entre 1996 e 2003, o resultado das negociações coletivas foi prejudicial aos trabalhadores. Por exemplo, no período o poder de compra do salário médio caiu 17%, mesmo com uma elevação do salário mínimo. Em pesquisa realizada em 2001, a manutenção das cláusulas anteriores era considerada uma vitória. A partir de 2004, quando grande parte das categorias consegue recompor o poder de compra dos salários e inclusive obter algum aumento real (majoritariamente entre 1 e 2%). É um período, combinado com uma política de valorização do salário mínimo, que teve uma elevação real de 57%, contribuindo para a recuperação dos salários médios. Os pisos salariais tiveram uma elevação ainda mais substantiva. O resultado das negociações salariais mostra que há um número crescente de categorias com capacidade de repor a inflação passada, que chega a 96 em 2008, caindo um pouco na crise de 2009 para 87 e voltando a crescer em 2010. No último ano, 88% das categorias conseguiram aumento real.

O aumento do poder de barganha foi capaz de colocar novamente outros aspectos na agenda. A redução da jornada, ainda de forma tímida, começa a aparecer em algumas categorias. Na análise das negociações coletivas, também aparecem outras cláusulas adicionais, em relação aos benefícios sociais. Há um quadro que possibilita a construção de uma agenda mais propositiva, dependendo do mercado de trabalho e da capacidade de ação coletiva dos trabalhadores. Uma agenda que coloque os problemas históricos do mercado de trabalho, com os novos oriundos das transformações introduzidas especialmente a partir dos anos 1990.

Entre outras questões, uma agenda que amplie o grau de representatividade dos sindicatos. Nos anos 2000, houve uma dupla tendência em relação ao ator sindical. Por um lado, os sindicatos ampliaram a sua representatividade junto as suas categorias profissionais. O número de sindicalizados voltou a crescer, aumentou o número de greves e o resultado das negociações coletivas também foram mais favoráveis aos trabalhadores, especialmente em relação a remuneração do trabalho. Além disso, o sindicalismo conseguiu ser um importante interlocutor junto ao Governo Federal.

A taxa de sindicalização cresceu até 2005, chegando a 29% dos assalariados formais. Entre 2002 e 2005 cresceu mais do que o emprego

formal, segundo a PNAD/IBGE. Depois caiu, chegando a 26% em 2009. O número de sindicalizados cresceu um pouco (2,5% ao ano), mas muito abaixo do emprego (4,9% ao ano). O número de sindicalizados cresce um pouco mais entre as mulheres (26%) do que os homens (21%) entre 2003 e 2009. A taxa cresceu no setor agrícola e a construção civil. Manteve-se estável no setor da educação e nos demais caiu, sendo a queda mais acentuada nos transportes e na indústria de transformação. O número de pessoas sindicalizadas não caiu, mas a geração de emprego foi mais intensa do que o incremento dos sindicalizados. Em relação a idade, a taxa caiu em todas as faixas abaixo de 49 anos e sobe nas faixas entre 50-59 e mais de 60 anos. Há uma clara tendência de menor sindicalização dos jovens e um envelhecimento dos sindicalizados.

O menor dinamismo na sindicalização depois de 2006 vem acompanhado de outros indicadores que mostram uma menor influência do sindicalismo na sociedade. É preocupante a queda do grau de confiança da instituição sindical na sociedade. A confiança cresceu expressivamente no começo da década até 2005, passando de 49% em 1997 para 62% no começo de 2005, conforme pesquisa IBOPE. Depois vem caindo, chegando em 44% em 2011. É uma das instituições pior avaliada pela opinião pública. Outro exemplo é o que ocorreu nas grandes obras de infraestrutura do país. As questões ambientais estão presentes em todos os editais de licitação, nos critérios de financiamento dos bancos públicos e a preservação das condições de vida dos que trabalham foram desconsideradas. A inclusão de normas e regras para garantir a preservação ambiental é muito positiva e bem vinda, mas as greves de 2011, revelam como o trabalho perdeu espaço na agenda política e não foi considerado como critério nas licitações e no financiamento das obras públicas. O mesmo ocorre com os recursos liberados pelos bancos públicos para empresas privadas, especialmente os recursos do BNDES para investimentos e inovação. Recentemente no âmbito dos fóruns de competitividade da indústria o tema do trabalho ficou reduzido a demanda por qualificação profissional. Mas, depois dos incidentes e greves, a questão está sendo discutida na sociedade e tem espaço na agenda governamental, o que abriu uma nova oportunidade para avançar na valorização do trabalho. Assim como, os trabalhadores estão participantes dos fóruns de competitividade, que abre a possibilidade de inclusão de questões que levam a reconsideração da qualidade do trabalho no centro da agenda política nacional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em síntese, verifica-se um movimento, que apesar da melhora dos indicadores do mercado de trabalho, um processo de pressão muito forte sobre o trabalhador para ser “produtivo”, a atingir metas, a ser polivalente e flexível. Tanto as mudanças nas formas de organização do trabalho, com a reestruturação produtiva, como na regulação da relação de emprego, com o avanço da flexibilização, contribuem para estabelecer um ambiente de trabalho não saudável. É o que explica os dados que mostram um significativo crescimento das doenças profissionais. Portanto, a questão da saúde é questão estratégica para enfrentar as transformações recentes no trabalho. A partir da identificação dos fatores causadores das novas doenças profissionais, é possível desenvolver uma estratégia que reverta esse ambiente desfavorável nas condições e nas relações de trabalho.

Também é verdade que a continuidade do processo de estruturação do mercado de trabalho (criação de emprego protegido) é fundamental para ampliar o poder de barganha dos trabalhadores e de suas organizações. Nesse sentido, é uma condição a continuidade do atual processo de formalização, que está vinculado com o padrão de desenvolvimento socioeconômico do país, exigindo um conjunto de políticas públicas que seja capaz de, ao mesmo tempo, gerar ocupação de qualidade e de implementar políticas sociais e trabalhistas que promovam maior inclusão e proteção social. É uma agenda que inclui a discussão do modelo de desenvolvimento com sustentabilidade, o investimento em infraestrutura social e física, o incremento das políticas sociais, especialmente na educação e saúde e a ampliação da cobertura na seguridade social.

Algumas questões novas estão emergindo, tais como a retomada da discussão sobre redução da jornada de trabalho, a regulamentação da terceirização, o fortalecimento das negociações coletivas, a reversão das características flexíveis do nosso sistema de relações de trabalho (a inexistência de mecanismos contra a dispensa imotivada, a taxa de rotatividade, os baixos salários, a prevalência de contratos de curto prazo etc.). Assim como, faz-se necessário avançar na discussão sobre o meio ambiente de trabalho, que enfrente as formas de organização que estão gerando as condições de trabalho adversas.

A existência de um ator sindical fortalecido é uma condição para o avanço na regulação do trabalho, especialmente se o quadro do em-

prego continuar apresentando uma tendência de crescimento, contexto em que o poder de barganha dos sindicatos aumenta. Por último, a democracia também pressupõe a existência de entidades sindicais representativas, que coloque na sociedade os interesses dos trabalhadores disputando os rumos do país.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BALTAR et al. Moving towards decent work. Labour in the Lula government: reflections on recent Brazilian experience. In: **Global Labour University Working Papers**, v.9, 2010,

DIEESE. **Política de valorização do Salário Mínimo: aplicação da MP 421 em 1º de março**. Nota técnica número 62, março de 2008.

DIEESE. O Balanço das negociações salariais em 2010. **Estudos e Pesquisas n° 55**. São Paulo: Dieese, 2011.

GALVÃO, A. **Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil**. Rio de Janeiro: coedição, Revan, FAPESP, 2007.

KREIN, J. D. **As tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005**. Tese de doutorado - Instituto de Economia - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007.

KREIN, J. D., SANTOS, A.L. La formalización del trabajo. Efectos de la política laboral en Brasil. In: **NEUVA SOCIEDAD**. Buenos Aires, Março/abril, 2012.

NOBRE Jr, H. B., KREIN, J. D., BIAVASCHI, M. B. A Formalização dos Contratos e as Instituições Públicas In: FAGNANI, E.; HENRIQUE, W.; LÚCIO, C. G. **Previdência Social: Como Incluir os Excluídos?** Ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 119-135.

NUNES, B. T. **O debate teórico sobre a regulação das relações de trabalho e as tendências das políticas trabalhistas nos governos de FHC e Lula**. Monografia, Instituto de Economia, UNICAMP, Campinas, 2010.

SANTOS, A. L. **Trabalho em pequenos negócios no Brasil: impactos da crise no final do século XX**. Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2006.

TAVARES, P. **A evolução da PLR na composição da remuneração do trabalho**. Monografia (graduação em Economia) - Instituto de Economia - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2010.

DESAFIOS PARA OS TRABALHADORES E PARA O DIREITO DO TRABALHO NO CONGRESSO NACIONAL: REFLEXÕES E PROPOSTAS

Maximiliano Nagl Garcez¹

O discurso da flexibilização dos direitos sociais se utiliza dos impactos das tecnologias mais recentes para justificar a manutenção de altas taxas de desemprego, com a existência de um grande número de obreiros trabalhando de modo precário (SILVA, 1998). Por meio da flexibilização dos direitos trabalhistas, diminuindo o caráter tutelar do sistema protetivo laboral, o Brasil e diversos países latino-americanos e europeus realizaram nos anos 1990 alterações precarizantes na legislação, sob o argumento da necessidade de adequação da economia local aos ditames da globalização.

Parte das reformas trabalhistas defendidas por FHC se baseavam na eliminação da proteção do Estado no campo laboral, de modo a permitir que a lógica do *salve-se quem puder* imperasse. O lamentável projeto de FHC de alteração do art. 618 da CLT (PL 5.483/2001 – *negociado sobre o legislado*), que tanto repugnou a sociedade civil organizada, é exemplo de tal atitude. Felizmente, o ex-Presidente Lula enviou ao Congresso Nacional, logo nos primeiros meses de seu mandato, Mensagem visando sua retirada.

1. Consultor jurídico da CUT Nacional e Diretor para Assuntos Legislativos da Associação Latino-Americana de Advogados Laboralistas – ALAL (maxgarcez@advocaciagarcez.com.br).

Tais propostas neoliberais de enfraquecimento do Estado se esquecem de que a *“grande descoberta do direito na modernidade, enquanto função social, é a existência da lei como limite que se impõe à vontade; como gramática do vínculo social”* (WARAT, 1994). Com a supremacia do discurso neoliberal, o mercado pretende ser o fundamento de todas as relações sociais. O atual estágio do capitalismo internacional exige, contudo, uma postura ética nacional, e uma atitude corajosa do Estado, de modo a garantir as conquistas da modernidade:

“Enquanto a modernidade ganha novas qualificações e novas dimensões, com a crescente mundialização da economia, agudizando tendências que se encontravam em seu interior, desde os seus primórdios, a exclusão constitui uma ameaça real e direta à modernidade, destruindo um de seus espaços essenciais, o da igualdade. Na superação das tendências de exclusão reside, portanto, a possibilidade de redefinição de modernidade, o que demanda, paradoxalmente, uma maior efetivação do Estado-nação. Sem ética nacional e sem Estado de Direito, intervindo nos processos econômicos, a modernidade tende a desaparecer. E aí é que se revela a influência indireta do processo de mundialização sobre o esgotamento da modernidade, pois ele retira poderes do Estado, esgarça-o simultaneamente para fora (internacionalização da produção) e para baixo (controle do crescimento da desigualdade)” (NASCIMENTO, 1998).

As diversas ameaças aos direitos dos trabalhadores estão imbricadas com questões políticas e socioeconômicas atuais, que não devem ser deixadas de lado, sob pena de tornar o debate estéril e deslocado da realidade social. Portanto, as mudanças estruturais da economia (e por consequência do modo de organização da produção) e o aprofundamento do processo de globalização possuem um profundo impacto nas relações de emprego e implicam modificações e um agravamento do problema.

O mecanismo apresentado pelos defensores do cerceamento dos direitos trabalhistas no Parlamento brasileiro reside na apresentação de um falso dilema: o binômio defesa dos direitos trabalhistas e, em consequência, o suposto recrudescimento do desemprego *versus* a flexibilização e supressão dos direitos trabalhistas, que trariam o desenvolvimento econômico, o aumento da competitividade e a geração de empregos.

O que vimos nos últimos anos em nosso país é exatamente o contrário. Por exemplo, a política de aumentos reais do salário mínimo serviu

para incrementar o consumo das famílias e, por conseguinte, acelerar o desempenho da economia, gerando mais empregos. E foi principalmente a força do mercado consumidor interno que permitiu ao Brasil sair da grave crise internacional de 2008 de modo muito mais rápido e menos doloroso do que os países que adotavam à época o receituário neoliberal.

Não há qualquer estudo que demonstre a correlação entre flexibilização de direitos laborais e aumento no número de postos de trabalho. O exemplo histórico de países como a Argentina e a Espanha, que implementaram reformas em sua legislação trabalhista nos anos 1990, com ênfase no trabalho temporário, é evidência do contrário. Tais países instituíram em seus ordenamentos jurídicos diversas formas de precarização das condições de trabalho e redução dos seus custos; seus resultados foram um incremento radical da rotatividade de mão de obra e uma substituição da modalidade contratual de tempo indeterminado pela temporária. Tais medidas fracassaram e a taxa de desemprego manteve-se num patamar próximo dos 20%.

Destaco que tal debate flexibilizante não leva em consideração o espaço público no qual se apresenta vinculante a pauta de valores e princípios constitucionais, como veremos adiante neste artigo. Cabe salientar também que *“...uma troca compensatória é injustificável quando um grupo de pessoas colhe os benefícios e outro grupo arca com o ônus”* (MACPHERSON, 1991). Esta é a situação da dicotomia *direitos trabalhistas X moderna administração empresarial*: por meio do falso dilema proposto pelos empregadores, sacrifica o obreiro seus direitos históricos, em troca do aumento dos lucros do empregador.

ALGUNS ASPECTOS DO ESTADO ATUAL DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL

A) Retrocessos

Para demonstrar o vigor com que a direita vem tentando precarizar os direitos dos trabalhadores no Congresso Nacional, apresentamos a seguir alguns dos exemplos mais preocupantes.

Terceirização. O PL 4.330, do Deputado Sandro Mabel, representa uma terrível e profunda reforma trabalhista precarizante. O combate a tal proposição deve ser, a meu ver, prioridade do movimento sindical. Na Comissão Especial criada na Câmara dos Deputados, a ampla maio-

ria dos componentes que representam os empregadores nessa Comissão aprovou Substitutivo que permite a terceirização em quaisquer atividades das empresas (mesmo em atividades-fim), com a criação de empresas somente com um CNPJ e sem trabalhadores. Tal proposição permite também a quarteirização e a quinterização, e não prevê igualdade de direitos entre contratados diretamente e terceirizados. A sua aprovação consistiria em grave ataque aos direitos trabalhistas e a organização sindical. O PL, flagrantemente inconstitucional, atualmente se encontra na Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados. A terceirização desenfreada e ilegal defendida pelo PL 4330 traz inúmeros prejuízos não somente aos/às trabalhadores/as e aos sindicatos, mas também a toda sociedade. Vejamos alguns exemplos:

- terceirização visa também superar a organização dos trabalhadores, a qual fez nascer e viver o direito do trabalho, à medida que isola os trabalhadores em diferentes locais e situações, impedindo-os da convivência entre si, da solidificação dos laços de solidariedade contra a exploração e da percepção do resultado final de seu trabalho. Paradoxalmente foi graças à fábrica, criada pela classe dominante, que foi possível a criação do direito do trabalho. Como ensina o professor Márcio Tulio Viana, a fábrica reuniu os oprimidos em um espaço determinado, e estes puderam aprender a se ver e a se reconhecer uns nos outros, e também aprender a lutar por um mundo melhor. Por isso, a classe dominante sempre pensou em como superar essa reunião, da qual nascia a rebelião, que fazia nascer o direito (“*a luta faz a lei*”);

- destruição da capacidade dos sindicatos de representarem os trabalhadores, gerando, segundo o TST, “*o enfraquecimento da categoria profissional dos eletricitários, diante da pulverização das atividades ligadas ao setor elétrico e da conseqüente multiplicação do número de empregadores*” (E-RR-586.341/1999.4); apesar de tal julgado ter sido proferido em processo discutindo a terceirização no setor elétrico, creio que tal argumento também pode ser aplicado às demais categorias;

- impactos negativos na receita da Previdência Social e do FGTS, tendo em vista que os salários médios dos trabalhadores terceirizados e quarteirizados (ou até mesmo “*quinteirizados*” e “*sexteirizados*”, como já foi constatado no setor petrolífero) são menores que os trabalhadores com contrato de trabalho por prazo indeterminado. Assim, o trabalho terceirizado reduz o volume de remuneração dos trabalhadores e substitui a

modalidade contratual típica, transformando o emprego em subemprego, diminuindo o poder aquisitivo dos empregados e a arrecadação da Previdência Social, bem como os montantes depositados no FGTS (usados primordialmente para saneamento básico e habitação);

- precarização do trabalho e o desemprego. A alegada “*geração de novos postos de trabalho*” pela terceirização é uma falácia: o que ocorre com tal fenômeno é a demissão de trabalhadores, com sua substituição por “*subempregados*”. Vide o exemplo da Argentina e da Espanha nos anos 1990, que já analisamos em item anterior. Enquanto o desemprego continuou aumentando, cresceu também a desqualificação da mão-de-obra, com prejuízos à produtividade, à arrecadação de impostos e a toda sociedade. Ou seja, persistiram as altas taxas de desemprego, mesmo às custas da redução de direitos trabalhistas;

- aumento do número de acidentes do trabalho (sendo muitos fatais) envolvendo trabalhadores terceirizados, como diversos especialistas e sindicalistas demonstraram durante a audiência pública realizada no TST em 2011;

- prejuízos aos consumidores e à sociedade, ante a profunda diminuição da qualidade dos serviços prestados nas áreas de telefonia, serviços bancários, energia, água e saneamento (conforme devidamente atestado por diversos painelistas durante a audiência pública no TST);

- criação de empresas de prestação de serviços de fachada, com posterior falência, ou mero desaparecimento do dia para a noite, deixando desamparados seus/suas trabalhadores/as, e causando prejuízos a toda sociedade, em decorrência do inadimplemento de contribuições ao INSS e ao FGTS;

- existência de diferenciação ilegal entre o empregado por tempo indeterminado e o “*terceirizado*”: salários mais baixos, jornadas mais longas e precarização das demais condições de trabalho;

- prejuízos sociais da terceirização e quarteirização indiscriminada. A ausência de um sistema adequado de proteção e efetivação dos direitos trabalhistas, com a presença de um grande número de trabalhadores precarizados, sem vínculo permanente, prejudica toda sociedade, corroendo as relações sociais e degradando o trabalho:

“Com as novas regras da livre concorrência, a insegurança da vida sentimental se estendeu à vida profissional. Qualquer parceria se tornou precária. A

presença do outro não mais suscita apelo à colaboração, mas sim desejo de instrumentalização. Tornamo-nos uma multidão anônima, sem rosto, raízes ou futuro comum. E, se tudo é provisório, se tudo foi despojado da dignidade que nos fazia querer agir corretamente, quem ou o que pode apreciar o “caráter moral” de quem quer que seja? Na cultura da “flexibilidade”, como reza o jargão neoliberal, ou fingimos acreditar em valores que não mais existem ou acreditamos, verdadeiramente, em miragens – e a alienação é ainda maior. Isolados do público, pela paixão dos interesses privados, e dos mais próximos afetivamente, pela degradação do trabalho e pela volubilidade sentimental, erramos em direção ao nada ou a qualquer coisa”. (COSTA, 1999).

■ a própria dignidade do trabalhador terceirizado ou quarteirizado acaba por ser violada, em um contexto social tão degradado, desgastando o tecido social e impedindo a construção de uma sociedade mais justa e democrática:

“Como se podem buscar objetivos de longo prazo numa sociedade de curto prazo? Como se podem manter relações sociais duráveis? Como pode um ser humano desenvolver uma narrativa de identidade e história de vida numa sociedade composta de episódios e fragmentos? As condições da nova economia alimentam, ao contrário, a experiência com a deriva no tempo, de lugar em lugar, de emprego em emprego. Se eu fosse explicar mais amplamente o dilema de Rico, diria que o capitalismo de curto prazo corrói o caráter dele, sobretudo aquelas qualidades de caráter que ligam os seres humanos uns aos outros, e dão a cada um deles um senso de identidade sustentável” (SENNETT, 1999).

Simples Trabalhista. O PL 951, de 2011, que trata do Simples Trabalhista é outra grave tentativa de precarização dos direitos da grande maioria dos trabalhadores brasileiros. Esse Projeto é altamente precarizante e seria, se aprovado, aplicável à grande maioria dos trabalhadores brasileiros. A partir de janeiro de 2012, o teto de faturamento das empresas no Supersimples passou a R\$ 3,6 milhões por ano. Ou seja, se aprovado o Simples Trabalhista, o número de trabalhadores com “direitos de ‘segunda classe’ será enorme”. Pontuo alguns dos principais retrocessos contidos em tal proposição (que é considerada pela CNI como uma das prioridades da classe empresarial):

- criação de uma negociação coletiva específica e precarizante; os acordos ou convenções coletivas específicos, feitos pelas microempresas e empresas de pequeno porte se sobrepõem a qualquer outro de caráter geral;

- diminuição radical do depósito recursal na Justiça do Trabalho, estimulando os abusivos recursos protelatórios e beneficia os empregadores que descumprem a legislação trabalhista;

- permite-se a adoção da arbitragem – o que na prática inviabiliza a atuação da Justiça do Trabalho;

- contratação por prazo determinado em qualquer circunstância – hoje o art. 443 da CLT permite tal contrato somente em condições específicas, como o contrato de experiência, ou em atividade com efetivo prazo reduzido;

- redução da alíquota do FGTS de 8% para 2%; outra consequência de tal redução é a diminuição do valor a ser recebido na rescisão trabalhista, em caso de despedida por iniciativa do empregador, pois a multa de 40% sobre o saldo do FGTS também incidiria sobre base de cálculo muitíssimo reduzida;

Outro Projeto que circula no Congresso Nacional é sobre o **Direito de greve** – O PL 710, de 2011, do Senador Aloysio Nunes, visa inviabilizar na prática o direito de greve, apesar de ser um direito previsto expressamente na Constituição Federal.

B) Conquistas recentes

Em 2011 e 2012, foram promulgadas algumas Leis em que foram obtidos avanços para os trabalhadores. Servem de destaque:

- Lei 12.382, de 25.2.2011, que criou a política de valorização de longo prazo do salário mínimo;

- Lei 12.440, de 7.7.2011, que instituiu a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas, iniciativa que já vem dando bons resultados;

- Lei 12.506, de 11.10.2011, que dispõe sobre o aviso prévio proporcional. Esta Lei foi aprovada de modo apressado pela Câmara dos Deputados, sem permitir a participação do movimento sindical e da sociedade no debate. Consideramos que a Lei é excessivamente tímida e não regulamentou adequadamente o direito constitucional ao aviso prévio proporcional. Ainda assim, consistiu em algum avanço, ainda que bastante aquém do que esperávamos;

- Lei 12.551, de 15.12.2011, que altera o art. 6º da CLT, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos;

- Lei 12.619, de 30.4.2012, que garante alguns avanços nos direitos dos motoristas profissionais, apesar de conter também alguns retrocessos.

Lei Geral da Copa. Em relação à Lei Geral da Copa, as seguintes propostas de modificações apresentadas pela CUT foram aprovadas pelo Congresso Nacional e foram transformadas em lei: a) Garantia do exercício do direito de manifestação e greve; b) inclusão da defesa do trabalho decente como Campanha oficial a ser realizada durante a Copa. O Congresso Nacional aprovou também restrições às atividades de serviço voluntário, impossibilitando que substituam a geração de empregos assalariados ou que precarizem as relações de trabalho existentes, mas houve veto presidencial, encontrando-se sob a análise do Parlamento.

A ratificação da **Convenção 151**, que garante o reconhecimento do pleno direito da negociação coletiva no setor público, também foi um avanço significativo. Falta, no entanto sua regulamentação, a fim de dar plena efetividade ao conteúdo de tal norma internacional.

A recente aprovação em segundo turno na Câmara dos Deputados da **PEC do Trabalho Escravo** também consiste em avanço importante para os trabalhadores. Cabe agora pressionar o Senado Federal para que as alterações feitas pela Câmara dos Deputados sejam analisadas com rapidez, a fim de que finalmente a PEC seja promulgada.

Na legislatura anterior também podemos encontrar alguns avanços, como por exemplo, na Lei n. 11.788/2008, que trata dos direitos dos estagiários, e na Lei n. 11.382/2006, que possibilitou o amplo uso da penhora *online* na Justiça do Trabalho.

C) Proposições favoráveis aos trabalhadores e que demandam atuação do movimento sindical

Dentre as diversas matérias em tramitação no Congresso Nacional que visam ampliar os direitos dos trabalhadores, destaco algumas prioridades:

- aprovação da PEC 231, de 1995, que trata da jornada de 40 horas semanais;

- aprovação do PLP 08, de 2003, que regulamenta o art. 7º da Constituição Federal, a fim de proibir a despedida imotivada; paralelo ao PL

está em discussão a ratificação da Convenção 158 da OIT, que determina a motivação das despedidas e o direito de defesa;

■ aprovação do PL 1621, de 2007, do Deputado Vicentinho, que proíbe a terceirização precarizante e garante igualdade de direitos.

NOVOS PARADIGMAS PARA O DIREITO DO TRABALHO PÁTRIO

Como mecanismo para resistir às diversas tentativas supracitadas de precarização, bem como traçar um rumo que consideramos adequado para o direito do trabalho em nossa atual realidade social, econômica e política, propomos os seguintes nortes de atuação e de enfoque:

Cidadania laboral

Encontramos atualmente restrições à cidadania do obreiro em espaços de produção visivelmente distintos. Enquanto nos setores produtivos mais avançados, oprime-se o trabalhador utilizando-se de métodos tecnológicos sofisticados, convive-se simultaneamente com o labor escravo ou semiescravo em condições de absoluta miséria, onde nenhum resquício de cidadania pode ser encontrado. É fundamental a defesa na perspectiva da afirmação do obreiro como “cidadão dentro da empresa”, na feliz expressão utilizada por Viana, que salienta corretamente que a empresa não deve ser vista como “*território livre, onde o empregador é o chefe e senhor*” (VIANA, 1996, pp.114-116).

O discurso do grande capital, globalizado e versátil, defende a total liberdade das empresas e, contudo, transforma o ambiente de trabalho em espaço desprovido de cidadania:

“O mesmo homem que é livre como cidadão, não goza de liberdade em seu local de trabalho - exatamente onde passa a maior parte da vida. (...) Há, deste modo, uma profunda contradição entre a liberdade de mercado que a empresa reclama e a rigidez hierárquica que ela própria exige. Na expressão de Backhaus-Eger ‘...trata-se de uma ilha de autoritarismo num mar espontâneo de cooperação.’” (VIANA, 1996, p.120) (grifo nosso).

De tal modo, convém proporcionar elementos para a defesa de um “*direito efetivamente engajado na construção de um mundo mais humano*”

(COELHO, 1981). Intenta-se apresentar crítica à **desumanização do cidadão no local de trabalho**, em sua relação com os detentores dos demais meios de produção, com o objetivo de conceder maior espaço para sua autodeterminação como trabalhador (MAAR, 2000).

Dignidade da pessoa humana

A necessidade de respeito à dignidade do/a trabalhador/a tem sido analisada como elemento secundário pelo direito do trabalho clássico (RIVAS, 1996). Apenas recentemente tal preocupação começou a ser objeto de estudo pelos doutrinadores pátrios e estrangeiros (MANTERO, 1997).

Intentamos postular a efetiva aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana também na seara das relações de emprego, de modo a proteger adequadamente o obreiro, rompendo o círculo que isola o/a trabalhador/a e o/a empregador/a da arena política onde se inscreve a discussão da cidadania (SARLET, 2001).

As palavras de Aldacy Rachid Coutinho servem para atestar o grave impacto que a relação de emprego acarreta à dignidade do trabalhador:

*“a conduta, dentro e fora do local de trabalho, enquanto controlada a partir das necessidades da empresa, é recebida como útil e necessária, interiorizada pelo próprio trabalhador, levando inclusive a um sentimento de culpa individual e coletivo alardeado. **Note-se que a noção de obediência ultrapassa os limites físicos da empresa** e, ainda, o seu horário de trabalho, para apropriar-se da vida, dos **pensamentos**, do ar respirado: tudo em nome da empresa”* (COUTINHO, 2001) (destaque nosso).

A Constituição Federal de 1988 como instrumento de implementação da cidadania laboral e da defesa da dignidade da pessoa humana

A Constituição Federal de 1988, desde seu preâmbulo, passando por seus princípios, pelos arts. 1º, 3º, 4º, 5º, 7º, 8º, em inúmeros incisos, e mesmo no art. 173, fornece instrumentos importantíssimos de defesa da dignidade do/a trabalhador/a.

Deve servir o princípio da dignidade da pessoa humana, ressaltado enfaticamente pela Carta Magna de 1988 e por inúmeras normas de direito internacional, como fundamento do direito do trabalho e também como

impeditivo para a entrada no ordenamento jurídico brasileiro de qualquer dispositivo legal precarizante.²

O próprio art. 1º da Constituição Federal Brasileira coloca o valor social do trabalho, ao lado da dignidade da pessoa humana, como bens juridicamente tutelados e como fundamento para a construção de um Estado Democrático de Direito. Sarlet destaca a importância da evolução apresentada pela Carta Magna de 1988:

“Igualmente sem precedentes em nossa evolução constitucional foi o reconhecimento, no âmbito do direito positivo, do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inc. III, da CF), que não foi objeto de previsão no direito anterior. Mesmo fora do âmbito dos princípios fundamentais, o valor da dignidade da pessoa humana foi objeto de previsão por parte do Constituinte, ... quando estabeleceu que a ordem econômica tem por fim assegurar a todos uma existência digna (art. 170, caput). ... Assim, ao menos neste final de século, o princípio da dignidade da pessoa humana mereceu a devida atenção na esfera do nosso direito constitucional.” (SARLET, 2001, p.101).

A dignidade da pessoa humana, prevista no art. 1º da Constituição Federal de 1988, é a origem da qual deve partir a interpretação do Direito, permeada sempre pela concepção do trabalho como instrumento de efetivação da justiça social (PITAS, 1998).

Para Maurício Antonio Ribeiro Lopes o princípio da intangibilidade da dignidade da pessoa humana é o “*ponto de partida e de chegada de todo o ordenamento jurídico num Estado de Direito*” (LOPES, 1994). Trata-se de princípio que estrutura a ordem constitucional e norteia todo o sistema jurídico, a partir do texto constitucional. Assim o trabalho somente pode ser reconhecido como condição salutar de dignidade da pessoa humana se forem asseguradas determinadas condições que garantam o próprio acesso a ele, e que este satisfaça as mínimas imposições necessárias para a sobrevivência digna (NORONHA, 200).

2. *“O que se percebe, em última análise, é que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde a intimidade e identidade do indivíduo forem objeto de ingerências indevidas, onde igualdade relativamente aos demais não for garantida, bem como onde não houver limitação do poder, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana, e esta não passará de mero objeto de arbítrio e injustiças. A concepção do homem-objeto, como visto, constitui justamente a antítese da noção da dignidade da pessoa humana.”* (SARLET, 2001, pp. 110-111).

A interpretação e a aplicação do Direito do Trabalho estão obrigatoriamente condicionadas aos princípios constitucionais de valorização do trabalho e do trabalhador como fator inerente à dignidade da pessoa humana. Ao se eleger a dignidade do ser humano como fundamento da República Federativa do Brasil, constitucionalizam-se os princípios do direito laboral, com força e imperatividade aptas a conferir ao trabalho e ao trabalhador, o significado de sustentação do próprio sistema da nação brasileira.

Isso significa também que o Direito do Trabalho não deve se limitar a reconhecer a presença de institutos laborais no texto da Carta Magna, mas chegar aos resultados mais idôneos possíveis quando da aplicação do direito ao caso concreto, da forma como o trabalho e o trabalhador são valorizados pelo texto constitucional. Tal proceder efetiva o Estado democrático de Direito, fazendo com que os objetivos políticos decididos pela Constituição sejam atingidos através da prática da aplicação do ordenamento jurídico por parte da própria sociedade (JUCÁ, 1997).

O princípio da prevalência da Constituição encontra desdobramento de decisiva relevância no campo da interpretação. Assim é que Canotilho assevera que dentre as diversas possibilidades de interpretação, só se admite a opção por raciocínio que não seja contrário ao ordenamento constitucional, compreendendo-se não apenas o texto das normas constitucionais, mas, sobretudo o conteúdo programático da ordem constitucional (CANOTILHO, 1992). Tal técnica de interpretação consiste em verdadeiro instrumento de efetivação do Estado Democrático de Direito, recurso que não pode ser dispensado no exercício da prestação jurisdicional (SCHIER, 1999).

Devemos também ter em mente que a resistência³ ao projeto de flexibilização e extinção dos direitos trabalhistas demanda uma atuação de caráter constantemente mutável por parte do movimento sindical bem como por parte dos juristas progressistas.

Finalmente, não se pode também olvidar que um dos modos mais eficazes de defesa dos direitos históricos dos trabalhadores consiste na

3. *"O ato de resistência possui duas faces. Ele é humano e é também um ato de arte. Somente o ato de resistência resiste à morte, seja sob a forma de uma obra de arte, seja sob a forma de uma luta entre os homens"*. (DELEUZE, 1999).

luta sindical⁴, visando “romper a muralha de resistência instalada em sua mente” (GENRO, 1988), representada pelo domínio ideológico sobre ele exercido.

PROPOSTAS DE ATUAÇÃO PARA A LUTA SINDICAL

A luta sindical deve ser diária e atingir todos os temas sensíveis aos trabalhadores. E para aumentar a efetividade dos direitos trabalhistas, as soluções precisam vir de modo sistêmico. Citamos algumas de tais propostas:

Atuações no plano coletivo

■ *Utilização pelos sindicatos das ações coletivas.* A Constituição Federal de 1988 concedeu amplos poderes ao sindicato para defender a categoria, seja pela representação ou pela substituição processual. Após alguns anos de resistência de parte da jurisprudência trabalhista a tal nova sistemática, o STF manifestou-se claramente no sentido da ampla substituição processual pelos sindicatos, e hoje o TST vem admitindo a possibilidade de discussão de inúmeros exemplos de violações a direitos trabalhistas de modo coletivo pelo sindicato. E em 2011 o TST modificou sua jurisprudência, passando a admitir a condenação do empregador em honorários advocatícios em caso de ação coletiva julgada procedente. No entanto, um grande número de entidades sindicais ainda não faz uso adequado desse poderoso instrumento de atuação coletiva.

■ *Incrementar a fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Emprego e pelo INSS.* É imprescindível que o movimento sindical pressione o Governo Federal e o Parlamento para que haja um aumento significativo do número de agentes públicos aptos a fiscalizar de modo adequado e rápido os empregadores inadimplentes, ou que desrespeitam os direitos trabalhistas. Há uma clara insuficiência no número de fiscais e também faltam instrumentos mais efetivos de punição aos empregadores.

4. “... ao resistir às propostas empresariais de organização do trabalho, os trabalhadores não estão apenas olhando para o passado. Ainda que o façam a partir de suas vivências pretéritas, eles agem no presente com os olhos direcionados para um futuro que, de acordo com sua experiência e sua utopia, considera possível ser mais livre, mais democrático e com maior espaço para a iniciativa e a criatividade. Mais do que a defesa do passado, a ação operária indica no sentido da transformação do presente em direção a um futuro melhor que, embora não esteja até o momento assegurado, pode ser ainda conquistado.” (LEITE, 1994. p. 321).

■ *Comunicação com a sociedade.* Denunciar à sociedade, seja por meio da grande mídia ou das mídias alternativas, e também por meio de audiências públicas e de requerimentos às autoridades responsáveis, pode servir de desestímulo ao desrespeito aos direitos trabalhistas, ante o medo dos empregadores de serem punidos pelos consumidores e/ou pelo Estado. Alguns exemplos bem-sucedidos dessa estratégia: a) boicotes. Trata-se de mecanismo quase nunca utilizado no Brasil, mas que tem gerado ótimos resultados nos EUA e na Europa, como é o exemplo da Nike, da Reebok e da fabricante de chocolates Hershey, que foram obrigadas a diminuir (mas sem suprimir, infelizmente) as ilegalidades praticadas, por meio da punição dos consumidores; b) pressão junto ao BNDES, em algumas ocasiões, para que não fossem concedidos empréstimos sem o compromisso de não existirem demissões em massa.

■ *Dano moral coletivo e por dumping social.* Diversas decisões recentes da Justiça do Trabalho aplicaram condenações significativas por dano moral coletivo e também por *dumping* social, em caso de descumprimentos reiterados e graves aos direitos trabalhistas, em prejuízo não somente dos trabalhadores, mas de toda a sociedade. No entanto, é necessário que a Justiça do Trabalho receba ações dessa natureza, pois o Judiciário não pode agir de ofício.

■ *Permitir o uso de estatística como prova da discriminação no processo do trabalho.* Há várias circunstâncias nas quais é possível comprovar por meio de estatística a discriminação existente dentro de uma empresa, seja na contratação ou na despedida de trabalhadores por motivos ilegais (como gênero, cor da pele ou idade, por exemplo). O Ministério Público do Trabalho ajuizou diversas ações civis públicas, visando proibir a discriminação das mulheres em diversos bancos brasileiros. Entretanto, essas ações não foram julgadas procedentes, pois o principal meio utilizado para a prova (e o único modo efetivamente disponível) foram dados estatísticos. É necessário incluir em nosso ordenamento jurídico trabalhista a possibilidade do uso dessa espécie de prova (empregada com sucesso em muitos países), a fim de permitir o combate às discriminações sistêmicas por parte de grandes empregadores.

Coibir a fraude trabalhista

Como vimos no item anterior, os empregadores que descumprem a legislação trabalhista não sofrem grandes consequências. Pelo contrá-

rio, são até mesmo premiados, pois assim conseguem concorrer de modo desleal com aqueles que seguem a legislação trabalhista. São necessários, a nosso ver, alguns mecanismos para diminuir a “lucratividade” de tais ilegalidades patronais:

- *Aumento nas multas trabalhistas e nos juros aplicáveis na Justiça do Trabalho.* Modificação da legislação processual trabalhista, a fim de que os juros aplicáveis sejam significativamente maiores, diminuindo o estímulo à inadimplência. É necessário também que as multas aplicáveis pela fiscalização do MTE sejam bastante superiores às hoje praticadas, pelo mesmo motivo;

- *Maior efetividade na execução trabalhista.* Como vimos acima, a maior parte dos trabalhadores na Justiça do Trabalho “ganham, mas não levam”;

- *Aumento nas indenizações por acidente do trabalho e por dano moral.* Aqui faço um *mea culpa*. Quando da discussão no Parlamento brasileiro acerca da Emenda Constitucional nº 45, de 2004, que pacificou o debate acerca da competência da Justiça do Trabalho para julgar estas questões, considerei louvável tal mudança. Sob minha ótica (e da grande maioria dos advogados de trabalhadores), a Justiça do Trabalho estava melhor apta, tanto do ponto de vista prático quanto de seu ideário, para tratar de tais assuntos. No entanto, hoje as indenizações por acidentes e por danos morais são em média muito mais baixas do que era concedido pela Justiça Comum, o que contribui para estimular o desrespeito à legislação trabalhista.

Garantia do direito de greve e à negociação coletiva

É fundamental modificar a legislação brasileira, a fim de obrigar o empregador a negociar coletivamente – e a fazê-lo de boa fé, sob pena de condenação que desestime a reiteração de tal comportamento. A legislação deve também garantir o amplo acesso das entidades sindicais às informações necessárias para a negociação coletiva, como também prever mecanismos efetivos de combate às práticas antissindicais.

Do mesmo modo, há que se modificar a Lei de Greve, a fim de diminuir os inúmeros entraves à prática de instituto fundamental para os trabalhadores e também para o conjunto da sociedade (como vimos em item anterior). Tal modificação deve também impedir o que parte da Justiça do Trabalho vem realizando hoje: coibir o direito constitucional à greve por meio de intervenções injustificadas seja pela declaração de greves ilegais sem motivos para tanto, seja por exigir altos índices de trabalhadores per-

manecendo em atividade (o que muitas vezes torna a greve indolor para o empregador, e, por conseguinte inócua).

Pressionar o Estado enquanto empregador

O Estado brasileiro (nele compreendidos os Municípios, o Estado e a União) vem cometendo sérias violações aos direitos dos trabalhadores. Exemplos não faltam:

■ *Uso abusivo, injusto ou ilegal das terceirizações.* Há frequente prática da terceirização em atividades-fim do Estado, o que é ilegal e muitas vezes objeto de combate por parte do TCU, pelos Tribunais de Contas Estaduais ou pelo MPT, ante a evidente burla do instituto do concurso público. Muitas empresas públicas e sociedades de economia mista, tanto estaduais quanto federais, vêm cometendo tais ilegalidades (frequentes, lamentavelmente, no setores elétrico, água e saneamento básico). E mesmo quando a terceirização é feita nas raras hipóteses permitidas pelo ordenamento jurídico (como no caso da vigilância ou de serviços de asseio e conservação), a contratação levando como critério somente o *menor preço* acaba servindo como estímulo indireto à precarização e ao desrespeito à legislação trabalhista. E a recente modificação da jurisprudência trabalhista em decorrência do julgado do STF na ADC 16 tornou tal situação ainda pior, tornando um calvário a tentativa do trabalhador terceirizado no serviço público de receber seus direitos em caso de inadimplemento pela empresa contratada. Para isso, é necessária a alteração na legislação pátria, visando a modificação de tal lógica nefasta. É também possível o uso de diversos instrumentos disponíveis ao movimento sindical visando coibir terceirizações ilegais ou fraudulentas, como ações civis públicas, ações populares e ações coletivas, bem como denúncias ao TCU e aos Tribunais de Contas Estaduais.

Criação de mecanismos de defesa efetiva da saúde e da segurança do trabalhador

É flagrante a impunidade reinante hoje no Brasil, no que tange ao desrespeito à saúde e segurança do trabalhador(a). Sugiro aqui, algumas propostas, visando obrigar os empregadores a cumprirem a legislação a fim de diminuir o absurdo número de mortes, acidentes e doenças profissionais no Brasil:

■ aumento do valor do adicional de insalubridade (hoje quase simbólico, eis que ainda com base de cálculo no Salário Mínimo, até que o

Congresso Nacional decida sobre o assunto, conforme a atual posição do STF), bem como do adicional de periculosidade;

- obrigar o empregador a responder penalmente em caso de morte ou lesão corporal grave do trabalhador por culpa (negligência, imperícia ou imprudência) ou mesmo por dolo eventual;

- garantir a formação técnica e humanística necessária aos peritos da Justiça do Trabalho e do INSS (e quanto a estes, garantir o número necessário de profissionais);

- fiscalização efetiva e preventiva pelo MTE;

- atualização da legislação, a fim de prever multas e medidas punitivas eficazes aos empregadores que desrespeitarem a saúde e a segurança dos trabalhadores.

CONCLUSÃO

Apesar de o Brasil estar avançando nos últimos anos em muitos aspectos, grande parte dos/as trabalhadores/as continua sendo tratada de modo autoritário pelos empregadores. É necessário lutar para que a democracia, conquistada com muita luta e sangue dos trabalhadores e trabalhadoras, seja levada também para dentro das empresas. Não há qualquer motivo para que o trabalhador tenha que deixar na porta da fábrica seus direitos civis e políticos, bem como sua integridade física e mental e sua dignidade, ao iniciar sua jornada diária. Para isso há que se abandonar definitivamente a visão do patrão como senhor absoluto do local de trabalho.

É com tal objetivo que defendemos a efetiva aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana como parte central do direito do trabalho, rompendo o círculo que isola o trabalhador e o empregador da arena política onde se inscreve a discussão da cidadania. Para tanto, utilizou-se o instrumental proporcionado pelo moderno constitucionalismo, permitindo a efetiva aplicabilidade da Constituição Federal de 1988 nas relações de trabalho.

Não se pode tratar o/a trabalhador/a como uma peça sujeita a preço de mercado, descartável quando não se presta mais à sua finalidade. A luta pelo respeito à integridade do/a trabalhador/a visa também lembrar à sociedade os princípios fundamentais de solidariedade e valorização humana, que ela própria fez constar do documento jurídico e político que é a Constituição.

O direito do trabalho, no seu sentido mais amplo e como modelo de estrutura legal, molda uma sociedade em que a vasta maioria trabalha para viver. Por isso, basta analisar o direito do trabalho de um país para saber que espécie de sociedade e economia nela existe, e quais são as perspectivas de avanços civilizatórios dessa sociedade.

Esta percepção – de que o destino dos/as trabalhadores/as é a principal questão para o destino de nossa sociedade – é o ideal fundador do direito do trabalho (SILVERS, 2008). E a existência de direitos trabalhistas amplos e respeitados na prática é parte imprescindível de qualquer esforço bem sucedido para construir uma sociedade justa, democrática e solidária. E é também parte relevante de um conjunto de políticas necessárias para que qualquer sociedade possa buscar o efetivo desenvolvimento sustentável (LANGILLE, 2006).

Foi com tais objetivos que ousamos apresentar aos companheiros e às companheiras da CUT as sugestões supracitadas, visando suscitar o debate e contribuir para discussões que ressaltamos relevantes.

Há quem considere inadequado apresentar reivindicações em épocas de tempestades e de grandes desafios. Há quem considere que em momentos de ventania o mais adequado seria reduzir as demandas e tentar garantir os direitos já existentes. Defendem estes que durante uma ventania deve se agachar, e quando passar o vento chega o momento de se levantar novamente.

No entanto, quando o direito do trabalho se agacha, as pessoas se agacham. E quando as pessoas ficam muito tempo agachadas, acostumam-se a ficar assim. E há pessoas que, durante a crise e os fortes ventos, decidem levantar bandeiras e construir moinhos, e assim usar a força do vento para avançar e criar um mundo melhor e mais justo. A hora é de moinhos e não de palmeiras.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional**. Coimbra: Almedina, 1992. p. 235-236.

COELHO, Luiz Fernando. **Lógica jurídica e interpretação das leis**. 2a. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1981. p. 340.

COSTA, Jurandir Freire. Descaminhos do caráter. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 25 jun. 1999. Caderno Mais!, p. 3.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999. p. 70.

DELEUZE, Gilles. O ato de criação. **Folha de São Paulo**, 27 jun. 1999. Caderno 5, Mais, p. 5.

GENRO, Tarso Fernando. **Contribuição à crítica do direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1988. p. 50.

JUCÁ, Francisco Pedro. **A constitucionalização dos direitos dos trabalhadores e a hermenêutica das normas infraconstitucionais**. São Paulo: LTr, 1997. p. 111.

LANGILLE, B. “Globalization and the Just Society”. **Globalization and the future of labour law**, in J. D.R. CRAIG and S. M. LYNK (eds.), Cambridge University Press, 2006, p. 297.

LEITE, Márcia de Paula. **O futuro do trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária**. São Paulo: Página Aberta, 1994.

LOPES, Maurício Antonio Ribeiro. Princípio da legalidade penal. Projeções contemporâneas. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 1, p. 102, 1994.

MAAR, Wolfgang Leo. Uma nova sociabilidade. Resenha da obra “Os Sentidos do Trabalho” (de Ricardo Antunes). **Folha de São Paulo**, 13 de maio de 2000. Jornal de Resenhas, p. 5.

MACPHERSON, Crawford Brough. **Ascensão e queda da justiça econômica e outros ensaios**. Tradução de: Luiz Alberto Monjardim. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991. p. 45.

MANTERO, Fernando Elías. El contrato de trabajo: situación actual. **Vox Juris**, Lima, p. 102, 1997.

NASCIMENTO, Elimar Pinheiro do. Globalização e exclusão social: fenômenos de uma nova crise da modernidade?. In: ARRUDA JÚNIOR, Edmundo Lima de (org.). **Globalização, neoliberalismo e o mundo do trabalho**. Curitiba: Edibej, 1998. p. 241.

NORONHA, João Walge da Silveira. A valorização do trabalho como condição de dignidade humana. **Direito e Justiça**, Porto Alegre, v. 21, p. 165, 2000.

PITAS, José Severino da Silva. Questões práticas relevantes. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª. Região**, Campo Grande, n. 5, p. 152-153, 1998.

RIVAS, Daniel. **La subordinación**. Criterio distintivo del contrato de trabajo. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1996. p. 106.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SCHIER, Paulo Ricardo. A interpretação conforme a constituição. **Boletim Informativo Bonijuris**, Curitiba, n. 20, jan. 1999.

SENNET, Richard. **A Corrosão do Caráter: As Conseqüências Pessoais do Trabalho no Novo Capitalismo**. Trad. Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 1999, p. 27.

SILVA, Reinaldo Pereira e. O Neoliberalismo e o Discurso da Flexibilidade dos Direitos Sociais Relativos ao Trabalho. In: **Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho**. Org. por Edmundo Lima de Arruda Júnior e Alexandre Luiz Ramos. Curitiba: IBEJ, 1998. p. 76.

SILVERS, D. A. "How a low wage economy with weak labor laws brought us the mortgage credit crisis". **Berkeley Journal of Employment and Labor Law**, vol. 29, n° 2, 2008, p. 455.

VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência**: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador. São Paulo: LTr, 1996.

WARAT, Luis Alberto. Eco-cidadania e direito. In: **Revista Sequência**, Florianópolis, n. 28, p. 102-103, jun. 1994.

Parte 2

CENÁRIOS NA EUROPA

OS SINDICATOS NA REPÚBLICA FEDERAL DA ALEMANHA: ORGANIZAÇÃO, CONTEXTO E DESAFIOS¹

Heiner Dribbusch² e Peter Birke³

Os sistemas sindicais dos países europeus são muito diferentes entre si. Eles são um reflexo das diferentes tradições políticas de cada um destes países. Enquanto na Áustria ou na Alemanha, depois de 1945, predominaram sindicatos únicos de orientação social-democrata, em outros países, tais como Itália ou França, sindicatos de orientação cristã ou esquerdista continuam exercendo papéis importantes. Em países tais como Portugal ou Espanha, mas também na Europa Oriental – e sobretudo na Polónia –, as diversas orientações políticas foram se constituindo graças à liberdade de organização que começou a vigorar nos dois primeiros países aqui citados na década de setenta e depois de 1989 nos outros. Mas não apenas as tradições políticas diferenciam-se entre si; também os seus princípios organizacionais: por exemplo, há associações profissionais ou sindicatos organizados

1. Texto originalmente publicado em alemão na série “Estudos” da Fundação Friedrich Ebert (Berlim, março de 2012). Traduzido ao português por George Bernard Sperber.

2. Diretor do Departamento de política salarial e sindical do Instituto de Pesquisas Sociais e Econômicas SWI da Fundação Hans Bockler.

3. Historiador, membro do Departamento de Economia Social da Universidade de Hamburgo e redator do site *Soziale Geschichte online*.

por profissões ou por setores da indústria, que organizam setores inteiros; há sindicatos do tipo que existe nos países escandinavos, que também assumem a prestação de serviços de seguridade social; há sindicatos que nem mesmo têm o direito a recorrer a tais garantias de caráter organizacional.

A Constituição da República Federal da Alemanha – a assim chamada “Lei Fundamental” – garante a “liberdade de coalizão”. Para os empregados, isso significa o direito a se organizar em sindicatos. Ninguém pode ser impedido de se associar a um sindicato. Mas, ao mesmo tempo, o ingresso em um sindicato é um ato de livre e espontânea vontade do indivíduo. Ninguém pode ser obrigado a se associar a um sindicato. Diferentemente do que ocorre em outros países, os sindicatos alemães não estão envolvidos no pagamento de seguro-desemprego nem de aposentadorias ou pensões. A tarefa central dos sindicatos alemães é a gestão da política dos contratos coletivos de trabalho.

Os capítulos seguintes apresentam um panorama sucinto da organização dos sindicatos alemães, assim como do contexto institucional dentro do qual eles agem. Apresentam também uma breve descrição do desenvolvimento histórico dos salários, assim como das relações entre empregados e empregadores. O texto concentra-se, porém, na descrição da Central Sindical DGB (Confederação Alemã de Sindicatos) e dos seus sindicatos-membros.

A CENTRAL SINDICAL DGB E OS SEUS SINDICATOS-MEMBROS

Em fins de 2010 havia, na Alemanha, cerca de 8,1 milhões de trabalhadores sindicalizados. Cada sindicato pertence a uma das três centrais sindicais existentes na Alemanha, de tamanho diferente e que concorrem entre si, mas também há uma série de sindicatos que não pertencem a nenhuma dessas três centrais. Desse modo, em 2010 pouco menos de um dentre cinco trabalhadores era membro de algum sindicato. O grau líquido de organização sindical, quer dizer, a proporção dos trabalhadores que pertencem a algum sindicato, era de 19% . Esse valor era aproximadamente cinco pontos percentuais mais baixo do que na década anterior.

A maior dessas centrais sindicais alemãs é, de longe, a Central Sindical DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund), fundada em 1949, da qual fazem parte, em fins de 2011, oito grandes sindicatos, com um total de cerca de 6,2 milhões de membros, quantidade que representa mais do que três quartos dos trabalhadores sindicalizados da Alemanha. A DGB age

em prol de uma ampla gama de interesses dos seus sindicatos-membros, defendendo-os perante os tomadores de decisões políticas e perante as associações patronais, em âmbito federal, estadual e municipal. Para além disso, é de sua responsabilidade formal dirimir os conflitos que possam surgir entre os próprios sindicatos-membros. Enquanto central sindical, a DGB é financiada pelos seus sindicatos-membros. Os trabalhadores sindicalizados não são membros da DGB, mas sim de algum dos seus sindicatos-membros. É a estes que eles pagam as suas contribuições.

A posição da DGB diante dos seus sindicatos-membros é relativamente fraca e se restringe essencialmente ao exercício de tarefas representativas. As decisões políticas mais importantes são tomadas pelos sindicatos em si. Em geral, a DGB não participa diretamente das negociações com as associações patronais e com as empresas, e nem da política dos contratos coletivos de trabalho ou diretamente das greves.

Os sindicatos-membros da DGB

Dentro da DGB vale o princípio de que em cada empresa atua apenas um sindicato. Os oito sindicatos-membros entendem-se como sindicatos de um ramo da indústria ou setor de atividade econômica, e organizam todos os trabalhadores ou empregados desse ramo ou dessa empresa ou de um determinado local de trabalho. Devido a um processo de fusões e associações, acabaram se constituindo estes oito grandes sindicatos, que englobam vários ramos de atividades econômicas.

TABELA 1: Sindicatos-membros da DGB

Sindicato	Ramos principais
IG Metall - Sindicato dos Metalúrgicos	Indústria metalúrgica e elétrica, indústria siderúrgica, têxtil e de vestimentas, limpeza de têxteis, processamento de madeiras, mecânica de veículos automotores, eletricitistas, marceneiros, encanadores etc.
ver.di - Sindicato Unido de Prestação de Serviços	Serviço público, comércio, bancos e companhias de seguros, sistema de saúde, transportes, portos, mídia, serviços sociais e educativos, indústria gráfica, prestadores de serviços privados, bombeiros etc.
IG BCE - Sindicato da Indústria de Minas, Química, Energia	Indústria química, farmacêutica, mineração, empresas de produção e fornecimento de energia etc.
IG BAU - Sindicato da Indústria da Construção, Setor Agrário e Meio Ambiente	Indústria da construção, limpeza de edifícios, setor agrário
EVG - Sindicato dos Ferroviários e Transportes	Ferrovias e transporte sobre trilhos
GEW - Sindicato Educação e Ciência	Professores/as, educadores/as, universidades
NGG - Sindicato da Alimentação, Bares e Restaurantes	Indústria de alimentos, moinhos, bares, restaurantes etc.
GdP - Sindicato da Polícia	Polícia

A reestruturação de ramos, a duplicidade de competências (como por exemplo, na área da educação) ou o surgimento de novos tipos de indústrias (indústria da informática, das energias solar e eólica), ocasionou em anos mais recentes, com maior frequência que antigamente, problemas e conflitos de definição de fronteiras entre os sindicatos-membros da DGB. No entanto, o princípio da sindicalização por ramos de atividades ainda é preponderante.

Perto de 20% dos membros dos sindicatos da DGB são aposentados, e cerca de 7% estão desempregados. 463 mil membros são funcionários públicos. Estes têm, na República Federal da Alemanha, um status especial, o qual, contudo, vem perdendo importância quantitativa e também qualitativa, no que se refere às garantias a ele associadas. Em princípio, os funcionários públicos continuam sendo indemissíveis. Eles gozam de liberdade de associação, mas a sua remuneração e os seus horários de trabalho são fixados mediante leis pelos parlamentos. Para eles não existe a possibilidade da negociação de contratos coletivos de trabalho. Segundo a legislação alemã vigente até hoje, pelos motivos expostos, eles também não têm direito à greve.

Orientação política

Os sindicatos-membros da DGB entendem-se como sindicatos unitários. Não estão ligados e nem são financiados por nenhum partido político. Do ponto de vista histórico, contudo, há ligações profundas com o Partido Social-democrata da Alemanha (SPD). Também o atual presidente da DGB, Michael Sommer, e os presidentes de quase todos os sindicatos-membros são filiados ao SPD. Há uma exceção: o presidente do ver.di, Frank Bsirske, é membro do partido “Bundnis 90/Die Grünen” [Liga 90/Os Verdes]. Todavia, a relação entre os sindicatos e o SPD mudou nitidamente ao longo dos últimos dez anos. A política social da coalizão vermelha-verde (SPD e Os Verdes), durante o governo do primeiro ministro Gerhard Schröder, que a partir de 2003 fez, contra a resistência da DGB, cortes drásticos nos pagamentos do seguro desemprego e que incentivou ativamente o setor de baixos salários, levou a certo distanciamento entre os sindicatos da DGB e o partido SPD. Este distanciamento fomentou a posterior criação do partido DIE LINKE (A ESQUERDA), ao qual se filiou um número significativo de membros que antes pertenciam ao SPD. Sobretudo nos sindicatos ver.di e IG Metall, A ESQUERDA encontra o apoio de uma minoria relevante.

Desenvolvimento da quantidade de membros

Os maiores sindicatos-membros da DGB são o Sindicato dos Metalúrgicos (IG Metall) e o Sindicato Unido de Prestação de Serviços (ver.di), os quais, juntos, representam quase 70% dos membros de todos os sindicatos organizados na DGB. O ver.di e, sobretudo, o Sindicato Educação e Ciência (GEW), são aqueles sindicatos-membros da DGB que contam com uma participação majoritária de mulheres.

Ao longo dos últimos anos, os sindicatos-membros da DGB perderam um grande número de filiados (vide Tabela 2).

TABELA 2: Quantidade de filiados nos sindicatos-membros da DGB

2010-2011

Sindicato	2011	2010	Diferença 2011-2010 (em %)	Participação feminina 2010 (em %)
IG Metall	2.245.760	2.239.588	+ 0,28	17,7
Ver.di	2.070.990	2.094.455	- 1,12	50,5
IG BCE	672.195	675.606	- 0,50	19,8
IG BAU	305.775	314.568	- 2,80	21,1
EVG*	220.704	260.297	- 5,07	21,0
GEW	263.129	232.485	+ 1,09	70,0
NGG	205.637	205.646	0,00	40,6
GdP	171.709	170.607	+ 0,65	22,3
Total DGB	6.155.899	6.193.252	- 0,60	32,4

Fonte: DGB, cálculos próprios.

Observação: A quantidade de membros inclui também os/as desempregado/as e os/as aposentados/as.

Diversos motivos levaram a este desenvolvimento. Quando, nos anos 1990/1991, a maioria dos membros da FDGB – Central Sindical Alemã Livre, da antiga República Democrática Alemã, foi absorvida pelos sindicatos da DGB, o número total de seus membros cresceu vertiginosamente em pouco tempo. Mas logo depois, ele caiu numa velocidade semelhante, como resultado da reestruturação e da desindustrialização da economia da Alemanha Oriental. Somou-se a isto, na Alemanha Ocidental, uma diminuição da quantidade de postos de trabalho, ocasionada por medidas de racionalização, reestruturação e realocação nos setores industriais bem organizados. A privatização das ferrovias e dos correios e a consequente diminuição de postos de trabalho nestas antigas grandes empresas estatais também teve efeitos negativos sobre a quantidade de membros dos sindicatos. O crescente processo de terceirização na indús-

tria da construção trouxe problemas muito específicos. Para além disso, os sindicatos-membros da DGB não conseguiram ganhar terreno e conquistar novos membros nas áreas de prestação de serviços privados, nas quais predominam as empresas de pequeno porte.

Organização e recrutamento de novos membros

Na Alemanha, os trabalhadores nas indústrias metalúrgicas e elétricas continuam sendo os melhor organizados, sobretudo no campo das grandes montadoras de veículos automotores. Também estão bem organizados os trabalhadores no setor da siderurgia, que entretanto é relativamente pequeno, assim como determinados setores do serviço público e das antigas estatais dos correios e das ferrovias. Na indústria química a sindicalização é muito variada. O mesmo vale para o ramo da construção civil. Nas novas empresas que trabalham na área da energia eólica e solar, os sindicatos estão, até agora, representados abaixo da média geral. Contudo, neste setor, durante os últimos anos, iniciou-se um trabalho bem sucedido para aumentar a sindicalização mediante a criação de novas estruturas sindicais.

No serviço público, o transporte urbano de passageiros e a coleta de lixo foram tradicionalmente fortalezas sindicais; o mesmo valia para as ferrovias e os correios. Em consequência da privatização e da liberalização do serviço público, em todos estes setores surgiram novos empreendedores privados, nos quais os sindicatos têm grandes dificuldades em fincar o pé. No setor privado de prestação de serviços, muitos membros dos sindicatos provêm do pequeno comércio varejista. Mas como nessa área eles estão distribuídos de modo muito desigual, o número total de trabalhadores sindicalizados nestes ramos é relativamente baixo. Algo semelhante ocorre no setor bancário e de seguros. A gastronomia e a hotelaria também estão pouco organizadas sindicalmente, assim como os serviços de segurança. O artesanato também apresenta um grau de sindicalização abaixo da média.

Em termos gerais é válido afirmar que o recrutamento de novos membros para os sindicatos é mais fácil no seio das grandes empresas. Em contraposição a esse fato, os sindicatos têm muita dificuldade em se afirmar nas empresas de pequeno porte, porque nelas é especialmente difícil criar conselhos de fábrica. E onde não há conselhos de fábrica, geralmente há poucos trabalhadores sindicalizados. Outra fonte de problemas para os sindicatos é a crescente precarização das relações trabalhistas. Muitos traba-

lhadores são contratados apenas por um prazo determinado, ou trabalham em condições de terceirização. A sindicalização dessa categoria de trabalhadores requer esforços fora do comum. Além disso, muitas empresas, sobretudo as criadas mais recentemente, aplicam uma estratégia específica, que tem como meta manter os sindicatos longe de seus estabelecimentos.

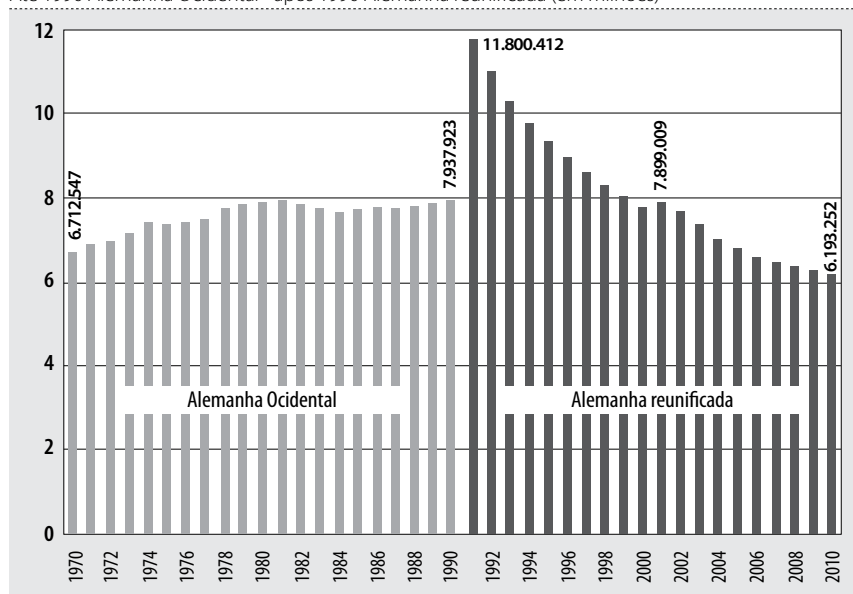
A partir de meados dos anos 2000 cresceu dentro dos sindicatos alemães, mas também no seu entorno acadêmico, uma intensa discussão sobre as estratégias possíveis para solucionar estes problemas organizacionais. Invocaram-se, entre outros pontos, as discussões e as práticas dos sindicatos nos países anglo-saxões, as quais, sob o lema *Organizing*, visam à criação de uma estrutura organizacional dos sindicatos que se oriente tanto pelos conflitos do cotidiano quanto por uma aproximação direta e individualizada a cada trabalhador, bem como pela sua mobilização. Até o presente, as tentativas práticas de aplicar tais tipos de estratégias – por exemplo, no setor de segurança e guardas privados, de limpeza de edifícios, do comércio varejista ou dos serviços hospitalares – tiveram resultados muito diferentes. Em alguns setores isolados, sobretudo no setor organizacional do ver.di e do IG Metall, foi possível, mediante diversas estratégias, desacelerar fortemente o ritmo de decréscimo do número de membros; em alguns casos, foi até mesmo possível frear esse decréscimo. Algumas pesquisas mostraram um estreito relacionamento entre a sindicalização e os conflitos nos locais de trabalho, o que permite encontrar fortes pontos de apoio para chegar a uma mais forte adesão ou participação dos membros, no sentido do modelo organizacional antes mencionado.

Muitos trabalhadores vêem o fato de ser membro de um sindicato como uma espécie de seguro para o caso de conflitos. O que deles se espera, sobretudo, é ter um apoio quando do surgimento de problemas relativos às relações trabalhistas. Esse tipo de apoio pode ser o de uma ajuda financeira individual em caso de greve ou de lockout, o aconselhamento em questões de direitos trabalhistas ou sociais, assim como o apoio em conflitos resultantes das relações trabalhistas em geral. Os benefícios coletivos mais importantes que os sindicatos podem prestar são claros durante as negociações dos contratos coletivos de trabalho, que são celebrados entre as associações patronais ou as empresas individuais e os sindicatos. Somente os trabalhadores sindicalizados têm um direito adquirido a gozar desses benefícios. Contudo, via de regra, as empresas obrigadas a celebrarem contratos coletivos de trabalho concedem aos trabalhadores não sin-

dicalizados os mesmos direitos obtidos pelos trabalhadores sindicalizados. Desse modo, todos os trabalhadores podem se beneficiar dos contratos coletivos negociados através da luta do sindicato, mesmo que não sejam membros do mesmo.

FIGURA 1: Número de membros da DGB de 1951 até 2001

Até 1990 Alemanha Ocidental - após 1990 Alemanha reunificada (em milhões)



Fonte: DGB.

Financiamento

Os sindicatos-membros da DGB financiam-se exclusivamente com verbas provenientes das contribuições de seus membros e de receitas provindas dos seus ativos. Eles não recebem nenhuma verba nem subvenção do Estado. Toda a equipe, os funcionários administrativos e os dirigentes têm que ser pagos pelos próprios sindicatos. As contribuições mensais correspondem, na maioria dos sindicatos-membros da DGB, a 1% dos salários mensais brutos. Em geral, a contribuição é recolhida por um sistema de débito automático e, no caso de alguns dos sindicatos-membros, ela aumenta automaticamente quando os contratos coletivos de trabalho conseguem obter aumentos salariais. Quando o número de membros diminui, os sindicatos entram numa situação financeira problemática.

OUTROS SINDICATOS

A Federação dos Funcionários Públicos dbb

A segunda maior Central Sindical alemã é a Federação dos Funcionários Públicos dbb (Deutscher Beamtenbund und Tarifunion). Ela faz parte 39 associações e sindicatos especializados, de abrangência nacional, que em fins de 2011 contavam com perto de 1.265.720 membros, dos quais 908 mil eram funcionários efetivos, os quais – como foi dito acima – estão proibidos de fazer negociações de contratos coletivos de trabalho e de entrar em greve. Os interesses sindicais dos 38 mil membros da dbb que não são funcionários efetivos são representados pela ala desta federação denominada “Tarifunion” [setor destinado a negociar contratos coletivos]. Diferentemente dos sindicatos-membros da DGB, a dbb teve, durante os últimos anos, um aumento, embora modesto, do número de seus membros. Contudo, no ano 2010, um dos seus sindicatos-membros, o do setor ferroviário – o Sindicato dos Transportes GDBA – passou a integrar a DGB, no momento em que fez uma fusão com um sindicato denominado TRANSNET, criando o Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) [Sindicato dos Ferroviários e Transportes].

Um papel especial cabe ao Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer GDL [Sindicato dos Condutores de Locomotivas], que, como seu nome o indica, agrupa homens e mulheres que exercem a função de conduzir locomotivas, conta com ao redor de 34 mil membros e está integrado na dbb. Este sindicato faz uma concorrência feroz ao EVG, que continua sendo líder no setor de transporte sobre trilhos. O GDL ganhou repercussão nacional na Alemanha durante os últimos anos, ao organizar uma série de greves dos condutores de locomotivas e do pessoal que trabalha nos trens.

A dbb também se entende como uma central sindical independente de qualquer partido político, mas tradicionalmente tem boas relações com a União Democrata Cristã (CDU). O presidente da dbb, Peter Heesen, é membro da CDU.

Dentro do serviço público, a dbb, junto com o sindicato ver.di e alguns outros sindicatos-membros da DGB, constituem uma comunidade para os fins das negociações coletivas. Mas em outros setores existem situações de forte concorrência quanto à sua alçada de negociação. Quando das eleições para os conselhos de empresa no serviço público, o sindicato

ver.di e os outros sindicatos, membros da dbb, concorrem entre si para ocupar os mandatos a serem preenchidos.

A Federação Alemã de Sindicatos Cristãos CGB

A terceira e, de longe, a menor das federações de sindicatos na Alemanha é a Federação Alemã de Sindicatos Cristãos (CGB). Em 2010, ela informava que o número de integrantes dos seus 16 sindicatos-membros era de 283 mil. Diferentemente das outras duas federações sindicais, a CGB assume uma orientação política cristã para si e para os seus sindicatos-membros. Somente uma parte destes exerce atividades independentes de negociação de contratos coletivos de trabalho. Diferentemente do que ocorre na Bélgica e nos Países Baixos, onde há sindicatos de orientação cristã relativamente fortes, os sindicatos-membros da CGB alemã não têm força para organizar greves em praticamente nenhum ramo de atividades. Eles são vistos com bons olhos pelas empresas, sobretudo porque acabam assinando contratos coletivos de trabalho contendo condições salariais e de trabalho que ficam abaixo daquelas negociadas pelos sindicatos-membros da DGB. Contudo, isso é possível apenas em setores onde os sindicatos-membros da DGB são demasiado fracos para poder impor sozinho as condições por eles negociadas. Nessas condições, os sindicatos-membros da CGB concorrem com os da DGB em alguns ramos de trabalho artesanal ou de prestações de serviços, assim como nos setores de trabalhos temporários. Os sindicatos-membros da DGB combatem a CGB por entendê-la como antagonista. Em numerosos casos, sindicatos-membros da DGB já conseguiram fazer com que os tribunais cassassem o direito de negociação de contratos coletivos de alguns sindicatos-membros da CGB, fazendo com que estes últimos não mais pudessem celebrar contratos coletivos válidos.

A CGB também se vê como uma organização suprapartidária, mas, do ponto de vista político, fica na proximidade dos partidos de orientação democrata-cristã, a União Democrata-Cristã (CDU) e o seu ramo bávaro, a União Social-Cristã (CSU). O presidente da CGB é o deputado federal Matthäus Strebl, da CSU. Contudo, a maioria dos membros sindicalizados da CDU e da CSU apoia os sindicatos-membros da DGB.

Sindicatos não pertencentes a centrais

Finalmente, existe ainda uma série de sindicatos que, frequentemente, organizam apenas determinados grupos profissionais e que não

pertencem a nenhuma das antes mencionadas centrais sindicais. Segundo estimativas do Instituto de Pesquisas Sociais e Econômicas WSI, o total de seus membros chega perto de 270 mil. Do ponto de vista da política salarial, os mais importantes são os seguintes:

A Associação de Médicos que trabalham como empregados e funcionários públicos denominada “Marburger Bund - MB” [Aliança de Marburgo] é de longe o maior dos sindicatos de médicos alemães. Em 2010, a MB contava com cerca de 108 mil membros. Até o ano de 2005, a MB participava sempre em conjunto com os correspondentes sindicatos-membros da DGB das negociações de contratos coletivos de trabalho para clínicas e hospitais. Dessa data em diante, a MB passou a negociar em separado. A partir dessa base, no ano de 2006 a MB conseguiu, através de greves espetaculares, negociar contratos coletivos próprios para o pessoal médico empregado em clínicas e hospitais.

A Associação Alemã de Jornalistas (DJV) é o maior sindicato de jornalistas que trabalham em editoras, jornais e revistas. No ano de 2010 contava com cerca de 38 mil membros. Este sindicato está em concorrência com a União Alemã de Jornalistas (dju), a qual, com seus 21 mil membros, está integrada no ver.di. Ambos estes sindicatos, sozinhos, não têm força suficiente para impor seus interesses. Portanto, negociam em conjunto os contratos coletivos de interesse de seus membros.

A Vereinigung Cockpit (VC) [Associação Cabine de Comando] constitui, com seus 8.300 membros, o mais importante dos sindicatos que agrupam pilotos de aeronaves na Alemanha. Graças a uma greve organizada em 2001, a VC conseguiu impor a sua independência para negociar contratos coletivos frente à maior companhia aérea alemã.

Devido à evolução mais recente do mercado de trabalho e ao surgimento de novos tipos de relações trabalhistas, na segunda metade da primeira década deste século sindicatos menores, fora da DGB, foram ganhando importância. Mesmo assim, o número de seus membros continua sendo muito inferior ao dos grandes sindicatos unificados. Mas alguns destes sindicatos, que não são membros da DGB, ganharam maior notoriedade pelo fato de alguns desses setores profissionais (condutores de locomotivas, operadores de torres de controle nos aeroportos, médicos) terem podido realizar lutas trabalhistas bem sucedidas, devido às vantagens que auferem graças às profissões privilegiadas exercidas pelos seus membros.

SISTEMA DE CONTRATOS COLETIVOS E DESENVOLVIMENTO SALARIAL

Na Alemanha os sindicatos gozam do direito exclusivo de negociar contratos coletivos de trabalho, tanto com as associações patronais ou de empregadores, quanto com empresas individualizadas. A grande maioria desses contratos coletivos são negociados pelos sindicatos-membros da DGB.

O sistema alemão de contratos coletivos de trabalho é caracterizado pela predominância de contratos de amplo alcance, seja porque abrangem todos os ramos de determinada indústria ou atividade econômica, seja porque têm alcance regional ou federal para todas as empresas pertencentes às associações patronais ou de empregadores que são sua contraparte nesses contratos. Neste contexto, o conceito “Tarifautonomie” (“autonomia contratual”), exerce um papel importantíssimo. Este conceito implica que os contratos coletivos de trabalho são negociados e celebrados sem a ingerência dos governos ou do Estado. Esta situação é diferente daquela que existe em outros países europeus (como, por exemplo, nos países escandinavos). Devido às experiências colhidas na última fase da República de Weimar (1929-1933) com as assim chamadas “arbitragens obrigatórias”, nos tempos de hoje não existe nenhuma possibilidade institucionalizada de o Estado definir os resultados das rodadas de negociações de contratos coletivos de trabalho, que são, como já foi dito, de responsabilidade exclusiva dos sindicatos e das associações patronais.

Por isso, o Governo Federal tem um papel direto e institucional única e exclusivamente durante as negociações dos contratos coletivos de trabalho dos servidores públicos. Nelas, quando da negociação dos contratos coletivos de trabalho dos servidores públicos federais, ele é uma das partes e negocia, como empregador, com os sindicatos dos servidores públicos federais.

Na República Federal da Alemanha, as intervenções da legislação nas condições de trabalho e nas relações salariais, também no que tange àquilo que não se refere à política salarial, são, em comparação com os outros países europeus, relativamente limitadas. Existe um limite máximo para a jornada de trabalho, fixado pela lei em dez horas (com exceções), assim como a lei fixa um mínimo de quatro semanas de férias por ano. Afora isso, o tempo de trabalho semanal e a duração das férias anuais, tal como o nível dos salários, não estão submetidos a nenhuma regulamen-

tação por parte do Estado, mas são objetos precípuos da negociação dos contratos coletivos de trabalho.

Para além disso, até o momento não existe na Alemanha um salário mínimo fixado pela legislação, tal como o há em muitos outros países pelo mundo afora. Tal salário mínimo legal foi rejeitado nas décadas passadas pela maioria dos sindicatos-membros da DGB, que o viam como ingerência na autonomia contratual. Mas, diante do crescimento do setor de baixos salários a partir do início do século XXI, essa posição passou a ser reconsiderada. A DGB vem exigindo a introdução de um salário mínimo legal, atualmente no montante de 8,50 Euros por hora de trabalho. A grande maioria das associações patronais são radicalmente contrárias a isso. Numa série de ramos da área de prestação de serviços, assim como da construção civil, as associações patronais mostram-se mais abertas diante desta questão, ou pelo menos manifestam certa abertura diante da possibilidade de negociar coletivamente um mínimo salarial.

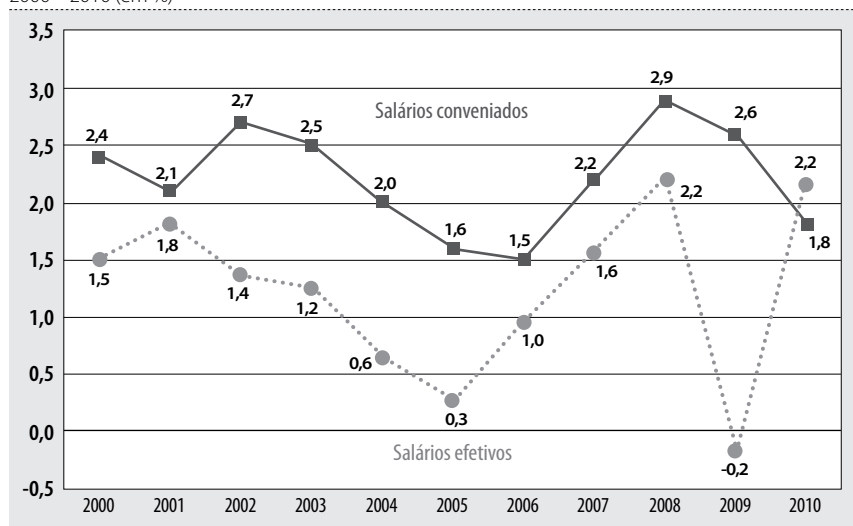
Os contratos coletivos de trabalho, uma vez celebrados, podem ser declarados como tendo validade geral pelo Ministro do Trabalho, após receberem o “de acordo” por parte do “Tarifausschuss”, uma comissão nomeada pelo Ministro do Trabalho e composta de forma paritária por três representantes das associações patronais e três representantes dos sindicatos. Com isso, eles têm validade também para todos os empregadores e empregados do ramo ou da região abrangida pelo contrato, mesmo se eles não forem membros das respectivas associações patronais ou dos respectivos sindicatos. Em alguns ramos – sobretudo da construção civil – já existem salários mínimos válidos e obrigatórios para todos os envolvidos, nos termos de uma lei específica, denominada “Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)”, que “estabelece as condições de trabalho obrigatórias para trabalhadoras e trabalhadores enviados ao estrangeiro ou que estejam empregadas/os regularmente no interior do País”. Esta lei é válida também para quem trabalha para empresas cuja sede não se encontra no território da República Federal da Alemanha. Além do ramo da construção civil, tais salários mínimos existem também para as empresas que trabalham na limpeza e manutenção de edifícios, entre outras. Enquanto não existir na Alemanha um salário mínimo para todos os trabalhadores, a obrigatoriedade geral dos contratos coletivos de trabalho continua sendo uma opção importante para a contenção da expansão dos baixos salários.

O desenvolvimento salarial

Na última década, os sindicatos alemães conseguiram obter, em média, aumentos salariais relativamente modestos. Ao mesmo tempo, a partir de 2002, é perceptível uma tendência negativa no desenvolvimento dos salários, quer dizer, os aumentos dos salários em geral ficam quase sempre abaixo dos aumentos salariais negociados nos contratos coletivos (vide figura 2).

FIGURA 2: Aumentos de salário negociados através de contratos coletivos (linha cheia) e salários em geral (linha pontilhada)

2000 – 2010 (em %)



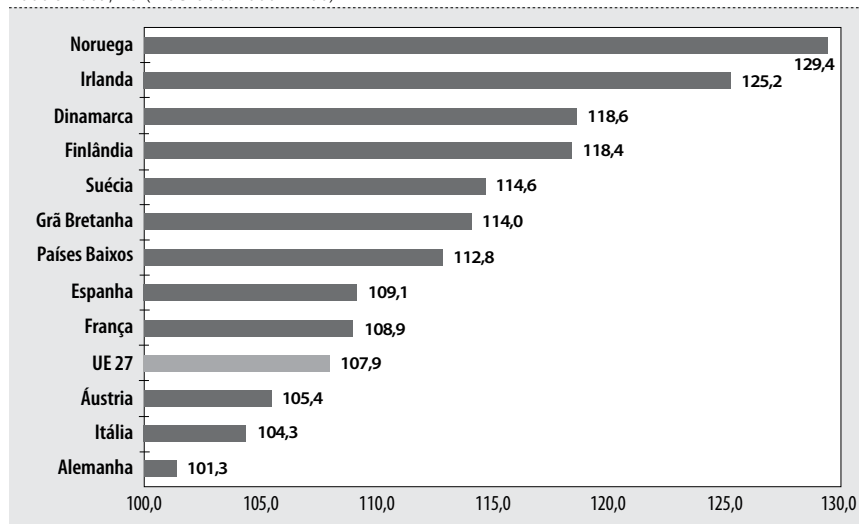
Fonte: Destatis, Arquivo de salários do WSI, Situação em: Janeiro de 2011.

Se, ao mesmo tempo, for observada a evolução dos preços, fica claro que a partir de 2004 não mais houve uma compensação das taxas de inflação, mas que, pelo contrário, a renda geral dos trabalhadores diminuiu, em termos reais, ao longo da maioria dos últimos anos. Este desenvolvimento é observável também quando se fazem comparações com a situação em outros países. Isso fica demonstrado fazendo-se uma comparação dentro da União Européia entre o nível real de salários brutos, entre 2000 e 2009 (vide figura 3). Enquanto o aumento real dos ganhos brutos dos assalariados alemães durante a década anterior a 2009 foi de meros 1,3%,

o aumento médio nos 27 países-membros da União Europeia atingiu 7,9% e, na França, 8,9%. Durante a crise do ano 2009, houve uma continuidade na estagnação dos salários na Alemanha.

FIGURA 3: Aumento real dos salários dos assalariados¹

2000 a 2009, EU (indexado: 2000 = 100)



Fonte: Banco de dados AMECO.

Nota: (1) Inclusive participação dos empregados nas contribuições previdenciárias, 2009 estimado.

Os motivos para este desenvolvimento negativo dos salários em geral são diversos. Em primeiro lugar precisa ser dito que nem de longe todos os 28 milhões de trabalhadores obrigados a fazer contribuições previdenciárias estão cobertos por contratos coletivos de trabalho (vide tabela 3).

TABELA 3: Cobertura por contratos coletivos de trabalho

Alemanha Ocidental e na Alemanha Oriental - 2010 (em % de empresas e de trabalhadores)

	Contratos coletivos setoriais		Contratos coletivos empresariais		Sem contratos coletivos (% que se orienta por um contrato coletivo)	
	Alemanha Ocidental	Alemanha Oriental	Alemanha Ocidental	Alemanha Oriental	Alemanha Ocidental	Alemanha Oriental
Empresas	34	17	2	3	64 (40)	80 (39)
Trabalhadores	56	37	7	13	37 (50)	51 (47)

Fonte: IAB, 2010.

Neste contexto, a inexistência de um salário mínimo legal tem efeitos marcadamente negativos na Alemanha. Além do mais, é necessário assinalar que a existência de um contrato coletivo de trabalho não garante automaticamente que os salários sejam favoráveis; a estrutura salarial depende também da maior ou menor força ou fraqueza das partes que negociam entre si. Justamente naqueles ramos do setor privado de prestação de serviços em que são pagos salários extremamente baixos, os sindicatos tem marcantes limitações na sua assertividade. Não são poucas as áreas da economia alemã em que existem contratos coletivos de trabalho atualmente em vigor, nos quais os salários acordados ficam abaixo da mencionada exigência mínima da DGB, de 8,50 Euros por hora. Um outro aspecto que contribui para o desenvolvimento negativo dos salários efetivos na Alemanha é a substituição de trabalho em jornada integral por trabalho em jornada parcial. Segundo dados colhidos pelo Instituto de Pesquisas sobre Mercado de Trabalho e Profissões (IAB), o número de trabalhadores em jornada integral diminuiu de 25,5 milhões em 2001 para 23,6 milhões em 2010. O número das trabalhadoras e trabalhadores em jornada parcial cresceu, durante o mesmo período, de menos de 10 para 12,5 milhões. Esta mudança na estrutura do mercado de trabalho na Alemanha obedeceu a decisões políticas, e foi apoiada por uma série de medidas de política tributária e social. Isso levou a um crescimento dos assim chamados “empregos marginais”. Entre estes contam, sobretudo, o que hoje em dia se denomina “*minijobs*”, nos quais são pagos salários mensais de no máximo 400 Euros. Em dezembro de 2010, 7,4 milhões de pessoas tinham um “*minijob*”. 4,9 milhões de pessoas, dois terços das quais mulheres, tinham apenas “empregos marginais”, enquanto 2,5 milhões os tinham como segundo emprego. Outras 260 mil pessoas trabalhavam, em 2010, num assim chamado “emprego de um Euro”, nos quais eles ganhavam, adicionalmente ao auxílio social pago pelo Estado, entre um e 2,5 Euros por hora. Estes trabalhos são considerados, do ponto de vista formal, como meros “bicos”, e não como empregos regulares, motivo pelo qual eles não criam direitos previdenciários de nenhuma espécie e direitos trabalhistas muito limitados.

Além disso, o trabalho temporário foi, a partir de 2003, quase totalmente desregulamentado, o que levou a um grande aumento do número de relações trabalhistas com baixa remuneração. Na média de 2010, o número das trabalhadoras e trabalhadores terceirizados foi de 780 mil, enquanto em 2003 esse número era de apenas 330 mil.

Como resultado disso tudo, a faixa de baixos salários, quer dizer, o número de trabalhadores que não ganham mais do que dois terços do salário médio (mediana), aumentou entre 1995 e 2010 de 15% para mais de 22% do total de trabalhadores, ou, em cifras absolutas, cresceu em 6,6 milhões de trabalhadores. A base para esta estatística é um limite de salário baixo de 9,50 Euros nos Estados ocidentais e de 6,87 Euros nos Estados orientais da Alemanha. 2,1 milhões de trabalhadores ganhavam até menos de seis Euros por hora.

Em 2009, sobretudo o aumento muito forte da redução das jornadas de trabalho teve efeitos negativos sobre as receitas efetivas dos trabalhadores. Essa redução das jornadas de trabalho significa, neste contexto, uma redução do número de horas trabalhadas a cada dia, durante um período limitado no tempo. Durante tais períodos, os trabalhadores recebem, no lugar do salário que eles ganhariam durante as horas não trabalhadas, uma compensação correspondente ao montante de um salário-desemprego. O importante, nestes casos, é que os trabalhadores mantêm durante esses períodos as suas relações contratuais e os direitos trabalhistas delas resultantes. No auge da crise, o governo criou a possibilidade de estender o período de redução das jornadas de trabalho até 24 meses. Essa ampliação do sistema de redução das jornadas de trabalho foi apoiada pelos sindicatos, a fim de evitar demissões em massa decorrentes da crise econômica.

CO-GESTÃO E DIREITO DE GREVE

As relações industriais na Alemanha estão caracterizadas essencialmente pela co-gestão, na forma dos assim chamados conselhos de fábrica, assim como pela co-gestão empresarial mediante a presença de representantes dos trabalhadores nos conselhos de administração das grandes sociedades anônimas.

Os conselhos de fábrica

O conselho de fábrica (às vezes também chamado de comissão de fábrica) constitui-se de representantes eleitos por todos os trabalhadores de uma fábrica (ou de uma empresa) para a defesa de seus interesses. Não se trata de uma entidade de caráter sindical. Contudo, a cooperação entre os conselhos de fábrica e os sindicatos presentes em cada fábrica (ou empresa) é expressamente garantida por lei. Em toda empresa da economia

privada que conte com pelo menos cinco empregados pode ser criado um conselho de fábrica. Os seus integrantes são eleitos por todos os empregados. Os empregados que exercem funções gerenciais, assim como a diretoria da empresa, não estão representados nesses conselhos. Todos os empregados ou trabalhadores maiores de idade podem se candidatar, sempre que estejam trabalhando na empresa há pelo menos seis meses. Os sindicatos representados na empresa podem apresentar suas próprias listas de candidatos, mas também podem ser apresentadas listas independentes dos sindicatos. Em todos os casos, o máximo necessário é de cinquenta assinaturas. O número dos integrantes do conselho depende do tamanho da empresa. Quando o número de empregados passar de 200, um membro do conselho pode ser licenciado totalmente de seu trabalho.

Os membros do conselho têm uma série de direitos de informação (por exemplo, sobre a contratação de novos empregados, reagrupamentos, etc.), de consulta (por exemplo, em caso de reestruturações), e de co-gestão (por exemplo, a respeito do início e do fim da jornada de trabalho). O conselho de fábrica pode se opor a demissões, mas esta oposição não as torna automaticamente inválidas. O conselho de fábrica não pode fazer negociações de contratos coletivos de trabalho, não pode convocar greves e somente pode tomar tais decisões dentro da empresa que não estejam em contradição com os contratos coletivos de trabalho já celebrados. De forma análoga à determinada pela Lei dos Conselhos de Fábrica – que regulamenta as atividades, os direitos e os deveres dos conselhos de fábrica – a atividade dos conselhos de pessoal existentes no serviço público é regulamentada por uma série de leis específicas. Mesmo que a estrutura fundamental dos direitos de representação seja a mesma no setor privado e no setor público, os conselhos de pessoal podem estar submetidos a determinações legais divergentes em alguns casos específicos.

A criação dos conselhos de fábrica não é obrigatória. Em fábricas ou empresas onde não existirem tais conselhos, os sindicatos têm, contudo, um direito de iniciativa, mediante o qual eles podem forçar a criação de um conselho de fábrica. A criação de conselhos de fábrica leva com frequência a conflitos com os empresários. Em algumas empresas, sobretudo no setor privado de prestação de serviços, ela é combatida ativamente – um caso exemplar é o da cadeia de supermercados Lidl. Apenas em 10% de todas as empresas com cinco ou mais empregados existe um conselho desse tipo, embora essas empresas contem com 45% de todos os empregados

ou trabalhadores na Alemanha. Nos Estados da Alemanha Ocidental, os trabalhadores de 90% de todas as empresas com mais de 500 empregados estão representados em conselhos de fábrica. Nos Estados da Alemanha Oriental, são 85% (vide tabela 4).

TABELA 4: Conselhos de fábrica em 2010

(em % de empresas e de trabalhadores)

Ramo	Empresas com conselho de fábrica	Trabalhadores em empresas com conselho de fábrica
Mineração / Energia	41	81
Indústria	16	66
Construção civil	3	21
Comércio	10	31
Transporte / logística	14	47
Informação / comunicação	15	47
Serviços financeiros	29	73
Hotelaria, gastronomia e similares	4	15
Serviços de saúde, Educação e ensino	11	44
Serviços econômicos e científicos	8	33
Total	10	44

Fonte: IAB 2010.

Observação: Empresas da economia privada, com pelo menos cinco empregados, exclusive agricultura e pecuária e organizações sem fins lucrativos.

Uma análise das eleições de conselhos de fábrica, feita por encomenda da Fundação Hans Böckler em 2010, demonstrou que nesse momento aproximadamente 77% de todos os membros de conselhos de fábrica eram membros de algum sindicato-membro da DGB. A maioria dos outros integrantes de conselhos de fábrica não pertenciam a nenhum sindicato.

Os membros dos conselhos de fábrica gozam de ampla proteção contra demissões, de modo que o conselho de fábrica se transformou efetivamente numa base institucional para a presença sindical nas fábricas. Via de regra, os sindicatos somente têm forte presença naquelas empresas em que os conselhos de fábrica têm uma maioria de membros sindicalizados.

A co-gestão em órgãos diretivos das empresas

Paralelamente à co-gestão, através dos conselhos de fábrica e dos conselhos de pessoal, existe a assim chamada co-gestão empresarial, ou co-gestão em órgãos diretivos das empresas, cuja origem histórica provém da exigência de uma democratização das empresas, vista como um dos

pontos mais importantes da ordem do dia dos sindicatos alemães, após a experiência desastrosa vivida durante o período nazista. Um dos primeiros resultados dessa exigência foi a lei de co-gestão nas indústrias da mineração e da siderurgia, que surgiu em 1951. Ela tem em língua alemã a denominação específica de “Montanmitbestimmung”, derivada da denominação dada ao setor da mineração e da siderurgia: “Montanindustrie”. Outras importantes leis relativas à co-gestão, que, entre outras, trataram da questão da manutenção da “Montanmitbestimmung” durante a crise pela qual passaram a mineração e a siderurgia, foram promulgadas em 1957 e 1976. Devido à evolução histórica, ao lado da “Montanmitbestimmung”, que perdeu muito da sua importância devido ao previsível fim da indústria da mineração e da marcante redução da indústria siderúrgica na Alemanha, o princípio da co-gestão em órgão diretivos das empresas é válido para todas as sociedades anônimas que contam com mais de 2 mil trabalhadores, na forma de uma assim chamada co-gestão paritária. Ela leva a que haja um número igual de representantes dos acionistas, ou seja, dos empregadores e dos trabalhadores no conselho de administração de cada uma dessas empresas. O lado dos empregados pode contar com representantes eleitos entre as pessoas que trabalham na empresa, mas também com representantes externos, indicados pelos sindicatos, guardada uma determinada proporção. Em caso de conflitos, o lado do capital, que geralmente também nomeia o presidente do Conselho, pode emitir o voto de Minerva. Em 2008 havia na Alemanha 694 empresas nas quais se exercia a co-gestão paritária. A esse total vêm a se juntar 30 empresas nas áreas de mineração e de siderurgia, nas quais continua a existir o modelo da “Montanmitbestimmung”, que permite o exercício de direitos de co-gestão um pouco mais amplos. Finalmente, há em 1.100 a 1.200 empresas de capital com mais de 500 empregados uma assim chamada co-gestão de um terço. Nelas, um terço dos membros do conselho de administração são eleitos entre os empregados ou designados pelos sindicatos.

Um direito de greve restritivo

Na República Federal da Alemanha existe um direito de greve bastante restritivo quando comparado com o de outros países. Ele não é fixado por lei, mas emana da jurisprudência do Tribunal Federal do Trabalho (BAG, na sua sigla alemã), ou seja, é deduzido de uma série de sentenças proferidas por esse Tribunal, além de estar ancorado na liberdade de coali-

ção fixada pela Lei Fundamental, a Constituição alemã. Tal jurisprudência fixa limites não apenas para o exercício do direito de greve, mas também para o lockout, que é legal dentro de tais limites, podendo ser utilizado por empresas individuais ou por associações patronais como armas, quando de divergências de caráter trabalhista.

Não existe um direito de greve individual. Somente são admissíveis as interrupções do trabalho convocadas pelos sindicatos. Os conselhos de fábrica estão explicitamente proibidos de convocar greves. Além disso, só é permitido entrar em greve quando a sua meta é a elaboração de um novo contrato coletivo de trabalho. Em caso de divergências, a justiça do trabalho decide quais são as questões que podem ser incluídas num contrato coletivo. Assim, por exemplo, embora, segundo a jurisprudência mais recente sejam permitidas greves para obter um acordo coletivo para cuidar das consequências de demissões em massa ou do fechamento de fábricas, fica em aberto o direito de convocar para uma greve, para tratar não apenas das consequências de tais medidas, mas das medidas em si. Greves de solidariedade ou de apoio são permitidas sob determinadas circunstâncias. Durante o período de validade de um contrato coletivo existe um assim chamado “dever de paz”, quer dizer que, durante tal período não se pode entrar em greve por questões que fazem parte integral do contrato coletivo em questão. Segundo a opinião prevalecente entre a maioria dos juristas da atualidade, os funcionários públicos não têm direito à greve. Essa proibição atinge, na Alemanha, a grande maioria dos docentes, a polícia e setores essenciais da administração pública. A DGB rejeita essa proibição de greve, enquanto a dbb, a Federação dos Funcionários Públicos, não deseja um direito de greve para os seus membros.

Na Alemanha, é usual que tanto os trabalhadores sindicalizados que participam de uma greve, como aqueles que estejam sendo vítimas de um lockout recebam um apoio financeiro substancial por parte de seus sindicatos. Esta é uma parte importante dos serviços oferecidos pelos sindicatos e é oferecida apenas aos seus membros. Assim, por exemplo, o Sindicato Unido de Prestação de Serviços ver.di paga aos seus membros, por cada dia de greve com jornada de trabalho de oito horas, 2,5 vezes a contribuição mensal individual como apoio à greve. Este apoio à greve é pago somente quando a greve tiver sido organizada pelo sindicato e for considerada legal.

Greves gerais ou greves por motivos políticos, como as que ocorreram recentemente em diversos países (Espanha, Grécia, Portugal, Itália), em protesto contra as medidas políticas tomadas por alguns governos europeus para combater a crise, não são permitidas na Alemanha, segundo a opinião prevalecente entre a maioria dos juristas da atualidade. Isso inclui, fundamentalmente, todas as greves feitas contra medidas tomadas pelo governo ou contra uma legislação existente ou em fase de planejamento. Os sindicatos que convocam para uma greve não permitida pela legislação podem ser condenados a pagar indenizações pecuniárias. Há muitos anos que se discute de forma controversa, no interior da DGB, se é o caso de lutar pela permissão de greves políticas.

Uma característica marcante do movimento sindical alemão é o seu pronunciado respeito pela legislação vigente. O sindicatos-membros da DGB se vêem como garantidores da paz social. Em geral, só ocorrem greves dentro dos estreitos limites daquilo que a lei permite. A isto vêm a se juntar experiências colhidas na década de 50 do século passado, quando alguns tribunais alemães condenaram certos sindicatos ao pagamento de vultosas indenizações, devido à convocação para greves consideradas ilegais. Os sindicatos rejeitam majoritariamente toda e qualquer infração às regras vigentes. Mesmo casos de bloqueio das vias públicas são extremamente raros. Em geral, as manifestações sindicais, e mesmo as greves, raramente levam a confrontos com a polícia.

Os setores que mais frequentemente entraram em greve na história da Alemanha são os da indústria metalúrgica, mecânica e elétrica, não os da administração pública. Contudo, nos últimos anos, ocorreram frequentemente greves por períodos bastante prolongados em setores privados e públicos de prestação de serviços, por exemplo, no setor da saúde e nas ferrovias.

O formato mais frequente de greve preconizado pelos sindicatos alemães, a partir da década de 70 do século passado, é o das assim chamadas greves de advertência. Trata-se de interrupções do trabalho por períodos geralmente breves, que têm como finalidade demonstrar aos empresários a determinação dos trabalhadores para entrar numa greve mais prolongada. Tanto no setor do serviço público quanto no da indústria metalúrgica, os sindicatos são capazes de mobilizar, para tais medidas, centenas de milhares de trabalhadores. Por princípio, a greve é considerada uma medida de *ultima ratio*, à qual se recorre se as negociações terminaram num fracasso

total. No nível das empresas, muitos conflitos que em outros países levariam a greves são dirimidos no seio dos conselhos de fábrica. Não obstante, ocasionalmente ocorrem nas fábricas interrupções não oficiais do trabalho, em geral na forma de assembléias convocadas para fins de informação. “Greves selvagens”, convocadas contra a vontade dos sindicatos ou de alguns setores sindicais isolados, ocorreram com frequência até os anos 70 do século passado e chegaram a ter manifestações por vezes espetaculares. Mas a sua frequência foi diminuindo com o passar do tempo. Nas últimas duas décadas, greves convocadas explicitamente contra a vontade dos sindicatos ocorreram muito esporadicamente. Um motivo importante para tanto reside provavelmente no fato de que os trabalhadores, em vista da situação econômica do presente, vêem com frequência menor do que antigamente a possibilidade de obter, através de greves restritas às empresas nas quais trabalham, ganhos para além daqueles negociados pelos sindicatos e concretizados nos contratos coletivos.

PARCERIA SOCIAL E O PODER CONTRAPOSTO

Após a Segunda Guerra Mundial e tendo como pano de fundo a Guerra Fria, configurou-se na Alemanha Ocidental o modelo da assim chamada parceria social para as relações trabalhistas. De acordo com este modelo, embora existissem entre as empresas e os sindicatos divergências de opinião sobre questões isoladas – por exemplo, nível salarial e jornada de trabalho –, no cerne ambas as partes das relações trabalhistas compartilhavam um interesse comum: o da capacidade de concorrência das indústrias. O modelo da parceria social ganhou uma ampla aceitação por parte dos sindicatos e dos trabalhadores em geral, graças também aos sucessos econômicos alemães do período do pós-guerra, durante o qual houve tanto um contínuo crescimento do lucro das empresas, quanto uma sensível melhoria do bem-estar em amplas partes do operariado. O consenso entre as classes assim obtido foi coroado pelo aperfeiçoamento das estruturas de um Estado de bem-estar social.

Mediante a introdução dos conselhos de fábrica e da co-gestão em nível empresarial criou-se um marco institucional que favorecia as ações de parceria social. Tanto a co-gestão em nível das fábricas como a co-gestão em nível das empresas incentivaram de múltiplas formas uma cultura baseada na negociação e na cooperação nas relações trabalhistas. Desse

modo, toda uma série de conflitos internos às fábricas foram institucionalizados e se encontram submetidos a negociações entre os conselhos de fábrica e as diretorias das empresas, ou são levados adiante por vias judiciais. Além disso, o acima esboçado marco restritivo do direito de greve dificulta o surgimento de conflitos trabalhistas que não possam se dirimir pelas vias descritas.

Em parte para esboçar uma concorrência, em parte para chegar a um aperfeiçoamento da parceria social, tanto no passado quanto no presente fala-se, no seio da DGB, do conceito do sindicato entendido como “poder contraposto”. Neste contexto salientam-se os interesses fundamentalmente contrários do capital e do trabalho. Uma orientação dos sindicatos mais no sentido do conceito da parceria social, ou mais no sentido do conflito – isso depende do contexto de cada época. Em algumas fases de sua história, também na República Federal da Alemanha houve conflitos trabalhistas com participação de grandes massas, nas quais a orientação, no sentido do conflito, estava em primeiro plano. Exemplos disso foram o debate a respeito da continuidade do pagamento dos salários em casos de doença (1956/1957), a greve dos metalúrgicos pelo contrato coletivo em 1963, as greves “selvagens” em setembro de 1969, alguns conflitos trabalhistas da década de 70 do século passado ou o debate em torno da semana de trabalho de 35 horas, em 1984. Em geral, ambos os conceitos são implementados na realidade interna das fábricas ou das negociações dos contratos coletivos, de modo tal a que eles nunca estão presentes de forma “pura”, mas acabam sendo objeto de negociações nos conflitos internos dos sindicatos.

Mudanças a partir de meados dos anos 1990

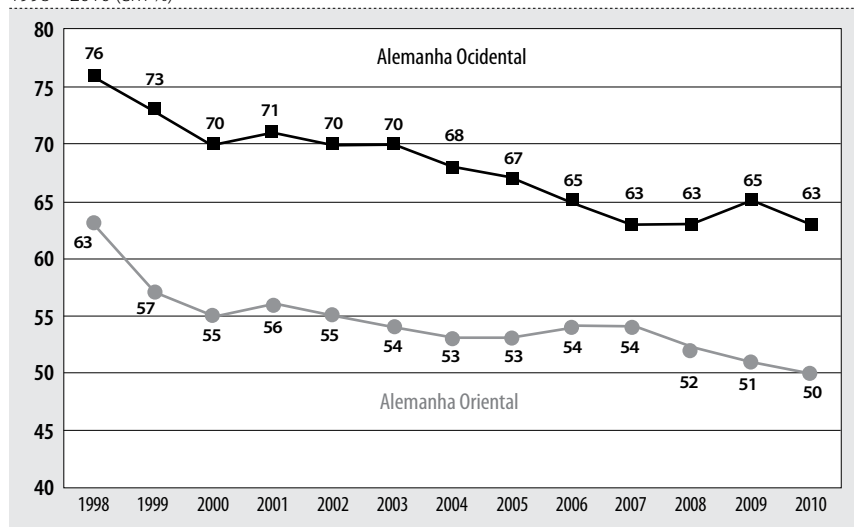
O consenso predominante nos tempos posteriores a 1949, no tocante às relações trabalhistas, começou a sofrer fraturas sob a influência da segunda grande crise financeira internacional, no início dos anos 80 do século passado. A tendência já descrita de erosão dos contratos coletivos de trabalho, o desemprego em massa e o surgimento de novos setores, tudo isso começou a se constituir, para os sindicatos e os conceitos dentro deles prevaletentes, em novos desafios. Após 1990, o compromisso social anteriormente assumido pelos empresários foi posto em questão, na medida em que foram mudando as constelações e as condições concorrenciais internacionais.

Depois de um breve boom, causado pela reunificação alemã, a “nova” República Federal da Alemanha, maior em suas dimensões, entrou numa nova crise econômica em 1992/1993. A queda do crescimento econômico veio acompanhada por uma internacionalização da economia e por uma nova forma de concorrência entre as localizações das unidades produtivas, a qual se acelerou após o fim do confronto Leste-Oeste. Um resultado desta mudança nas condições de concorrência, mas também de um crescente ganho de autoconsciência dos empresários, foi uma “mudança da política dos contratos coletivos”, imposta à força pelas associações patronais durante a segunda metade dos anos noventa. A sua meta consistia em, a pretexto das alterações nas condições de concorrência, impor mudanças radicais nas regras existentes para a negociação dos contratos coletivos. O cerne de tais mudanças era o prolongamento da jornada semanal de trabalho e toda uma série de flexibilizações e cortes nos salários e bônus. Esta política foi acompanhada, no nível das fábricas, por programas e mais programas de redução de custos, desmembramentos, fechamentos e transferências de unidades fabris, ou ameaças de medidas desse tipo. A disposição para respeitar os sindicatos ou os conselhos de fábrica diminuía a olhos vistos. Um processo semelhante também ocorreu no setor de serviços públicos. A liberalização e a privatização, incentivadas por todos os governos alemães das décadas de 1990 e 2000, trouxeram mudanças fundamentais para o setor público. A isso veio se somou uma política tributária prejudicial para os orçamentos públicos, que teve a consequência de que também nesse setor fossem eliminados numerosos postos de trabalho, alongadas as jornadas de trabalho e reduzidos os custos com pessoal. Uma das consequências dessas mudanças foi o surgimento de um clima de confrontação que persiste até hoje no setor que, antigamente, era o dos serviços públicos. O panorama salarial do serviço público, antigamente uniforme, ficou bastante estilhaçado, fazendo com que todo este setor apresente um crescente potencial de conflitos.

A partir de meados da década de 1990, pode ser observado um retrocesso na sujeição aos contratos coletivos de trabalho (vide figura 4). Esta evolução veio acompanhada de um forte crescimento das assim chamadas cláusulas de exceção nesses contratos coletivos. Elas permitem que em nível das fábricas ou empresas sejam feitos desvios dos contratos coletivos regionais ou nacionais. Em parte isso se dá através de contratos restritos a determinadas empresas, em parte também mediante acordos entre os

conselhos de fábrica e as empresas. Contudo, esses acordos requerem, via de regra, uma aceitação pelas partes que negociaram os respectivos contratos coletivos. Os motivos para tais desvios da normalidade foram, inicial e principalmente, situações econômicas de emergência. Mas a partir do fim da década de 1990, as empresas passaram a exigir cada vez mais desvios dos contratos coletivos, para obter vantagens concorrenciais através da redução de custos. Em muitos casos, os conselhos de fábrica e os próprios trabalhadores foram pressionados, através de ameaças de mudanças dos locais de produção ou de fechamento das fábricas, caso não fossem feitas às diretorias as concessões exigidas em termos de custos de pessoal.

FIGURA 4: Mudanças na sujeição aos contratos coletivos por parte dos trabalhadores, Alemanha Ocidental (linha preta) e Alemanha Oriental (linha cinza)
1998 – 2010 (em %)



Fonte: IAB.

Os empregadores pediam concessões dos trabalhadores em termos salariais, mas mais frequentemente no referente a bônus, décimo terceiro salário, férias, assim como no referente à jornada de trabalho. Ao longo deste processo, a jornada semanal de trabalho foi fortemente flexibilizada, de modo a que a jornada real se adaptasse estreitamente às eventuais flutuações da produção. Em contrapartida para estas e outras concessões dos trabalhadores, as empresas ofereciam garantias de emprego por tempo limi-

tado, que excluía a possibilidade de demissões em determinadas fábricas durante determinados períodos. Enquanto muitos destes desvios puderam ser acordados sem maiores conflitos, através de negociações, houve em alguns casos conflitos bastante violentos – por exemplo, em 2004 na Daimler Benz, quando os trabalhadores protestaram contra exigências desmedidas por parte da empresa. Nos últimos anos o Sindicato dos Metalúrgicos (IG Metall) faz questão de inserir mais intensamente do que no passado os seus membros nos conflitos provocados por desvios dos contratos coletivos, para aproveitar estes debates em termos organizacionais.

Em nível das empresas, em tempos mais recentes – por exemplo frente a ameaças de fechamento de fábricas – opções orientadas para o conflito tornaram-se cada vez mais importantes. Símbolos desta situação foram, por exemplo, a greve não oficial na fábrica de automóveis Opel em Bochum, em outubro de 2004, ou a greve de seis semanas em prol da manutenção da fábrica da AEG em Nurnberg, em começos de 2006. A orientação no sentido dos conflitos também tem um papel importante em diferentes estratégias organizacionais, através das quais se deseja chegar a uma mudança na tendência do desenvolvimento dos membros. Assim, por exemplo, os conflitos dentro das empresas podem se transformar em pontos de partida para a constituição de conselhos de fábrica, assim como as rodadas de negociação e as lutas trabalhistas podem dar motivo para um fortalecimento das organizações. Frequentemente, dentro dos sindicatos alemães, segue-se uma combinação entre estratégias cooperativas e estratégias orientadas para o conflito. As orientações no sentido da parceria social podem, sem dúvida, vir a ser substituídas pela tese da contraposição de poderes, e vice-versa. Neste contexto entram em jogo tanto as diferentes tradições sindicais, quanto a orientação político-sindical dos dirigentes, e mesmo as diferenças de poder entre sindicatos e empresas em cada caso.

Gerenciamento da crise 2008 – 2010

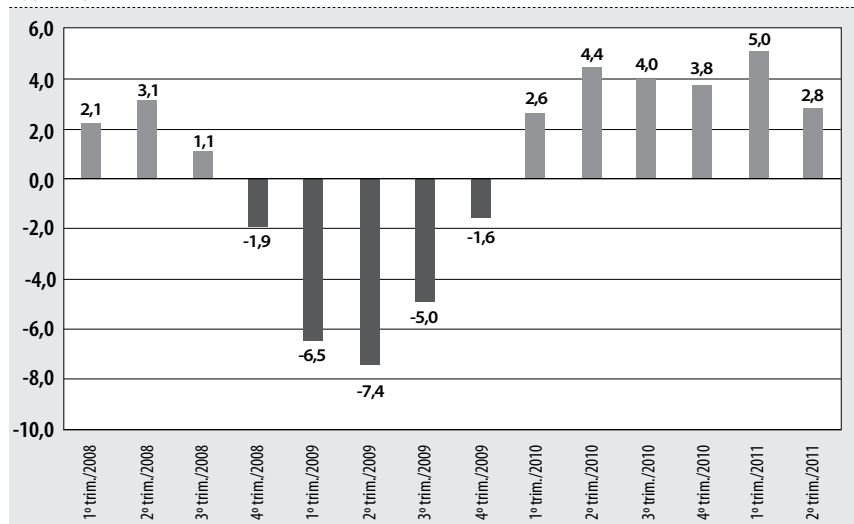
A crise econômica mundial que eclodiu em fins de 2008 desencadeou mais uma vez novas dinâmicas no relacionamento entre o Estado, as empresas e os sindicatos. Nessa situação, os sindicatos foram convocados, por um lado, a prestar seu apoio em situações nas quais algumas empresas tinham entrado em dificuldades financeiras e se tratava de obter créditos do Estado para sobrelevar essas situações; por outro lado, dentro das empresas e, em geral, no referente à política dos contratos coletivos de trabalho, eles

são novamente confrontados com pedidos de prudência nas reivindicações salariais e de novas concessões. Em vista da crise, o Sindicato da Indústria de Minas, Química e Energia (IG BCE) e o Sindicato dos Metalúrgicos (IG Metall) apostaram, com ênfase diferenciada, numa ação do Estado em favor dos setores da indústria por eles organizados. O Sindicato de Prestação de Serviços ver.di exigiu uma ampliação dos serviços públicos em geral, mediante grandes pacotes de ajuda conjuntural. Tais diferenças de ênfases entre os sindicatos eram também um reflexo do diferente grau em que cada um dos sindicatos foi afetado pela crise. Enquanto no ano 2009 os prestadores de serviços, públicos e privados, foram atingidos de forma meramente parcial pela crise, a simultaneidade da crise financeira e da queda conjuntural dos mercados levaram a uma pesada redução da produção na indústria automobilística, com amplos efeitos negativos em muitos setores da indústria mecânica e eletroeletrônica, e mesmo da indústria química.

A crise financeira e econômica de alcance mundial teve, a partir do quarto trimestre de 2008, efeitos deletérios sobre a economia alemã em geral, comparáveis com os sofridos por muitos outros países europeus (vide figura 5).

FIGURA 5: PIB da República Federal da Alemanha, indexado e indicado por trimestres (Mudanças com respeito ao ano anterior)

2007 – 2011



Fonte: Serviço Federal de Estatística, Wiesbaden, Destatis, Economia alemã, 2º trimestre de 2011.

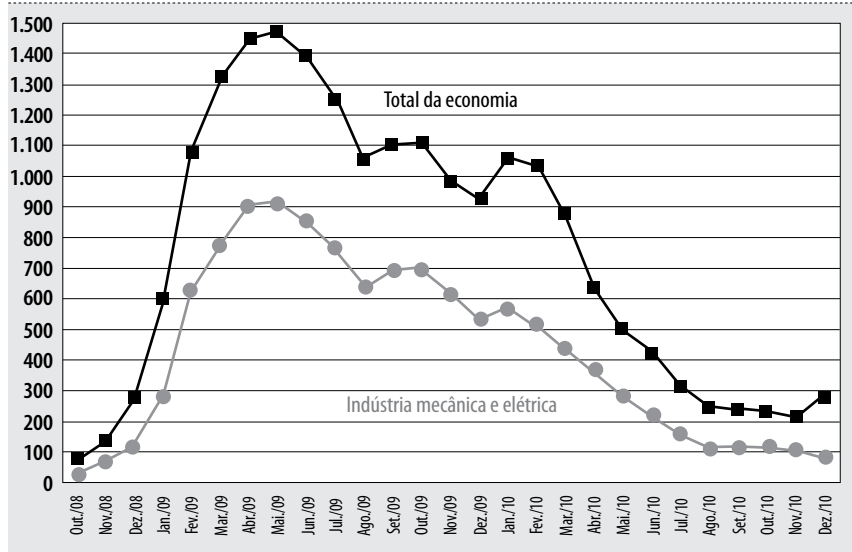
A partir de 2010 é observável uma leve recuperação, inclusive um novo crescimento em áreas importantes das indústrias de produtos de exportação, as quais mantiveram, até hoje, uma grande importância para as organizações sindicais na Alemanha. Diante da crise de endividamento em alguns países europeus e do perigo dela provindo do retorno de uma fase de recessão na Europa toda, fica em aberto a questão sobre a continuidade dessa recuperação durante os anos vindouros.

A constelação política no outono de 2008 veio ao encontro de uma inclusão dos sindicatos no gerenciamento da política pelo Estado e pelas indústrias. A crise atingiu os pilares da economia alemã centrada na exportação e, ao atingir as indústrias mecânicas e eletro eletrônicas, mexeu com um setor no qual o IG Metall continua a estar relativamente bem alicerçado. No final de 2008, o governo já estava envolvido numa fase pré-eleitoral, pois as eleições para o Parlamento alemão ocorreriam em setembro de 2009. Portanto, não poderia ficar indiferente diante de um eventual aumento maciço do desemprego. As empresas apostavam numa rápida melhora do panorama econômico e estavam ainda sob o impacto das queixas por elas manifestadas antes do início da crise a respeito da falta de mão-de-obra especializada. Portanto, tinham grande interesse em manter nos seus postos os trabalhadores que tinham treinado a custos aceitáveis. Ao todo, ao se observar o ano 2009, é até mesmo possível falar de um “renascimento da parceria social” em importantes setores da economia alemã.

Comparando-se essa situação com os temores existentes no início da crise, pode-se dizer que tanto uma grande parte dos trabalhadores quanto os sindicatos mais intensamente atingidos por ela a atravessaram sem sofrerem danos muito graves. Um instrumento importante para garantir os empregos existentes foi uma medida do governo, que permitiu uma prorrogação do trabalho em jornada parcial (vide figura 6 e 7, página 104).

Graças a essa medida, os trabalhadores podiam receber, durante um período de até 24 meses, um pagamento de jornada parcial equivalente ao pagamento do seguro desemprego, mantendo seus postos de trabalho e os direitos disso resultantes. Isso permitiu às empresas uma redução maciça da jornada de trabalho de centenas de milhares de trabalhadores, que era compensada por benefícios recebidos do sistema de seguro desemprego. Adicionalmente, o governo desonerou as empresas de uma parte dos custos dessas jornadas parciais, desobrigando-as de uma parte das

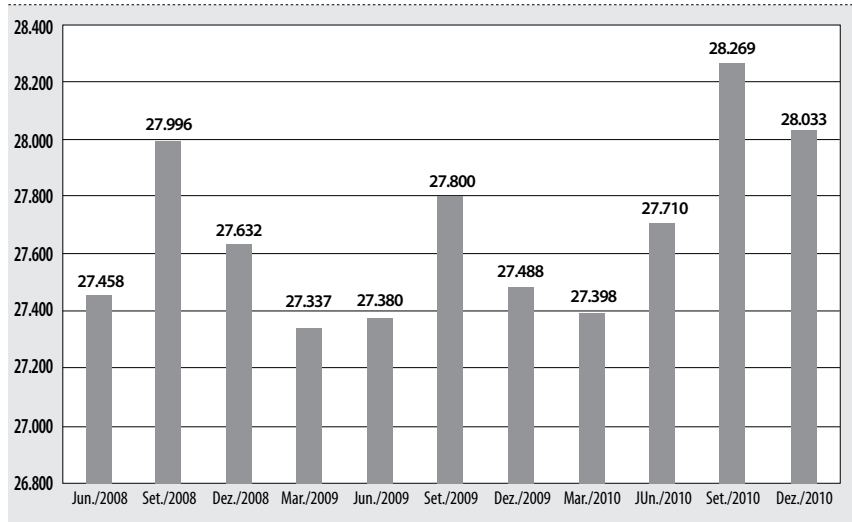
FIGURA 6: Desenvolvimento mensal do trabalho em jornada parcial
Economia em geral (linha preta) e indústria mecânica e elétrica (linha cinza)
 Outubro de 2008 a dezembro de 2010 (em 1 mil)



Fonte: Agência Federal do Trabalho.

FIGURA 7: Desenvolvimento dos empregos com obrigação de contribuição previdenciária

Junho de 2008 a dezembro de 2010 (em 1.000)



Fonte: Agência Federal do Trabalho, cálculos próprios.

suas contribuições previdenciárias. Em maio de 2009, quase 1,5 milhão de trabalhadores estavam sob o regime da jornada parcial, 902 mil dos quais (62%) eram do setor da indústria mecânica e elétrica.

As possibilidades para flexibilizar a jornada de trabalho, negociadas nos tempos anteriores à crise em nível de contratos coletivos ou de empresas, transformaram-se num instrumento essencial para ultrapassar os efeitos da crise dentro das empresas, pois graças a elas as empresas podiam encurtar a jornada de trabalho com efeitos neutros sobre os custos. Créditos de horas acumulados na fase do boom foram sendo descontados nesta fase, aproveitando-se, assim, todas as possibilidades de debitar as contas de tempo de trabalho. Os amplos “corredores de tempo de trabalho”, cuja criação antes da crise foi vista pelos sindicatos, não sem razão, como um bom caminho para evitar a introdução de jornadas mais prolongadas, favoráveis do ponto de vista dos custos e positivos no sentido de aumentar o número de novos empregos, demonstraram, agora, ser uma possibilidade simples para cobrir eventuais lacunas de empregos. Além disso, em muitas empresas foram renegociadas, sob novas condições, medidas de garantia dos empregos existentes. Parcialmente, as trabalhadoras e os trabalhadores tiveram que fazer novas e amplas concessões financeiras para que os administradores das empresas aceitassem não dispensar pessoal, mesmo durante a fase da crise.

Finalmente deve ser mencionado o assim chamado “prêmio de sucateamento” na indústria automobilística, criado pelo governo por sugestão conjunta do sindicato IG Metall e das montadoras. Ele previa uma subvenção para os compradores de veículos novos, sempre que eles levassem para o ferro-velho os seus carros usados. Os efeitos ecológicos dessa estratégia, que foi aproveitada por um grande massa de consumidores, foram muito controvertidos, mas ela levou à preservação de muitos postos de trabalho para muitos dos trabalhadores sindicalizados, em várias das áreas abrangidas pelo IG Metall. Durante as negociações do contrato coletivo da indústria metalúrgica do ano de 2010, chegou-se a uma série de acordos que, em troca da aceitação de aumentos salariais moderados, garantiram a manutenção dos empregos de um grande número de trabalhadores.

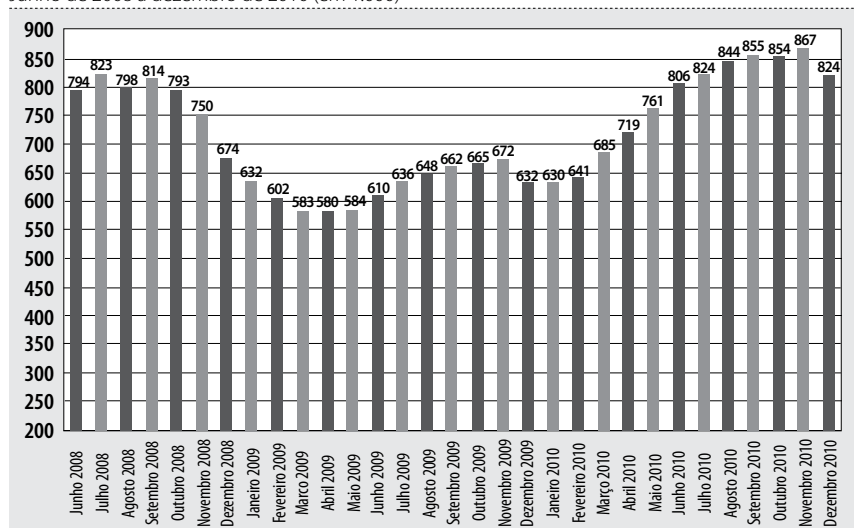
Por outro lado, porém, sobretudo as novas regras sobre a jornada de trabalho parcial, mas também uma política “cautelosa” nas negociações dos novos contratos coletivos, tiveram como consequência o fato de os salários, tal como acontecera nos anos anteriores a 2008, continuarem

estagnados e, quando comparado com o volume salarial total, até mesmo diminuíssem. O Instituto de Pesquisas Sociais e Econômicas WSI verificou que nos anos 2009 e 2010 os contratos coletivos conseguiram aumentos salariais anuais de cerca de 2%, sendo que as diferenças entre os diversos setores se mantiveram nas dimensões anteriores. Isso significa que o distanciamento entre os salários percebidos por diferentes grupos de trabalhadores, que já tinha crescido nos anos anteriores, cresceu ainda mais durante a época da crise.

Não obstante a sensação de alívio diante do desenrolar relativamente favorável da crise, sentida por uma parte dos trabalhadores com emprego fixo, ficaram claros também os limites e os dilemas do gerenciamento da crise. Muitos trabalhadores com contratos por tempo limitado não obtiveram uma renovação dos mesmos e muitos trabalhadores terceirizados perderam rapidamente os seus empregos (vide figura 8).

FIGURA 8: Desenvolvimento mensal do trabalho terceirizado

Junho de 2008 a dezembro de 2010 (em 1.000)



Fonte: Agência Federal do Trabalho.

Gozando de um apoio legal relativamente fraco, eles se constituíam num “amortecedor” para as empresas, mas também para muitos conselhos de fábrica e trabalhadores fixos, um “amortecedor” que permitia uma re-

lativa externalização da crise e evitava demissões de trabalhadores fixos. E foi justamente este fato que levou os departamentos de recursos humanos a apostarem inicialmente neste tipo de emprego precário, mesmo quando houve um crescimento da demanda de mão de obra. O sindicato IG Metall esforça-se em conseguir, mesmo depois da crise, novos adeptos entre os trabalhadores terceirizados, a fim de chegar, mediante acordos ou contratos coletivos, a igualar financeiramente as condições de trabalho dos fixos e dos terceirizados. Uma primeira conquista foi obtida em setembro de 2010, no setor da indústria siderúrgica, onde, pela primeira vez, o contrato coletivo de trabalho estabelecia igualdade de condições para os trabalhadores fixos e os terceirizados. Mas há uma questão séria que ainda está em aberto: a da profundidade dos efeitos das medidas de “consolidação orçamentária” nos setores do serviço público federal, estadual e municipal, os quais certamente irão se aguçar como seqüela da “crise do Euro”.

BIBLIOGRAFIA

Bispinck, Reinhard / Dribbusch, Heiner (2008): Tarifkonkurrenz der Gewerkschaften zwischen Über- und Unterbietung, in: *Sozialer Fortschritt* Vol. 57 (6), S. 153 –163.

Bispinck, Reinhard / Schulten, Thorsten (Hrsg.) (2009): *Zukunft der Tarifautonomie. 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick*, Hamburg: VSA.

Birke, Peter (2007): *Wilde Streiks im Wirtschaftswunder. Gewerkschaften, Arbeitskämpfe und soziale Bewegungen in der Bundesrepublik und Dänemark*, Frankfurt am Main: Campus.

Birke, Peter (2010): *Die große Wut und die kleinen Schritte. Gewerkschaftliches Organizing zwischen Protest und Projekt*, Hamburg / Berlin: Assoziation A.

Birke, Peter (2011): Widersprüche des Korporatismus. Gewerkschaften und aktuelle Arbeitskämpfe in Deutschland, ZÖSS discussion paper, Universität Hamburg; online verfügbar unter: http://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/sozialoekonomie/zoess/DP_25_Birke.pdf.

Bogedan, Claudia / Brehmer, Wolfram / Herzog-Stein, Alexander (2009): Betriebliche Beschäftigungssicherung in der Krise. Eine Kurzauswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2009, in: *WSI Report* 01 (Dezember 2009).

Dribbusch, Heiner (2009): 60 Jahre Arbeitskampf in der Bundesrepublik – ein Überblick, in: Bispinck, R. / Schulten, Th. (Hrsg.): *Zukunft der Tarifautonomie*, Hamburg: VSA.

Dribbusch, Heiner (2009): Konkurrierende Tarifpolitik: Herausforderung für DGB-Gewerkschaften, in: *WSI-Mitteilungen*, Vol. 62 (4), S. 193 – 200.

Dribbusch, Heiner (2009): Streik-Bewegungen, in: *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen*, Vol. 22, H. 4.

Dribbusch, Heiner (2011): Organisieren am Konflikt: Zum Verhältnis von Streik und Mitgliederentwicklung, in: Haipeter, Th. / Dörre, K. (Hrsg.): *Gewerkschaftliche Modernisierung*, Wiesbaden: VS-Verlag, S. 231– 263.

Herzog-Stein, Alexander / Seifert, Hartmut (2010): Der Arbeitsmarkt in der großen Rezession – Bewährte Strategien in neuen Formen, in: *WSI-Mitteilungen* 11, S. 551– 559.

WSI-Tarifarchiv (2011): *Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik*, Dusseldorf: Hans-Böckler-Stiftung; online verfügbar unter: http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_4828.htm.

WEB-LINKS

www.boeckler.de

www.tarifarchiv.de

A Espanha na crise europeia: reflexões a partir do sindicalismo¹

Javier Doz²

Abordarei aqui, a Espanha e a União Europeia (UE). É impossível não fazê-lo quando se trata dos graves problemas que enfrentamos e de suas soluções, ou da falta de soluções para os mesmos.

Tentarei deixar claro, desde o início, quais são as mensagens principais deste texto, para, na sequência, proporcionar informações e argumentos que as justifiquem.

As políticas de austeridade e ajuste orçamentários radicais, acompanhadas por reformas estruturais – em particular dos mercados de trabalho – impulsionadas, ou impostas, pelas instituições da UE a partir de maio de 2010 e apoiadas, com alguns matizes, pelo Fundo Monetário Internacional (FMI):

- a) São um fracasso em termos econômicos;
- b) Estão produzindo consequências sociais devastadoras, em particular em vários países do Sul e do Leste da Europa;
- c) Estão alimentando riscos políticos muito graves: de deslegitima-

1. Este artigo, escrito originalmente em espanhol em maio de 2012, tem por base as notas da exposição realizada pelo autor no dia 12 de abril de 2012, na sede do Fundo Monetário Internacional em Washington, no decorrer de uma reunião especial de consultas CSI-FMI sobre a situação econômica e trabalhista da Europa e, em particular, de quatro de seus países, entre eles a Espanha. A delegação da CSI (Confederação Sindical Internacional) foi presidida por sua secretária geral, Sharan Burrow, e a do FMI, pelo diretor-gerente adjunto, Min Zhu, e pelo economista chefe, Olivier Blanchard. Traduzido ao português por Celina Lagrutta.

2. Secretário da Área Internacional da Confederación Sindical de Comisiones Obreras de España – CC.OO.

ção das instituições democráticas nacionais e, é claro, das instituições europeias, cujo funcionamento é muito menos democrático, mas que estão adotando decisões que até agora correspondiam aos governos nacionais. O maior risco não é apenas o da sobrevivência do Euro, mas também o da existência da própria UE.

Para que se possam calibrar melhor os pressupostos a partir dos quais escrevo este artigo, vou me definir como um sindicalista espanhol muito convencido do valor do diálogo social para a melhor defesa dos interesses e direitos gerais dos trabalhadores, que são os que mais podem interessar ao conjunto da sociedade; um sindicalista que é um europeísta convencido, um europeísta de esquerda, que pensa que a União Europeia foi a construção política positiva mais importante do Século XX.

É preciso tomar consciência de que não vivemos um momento político qualquer, mas sim um momento histórico particularmente crítico. Estão acontecendo coisas parecidas àquelas ocorridas nos anos trinta do Século XX. Sem dúvida, há diferenças que permitem pensar que elas não terminarão da mesma forma. Porém, se a UE se quebrar, as piores consequências podem ocorrer. E algo como a possibilidade de ruptura da UE, que ninguém imaginaria como hipótese quatro anos atrás, agora já é considerada em muitos debates.

Não se podem esconder as experiências históricas mais recentes, dramáticas e vergonhosas. Em 1991, iniciou-se a desintegração da Iugoslávia, que custou quatro guerras civis, 200 mil mortos, e fez com que o genocídio voltasse a ser um instrumento político na Europa. Apenas dois ou três anos antes dessa data, muito pouca gente pensava que a Iugoslávia poderia desaparecer. Havia apenas polêmicas entre políticos, intelectuais e jornalistas, principalmente sérvios e croatas, que trocavam munição pesada em termos de estereótipos históricos e culturais desagregadores. Hoje em dia, encontramos esse tipo de polêmicas, por exemplo, entre certa imprensa alemã e grega, que refletem uma péssima imagem de cada país no outro.

Em um recente debate que a Confederação Europeia de Sindicatos (CES) celebrou em Copenhague, no início de fevereiro, ganhou força a seguinte reflexão: o pacto social sobre o qual foram construídos os Estados de Bem-Estar Social europeus – após o fim da 2ª Guerra Mundial – e a própria UE, está quebrado ou gravemente deteriorado. Foi quebrado pelos políticos, a começar pelos máximos responsáveis pela UE, e pelos poderes econômicos.

Apesar da rejeição que as políticas geradas pelas instituições europeias têm entre os trabalhadores e do crescente descrédito que estas acumulam, a resposta da CES a esta constatação continua sendo europeísta e responsável: *é necessário construir um “novo contrato social europeu”*. O sindicalismo europeu, além de fortemente crítico sobre o que está acontecendo na Europa e com seus responsáveis políticos, também propõe alternativas. Mencionarei algumas delas no final deste artigo.

Por que as políticas de austeridade e reformas estruturais são um fracasso do ponto de vista econômico? O que vou dizer, referindo-me à Espanha, acredito que seja aplicável, em boa medida, com as naturais diferenças, a outros países europeus.

Tendo como base às orientações estabelecidas pelas cúpulas do G20 de 2008 e 2009, baseando-a a partir dessa data na combinação de “só austeridade mais reformas estruturais”, o giro de 180 graus que a reunião do Ecofin¹, de nove de maio de 2010, introduziu na política econômica da UE tinha como objetivos expressos: impedir que a crise da dívida soberana da Grécia se estendesse a outros Estados; resolvê-la, permitindo que os Estados da UE financiassem seus déficits públicos com taxas de juros razoáveis; reduzir os déficits públicos rapidamente até alcançar o objetivo do Pacto de Estabilidade – 3% do PIB – em 2013 e ao mesmo tempo conter a expansão do choque de dívida pública.

Ao decidir isso, abandonou abruptamente os compromissos assumidos nas mencionadas reuniões do G20, que prescreviam a manutenção das políticas de estímulo da demanda e sua coordenação mundial até que se consolidasse a recuperação da economia e, pelo menos, durante todo o ano de 2010. Igualmente, a manutenção e, se possível, o reforço da proteção social aos desempregados.

Dois anos depois daquela reunião histórica do Ecofin, presidida pela Vice-presidente do Governo da Espanha, Elena Salgado², e cinco meses após a posse de Mariano Rajoy, que radicalizou em um sentido ultraliberal as políticas de austeridade e recortes sociais e trabalhistas, de acordo com as orientações e imposições das instituições da UE, o balanço dificilmente poderia ser pior.

3. Ecofin, acrônimo que designa o Conselho de Ministros de Economia e Finanças da União Europeia.

4. Presidiu-a por corresponder à Espanha a Presidência de turno da UE. De março de 2004 a novembro de 2011, o Governo da Espanha foi presidido por José Luis Rodríguez Zapatero, secretário geral do Partido Socialista Obrero Español (PSOE). As eleições gerais de 20 de novembro de 2011 foram ganhas por maioria absoluta pelo Partido Popular (PP), presidido por Mariano Rajoy.

A crise das dívidas soberanas piorou notavelmente; aprofundou-se e estendeu-se, contagiando vários outros países. Hoje, ela põe em questão a própria existência do Euro. Em abril de 2010, a taxa de risco dos papéis espanhóis de dez anos antes era de cerca de 160 pontos básicos se comparada com os alemães. Isto foi antes que se obrigasse o Governo da Espanha a adotar as políticas de austeridade orçamentária e reformas estruturais que, supostamente, fariam com que nosso país recuperasse a “confiança dos mercados” e essa cifra pudesse ser reduzida. Desde então, e apesar de ter aplicado obedientemente tão onerosas imposições, a taxa de risco da Espanha tem flutuado duas a três vezes essa cifra, entre 320 e 500 pontos básicos, o que pressupõe pagar pelos títulos de dívida há dez anos, juros entre 4,8% e 7%. Pode haver uma demonstração mais gritante do fracasso de uma política em relação a seu principal objetivo?

Por outro lado, os objetivos de redução de déficit não serão cumpridos nem em 2012 nem em 2013. Não serão cumpridos, apesar dos esforços do Governo na aplicação dos recortes orçamentários, porque não é possível cumpri-los, e não é possível cumpri-los justamente por culpa desses esforços. Não se trata de paradoxo nem de jogo de palavras. A explicação está ao alcance de todos. As políticas de austeridade e ajustes orçamentários estão provocando importantíssimos “danos colaterais”. O principal, em termos econômicos, é a queda profunda da demanda interna, porque conscientemente são deprimidos todos os fatores que compõem essa demanda: o consumo público e o investimento público, pelos fortes recortes orçamentários; o consumo privado, pelos recortes de salários e pensões e pela incerteza quanto ao futuro. Sem demanda nem perspectiva de crescer em um futuro próximo e sem financiamento, já que os bancos continuam sem emprestar, o investimento privado não pode fazer outra coisa a não ser cair fortemente. Resultado: queda do crescimento e aumento do desemprego, diminuição adicional da receita pública e aumento adicional dos gastos do seguro de desemprego.

Se isso é aplicável a todos os países europeus, com maior ou menor intensidade, os hipotéticos efeitos positivos, em algum país – da diminuição de preços e custos frente às exportações – ficam limitados em boa medida. Por essa razão, também não podem ser alcançados os objetivos de redução do déficit. Portanto, essas políticas são um profundo erro.

A política macroeconômica da UE desde o início de 2010 – aquela que ia nos colocar “no bom caminho” – só conseguiu fazer com que as eco-

nomias europeias passassem da recuperação para uma nova recessão. Em nosso país, a queda do PIB será de 1,7%, segundo o Governo, e provavelmente mais. Porque a queda da demanda nacional é, nas previsões oficiais, nada menos do que 4,4% e dificilmente serão compensados, mesmo com uma circunstancial melhora do setor externo – quando a UE estará em recessão – que permita reduzir a queda global até 1,7%.

Segundo a pesquisa referente à população ativa, do Instituto Nacional de Estatística (INE), correspondente ao primeiro trimestre de 2012, existem na Espanha 5 milhões e 639 mil pessoas desempregadas, o que corresponde a 24,44% da PEA. A taxa de desemprego entre os jovens (de 16 a 25 anos) chega a 52%. O desemprego aumentou em 374 mil pessoas nesses três meses. O número de famílias com todos os seus membros desempregados supera a cifra de 1,7 milhões (a Espanha tem 46 milhões de habitantes). As previsões do Governo eram de que o desemprego aumentaria em 630 mil pessoas durante 2012. Esse cálculo provavelmente fique aquém. As previsões oficiais e de diversos organismos são de que a Espanha manterá níveis similares de desemprego até 2014 ou 2015. A situação é insuportável. A realidade atual e as tendências para o futuro definem uma situação de emergência nacional (que, em outro nível, também é europeia).

Situação e tendências de futuro previsíveis estão sendo provocadas por políticas radicalmente errôneas, por um anti-keynesianismo com epicentro na Alemanha. Mas nossos grandes governantes, espanhóis e europeus, continuam tendo a desfaçatez de dizer que vamos pelo bom caminho da única política possível. Dizem que assim conseguiremos a confiança dos mercados e dos investidores, quando é óbvio que essa confiança está perdida, na medida em que se provocou a passagem da recuperação para uma nova recessão e mantém-se aberta, há dois anos e meio, a crise das dívidas soberanas. Confiança nenhuma, apenas a alegria dos especuladores mais ousados, os que ganham muito dinheiro apostando nas baixas e nas catástrofes, a quem se continua permitindo circular a vontade pelos mercados.

O Governo de Zapatero já havia realizado um ajuste orçamentário de 15 bilhões de Euros. O Governo de Rajoy, do PP, aprovou, no final de março, a segunda fase de ajustes no Orçamento do Estado para 2012, reduzindo outros 35 bilhões de Euros. Os setores onde ocorrem reduções mais radicais do gasto são: investimento público, I+D+i, políticas ativas de

emprego, educação, saúde e políticas sociais. Os dois ajustes somaram reduções e congelamentos dos salários dos servidores públicos, com a perspectiva de que agora já sejam efetuados pela via da demissão de dezenas de milhares deles.

Não contentes com isso – Quem? Nosso governo? Os mercados? As instituições europeias ou o FMI? –, diante das novas turbulências financeiras que se apresentaram em plena Semana Santa, e mediante sucinta nota de imprensa, o Governo anunciou um recorte adicional de 10 bilhões de euros em educação e saúde. Como pagou o “deus mercado” este improvisado sacrifício que lhe era oferecido? Pois muito mal. O “deus mercado” se irritou e, com a ajuda desses especuladores que ninguém quer breçar, propiciou a maior queda do ano no principal índice de bolsa espanhol, o Ibex 35, e uma forte alta na taxa de risco dos papéis da dívida pública espanhola.

Esses recortes e políticas, não só estão afundando conjuntamente a economia espanhola, como também estão condicionando negativamente o futuro do nosso país.

As consequências sociais são devastadoras: devemos acrescentar à insustentável taxa de desemprego, e relacionada a ela, o aumento da pobreza em até 23% da população. A economia informal oscila entre 22% e 24%, segundo diversos estudos. A desigualdade social, medida tanto pelo coeficiente de Gini quanto pelo quociente de riqueza dos 20% mais ricos em relação aos 20% mais pobres, disparou. A Espanha caiu no grupo dos cinco países mais desiguais da UE. Pela primeira vez, desde que as estatísticas o revelam, os excedentes de capital superaram os rendimentos do trabalho na distribuição dos rendimentos nacionais.

Nunca esteve na origem dos nossos problemas o excesso de gastos nem a falta de disciplina fiscal. Pelo contrário, antes da crise eclodir, em 2007, a Espanha tinha um superávit fiscal de 2,23% do PIB e um estoque de dívida pública de 34% do PIB, um dos mais baixos da Europa. A pressão fiscal na Espanha era, então, em torno de sete pontos do PIB, inferior à média na UE (35% frente a 42% do PIB). A Espanha tinha menos Estado, menos servidores públicos e, é claro, menos gastos sociais do que a média dos países da UE. Sua frágil carga fiscal, apoiada por reformas que não levaram em conta a existência de receita para as Administrações Públicas, que fizeram o sistema fiscal perder progressividade, sofreu consequências dramáticas desde o início da crise. Houve uma queda real das receitas fiscais. Ao cabo dos dois primeiros anos da crise, esta havia alcançado cerca de 30% do PIB.

Essa insuficiência foi promovida por reformas fiscais regressivas, realizadas tanto por governos do PP quanto do PSOE, que privaram o sistema fiscal de progressividade, aumentaram o peso dos impostos indiretos, trataram beneficentemente os rendimentos de capital em detrimento dos rendimentos do trabalho, permitiram a evasão e a fraude fiscais e danificaram o princípio de suficiência da receita do Estado. Esta última consequência, que hoje sobrecarrega a estabilidade das finanças públicas, foi encoberta durante anos pelas enganosas consequências fiscais da criação de uma enorme bolha especulativa no setor da construção privada, pelos abundantes recursos que essa atividade econômica absolutamente superdimensionada proporcionava.

O principal problema da economia espanhola foi a acumulação de uma enorme dívida privada – 320% do PIB, no total – em boa parte motivada pela especulação imobiliária. Esse processo foi fomentado por incorporadoras, construtoras e bancos e aceito com passividade, ou complacência e corrupção, por políticos e reguladores financeiros.

São muitas as pessoas e instituições, não só sindicalistas, que se perguntam como é possível manter de forma tão teimosa políticas que manifestamente são injustas e fracassadas.

É preciso mencionar, em primeiro lugar, a influência decisiva da ideologia conservadora alemã no campo da economia política. Porque, na UE, quem manda realmente não são as instituições que têm sua sede em Bruxelas. O poder real está em Berlim (sede do governo alemão) e Frankfurt (sede do *Bundesbank* e do Banco Central Europeu). Pode-se dar outro nome ao pensamento econômico alemão que impõe sua lei na Europa, mas o que ninguém negará é que uma de suas características principais é seu feroz anti-keynesianismo. Para entender a chave da ideologia alemã dominante no campo da economia política, recomendo a leitura de um interessante artigo recentemente publicado por Sebastian Dullien e Ulrike Guérot na revista eletrônica do Conselho Europeu de Relações Exteriores⁵.

Não é difícil rastrear outra poderosa razão para o estado de coisas em que vivem a Europa e o mundo. É a mesma razão pela qual governos e instituições internacionais continuam permitindo a existência dos paraísos

5. Sebastian Dullien e Ulrike Guérot: *"The long shadow of Ordoliberalism: Germany's approach to the euro crisis"*, European Council of Foreign Relations: www.ecfr.eu, fevereiro de 2012.

fiscais, onde nos quais se convive com a lavagem do dinheiro dos sonegadores fiscais – indivíduos e empresas – com as piores organizações criminosas de nosso planeta. Por essa mesma razão, os responsáveis diretos pela criação da bolha especulativa financeira – que eram altos executivos ou assessores principais de bancos como Goldman Sachs ou Lehman Brothers, entre 2000 e 2007 e receberam por isso retribuições milionárias – dirigem hoje o Banco Central Europeu, ou governos europeus “tecnocráticos” ou o Ministério da Economia na Espanha, ou... Seus nomes são conhecidos: Draghi, Monti, Papademos, de Guindos, etc.

A razão ou causa à qual aludíamos é simples de descrever. Chama-se o poder do dinheiro. É muito significativo que a mudança de rumo da política mundial, tão evidente na UE e na evolução das cúpulas do G20 e na renúncia dos líderes mundiais em “reformular o capitalismo”, foi produzida a partir do momento em que o sistema financeiro mundial, em particular os dos EUA, salvo com o dinheiro daqueles que pagam impostos, voltou a ter lucros. E, assim, a restaurar sua capacidade de influir em políticos, acadêmicos e jornalistas mediante o dinheiro.

E que isto aconteça e produza um estado de coisas como o que estamos padecendo é inaceitável política, intelectual e moralmente, de acordo com os princípios e valores sobre os que devem se basear as sociedades democráticas.

REFORMAS DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E SEUS LIMITES

Na Espanha ocorreram três reformas da legislação trabalhista nos últimos anos. As duas primeiras foram efetuadas entre junho de 2010 e setembro de 2011 pelo governo do PSOE. A última foi aprovada por decreto-lei, no último dia 10 de fevereiro, pelo governo do PP.

Contra os recortes salariais e a reforma trabalhista do PSOE, os sindicatos espanhóis convocaram diversas mobilizações, entre elas uma greve geral de servidores públicos, em junho de 2010, e uma greve geral, em 29 de setembro do mesmo ano. Com a força acumulada por essa ação, conseguiu-se alcançar, em janeiro de 2011, um acordo tripartite para a reforma do sistema de pensões que, embora aumente a idade de aposentadoria/período de contribuição, preserva os direitos básicos e introduz melhorias para jovens, mulheres e trabalhadores agrícolas. Ao mesmo tempo, foi mantida uma tradição de grande valor: as mudanças no sistema de

pensões continuarão a ser negociadas de forma tripartite. Com esse acordo terminou, por enquanto, o diálogo social na Espanha.

A reforma trabalhista do governo do PP avança na mesma direção que a do PSOE, só que é muito mais radical em seus objetivos de cercear direitos dos trabalhadores e debilitar a negociação coletiva e o papel dos sindicatos. Este último aspecto é novo, não ocorreu no governo do PSOE.

É enormemente significativo que o Decreto-lei pelo qual entrou em vigor a reforma trabalhista, em 10 de fevereiro passado, fosse aprovado sem negociação ou consulta alguma com os interlocutores sociais. Mais ainda, que tenha sido feito apenas 13 dias depois de CC.OO. e UGT obterem um acordo com as organizações patronais, CEOE e CEPYME, sobre salários, emprego e negociação coletiva. Nesse acordo, os sindicatos aceitavam, pela primeira vez, a possibilidade de aumentos salariais abaixo da inflação e ambas as partes acordaram procedimentos de flexibilidade na negociação coletiva – uma flexibilidade negociada entre as partes.

Ao agir dessa maneira, o Governo atual cometeu um erro muito grave: quebrou uma tradição de diálogo social desenvolvida na Espanha democrática durante os últimos 30 anos, que foi usada como exemplo muitas vezes pela OIT.

Ignorando os conteúdos do acordo recém assinado pelos interlocutores sociais, a reforma trabalhista do atual governo estabelece como princípios a primazia absoluta das convenções de empresa sobre as convenções setoriais e a arbitragem obrigatória. O mais grave é que permite ao empresário alterar unilateralmente os salários, a jornada e as condições de trabalho estabelecidas pela convenção. A este profundo enfraquecimento da negociação coletiva e da função dos sindicatos, une-se, como segundo grande vetor da reforma, a transformação da demissão dos trabalhadores em algo muito mais fácil e barato.

Uma das maiores falácias daqueles que dogmaticamente defendem a virtude da combinação das políticas de austeridade com as reformas estruturais, para flexibilizar os mercados de trabalho, é que estas últimas contribuirão para a criação de emprego. Seria uma espécie de fator compensatório da destruição de empregos gerada pela austeridade.

Contrariamente àquilo que repetem o governo espanhol e as instituições europeias, já está empiricamente demonstrado que as reformas trabalhistas não criam emprego, nem a curto e nem a médio prazo. O que uma reforma trabalhista produz, ao baratear e facilitar a demissão,

em um contexto de recessão econômica, é o aumento das demissões e do desemprego. Isso já ficou demonstrado na Espanha nos três meses em que está em vigor.

Os defensores mais prudentes desse tipo de reformas dizem que, quando ocorrer a recuperação, então o emprego crescerá com mais força. É apenas um prognóstico incerto. Não está demonstrado empiricamente, e alguns estudos do FMI corroboram isto. O que nós sabemos é que com um mercado de trabalho supostamente muito rígido (antes das três reformas flexibilizadoras as quais foi submetido) na Espanha, foram criados 4 milhões 850 mil empregos entre 2000 e 2007, 24% do total do emprego existente em 2007. O modelo econômico que sustentava tão formidável criação de emprego, em termos quantitativos, nos pareceu criticável à época e agora. Mas, o que estes fatos demonstram, mais uma vez, é que o emprego é criado principalmente por fatores decorrentes do crescimento da demanda.

A maioria dos trabalhadores espanhóis expressou seu rechaço a esta reforma trabalhista em várias jornadas de mobilização e participando da greve geral convocada por CC.OO., UGT e outros sindicatos dia 29 de março passado. Apesar da enorme taxa de desemprego, do medo de perder o posto de trabalho que muitas pessoas estão sentindo, apesar da utilização destes fatores e outros piores pelo Governo e pelos meios de comunicação afins, a greve foi um sucesso, referendado pela maciça participação de milhões de cidadãos nas 110 manifestações que ocorreram nesse mesmo dia na Espanha.

O ataque aos fundamentos do Direito do Trabalho é de tamanha envergadura que a reforma trabalhista, em nossa opinião e na de prestigiosos juristas, vulnera princípios protegidos pela Constituição espanhola de 1978. Estamos promovendo por isso a apresentação de um recurso de inconstitucionalidade por parte daqueles que têm capacidade jurídica para tanto (os sindicatos não a possuem).

Parece-nos claro também que a reforma trabalhista vulnera, ao menos, as convenções 98, 145 e 158 da OIT, sobre liberdade sindical, negociação coletiva e finalização da relação de trabalho. Por isso foram apresentadas, por parte de CC.OO. e UGT, uma série de queixas junto à OIT.

Não existem muitas dúvidas sobre os responsáveis pela crise: os alimentadores (poder econômico) e consentidores (poder político) dos processos de especulação financeira e imobiliária construídos com base

num gigantesco endividamento privado. Não deixa de ser um sarcasmo insuportável que, tendo a crise partido dessa origem, pretenda-se sair dela através de uma redução substancial do Estado e do recorte dos direitos sociais, trabalhistas e sindicais. Mas aqueles que defendem isso não nos tiram da crise, ao contrário nos afundam ainda mais nela.

As instituições da UE consagraram as políticas de austeridade, ajustes orçamentários e reformas estruturais em diversos instrumentos jurídicos, entre eles o chamado *six pack* – ou pacote de seis regulamentos para a governança econômica da Europa – e o “Pacto Fiscal” (novo tratado internacional), cuja disposição principal é, talvez, esse laço favorecedor de políticas pro cíclicas, que é a “regra de ouro do déficit zero”. A ruptura do consenso básico sobre as normas fundamentais da UE está feita. A CES rejeita frontalmente o “Pacto Fiscal”. A perda da soberania dos Estados em matéria tão essencial como a política orçamentária é feita a favor de instituições e procedimentos escassamente democráticos.

O FMI não deveria avaliar as políticas fracassadas, mas sim contribuir para que os governos europeus e do G20 as abandonem e promovam políticas que nos façam voltar para o caminho do crescimento.

CONCLUSÕES EM PERÍODO DE TURBULÊNCIA

Cinco meses de governo do Partido Popular permitem extrair algumas conclusões em um período no qual o ritmo político está enormemente acelerado.

A direita radicalizou o neoliberalismo econômico e manifestou sintomas muito preocupantes de autoritarismo político. Entre estes últimos destacam-se suas pretensões de derrubar as leis do aborto e do matrimônio entre homossexuais e os projetos de modificar o código penal para reprimir o protesto social em termos incompatíveis com os valores democráticos.

Cumpriu seu programa eleitoral em aspectos chave como os impostos e os recortes sociais e trabalhistas. O balanço econômico e social já é gritantemente negativo; tudo foi de mal a pior: recessão econômica, queda do emprego, juros da dívida pública espanhola; desconfiança dos investidores, deterioração do clima social; deterioração dos serviços públicos (se as mobilizações sindicais e sociais não brecassem os cortes do orçamento público); e, talvez um dos piores efeitos, a perda de confiança e de espe-

rança no futuro por parte da maior parte da população. Embora a vontade de lutar contra esse estado de coisas continue viva.

No momento em que termino de escrever estas linhas a crise europeia vive outro episódio agudo da crise das finanças públicas, novamente com epicentro na Grécia e imediato contágio da Espanha, Itália e outros países. As eleições gregas deram a maioria aos partidos políticos que rejeitaram as condições dos planos de resgate da *troika*⁶ ou propõem sua renegociação (com maior peso na esquerda mas também com aumento importante na extrema direita). Não sendo possível obter um governo de maioria foram convocadas novas eleições. Em Bruxelas e Berlim nega-se qualquer possibilidade de renegociação e os demais conservadores convidam a Grécia a sair do Euro, em um exercício de enorme irresponsabilidade pelas consequências econômicas e políticas que teria essa ruptura. A direita europeia colocou a UE à beira de um precipício e, sem projeto político europeu, é incapaz de tirá-la dali.

Com o triunfo de François Hollande nas eleições presidenciais francesas e seu programa europeu abriu-se uma janela para a esperanças. Estamos diante de uma mudança de ciclo?

A esquerda europeia que continua acreditando na UE em torno de um projeto coerente poderá se reconstruir? Haverá mudanças no rumo da austeridade e dos recortes sociais antes destes nos fazerem explodir? Quando é que o crescimento e o emprego voltarão a estar no centro da ação política? Chegaremos a tempo?

Em todo o caso, parece-me evidente que é imprescindível uma re-fundação política da UE baseada em mais democracia, governo econômico e sistema fiscal comuns e a volta às estratégias de pleno emprego, igualdade e inclusão sociais – ou seja, um modelo social europeu, reforçado e renovado. O sindicalismo europeu, a esquerda política, as organizações da sociedade civil e os movimentos sociais devem começar a trabalhar juntos para a re-fundação da Europa.

Não gostaria de terminar sem mencionar, mesmo que de forma esquemática, as linhas básicas da política alternativa que o sindicalismo europeu está formulando.

6. Organismo não democrático, composto por funcionários da Comissão Europeia, do Banco Central Europeu e do FMI, que impõe as condições aos governos que vão receber financiamento destas instituições porque já não podem se financiar nos mercados.

A solução da crise das dívidas soberanas passa por: emitir uma dívida comum em euros (eurobonds); reformar o Banco Central Europeu para transformá-lo em suporte de última instância que assuma as funções dos demais bancos centrais; regular os mercados financeiros limitando as operações especulativas; estabelecer um imposto às transações financeiras; acabar com os paraísos fiscais, etc.

A redução dos déficits públicos e dos níveis de endividamento deve ser feita em um ritmo mais lento e realista, baseando-se no impulso para o crescimento da economia e do emprego. Um plano europeu de investimentos em redes de transporte e comunicações e na economia verde deve ser implementado com urgência e financiado através de fundos orçamentários, do Banco Europeu de Investimentos e da emissão de eurobonds.

Um Novo Contrato Social europeu deveria ser negociado pelas forças políticas e pelos interlocutores sociais para salvar a UE e seu modelo social. Seu embasamento tem que ser um autêntico pacto por uma fiscalidade europeia progressiva, que evite o dumping fiscal e permita aos Estados e à UE manterem as prestações básicas do Estado de Bem-Estar e a qualidade dos serviços públicos fundamentais. Um governo econômico mais forte deve ser necessariamente um governo mais democrático, controlado efetivamente pelo Parlamento Europeu.

A FLEXIBILIDADE DO TRABALHO AO “MOLHO” ITALIANO¹

Gianni Arrigo²

A DESREGULAMENTAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NA ITÁLIA, NO ÂMBITO DA CRISE POLÍTICA E ECONÔMICA

Desde o final de julho de 2011, a Itália vive uma crise econômica, social e política que, por sua duração e intensidade, não há precedentes em sua história republicana. As medidas adotadas pelo Governo para obstruir o temido perigo de falência do País, introduzem mudanças importantes no direito do trabalho e no sistema de relações industriais. Antes de dar um breve quadro das reformas, as já implementadas e aquelas ainda em discussão, é oportuno mencionar as relações havidas entre as autoridades da União Européia (UE) e Governo Italiano, de um lado, e entre Governo e Partes Sociais, de outro, a partir do final de junho de 2011.

Em 28 de junho de 2011, as três maiores confederações sindicais CGIL, CISL, UIL (Confederação Geral Italiana do Trabalho, Confederação Italiana dos Sindicatos dos Trabalhadores, União Italiana do Trabalho), recuperando um espírito unitário perdido no decênio anterior, firmam com a Confindustria um Acordo Interconfederal, que redesenha o sistema italiano de contratação coletiva. Tal acordo intervém, particularmente, em algumas regras fundamentais do sistema contratual coletivo, como a definição dos critérios de mensuração da representatividade sindical, a eficácia

1. Texto originalmente escrito em italiano. Traduzido ao português por Eiko Lucia Itioka.

2. Advogado Trabalhista e Professor de Direito do Trabalho na Universidade de Bari, Itália.

geral dos contratos de segundo nível (de empresas), a possibilidade destes contratos preverem também cláusulas divergentes do Contrato Coletivo Nacional do Trabalho (CCNL), com o propósito de alcançar um equilíbrio adequado entre a garantia dos direitos dos trabalhadores e as exigências de competitividade das empresas. Em seu conjunto, o acordo de 28 de junho foi avaliado positivamente pelo meio sindical. Além disso, permite evitar outros acordos coletivos “em separado”, ou seja, firmados somente por algumas Organizações sindicais, com dissidência de outros, como aconteceu – sem a assinatura da FIOM-CGIL (Federação dos Empregados e Operários Metalúrgicos - CGIL) – nas fábricas FIAT de Pomigliano (Nápoles) e Mirafiori (Turim). Porém, enquanto se discutem os possíveis efeitos do Acordo de junho, o Governo Berlusconi introduz, bem no meio das férias de verão, uma manobra econômica mediante um Decreto-lei (o de nº 131, de 13 de agosto de 2011), introduzindo importantes mudanças também no direito do trabalho, sinalizando uma flexibilidade subsequente. Estas medidas foram justificadas pelo Governo como “imposições” do Banco Central Europeu (BCE), em troca da concessão de auxílios econômicos necessários para a Itália enfrentar a inesperada crise financeira. Na realidade, o BCE havia recomendado ao Governo Italiano adotar algumas medidas econômicas, integradas por dispositivos referentes ao trabalho e aposentadorias, às remunerações dos funcionários públicos e às tutelas garantidas aos trabalhadores pelas normas sobre demissões individuais. Tratava-se, entretanto, de recomendações semelhantes àquelas contidas no chamado Pacto “Europlus” aprovado pelos Chefes de Estado ou de governo da zona do Euro na reunião de março de 2011³.

Neste ponto, é oportuno referir-se ao contexto econômico no qual se movia a açodada manobra de agosto. No início de julho de 2011, a

3. Segundo tal, os Estados membros da zona do Euro e outros Estados membros da UE se comprometiam em adotar novas medidas de política econômica, destinadas, em particular, a: a) garantir uma evolução dos custos alinhada com a produtividade, reexaminando os acordos salariais e, onde necessário, o grau de centralização do processo de negociação e os mecanismos de indexação e garantindo que os acordos salariais das repartições públicas correspondam ao esforço de competitividade do setor privado; b) aumentar a produtividade, mediante a supressão de medidas restritivas aos serviços profissionais e comércio varejista, o melhoramento dos sistemas de instrução e a promoção da pesquisa e desenvolvimento, a inovação e as infraestruturas, a eliminação da burocracia e o melhoramento do quadro normativo das PMI – Pequenas e Médias Empresas; c) introduzir reformas do mercado de trabalho para promover a “flexigurança”, reduzir o trabalho irregular e aumentar a participação no mercado de trabalho e na aprendizagem permanente e a redução da tributação sobre o trabalho; d) garantir a sustentabilidade das aposentadorias, assistência à saúde e serviços sociais, por exemplo, equiparando a idade da aposentadoria à efetiva expectativa de vida, limitando os regimes de aposentadoria antecipada e recorrendo aos incentivos destinados à empregabilidade de trabalhadores idosos (faixa superior aos 55 anos); e) acolher nas Constituições ou na legislação nacional as regras do Pacto de estabilidade e crescimento para garantir o equilíbrio orçamentário; f) assegurar a coordenação das políticas fiscais nacionais, mesmo no setor dos impostos diretos, em particular sobre as sociedades.

diferença (ou *spread*) entre os títulos da dívida pública italiana de 10 anos (BTP – Bônus do Tesouro Plurianual) e os títulos alemães (o *Bund*) era de 1,83%. No final de julho, porém, subia inesperadamente para 3,32% e apontava para cerca de 5%. A diferença entre os rendimentos percebidos pelos títulos italianos e alemães é relevante para indicar o montante de nossa dívida pública. De fato, o aumento do *spread* significa que o Estado italiano, para colocar os títulos no mercado, é obrigado, nos leilões periódicos, a aumentar o rendimento dos compradores a título de lucro, os quais não podem ser inferiores ao *spread*. Se a diferença com os títulos alemães é baixa, quer dizer que a taxa de confiança em relação ao devedor soberano é boa. O Tesouro italiano pode, então, colocar os títulos com rendimentos mais reduzidos, que são influenciados, sobretudo, pela exigência que faz ao mercado. Se, ao contrário, o *spread* com o *Bund* aumenta de modo considerável, o Estado é obrigado a vender seus títulos, garantindo ao comprador maiores lucros. O aumento das taxas influencia, certamente, o montante da dívida soberana. Cada ponto percentual de lucro sobre a dívida pública faz crescer o nosso déficit em cerca de 12 bilhões de Euro anuais. Continua obscura a razão pela qual a diferença tenha se elevado de modo tão abrupto no final de julho de 2011. Segundo os especialistas, deveu-se ao temor de que a Itália não pudesse honrar os próprios compromissos financeiros: então, a necessidade do Tesouro de aumentar as taxas para atrair os investidores e, de tal forma, remunerar melhor o “risco Itália”. Acrescente-se que as razões principais de tal dinâmica negativa eram o baixo crescimento (que reduz as entradas fiscais e, portanto, para sustentar os gastos, obriga a um maior endividamento do Estado) e a instabilidade política, (por conta dos erros e escândalos do Governo Berlusconi conhecidos em todo o mundo), juntamente com a ausência de reformas estruturais, que fizessem acreditar na retomada da economia. Na verdade, estas explicações não são totalmente convincentes. O temor da insolvência de um devedor, mesmo se um Estado soberano, deveria estar ligado a variações no quadro macroeconômico, que torna provável o risco de que um país não honre suas próprias dívidas. Na realidade, nada disto aconteceu na Itália, onde a dívida e a estagnação econômica são problemas endêmicos de mais de 10 anos, principalmente por causa do péssimo governo de centro direita, e que o breve governo de centro esquerda conseguiu reduzir somente um pouco. Apesar destas condições, com uma dívida pública que há mais de um decênio supera o PIB, a Itália sempre honrou seus compromissos financeiros, pagando regularmente aos investidores (graças, sobre-

tudo, a uma gestão cuidadosa dos prazos de vencimento dos títulos e da quantidade de *bonds* emitidos no mercado). De outra parte, a evolução do diferencial demonstra o quanto se está dizendo: no início de 2010, quando as condições de pequeno crescimento e de aumento da dívida italiana eram praticamente idênticas as de hoje, o spread entre títulos italianos e alemães estava em torno de 0,71.

Voltando ao Decreto-lei promulgado no verão de 2011, e transformado na Lei nº 148 de 14 de setembro de 2011, a despeito da forte oposição dos sindicatos, esta introduz no seu artigo 8 importantes modificações no direito do trabalho. Dos cinco parágrafos que compõem a norma, os três primeiros têm o caráter de disposições gerais, enquanto os dois últimos respondem às exigências circunstanciais, estendendo a eficácia dos contratos de empresa em separado firmados pela FIAT e predeterminam a área de aplicação do contrato de categoria do setor ferroviário, de modo a estendê-lo aos operadores privados. Sua lógica é a da flexibilização normativa das relações de trabalho, atribuindo ao contrato coletivo de empresa ou territorial – definido por “aproximação” para destacar a maior observância dos interesses das partes estipulantes – a faculdade de piorar não somente a disciplina do CCNL de categoria, mas também (e sobretudo) aquela legal que diz respeito à tutela do trabalhador referindo-se a uma vasta gama de matérias, além de tudo relacionadas com muita convergência. Esta particular função – até agora designada ao contrato coletivo com parcimônia e respeito às regras internas relativas às relações entre os níveis da contratação – é, segundo o citado art. 8, conferida não a toda contratação coletiva “por aproximação”, mas à “intenção específica com eficácia em relação a todos os trabalhadores interessados”, objetivando “maior ocupação, qualidade dos contratos de trabalho, adoção de formas de participação dos trabalhadores, emersão do trabalho irregular, aumentos de competitividade e de salário, gestão das crises de empresa e de emprego, investimentos e desenvolvimento de novas atividades”. Em resumo, a eficácia geral não é extensiva a toda a contratação de segundo nível, mas somente àquela (ou àquela parte do contrato coletivo: as *intencões específicas* indicadas com precisão) que pretende alcançar os objetivos tencionados pelo legislador. A generalidade do catálogo corroborava a opinião de quem considerava a disposição como uma delegação em branco capaz de desestruturar todo o aparato do direito do trabalho, fragmentando a disciplina segundo as conveniências territoriais e empresariais.

As Confederações Sindicais, por sua vez, propriamente porque consideravam que o citado art. 8 fosse prejudicial à autonomia contratual das

partes e dos direitos dos trabalhadores – e não somente pelas consequências em relação às matérias sobre demissão individual (art. 18 do Estatuto do Trabalhador) – se empenharam em não aplicar o previsto na norma em nenhum caso. Mais que fruto extemporâneo da reação à crise financeira que corrói a Itália e outros países da UE, aquela medida representava uma escolha de política do direito de tipo decisionista, que desdenhava aquela forma branda de diálogo social, que o governo de centro direita havia adotado como alternativa ao método de consulta às Partes Sociais, método que, ao contrário, estava mais enraizado na cultura dos governos de centro esquerda. As normas citadas, de fato, incidiam diretamente sobre a autonomia sindical, especificando atores, níveis e funções da contratação coletiva e, assim, retirando o confronto entre as partes sociais. Sobre a decisão do governo havia seguramente prevalecido a intenção de romper o pacto de ação renovado entre as três Confederações, em matéria de representatividade sindical e de eficácia do contrato de empresa conseguido, com muito esforço, com o Acordo Interconfederal de 28 de junho de 2011, e de resolver ao mesmo tempo o caso FIAT, corroborando a legitimidade dos acordos em separado e invalidando as matérias do CCNL.

Em novembro de 2011, o Governo Berlusconi finalmente apresenta demissão, deixando a direção do país a um Governo composto em grande parte por personalidades do mundo acadêmico e financeiro, presidido pelo Prof. Mario Monti. Este “governo de técnicos” é, de fato, garantido pelo Presidente da República (Giorgio Napolitano) e sustentado no Parlamento por uma ampla e estranha coalizão, formada pelos dois maiores partidos, o partido de Berlusconi e o Partido Democrático, mas também pelo pequeno partido de centro (que agrupa católicos e laicos “moderados”). Entre as primeiras medidas do novo governo se destacam, por sua adesão às recomendações do BCE - Banco Central Europeu, uma grande reforma das aposentadorias e um projeto de reforma do mercado de trabalho que, segundo o Governo, teria um valor sistêmico, isto é, deveria eliminar a rigidez normativa excessiva na fase de ingresso no mercado do trabalho (a chamada “flexibilidade na entrada”) e na fase de término do contrato (ou “flexibilidade na saída”), para aumentar a produtividade italiana e, deste modo, sustentar o crescimento, ambos estagnados há tempo.

Antes de tratar da reforma do trabalho (ainda em discussão no Parlamento quando o presente artigo foi escrito), é oportuno fazer uma breve síntese do quadro normativo fundamental no qual ela vai se inserir.

AS POLÍTICAS DE TRABALHO ITALIANAS ORIENTADAS PARA A “FLEXICURITY”

Convém considerar que, há mais de um decênio, o debate sobre a reforma do mercado de trabalho italiano gira ao redor de um grosseiro equívoco, ou seja, que a “liberalização do trabalho” de uma série de rigidezes normativas facilita o correto funcionamento do mercado e, portanto, o crescimento do emprego em mercados mais inclusivos. Esta equação repete, mas deformando-a – a tese há muito sustentada pelas instituições econômicas internacionais como a OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico) e o FMI (Fundo Monetário Internacional). Aplicada ao sistema italiano, é enriquecida por uma variante: a excessiva rigidez do mercado de trabalho, na qual a tutela contra a demissão seria a máxima expressão, desencorajaria os investimentos externos em nosso País, que está em último lugar na classificação internacional em sua capacidade de atrair investidores estrangeiros. A rigidez normativa do trabalho, então, limitaria a capacidade competitiva do “sistema Itália!”. Ora, esta equação não encontra suporte na literatura científica internacional: de fato, faltam exemplos de relação positiva entre a desregulamentação (maior liberdade de demitir e maior flexibilidade de e nas relações de trabalho) e o aumento da produtividade. Ao contrário, muitos são os exemplos segundo os quais a diminuição da produtividade depende exatamente do aumento da precariedade. O pequeno crescimento – aliás, o não crescimento, no último decênio – da produtividade italiana é causado, segundo muitos estudos, propriamente pela desregulamentação e aumento da precariedade, assim como aconteceu, em particular, no último decênio.

É preciso reconhecer que o contexto socioeconômico e o ordenamento do trabalho, no qual o governo Monti se encontra, é marcado por uma série de intervenções que, durante o decênio anterior e, em especial nos dois últimos anos, reduziram o nível de tutela do trabalho dependente, incidindo nos mesmos princípios constitutivos sobre os quais estas tutelas se fundavam, justificando-as como adesão aos princípios da *flexicurity* (ou flexigurança), porém, operando na realidade somente no sentido da flexibilidade sem uma segurança correspondente.

O que se entende, porém, exatamente por *flexicurity*? No vocabulário das instituições da UE consiste na combinação da flexibilidade das condições de trabalho com a segurança dos trabalhadores no conjunto do sistema de regulação da demanda e da oferta de trabalho. A Comissão Europeia

descreve a *flexicurity* como “uma estratégia integrada destinada a promover ao mesmo tempo a flexibilidade e a segurança no mercado de trabalho. De um lado, ela tem a ver com os momentos de passagem (*transições*) que demarcam a vida de um indivíduo: do mundo da escola até ao do trabalho, de um emprego ao outro, entre o desemprego ou a inatividade e o trabalho e do trabalho à aposentaria. A flexibilidade não comporta somente uma maior liberdade para as empresas de empregarem ou demitirem e não implica que os contratos por tempo indeterminado se tornem fenômenos obsoletos. Ao contrário, significa assegurar aos trabalhadores melhores empregos, “mobilidade ascendente”, desenvolvimento auspicioso dos talentos. A flexibilidade quer dizer, também, organizações de trabalho flexíveis, capazes de responder com eficácia às novas necessidades e às novas habilidades requeridas pela produção; quer dizer também uma melhor conciliação entre trabalho e responsabilidade privada. A segurança, por outro lado, é mais que a simples segurança de manutenção do emprego: significa dotar as pessoas de habilidades que as permitam progredir durante sua vida ativa e ajudá-las a encontrar um novo emprego. Tem a ver ainda com a indenização adequada para o desemprego de modo a facilitar a transição. Ademais, compreende a oportunidade de formação de todos os trabalhadores, sobretudo daqueles pouco qualificados e do trabalhador idoso”⁴. Nos anos seguintes, o conceito de *flexicurity* despertou crescente interesse no campo teórico e prático. Todavia, ainda que haja algumas tendências em comum entre os estados membros da União Européia, é opinião difundida de que não existe um modelo único para introduzir a *flexicurity* nos diversos Países, dada à diversidade de fatores locais, particularmente a regulação do mercado de trabalho, a estrutura do *welfare*, o modelo de relações industriais.

A *abordagem italiana* da *flexicurity* foi associada à difusão de formas contratuais chamadas “atípicas”, diferentes do trabalho subordinado por tempo integral e indeterminado. Introduzida com alguns limites nos anos 80 (obrigação do empregador de justificar o recurso a tais tipologias, regulação contratual coletiva predominante, controle sindical e administrativo do recurso), a legislação sobre a flexibilidade tornou-se irracional no primeiro decênio do novo século. Em especial, durante o governo Berlusconi, a articulação das relações de trabalho tornou-se convulsiva, principalmen-

4. COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES. Para a definição de princípios comuns de flexigurança: Mais e melhores empregos mediante flexibilidade e segurança, Bruxelas, 27.6.2007 COM(2007) 359 final.

te com a Lei nº 30/2003 e o Decreto-lei nº 276/2003, que não somente abrandaram os controles administrativos sindicais previstos para o recurso ao trabalho temporário, autorizando seu uso sem mais precisar indicar as exigências de natureza objetiva e prescindir das previsões específicas da contratação coletiva, mas multiplicando as tipologias das relações de trabalho (do trabalho descontínuo ao trabalho acessório, para não dizer do trabalho ocasional). Tal flexibilidade acentuada foi justificada pelos governos de centro direita como motivada pela maior competitividade das empresas no mercado global, aumento da ocupação e da oferta de trabalho, principalmente de jovens e mulheres e, mais em geral, pela construção de um mercado de trabalho capaz de adaptar-se rapidamente às exigências das empresas e dos trabalhadores e trabalhadoras. Estas justificativas, porém, não responderam nem às exigências e nem aos dados objetivos, muito menos às razões de consenso eleitoral (com o mundo das empresas) e de estabilidade governativa.

Quanto ao trabalho temporário, seu objetivo principal era o de introduzir maior flexibilidade “na entrada”, dada à possibilidade das empresas colocarem um fim ao contrato de trabalho. A flexibilidade, assim se dizia, era considerada um elemento essencial para tornar o mercado de trabalho dinâmico e eficiente, para reduzir as altas taxas de desemprego (total e juvenil) registradas na Europa, em comparação aos Estados Unidos, e para aumentar a produtividade e facilitar o crescimento econômico. Em alguns casos, o aporte de incentivos tipo fiscal (como a redução dos custos de contribuição) transformou tais contratos em recursos vantajosos para as empresas. Com efeito, o percentual de contratos por tempo determinado saltou de 5% na metade dos anos 80 para mais de 14% em 2011. Na Itália, a maior flexibilidade no uso do trabalho temporário era justificada por duas razões subsequentes. Antes de tudo, desejava-se favorecer a participação feminina no trabalho, uma das mais baixas da UE (44% ao passo que a média da UE é de 54%) e elevar a taxa de ocupação feminina (36% ao passo que a média da UE é de 49%). Em segundo lugar, desejava-se reduzir o trabalho irregular, que no início dos anos 90 estava em torno de 13%. As novas tipologias de trabalho flexível instituídas no início do novo século (como trabalho por prestação de serviço, trabalho descontínuo, etc.) deviam favorecer a criação de um mercado de trabalho transparente e eficiente capaz de incrementar as oportunidades de trabalho e garantir igualdade de acesso a um trabalho regular e de qualidade a todos”. Mas, propriamente porque atípicas, estas relações podiam ser

uma grande fonte de trabalho irregular. Quase 10 anos após as reformas de 2003, dados do ISTAT (Instituto Nacional de Estatística) e do Banco Central Italiano demonstram que os contratos por tempo determinado, mais flexíveis e, em certos casos, mais econômicos do ponto de vista fiscal em comparação ao contrato estável, não foram significativos para absorver o trabalho irregular na Itália: os empregadores que assumiam o precário e o informal, continuaram a fazê-lo, aqueles que assumiam o mercado regular antes da reforma de 2003, preferiram admitir os trabalhadores com contrato por tempo determinado, mais do que com os contrato por tempo indeterminado.

A falta de um equilíbrio entre flexibilidade e segurança, na Itália, fez com que muitos especialistas falassem em *flex-insecurity*, para enfatizar a crescente preocupação por uma situação na qual uma elevada flexibilidade do mercado de trabalho é acompanhada por um baixo nível de proteção e de segurança para as trabalhadoras e trabalhadores. De fato, de um lado, o mercado de trabalho na Itália, logo após as reformas implementadas a partir da metade dos anos 90, foi caracterizado por profundas modificações direcionadas para uma maior flexibilidade sem uma correspondente segurança; de outro, no que diz respeito ao sistema de proteção social, assistiu-se a um constante e mais amplo desequilíbrio entre sujeitos tutelados e sujeitos excluídos das tradicionais formas de sustento até a descontinuidade ocupacional, sendo os trabalhadores constantemente expostos ao risco da precarização do trabalho, assim como a da trajetória de vida. São numerosas as pesquisas que focalizaram a ausência de evidências empíricas originadas pelas reformas adotadas na Itália e que serviram como contribuição, seja na redução das taxas de desemprego juvenil e feminina, quanto na transição para um trabalho seguro. Ao contrário, as reformas levaram a um sucessivo processo de segmentação do mercado e, em consequência, de segregação ocupacional, principalmente de mulheres e jovens. Um dos principais problemas de tais reformas foi – e ainda é – a ausência de uma adequada reforma do sistema de proteção social, pois continua pretendendo a contenção dos gastos, sem modificar o atual desequilíbrio dos velhos riscos sociais (por exemplo, a velhice) e a desfavorecer os novos (desemprego, exclusão social, encargos familiares). O verdadeiro problema das ocupações instáveis na Itália, que determina a passagem da situação de flexibilidade à precariedade, se não de pobreza, é constituído, de um lado, pelo sistema de *welfare*, relacionado com a menor possibilidade de acesso aos direitos sociais concedidos por estas formas precárias

de emprego (direitos de pensão, férias, faltas remuneradas por doença e maternidade, subsídios de desemprego, etc.). De outro, o risco de realizar um trabalho instável e com garantias reduzidas, que aumenta em grupos sociais específicos, principalmente, jovens e mulheres, aos quais o risco de não conseguir um trabalho “estável”, pelo menos em prazo médio, é significativamente mais elevado do que para o resto dos empregados.

Um outro aspecto de fraqueza estrutural do sistema italiano diz respeito à formação. O modelo flexível dos trabalhos atípicos não incentiva o interesse das empresas em investir em formação, enquanto está mais que demonstrado que o sistema italiano precisa claramente de uma sociedade mais qualificada e “educada”. À parte, porém, dos casos nos quais o empregador tem interesse em investir na formação, a questão se refere principalmente às políticas e às estruturas da formação profissional (em especial, a formação contínua), que interessa, mesmo com modalidades diferentes, a toda a força de trabalho e, portanto, também aos trabalhadores por tempo indeterminado. Todavia, mesmo para estes trabalhadores não há muita disposição das empresas em investir em formação, também pela incerteza de recuperar os custos relativos em caso de mobilidade dos trabalhadores. Tanto é que, na prática, adquirem maior relevância os instrumentos chamados de “fidelização” dos trabalhadores mediante cláusulas de estabilidade e pactos de não concorrência favoráveis aos empregadores.

Apesar de algumas correções marginais de rota, a época da flexibilidade do mercado de trabalho sem previsão contextual de proteção social adequada, que deu lugar à “*flex-insecurity*” italiana, não parece terminada. Se este erro era, por assim dizer, compreensível no clima de expectativas (depois, decepcionantes) de uma maior integração social derivada da liberalização do mercado de trabalho, hoje não é mais, pela evidência disponível em grande escala. As condições de grave desvantagem econômica ao longo de vários anos (em outra palavra, a precariedade econômica) incidem em grande medida mais sobre os trabalhadores com contratos “atípicos” que sobre aqueles com contratos “típicos”. Aquele que possui um contrato atípico tem a dupla probabilidade de encontrar-se em uma situação de desvantagem em relação àquele que possui contrato de tempo integral e indeterminado. Sair da precariedade econômica é muito mais difícil para os trabalhadores atípicos que para os típicos, e entrar nela é muito mais fácil para ambos. Diante de tudo isto, a pesquisa comparada mostra que a proteção social desempenha um papel fundamental ao se opor aos riscos de precariedade gerados pelo mercado de trabalho. Por

desempenhar tal papel, porém, as tutelas sociais não podem estar ligadas por fio duplo exatamente àquelas dinâmicas do mercado de trabalho que deveriam corrigir os efeitos impostos ao bem estar individual. Na Itália, ao contrário, os subsídios do desemprego são eficazes em se contrapor às condições de precariedade econômica do trabalhador somente em um entre oito casos.

AS EXPECTATIVAS (EM GRANDE PARTE) FRUSTRADAS PELO GOVERNO MONTI EM MATÉRIA DE TRABALHO

O governo técnico presidido por Mario Monti, oferecia no plano da correção institucional garantias certamente melhores do que as do fasto governo Berlusconi. Logo que assumiu, declarava como prioritários os compromissos para o controle da condição do trabalhador precário e para o reforço do estado social, acompanhados por constantes referências ao valor da equidade. Após seis meses observa-se, porém, no campo do direito do trabalho, uma ruptura com a legislação do decênio anterior. A despeito das declarações do Governo, a reforma do trabalho em discussão não parece favorecer um mercado de trabalho dinâmico e inclusivo, que contribua para o crescimento e criação de empregos de qualidade, como recomendam as instituições da UE (referência em particular à nova estratégia "Europa 2020"). As mudanças trazidas pela matéria acerca das pensões constituíram, de fato, uma primeira expressão da impotência e/ou indiferença do novo Governo em relação às profundas desigualdades entre os grandes lucradores e as porções marginais da sociedade, âmbito no qual está aumentando a faixa da pobreza.

Uma primeira indicação da linha política do atual governo foi demonstrada com o Decreto-lei nº 24 de 2012, que transmite a Instrução 2008/104 da UE, relativa ao trabalho por meio de agências de emprego temporário. Em total discordância do combinado com as Partes Sociais, ela autoriza uma considerável liberalização do contrato terceirizado por tempo determinado. É neste percurso, portanto, que se inscreve a proposta de reforma do mercado de trabalho. Em franca oposição às linhas programáticas do Governo, a proposta não muda substancialmente a concepção anterior das relações industriais, desequilibrada por parte das empresas, nem corrige de modo significativo a fragmentação das tipologias contratuais de caráter predominantemente precário e não oferece uma visão do *welfare* adequada às exigências essenciais dos cidadãos.

A flexibilidade na entrada e na saída. Para considerar o sentido da reforma do trabalho na Itália, é necessário reconstruir sinteticamente as medidas anunciadas sobre a chamada flexibilidade “na entrada” e “na saída”.

O art. 1 do projeto de lei da reforma afirma que o novo mercado de trabalho será inclusivo e dinâmico e que favorecerá “a instauração das relações de trabalho mais estáveis” e confirmará a relevância prioritária do trabalho subordinado por tempo indeterminado, ou seja, “o contrato dominante”, e que redistribuirá “de maneira mais equânime as tutelas do emprego..., questionando o uso impróprio e instrumental dos elementos de flexibilidade”. Estas afirmações, no entanto, contradizem fortemente com o conteúdo do projeto de lei.

A primeira grande contradição é representada pela matéria sobre o contrato por tempo determinado, que caminha passo a passo com o contrato terceirizado. O legislador, de fato, pretende desvincular a primeira estipulação do contrato por tempo determinado (para que sua duração não seja superior a 12 meses), bem como a do contrato terceirizado de qualquer justificação específica, como ao contrário prevê o art. 1 do Decreto-lei nº 368 de 2001, introduzindo no ordenamento do trabalho doses ainda mais maciças que às da flexibilidade incontrolada, a qual o Governo havia prometido contestar. Acrescente-se que o empregador pode recorrer rapidamente à hipótese alternativa, já contemplada pela legislação vigente, segundo a qual, se ele indicar a causa no ato da admissão, pode prorrogar o contrato até um máximo de 36 meses. Este teto, porém, não é inacessível, pois uma duração posterior é possível mediante acordo entre empregador e trabalhador ante a Direção Provincial do Trabalho, no caso em que tal prorrogação esteja prevista pelos contratos coletivos nacionais, territoriais ou de empresa, firmados pelas organizações sindicais mais representativas no plano nacional (que talvez deverão ser acrescidos, hoje, por outros sujeitos “legitimados”, para a conclusão dos contratos de empresa ou territoriais previstos pelo art. 8 da Lei nº 148 de 2011). Bem, se considerarmos que o citado Decreto-lei nº 24 de 2012 suavizou os já escassos vínculos colocados pela matéria do contrato terceirizado, abolindo de todos os assalariados as formas de indenização (os chamados amortizadores sociais) há pelo menos seis meses, e os limites contratuais anteriormente fixados foram definidos como “desfavoráveis” pelos trabalhadores, pode-se afirmar que um circuito perspicaz entre estas duas formas de trabalho precário, somado ao recurso do trabalho e daquele fornecido pelo povo através da quota IVA (Imposto sobre Valor

Agregado), poderia realizar o sonho de empresas sem empregados por tempo indeterminado.

Nem as outras tipologias contratuais que se proliferaram, em especial, após o citado Decreto-lei nº 276 de 2003, foram reduzidas em termos numéricos expressivos, nem foram acompanhadas por garantias mais seguras para os trabalhadores. Quanto ao primeiro aspecto, na realidade, foi revogado somente o contrato de inserção que, ademais, havia tido, de concreto, parca aplicação. Quanto ao segundo, o trabalho descontínuo sofreu modificações exclusivas, sobretudo no plano administrativo, enquanto o trabalho acessório sofreu ajustes de certo oportunos, mas que não incidem sobre o núcleo da matéria. A nova norma acerca das associações por participação torna seguramente mais difícil o recurso a um instituto usado, com frequência, de modo fraudulento e, todavia, teria sido até agora permitida com o número máximo de três associados que, somados ao cônjuge, os parentes até terceiro grau e parentes por afinidade de segundo, permitiria, assim mesmo, a formação de uma entidade de dimensões nada insignificantes.

Quanto à aprendizagem, o projeto de lei prevê que possa ser livremente resolvida dentro de seu prazo de três anos e contém, além disso, elementos depreciativos, pois levanta seja a proporção que deve haver entre aprendizes e trabalhadores qualificados (de um a um, a três a dois), como o percentual de aprendizes que devem ser admitidos para que haja resultados durante o período de formação, mas que para primeiro triênio passa de 50% para 30%.

A novidade mais esperada para a efetiva redução da precariedade era constituída pela reforma da tipologia contratual privilegiada pelos empregadores, especialmente após as intervenções judiciais que haviam redimensionado o recurso fraudulento ao instituto do contrato em projeto. A referência às falsas "quotas IVA". Sem dúvida nenhuma, o projeto de reforma colocou limites às fraudes, fixando três pressupostos (duração da colaboração superior a seis meses, recebimento de uma remuneração superior a 75% do rendimento anual do colaborador, prestação de serviço em uma das sedes do empregador) e acertando que a recorrência de duas delas transforma a colaboração autônoma em colaboração para-subordinada (com a obrigação de contribuição ao INPS (Instituto Nacional de Previdência Social), folha de pagamento, etc.). O reconhecimento destes parâmetros empíricos, entretanto, não exclui em absoluto que tal instituto possa ser usado pelo atento empreendedor, para escapar aos encargos decorrentes das tutelas mais pesadas. Em particular, já é possível entre-

ver uma “rota de fuga” no recurso, da parte do empregador, nas prestações de serviços frequentes, mas de curta duração, realizadas por pessoas empregadas temporariamente em múltiplos “trabalhinhos” e, mais ainda, deslocando-os (com auxílio da informática) para seus próprios domicílios: são aspectos que caracterizam o grupo mais desafortunado dos precários que se sujeita, com frequência, às condições humilhantes para conseguir alguma renda.

Em última análise, ao invés de reduzir significativamente as tipologias contratuais de natureza temporária, circunscrevê-las nos limites ditados pela absoluta necessidade de seu uso e instituir – como proposto pelos diversos especialistas – um registro do trabalho que permita constante monitoramento dos fluxos das relações precárias, o projeto de reforma introduziu no sistema frequentes momentos de flexibilidade na entrada, exercendo uma clara opção favorável aos interesses dos empregadores.

Quanto à chamada *flexibilidade na saída*, permanecia no fundo o problema da disciplina das demissões, ou seja, a intensidade da tutela do trabalhador, tema acerca do qual as empresas e suas associações desenvolveram uma campanha de desinformação, enfatizando o número das empresas sujeitas à lei e não o número das causas movidas pelos trabalhadores e resolvidas favoravelmente (poucos milhares e, mais ainda, propícias às empresas, sem contar que, em geral, os trabalhadores vitoriosos na justiça, depois de um processo longo, renunciam a volta à empresa, mesmo porque encontraram um outro trabalho) e torna a credenciar uma relação direta entre tutela menor contra as demissões e maior propensão das empresas em contratações. Dada a enorme confusão que ainda reina na Itália sobre o assunto, apesar dos 40 anos de aplicação da matéria, é oportuno sintetizar as regras que são objeto de atual revisão: a) se a demissão é aplicada por razões inerentes ao comportamento do trabalhador, o empregador renunciante deve convencer o juiz de que o trabalhador cometeu uma forte violação do contrato (Lei nº 604/1966) e, se não conseguir, é condenado a reintegrar e ressarcir-lo do dano causado (art. 18, Lei nº 300/1970, conhecida como Estatuto dos Trabalhadores); b) se a demissão é aplicada por motivos inerentes à atividade produtiva e à organização do trabalho (Lei nº 604/1966), em caso de inexistência dos mesmos, o juiz deve ordenar a reintegração e quantificar o dano indenizável (art. 18, Lei nº 300/1970). Esta “tutela real” tem por objeto a tutela contra as demissões imotivadas (porque discriminatórias) ou ilegítimas (porque não justificáveis) em empresas que tenham mais de 15 empregados na

mesma unidade produtiva ou em uma mesma localidade ou mais de 60 em todo o território nacional. Em resumo, nestas empresas, o trabalhador que é injustamente demitido tem o direito não só a uma indenização pelo dano, igual às retribuições acumuladas e/ou provenientes do ingresso ao emprego à demissão, mas também à efetiva reintegração ao posto de trabalho, que consiste na retomada da mesma atividade laboral, anulando, portanto, os efeitos do desligamento. Aplicando a tutela real, o juiz declara que o término da relação de trabalho é ilegítimo, ou nulo por princípio e que, então, o contrato de trabalho nunca deixou de ter validade e vincula o empregador às obrigações assumidas com o contrato de trabalho. Em substituição à reintegração, o trabalhador pode pedir o reembolso de 15 mensalidades da retribuição total, conforme o citado no art. 18.

Convém acrescentar que o debate sobre a reforma do art. 18 baseia-se, usualmente, em uma abordagem abstrata, ignorando uma realidade muito complexa. A demissão esconde, precisamente, realidades complexas. As demissões não são todas iguais e diferem: a) pelas justificativas de tipo subjetivo ou, ao contrário, de tipo objetivo (razões organizacionais e/ou econômicas); b) pelo número de trabalhadores envolvidos (demissão individual ou coletiva, este último sujeito a uma disciplina autônoma e bastante complexa); c) porque diferente pode ser o empregador: c¹) somente se este tenha superado o teto de 15 empregados na mesma unidade produtiva ou territorial ou de 60 no território nacional, a sanção da reintegração prevista pelo art. 18 (chamada tutela real) encontra aplicação; c²) em outros casos de demissão, o empregador fica essencialmente livre, arcando apenas com a contrapartida monetária (chamada tutela obrigatória).

Existem, porém, diferenças menos imediatas. As demissões podem ser diferentes pela duração do procedimento. Em alguns Tribunais (poucos) esgota-se também a fase de apelo no período de dois anos ou um pouco mais, em outros chega-se ao fim da primeira instância, e a duração não tem um custo irrelevante: a) para a empresa (em especial de pequeno porte) que, depois de vários anos, pode enfrentar um pesado ônus econômico por uma demissão reconhecida como ilegítima, devendo corresponder às retribuições acumuladas no período; e b) para o trabalhador retirado da empresa e que, por um longo período de tempo, vive uma situação de incerteza. Mas também, podem ser diferentes pelo local (isto é, pelo Tribunal) no qual foram dispostos, em razão das diferentes avaliações sobre as causas das demissões, com avaliações que variam fortemente de juiz a juiz. Ainda: as empresas de grande e grandíssimo porte não recorrem quase nunca à

demissão individual por razões econômicas (o trabalhador isolado pode ser recolocado dentro de uma organização de grande porte); recorrem a isto as empresas menores e as que são igualmente obrigadas a respeitarem o art. 18 em casos de demissão individual por razões econômicas. Em vez disso, as grandes empresas, em casos de demissões por razões econômicas, são mais sujeitas à disciplina sobre as demissões coletivas que, porém, é difícil respeitar por conta da jurisprudência e da morosidade da matéria. Acrescente-se que as empresas de grandíssimo porte sempre conseguem amortizar os custos das reduções de pessoal em todo ou em parte sobre as finanças públicas, utilizando a mobilidade incentivada ou, no passado, a aposentadoria antecipada.

Toda esta matéria foi disposta partindo do conceito de que as demissões (individuais) constituem uma tríade: demissão discriminatória, demissão disciplinar e demissão por motivo justificado ou objetivo ou econômico.

A citada reforma das demissões individuais substituiu quase integralmente a prevista pelo art. 18 do Estatuto dos Trabalhadores que é, há anos, um objetivo *ideológico* das empresas, enquanto está convencionalizado que o princípio da estabilidade real que o art. 18 introduziu, não é apenas um presídio contra os abusos dos empregadores, mas também é condição para tornar mais útil os direitos sindicais na empresa e tutelar os direitos atuais da relação de trabalho. Ora, a sanção da reintegração do emprego, que constitui (até hoje) a regra em todas as hipóteses nas quais a demissão tenha sido considerado nula, ineficaz ou até inválida, é aviltada sem exceção, salvo nas demissões discriminatórias, nas quais permanece substancialmente imutável o conjunto normativo antes em vigor. Neste contexto, não se deve esquecer que este caso é raramente estabelecido pela jurisprudência por dificuldades óbvias existentes no plano probatório. O caráter tendencialmente marginal da reforma da reintegração em curso se obtém, em primeiro lugar, em relação às demissões disciplinares (por justa causa ou justificado motivo subjetivo) para as quais a sanção é limitada a apenas duas hipóteses (inexistência do fato contestado ou sua punibilidade com uma sanção conservadora baseada no previsto em lei ou disciplina coletiva): para retomar o caso, portanto, é dúbia a desproporção entre infração e sanção, e é muito mais frequente neste tipo de controvérsia. De todo modo, além deste âmbito, a considerada ilegitimidade da demissão conseguiria uma simples indenização, além do mais limitada irracionalmente a uma importância que compreende entre 12 e 24 mensalidades

da retribuição global de fato, qualquer que tenha sido o tempo passado entre o desligamento e a sentença declarando sua ilegitimidade. Ademais, surpreende-se que, nos casos em que o juiz ordene a reintegração, ela é acompanhada por um ressarcimento limitado a um máximo de 12 mensalidades da remuneração global, o que de fato contradiz, implicitamente, o princípio do direito civil, segundo o qual a duração do processo causa prejuízo ao trabalhador mesmo quando sua demanda é acolhida. Para perceber a extensão do dano que o trabalhador poderia sofrer em virtude de tal disposição, pensa-se, em particular, nas hipóteses em que o pedido seja recusado em primeira instância e acolhido – como sempre acontece – em grau de apelação ou até o acórdão para uma pronuncia do Tribunal de Casação, hipóteses nas quais a duração destes procedimentos poderia levar mais que 12 meses. A via privilegiada reservada para isso pelo projeto de lei, que em si é positivamente avaliada, corre o risco de se paralisar, se tal reforma não for acompanhada por outras medidas de caráter organizativo (eliminação dos tribunais de pequeno porte, introdução de uma eficiente informática judiciária, reforço do pessoal administrativo, etc.).

Quanto às demissões por motivos econômicos, o caráter residual da reintegração é ainda mais evidente (exceto para as realizadas por inidoneidade física ou psíquica do empregado, ou por superação do período de estabilidade, às quais não seria possível, uma vez declaradas ilegítimas, excluir um efeito do gênero e, por outro lado, cujo dano indenizável é limitado no máximo ao valor de 12 salários). Duas disposições tornam a reintegração marginal: a) a primeira prevê uma consequência mais grave (como sempre, acompanhada por uma indenização limitada, neste caso, a um máximo de 12 salários) somente para o caso no qual seja declarada “a manifesta imaterialidade do fato colocado como base da demissão”; b) a segunda, em virtude da qual, nesta hipótese, o juiz “pode” (portanto, não “deve”) aplicar punição assim tão rigorosa.

No que diz respeito ao primeiro perfil, é evidente que seria difícil especificar em juízo os casos de “manifesta insubstância” do motivo de caráter econômico adotado pelo empregador e que poderia se reduzir a hipótese de estudante, recorrente – por exemplo – como a afirmação do fechamento do comércio onde o empregado demitido prestava serviço, mas que na realidade continua em atividade. Enquanto isso, pareceria escapar à disciplina de reintegração aquelas situações frequentes na prática judiciária – nas quais seja demonstrada a exigência de suprimir um posto de trabalho, mas não a impossibilidade de reassumir o empregado em

outros locais, isto é, na especificação do trabalhador a ser demitido, não foram observados critérios de escolha conforme a Lei nº 223 de 1991, que a jurisprudência tenha considerado aplicável também às demissões individuais. Quanto, pois, ao segundo aspecto em destaque, é também óbvio o perigo de confiar ao juiz o poder de dispor ou não a reintegração, poder que parece estar ao sabor de seu mero arbítrio, enquanto não são indicados, nem mesmo em termos genéricos, os critérios nos quais ele poderia se basear para o exercício de tal faculdade. Mesmo neste tipo de demissão, a consequência prevista para os casos ordinários é, de fato, de caráter meramente patrimonial e consiste no pagamento de um número de retribuições compreendido entre 12 e 24, uma consequência que permitiria ao empregador se desembaraçar dos elementos “não gratos”, enfrentando o risco de simples reembolso, amortizável nos custos da empresa.

Ainda mais regressiva é a disciplina das demissões ineficazes. Presupondo que a reintegração é naturalmente prevista na demissão realizada de forma verbal, em outros casos de ineficácia (carência de motivação, violação do procedimento garantido pelo art. 7 do Estatuto dos Trabalhadores, como também do procedimento de caráter conciliatório que, em virtude do projeto de lei, deve preceder a demissão por motivos econômicos), o empregador é obrigado a pagar apenas uma indenização determinada entre seis e 12 retribuições. Forçando os princípios tão bem consolidados em tema de ineficácia, a partir dos quais se considera que atos afeitos por tal vício não possam produzir efeito, o projeto de reforma, em vez disso, correlaciona a uma demissão, considerada afeito por tal vício, a consequência do término da relação de trabalho e, ademais, reduz sensivelmente o limite máximo de indenização, em comparação a outros tipos de demissões antes referidas, sendo o fato julgado até preferível pelo empregador (qualquer que seja a razão efetiva a ser considerada para resolver a relação de trabalho, diante das consequências mais graves previstas por outras hipóteses de desligamento). Falta no projeto de reforma uma medida que possa tornar de tal forma residual os casos de demissão por motivos econômicos e, assim, regularizar esta matéria. Referimo-nos à previsão de uso preventivo dos amortizadores sociais conservadores (regime ordinário de demissão ou contratos de solidariedade), após os quais seria possível proceder somente ao desligamento por motivo objetivo justificado.

Salvo exceção a alguma disposição específica, o sistema em seu conjunto é muito questionado em sua legitimidade constitucional, acerca da circunstância na qual, em princípio, será o empregador, através da moti-

vação fundamentada na demissão, que indicará o tipo e a intensidade da tutela da qual poderá gozar o trabalhador em juízo, cujo direito de defesa se torna gravemente comprometido.

O propósito de reduzir os espaços da reintegração é visível, também, na disciplina das demissões coletivas (aquelas intimadas pelas empresas que implantaram programa de reconversão, reestruturação, etc., recorrendo ao "Regime de Demissão Extraordinária" e que, apesar disso, não estiveram em grau de reempregar todos os trabalhadores suspensos, uma parte dos quais deve colocar em mobilidade). Deve-se recordar que a intervenção do juiz é, hoje, substancialmente limitada aos aspectos procedimentais da lei que as disciplina (a de nº 223 de 1991), enquanto pela declaratória de ilegitimidade consegue-se a reintegração, além do ressarcimento dos danos sofridos pelo trabalhador. Ora, o projeto de lei estabelece, em primeiro lugar, que os eventuais vícios de comunicação inerentes à aplicação das medidas de mobilidade, que são dados aos representantes dos trabalhadores da empresa e às respectivas associações de categoria, possam ser corrigidos por um sucessivo acordo. Os direitos de cada trabalhador são esmaecidos de tal modo que, por meio daquela comunicação, os trabalhadores podem exercer um poder de controle sobre a regularidade dos procedimentos, denunciar eventualmente a ilegitimidade e, se colocados em mobilidade, entrar em juízo para serem reintegrados em seu emprego. Em segundo lugar, e prescindindo de todos os acordos com os sindicatos, o instituto da reintegração convencionada somente no caso, naquele verdadeiramente improvável, no qual a demissão coletiva seja privada da forma escrita e os critérios de escolha dos trabalhadores a serem demitidos tenham sido violados, com exclusão, portanto, de qualquer outra inobservância do procedimento previsto pela lei acima citada.

CONCLUSÕES

Pensar sobre políticas do trabalho significa interrogar-se acerca dos modelos contratuais e do aparato institucional no qual se baseia sua legitimação social, vale dizer, as relações entre o sistema ocupacional e o regime de *welfare*, a organização do tempo de trabalho e sua relação com os tempos de não trabalho, a relação entre trabalho remunerado e trabalho não remunerado, o sistema de relações industriais no qual se apóiam as citadas políticas de flexigurança ou, mais ainda, o reconhecido papel ativo desempenhado pela contratação coletiva.

Pela análise das políticas de trabalho vigentes na Itália e em fase de reforma, seja em nível nacional como local, emergem precisamente dois tipos de problemáticas: a) o grau de eficácia das intervenções que têm como objetivo questionar a precariedade e a insegurança sem intervir, porém, nas relações de trabalho (no sentido de reduzir a ênfase e o escopo das relações precárias) e, b) aspecto mais relevante ainda, mas subestimado no debate em curso, é o nível de disparidade territorial que cada reforma superficial (que enfatiza os estereótipos e o medo de vingança do mundo empresarial por meio de formas de desregulamentação, que enfraquecem o poder contratual dos trabalhadores e sindicatos) pode contribuir para seu crescimento. Dentro do debate sobre a *flexicurity* foram destacados, várias vezes e por muitos, os limites para tratar deste tipo de temática principalmente em nível nacional, dando por descontada a existência de uma grande homogeneidade de cada um dos mercados de trabalho europeus que, ao contrário, mesmo com um quadro jurídico uniforme como o italiano, são caracterizados por diversas variantes geográficas em termos de desenvolvimento de setores econômicos, grupos profissionais, tipos de empresa, grau de sindicalização, níveis de imigração, eficiência das administrações locais, estruturas familiares, peso da economia informal, etc. De outra parte, quando as reformas nacionais voltadas para promover a *flexicurity* não levam em consideração estas diferenças regionais, podem ter efeito de melhorar a situação em alguns contextos e piorar em outros, aumentando o fosso entre as regiões ricas e pobres.

O que se quer sustentar é que uma política que queira incidir sobre a precariedade e a exclusão social deveria prestar atenção não somente aos trabalhadores e trabalhadores e ao tipo de contrato que têm, mas também aos direitos de cidadania – que têm pouco a ver com os de residência – e que deveriam ser reconhecidos dentro e fora do mercado de trabalho. O que nos leva a destacar a importância da definição de regras mínimas, em nível local, nacional e europeu, em termos seja de governo do mercado de trabalho, seja de sistemas de *welfare*, garantindo a portabilidade dos direitos nas diversas transições da vida e a equidade de tratamento entre trabalhadores e trabalhadores e, mais que isso, entre cidadãos e cidadãos.

ANEXO

PRIORIDADES DA CUT PARA A I CONFERÊNCIA NACIONAL DE EMPREGO E TRABALHO DECENTE

DEMOCRATIZAR AS RELAÇÕES DE TRABALHO E COMBATER A PRECARIZAÇÃO

A Conferência Nacional, que será realizada de 8 a 11 de agosto de 2012, foi precedida pelas etapas estaduais que aconteceram em 26 dos 27 Estados do Brasil. As propostas que serão debatidas na I CNETD foram aprovadas nas referidas conferências.

O nosso objetivo é aprovar as grandes diretrizes que nortearão a elaboração e atualização do Novo Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente para o próximo período.

Esta será a primeira conferência do mundo do trabalho. O foco da disputa que reflete o enfrentamento cotidiano entre capital e trabalho é, de um lado, a busca pela regulação pública do trabalho e, de outro, a tentativa de ampliar sua precarização com a retirada de direitos.

A CUT, em parceria com a Fundação Friedrich Ebert, realizou sete oficinas regionais no ano de 2011, preparatória às conferências estaduais, que tiveram por objetivo, introduzir o debate sobre o tema – trabalho decente, a percepção dos atores e o papel dos trabalhadores/as na disputa por ampliação de direitos e valorização do trabalho.

EIXO 1 – PRINCÍPIOS E DIREITOS

a) Liberdade e autonomia sindical

- Ratificação da Convenção 87 da OIT e aplicação da Convenção 135 sobre representação nos locais de trabalho;
- Extinção do chamado imposto sindical e implementação da Contribuição Negocial;

- Democratizar as relações de trabalho, fortalecendo a organização sindical e ampliando os instrumentos de negociação-coletiva, com a definição de mecanismos de aplicação da Convenção 98 da OIT e adoção do Contrato Coletivo Nacional de Trabalho;
- Regulamentação da Convenção 151 sobre direito de organização e negociação dos servidores públicos;
- Fim do poder Normativo da Justiça do Trabalho.

b) Igualdade de oportunidades e de tratamento – combate a todas as formas de discriminação

- Aplicação da Convenção 100 sobre Igualdade de Remuneração e Convenção 111 sobre Discriminação no emprego e Ocupação;
- Ratificação da Convenção 156 sobre Trabalhadores/as com Responsabilidades Familiares;
- Estabelecer mecanismos que garantam às/aos trabalhadoras/es domésticas/os a extensão de direitos dos demais trabalhadores/as com adequação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição e ratificação da Convenção 189 da OIT;
- Aplicação da Lei 8.213/91 que garante a contratação de pessoas com deficiência;
- Aplicação da Convenção 140 sobre licença remunerada para os estudos e qualificação.

c) Combate à precarização

- Saúde e Segurança no Trabalho – garantia de condições dignas de trabalho com proteção e segurança;
- Combate a todas as formas de trabalho precário, em especial a informalidade e a terceirização com a criação de mecanismos que coíbam esta prática em todos os setores da economia – *regulamentação da Terceirização com aprovação do PL 1621/07.*

Distribuição de renda

- Promover a distribuição de renda através da política de valorização do Salário Mínimo.

EIXO II – PROTEÇÃO SOCIAL

- **a) Erradicação do trabalho infantil – implementação das convenções 138 e 182 da OIT;**

- b) Erradicação do trabalho escravo com a provação da PEC do Trabalho Escravo 438/01 e aplicação das convenções 29/105;
- c) Proteção aos trabalhadores migrantes e contra o tráfico de pessoas;
- d) Combate à informalidade;
- e) Proteção da renda dos aposentados;
- f) Promover a distribuição de renda através da política de valorização das aposentadorias e fim do fator previdenciário;
- g) **Seguridade social** - Consolidar o sistema de seguridade Social, inclusivo e estável, segundo os preceitos constitucionais de 1988, assegurando a concretização dos seus princípios e fontes estáveis de financiamento; Descontingenciamento das verbas da saúde com regulamentação da emenda 29.

EIXO III – TRABALHO E EMPREGO

Combate à precarização do trabalho

- Geração de emprego e melhoria das condições de vida e saúde dos trabalhadores e trabalhadoras brasileiras – Redução da Jornada de Trabalho para 40 horas semanais sem redução de salários;
- Fim da Demissão Imotivada – Ratificação da Convenção 158 da OIT.

Políticas públicas de emprego

- Articular as políticas de intermediação de mão de obra e de qualificação e formação profissional com os programas de transferência de renda;
- Garantir que todo financiamento público esteja condicionado a contrapartidas sociais, meio ambiente saudável e trabalho decente;
- Garantir que o desenvolvimento seja sustentável com a geração de empregos verdes e com trabalho decente.

Democratização do uso da terra

- Reforma agrária e limite de propriedade;
- Atualização dos índices de produtividade.

EIXO IV – FORTALECIMENTO DOS ATORES TRIPARTITES E DO DIÁLOGO SOCIAL COMO INSTRUMENTO DE GOVERNABILIDADE DEMOCRÁTICA

- Diálogo social como instrumento de democratização das relações entre: estado e sociedade, trabalhadores e empregadores.

O livro *Relações de Trabalho: cenários e desafios* foi impresso pela Frabracor. A tiragem foi de 2.500 exemplares. O texto foi composto em Berkeley no corpo 11/13,9. A capa foi impressa em papel supremo alta alvura 250g. e o miolo em papel reciclato FSC Suzano 90g.

Manoel Messias Melo
Pontos para uma agenda das relações de trabalho no Brasil

José Dari Krein
O trabalho: seus desafios e perspectivas no Brasil

Maximiliano Nagl Garcez
*Desafios para os trabalhadores e para o direito do trabalho
no Congresso Nacional: reflexões e propostas*

Heiner Dribbusch e Peter Birke
*Os sindicatos na República Federal da Alemanha:
organização, contexto e desafios*

Javier Doz
*A Espanha na crise europeia:
reflexões a partir do sindicalismo*

Gianni Arrigo
A flexibilidade do trabalho ao “molho” italiano

CUT
*Propostas para 1ª Conferência Nacional
de Emprego e Trabalho Decente*



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

