



EDUCAÇÃO
EM DEBATE

Hildemar Luiz Rech¹

As lições do sindicalismo europeu e norte-americano nas décadas de 1980–1990

BCH-UFG

Resumo

O presente artigo examina as mudanças nas estratégias econômicas e políticas do sindicalismo dos trabalhadores europeus e americanos, durante as décadas de 1980 e 1990. No decorrer dessas duas décadas, as instituições sindicais – na Grã-Bretanha, Itália, França, Alemanha e EUA – apresentaram um notável decréscimo na densidade sindical comparativamente aos anos 1960 e 1970; uma crescente fragmentação em sua organização sindical de base; um sistema de negociação coletiva do trabalho progressivamente descentralizado e flexível; e procedimentos cada vez mais pragmáticos no quadro das relações de trabalho. Finalmente, na parte conclusiva do presente trabalho, são estabelecidos alguns pontos de comparação entre o sindicalismo nestes países centrais e no Brasil, no mesmo período.

Palavras-chave: estratégias sindicais, negociação coletiva, formação sindical.

Abstract

Lessons from European and U. S. Trade-Unionism in the 1980s and 1990s

This article examines the changes in the economic strategies and politics of European and US trade-unions during the 1980s and 1990s. During these two decades, trade-unions in Great Britain, Italy, France, Germany and USA showed a notable decrease in the density of syndicate action when compared with the decades of 1960 and 1970. There was a growing fragmentation at the organized syndicate's base, a collective system of work that gradually decentralized and became more flexible, resulting in a more pragmatic approach to work relations. The study finally compares the trade-unionization crisis in the aforementioned countries and that in Brazil.

Key-words: trade unionism strategies, collective negotiations, syndicate education.

¹ Doutor em Ciências Sociais pela Universidade de Campinas (UNICAMP) e professor da Faculdade de Educação da Universidade Federal do Ceará.

Considerações introdutórias

Na década de 1980, o sindicalismo nos países centrais do capitalismo – EUA, Alemanha, França, Grã-Bretanha e Itália – caracterizou-se por uma tendência de forte retração em termos de suas mobilizações e ações reivindicativas e de sua densidade sindical, o que implicou em um notável declínio em suas atividades grevistas e em uma sensível queda nas taxas de sindicalização.

O enfraquecimento do sindicalismo nestes países ocorreu de forma imbricada com as estratégias de reestruturação tecnológica e gerencial das empresas, com o aprofundamento da fragmentação do mercado de trabalho e de flexibilização dos processos de negociação coletiva e, enfim, com a desregulamentação e a retirada parcial dos direitos do trabalho.

O conjunto desses fenômenos contribuiu para a consolidação dos processos de desverticalização e terceirização produtiva, o crescimento da taxa de desemprego, a pulverização dos contratos de trabalho, o incremento das formas de contratação de tempo parcial e temporária do trabalho, o aumento das formas de trabalho autônomo e pseudo-autônomo, a maior presença do emprego informal e a proliferação de acordos coletivos flexibilizados e descentralizados por estabelecimentos econômicos.

A desarticulação dos pactos sociais tripartites – os quais, entre meados dos anos 1940 e o final dos anos 1970, envolveram os representantes do capital e do trabalho juntamente com o Estado, em acordos salariais, trabalhistas, previdenciários e de benefícios sociais amplos – também contribuiu para debilitar o poder sindical nestes países.

As estratégias empresariais, voltadas à obtenção de práticas e compromissos de parceria entre capital e trabalho em torno das metas de produção das empresas, também influenciaram a fragmentação do poder sindical.

Finalmente, a adoção de políticas governamentais neoliberais – envolvendo estratégias de retirada de formas de regulação do estado sobre o mercado, de privatização de empresas estatais e de enxugamento dos empregos públicos, de parcial desmonte do sistema previdenciário e de reforma administrativa das instituições estatais – contribuíram para enfraquecer a organização sindical.

1 A crise do sindicalismo nos países capitalistas centrais e o rearranjo de suas formas de organização e de intervenção estratégica

A crise do sindicalismo em alguns países europeus e nos EUA, nas décadas de 1980 e 1990, é aqui analisada no quadro das transformações ocorridas com a ascensão do “regime da acumulação flexível”², desde o início da década de 1980.

Com o esgotamento dos pactos sociais keynesiano-fordistas na segunda metade dos anos 1970, as principais Centrais Sindicais Europeias – a Confederação Francesa Democrática do Trabalho (CFDT), a Confederação Geral Italiana do Trabalho (CGIL) e a Federação Alemã de Sindicatos (DGB), entre outras –, ao verem a impossibilidade de renovar os termos dos contratos sociais anteriores, procuraram negociar com as grandes empresas capitalistas, sob o beneplácito do Estado, formas descentralizadas e restritas de compromissos, limitadas ao horizonte de esco-

² Antes de definir o conceito de *regime de acumulação flexível*, cabe aqui esclarecer o significado do próprio conceito de “regime de acumulação”. Este “descreve a estabilização, por um longo período, da alocação do produto líquido entre consumo e acumulação; ele implica alguma correspondência entre a transformação tanto das condições de produção como das condições de reprodução dos assalariados. Um sistema particular de acumulação só pode existir e perdurar se seu esquema de reprodução é relativamente coerente. Portanto, todo regime de acumulação traz associado um modo de regulamentação social e político. Ou seja, um conjunto de regras e processos sociais interiorizados e institucionalizados, na forma de comportamentos, normas, hábitos, leis, redes de regulamentação, contratos, etc., é o que constitui um modo de regulamentação. Particularmente, o *regime de acumulação flexível* “Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões de desenvolvimento desigual, tanto entre setores econômicos como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado “setor de serviços”, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas. Ao mesmo tempo ela envolve fortes movimentos de enxugamento da indústria em tradicionais regiões industriais, com um dramático desaparecimento de um grande número de empregos industriais” (...). Ela também envolve um novo movimento de ‘compressão do espaço-tempo’ no mundo capitalista, ou seja, os horizontes temporais de tomada de decisões privada e pública se estreitaram, enquanto a comunicação via satélite e a queda dos custos de transporte possibilitaram cada vez mais a difusão imediata dessas decisões num espaço cada vez mais amplo e variegado”. Cf. HARVEY, David (1992), São Paulo: Edições Loyola, p.140.

lhas assimilável às coordenadas econômicas, sociais e políticas desenhadas no horizonte do emergente regime de “acumulação flexível” do capital, com seu novo paradigma industrial flexível, com seus mercados competitivos tendentes a uma crescente desregulamentação e internacionalização e com suas configurações político-institucionais modificadas a partir de uma agenda política neoliberal, adequada ao acirramento da competição capitalista internacional.

Nos interstícios do novo quadro econômico-social e político, em troca da aceitação de não rediscutir a relação salarial fordista – caracterizada por políticas de indexação dos salários aos preços e de “rigidez” legal e contratual das relações de trabalho –, as organizações sindicais passaram a estabelecer, nos países capitalistas centrais, reivindicações bem mais modestas, expressas em demandas político-sindicais de redução do tempo de trabalho; de moderação no corte de postos de trabalho; de maior controle sobre os programas de qualificação do trabalho; de inserção participativa dos trabalhadores na organização do processo de trabalho; de reconhecimento do papel ativo de negociação das entidades operário-sindicais no quadro da definição dos critérios de remuneração flexível da força de trabalho nas unidades econômicas; e de definição de espaços de supervisão sindical em relação às orientações micro e macroeconômicas das empresas (Cf. *European Industrial Relations Review* [EIRR], 1994 e 1995).

Portanto, em um ambiente de instauração de novas tecnologias microeletrônicas e de novas estratégias de desverticalização dos circuitos produtivos nas companhias, de constituição de novas redes de relações inter-empresas e de flexibilização dos contratos de trabalho no quadro das relações industriais, de crescimento vertiginoso e fragmentado do emprego no setor de serviços e de encolhimento do emprego industrial, as Centrais Sindicais dos países europeus e dos EUA trataram de obter o maior controle possível sobre as condições de trabalho, as políticas de formação profissional e as formas de participação dos trabalhadores nos resultados das empresas (HYMAN, 1994).

O uso de estratégias pragmáticas de parte do sindicalismo também foi influenciado pela crescente precariedade das condições gerais do mercado de trabalho e pela quase completa desarticulação do Estado de regulação social, en-

volvendo, por exemplo, o fim das políticas públicas de pleno emprego e a flexibilização e parcial retirada das políticas de seguridade social.

Enfim, a aceitação das estratégias de parceria com as empresas, de parte do movimento operário-sindical, ocorreu em um quadro de mudanças nas políticas macroeconômicas fiscais, monetárias, sociais, previdenciárias, salariais e industriais e com a metamorfose nas formas de regulação estatal e institucional naqueles países.

Do ponto de vista da organização sindical dos trabalhadores, as novas estratégias sindicais adotadas representaram tentativas quase desesperadas de manter a sustentação financeira dos sindicatos em um ambiente marcado pelo enxugamento de suas bases de representação e pelo declínio das taxas de sindicalização e de conservação de uma relativa eficácia da atuação sindical nos processos de negociação coletiva, tanto nos locais de trabalho quanto em âmbito setorial de ramos econômicos.

De outro lado, cabe observar que estes diversos fenômenos intrínsecos à emergência e ao processo de consolidação do regime da acumulação flexível, que atingiram as sociedades capitalistas centrais européias e os EUA, apresentaram diferenciações, de país para país, no decorrer das décadas de 1980 e 1990. A reconfiguração do padrão de institucionalização das relações industriais e as estratégias políticas do sindicalismo também apresentaram diferenças de país para país.

Como é explicado a seguir, o sindicalismo manteve, nas décadas acima referidas, mais força institucional e política na Alemanha e conviveu com uma maior preservação de direitos sociais trabalhistas na França e na Itália do que nos EUA e na Grã-Bretanha.

Particularmente, o sindicalismo alemão, mesmo que tenha experimentado notáveis perdas em suas taxas de sindicalização e perdido influência no plano político-institucional, continuou convivendo com uma estrutura sindical relativamente unitária e com um sistema de negociação coletiva bem articulado, mantendo uma elevada taxa de cobertura dos contratos coletivos firmados e assim beneficiando cerca de 90% dos trabalhadores inseridos no mercado formal de trabalho (HEISE, 1997).

Mesmo assim, na Alemanha, os processos de desverticalização produtiva e de relativa flexibilização do mercado de trabalho provocaram um notório enfraquecimento do sindicalismo.

O quadro crítico decorrente desta situação demandou a redefinição das formas de organização e dos espaços de intervenção dos sindicatos, desde os locais de trabalho até as formas mais centralizadas de negociação, com maior ênfase para as formas de atuação no plano restrito das empresas.

De outro lado, na França, a organização sindical experimentou um esvaziamento em termos de taxa de sindicalização e um enfraquecimento em termos de força política e, na Itália, uma fragmentação descentralizadora no plano organizacional bem mais profunda que na Alemanha. Contudo, no que se refere à legislação trabalhista, aos benefícios sociais, à cobertura jurídica de direitos salariais e previdenciários e aos procedimentos universais de extensão de determinados conteúdos básicos dos processos de negociação coletiva do trabalho, ocorreu um processo de desarticulação e desregulamentação mais ameno na França e na Itália comparativamente à Inglaterra e aos EUA.

Nesses dois últimos países, nos quais predomina uma tradição de pluralismo sindical, o sindicalismo sofreu um processo de desarticulação e de enfraquecimento sem precedentes, no decorrer dos sucessivos governos de inspiração neoliberal Reagan/Bush e Thatcher/Major. Nessas jurisdições político-territoriais, em um expressivo número de estabelecimentos econômicos, a organização sindical foi eliminada por completo nos locais de trabalho (EDWARDS, 1995).

No quadro político-institucional da Inglaterra, de modo particular, também ocorreu uma notável desarticulação dos fóruns públicos tripartites e das agências estatais de participação dos trabalhadores, a partir da vitória eleitoral e da ascensão ao governo britânico do partido conservador, munido de um programa neoliberal de reformas.

No conjunto dos principais países da Europa Ocidental, as pressões sobre o sindicalismo aumentaram mais ainda nos anos de 1990. Enquanto na década de 1980 os sindicalistas na Alemanha, na França e na Itália ainda ousaram lutar pela redução da jornada de trabalho, por melhores condições de trabalho e por acordos salariais vantajosos para o conjunto dos trabalhadores, na década de 1990 as estratégias do sindicalismo confluíram para a concretização de acordos bem mais modestos e descentralizados no quadro das relações de trabalho, resultando em perdas para os assalariados. Este quadro restritivo apro-

fundou-se diante das novas ondas de desemprego que emergiram no cerne das economias desses países, nos primeiros anos da década de 1990, e diante da promessa de deslocamento de diversas empresas para determinados países do Leste europeu e para a Ásia, onde se oferecia uma abundante força de trabalho relativamente qualificada e barata.

Diante deste horizonte de ameaças, o sindicalismo aceitou efetivar acordos temporários de redução da jornada de trabalho com redução correspondente de salários, consentiu com a disseminação das formas de emprego de tempo parcial e com os contratos temporários de trabalho, contemporizou com as práticas de remuneração flexível do trabalho e firmou negociações envolvendo pacotes incentivados de demissão voluntária e acordos de afastamento temporário de parte dos trabalhadores de seus empregos, em períodos de baixa demanda na economia, envolvendo remuneração decrescente da força de trabalho, no decorrer do tempo de afastamento.

1.1 Análise do sindicalismo germânico

No caso da Alemanha, também foram efetivados, de forma crescente, especialmente na década de 1990, acordos coletivos de trabalho descentralizados por empresas, que, num segundo momento, serviram de base para os acordos corporativos mais amplos no plano regional e nacional. Porém, mesmo com a emergência desta tendência descentralizante, a Central Sindical “Deutsche Gewerkschaftsbund” (DGB) e os diversos sindicatos setoriais a ela ligados conseguiram manter, na década de 1990, um expressivo grau de convergência e de sobreposição inter-setorial em termos dos resultados e benefícios alcançados nas negociações salariais, no quadro geral do país.

A relativa estabilidade no arcabouço institucional das relações de trabalho na Alemanha, a despeito do quadro de flexibilização e fragmentação do mercado de trabalho, sustentou-se, nos anos 1980 e 1990, graças à confluência das características intrínsecas ao direito do trabalho alemão e graças aos sistemas unitários e não plurais de organização sindical e de negociação coletiva do trabalho existentes naquele país.

Assim, contribuíram para a manutenção de uma relativa universalização dos direitos e das conquistas salariais e sociais dos trabalhadores;

a) o sistema de barganha coletiva de trabalho semi-centralizado em regiões geográficas e em ramos da economia, mas unitário e não plural no plano da organização e da representação sindical;

b) a política de extensão legal ou voluntária do conteúdo dos acordos coletivos de trabalho, inclusive para os empregados das empresas sem vínculo sindical; c) a permanência do sistema da co-determinação gerencial nas empresas, envolvendo a consulta à organização dos trabalhadores sobre questões referentes à organização do processo de trabalho; e d) a manutenção de uma forte juridicização dos direitos do trabalho, nos anos 1980 e 1990, no país (HEISE, 1997; e LANE, 1994).

Além disso, cabe destacar que o modelo germânico de relações industriais se baseia no princípio da estrutura dual da representação de interesses, segundo o qual a representação dos trabalhadores no local de trabalho é separada do sistema mais geral de negociação coletiva de trabalho. Ou seja, o sistema de barganha coletiva de trabalho é legalmente regulado de forma homogênea no plano nacional e regional e envolve uma bem ordenada distinção em termos de competências, direitos e obrigações entre os Sindicatos (Gewerkschaften) e os Conselhos dos trabalhadores nas empresas (Betriebsräte).

Os representantes diretos dos Sindicatos nas empresas são os delegados sindicais (vertrauensleute), os quais, mesmo que independentes dos conselhos de empresa, interagem com os representantes destes, prestando-lhes suporte em termos de informações e de instruções legais (Cf. Jacobi; Keller & Müller-Jentsch, 1995).

Ainda no que se refere à representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, cabe destacar que, desde inícios da década de 1980, com a disseminação do trabalho em equipe nas empresas, os membros dos conselhos nos locais de trabalho foram condicionados a interagir e a partilhar sua atuação com as equipes (teamworking) e os “grupos semi-autônomos” de trabalho, de modo que a representação dos interesses da força de trabalho se tornou mais complexa embora, do ponto de vista institucional, a estrutura de negociação coletiva tenha sido mantida quase inalterada (Jacobi; Keller & Müller-Jentsch, 1995, pp.245-7).

Em síntese, no sistema dual de representação germânico, os interesses mais gerais, figurados de forma ampla nos contextos regional e nacional, são exprimidos via temáticas gerais e

quantitativas – envolvendo temas como salários e jornada de trabalho – e neste plano as instituições de barganha são os sindicatos nacionais e as secções sindicais regionais de trabalhadores, organizados em ramos de atividade econômica, e, de outro lado, as respectivas associações de empregadores.

Nas unidades produtivas e nas empresas, por sua vez, os interesses abordados são de caráter mais específico e qualitativo, concentrando-se em temáticas ligadas às condições de trabalho no processo de produção, envolvendo questões como: trabalho em equipes; grupos de trabalho; redução dos níveis hierárquicos; poder de veto nos conselhos de trabalho sobre o uso de horas extras; condições de flexibilização da jornada de trabalho; formação, treinamento e reciclagem da força de trabalho; condições ambientais no trabalho; políticas de emprego; prêmios de produção e participação nos lucros ou resultados (Cf. Lane, 1994, pp.175-8).

Ainda no que diz respeito à organização sindical, cabe observar que, na forma de estruturação vertical, havia na Alemanha em 1992, 16 sindicatos nacionais – organizados em ramos de atividade econômica – filiados à Central Sindical DGB (Deutsche Gewerkschaftsbund) que, no decorrer da década de 1990, congregava aproximadamente 88% dos trabalhadores sindicalizados no país.

Entretanto, a partir de 1993, ocorreu um forte processo de fusão de entidades sindicais. Assim, por exemplo, o Sindicato Nacional dos Metalúrgicos, o IG Metal (Industrial Gewerkschaft Metal), incorporou o Sindicato de Trabalhadores da Indústria de Tecelagem e de Confecções (desde 1998); o Sindicato da Indústria Madeireira e de Plásticos (desde 2000); e o Sindicato dos Setores da Microeletrônica e da Informática (desde 2000). Por sua vez, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores nos Setores da Mineração, Químico e Energético, ou seja, o IG BCE (IG Bergbau, Chemie und Energie) resultou da fusão de três sindicatos setoriais. Já o IG BAU (IG Bauen-Agrar-Umwelt), nasceu da unificação de outros três sindicatos: o dos trabalhadores da construção, da agricultura e do meio ambiente. Desse modo, portanto, em 2000, somente restavam onze Sindicatos nacionais filiados a DGB (DGB, 1999).

O processo de fusões sindicais não terminou por aí, pois, em janeiro de 2001, foi concretizada a fusão de cinco sindicatos nacionais na

área de serviços – quatro deles filiados a DGB e mais o DAG (Deutsche Angestellte Gewerkschaft), independente –, formando o “Ver.di” (Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft), filiado à DGB, ou seja, o “Sindicato Unificado do Setor de Serviços”, envolvendo comerciários, bancários, securitários, jornalistas, radialistas, gráficos, funcionários dos correios e funcionários públicos como do transporte de lixo e de serviços de infraestrutura básica. Assim, sobreviveram na Alemanha, em 2001, apenas sete sindicatos nacionais filiados a DGB. O “Ver.di” era, em 2003, o Sindicato nacional com maior número de associados, ou seja, cerca de 2,8 milhões de trabalhadores, tendo suplantado inclusive o “IG Metal” que, em 2003, congregava 2,6 milhões de associados (www.deutsche-welle.de/brazil, 24/05/2004).

Dessa forma, o “Ver.di” e o “IG Metal” somavam dentro de seus quadros, aproximadamente 70% dos trabalhadores filiados à DGB em 2002-2003, o que mostra uma tendência de forte centralização da organização do sindicalismo alemão.

Porém, de modo simultâneo aos notáveis processos de fusão de entidades sindicais, o sindicalismo alemão continuou sofrendo uma forte evasão de sindicalizados nos últimos anos, apesar das intensas campanhas de sindicalização. A propósito, a Confederação dos Sindicatos Alemães (DGB) perdeu 400 mil associados em apenas dois anos (em 2001 e 2002).

Em 1990, a DGB contava com mais de 11 milhões de associados, e no começo de 2003 ela congregava apenas 7,7 milhões de filiados, entre trabalhadores assalariados e autônomos, representando cerca de 20% da população economicamente ativa (PEA) do país (www.deutsche-welle.de/brazil, 13/10/2003).

1.2 Abordagem sintética do sindicalismo italiano

No caso do sindicalismo da Itália, as práticas microcorporativistas³, implantadas naquele país nos anos 1960 e 1970, foram alteradas a partir do começo da década de 1980, passando, desde então, a ser implementadas de forma

combinada com acordos coletivos de trabalho por empresas.

No decorrer das décadas de 1980 e 1990, os conteúdos dos acordos por estabelecimentos econômicos isolados, uma vez definidos e contratados, eram em seguida, em certos casos, estendidos para outras empresas – do mesmo setor ou sub-setor econômico –, via barganha das organizações sindicais regionais e, raramente, nacionais (FERNER & HYMAN, 1995).

Portanto, desde início dos anos 1980, os acordos regionais ou nacionais, ocorridos em alguns setores econômicos, passaram a ser realizados posteriormente aos acordos por locais de trabalho e empresas. “Depois que um razoável número de acordos por locais de trabalho e por empresas era alcançado, eles se tornavam referência à fixação das bases dos acordos setoriais regionais e nacionais, de modo inverso ao que ocorria nos anos 1960, até meados dos anos 1970” (KATZ, 1993, p.09).

Desse modo, nas décadas de 1980 e 1990, no cerne das relações de trabalho italianas prevaleceu um precário equilíbrio, sustentando, de um lado, uma articulação contraditória entre “microcorporativismo” e mudança nacional, e, de outro lado, uma acomodação negociada entre gerências empresariais e representações sindicais.

No cerne da realidade italiana há também que distinguir as relações individuais de trabalho – governadas por uma extensiva rede de normas legais e mecanismos administrativos que, contudo, foi gradualmente flexibilizada, nas décadas de 1980 e 1990 – do sistema de negociação coletiva de trabalho.

No plano da organização sindical, para pensar o pluralismo na cúpula do sindicalismo, as três principais Confederações Sindicais – a Confederação Geral Italiana do Trabalho (CGIL), a Confederação Italiana dos Sindicatos de Trabalhadores (CISL) e a União Italiana do Trabalho (UIL) –, junto com os Sindicatos regionais ligados a elas, instituíram, já em 1972, a representação sindical unitária nos locais de trabalho. Ou seja, estas entidades sindicais concretizaram um pacto federativo unitário, pelo qual foi esta-

³ O conceito de “microcorporativismo” é utilizado para explicar as formas de concertação social e as práticas de contratação coletiva de trabalho de perfil bipartite, envolvendo grandes empresas monopolísticas e o Estado em âmbito nacional, sem a participação da representação dos trabalhadores. A este respeito, ver: CAWSON, A. (1986) *Corporatism and political theory*, London, Basil Blackwell, pp. 111 e ss.; ver também: FERNER, Anthony & HYMAN, Richard (1995) “Italy: Between Political Exchange and Micro-Corporatism”. In: FERNER, A. & HYMAN, R. (eds.) *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford, Blackwell Publishers, pp.524-600, especialmente p.534.

belecido um consenso de que as Comissões de fábrica (CsF) deveriam constituir mecanismos unitários de organização e de representação dos trabalhadores nos locais de trabalho (FERNER & HYMAN, 1995, pp.552-5).

De outro lado, a evolução dos mecanismos de resolução conjunta dos problemas entre capital e trabalho no plano interno das empresas na Itália resultou, durante as décadas de 1980, em uma dinâmica que tendeu gradativamente a subordinar os organismos de representação e de participação dos trabalhadores nos locais de trabalho à racionalidade gerencial das empresas cujos comandos diretivos foram se reservando cada vez mais o direito de estabelecer unilateralmente os parâmetros básicos para a tomada de decisões.

A própria natureza de dupla função dos “comitês unificados de representação” nos locais de trabalho – concebidos, por um lado, enquanto veículos de articulação dos interesses dos trabalhadores, e, de outro lado, como órgãos de cooperação gerencial com as metas empresariais, a partir de esquemas de parceria – contribuiu para aprofundar o problema da crise da representação sindical de base, nos anos de 1980, na Itália (FERNER & HYMAN, 1995, pp.544-6).

A disputa entre as três mais importantes Confederações Sindicais italianas, na busca da hegemonia nos comitês de representação unitária nos locais de trabalho, contribuiu para aprofundar ainda mais a crise da representação sindical de base.

Todavia, em 1991, um novo acordo intersindical foi firmado, visando estabelecer um sistema mais democrático de representação sindical unitária dos trabalhadores nos locais de trabalho. Assim, foi criada uma nova estrutura de organização, a chamada “Representação Sindical Unitária” (La Rappresentanza Sindicale Unitaria: RSU), que veio a garantir às três Confederações Sindicais (CGIL, CISL e UIL) uma representação proporcional em termos de assentos nos organismos unitários de base (Ferner & Hyman, 1995, pp.544-8).

Esta nova investida da organização sindical de cúpula, para recuperar sua legitimidade e força política nos locais de trabalho, contudo não foi muito exitosa, pois, nos anos 1990, o poder

efetivo das gerências empresariais na determinação do conteúdo das relações de trabalho fabris aumentou mais ainda.

Dessa forma, no universo de afirmação do paradigma industrial flexível, o sindicalismo italiano não resistiu à tendência – mais ou menos geral, na Europa e nos EUA – de expressiva queda na densidade sindical, de drástico decréscimo do número de conflitos grevistas; de adesão às estratégias de parceria e compromisso com as metas de qualidade e produtividade das empresas; de fragmentação e precarização do mercado de trabalho; de políticas de enxugamento dos postos de trabalho nas grandes e médias empresas; de aumento dramático da taxa geral de desemprego; de descentralização da negociação coletiva do trabalho; e, enfim, de enfraquecimento da representatividade e da legitimidade do sindicalismo.

1.3 Abordagem de algumas das características do sindicalismo francês

No caso da França, a evolução das relações de trabalho constitui um caso *sui generis*. No que diz respeito à estrutura da negociação coletiva, cabe observar que, naquele país, os conflitos trabalhistas, quando não equacionados na forma de acordos diretos entre capital e trabalho, são tradicionalmente resolvidos por intervenções legais, suportadas por uma complexa normatização pública na esfera das relações de trabalho, realizadas quando não há entendimento entre as partes envolvidas.

Durante o governo de Mitterrand foi feita uma reforma das relações nos locais de trabalho, tendo sido estabelecidos mecanismos públicos que aumentaram a cobertura geral da força de trabalho, através dos acordos coletivos por estabelecimento econômico.

Dessa maneira, em seu relatório sobre os direitos dos trabalhadores de 1982, o então Ministro do Trabalho, Jean Auroux, identificou uma série de deficiências no sistema de negociação coletiva francês, o qual deixava muitos trabalhadores excluídos de qualquer tipo de acordo coletivo de trabalho, seja de ramo econômico, de empresa ou de unidade econômica isolada⁴.

⁴ Assim, por exemplo, os trabalhadores temporários, que compunham em torno de 11% da força de trabalho francesa em 1982, não eram cobertos por nenhum tipo de acordo coletivo de trabalho, no começo da década de 1980. De fato, somente 25% do total dos trabalhadores, geralmente de grandes empresas, eram cobertos por acordos de empresas. Em decorrência da “lei da negociação

Logo após este relatório, foram sancionadas as chamadas “leis Auroux”, que imprimiram uma nova normatização das relações de trabalho nos locais de trabalho, com o objetivo de possibilitar aos assalariados em geral o acesso aos benefícios sociais, salariais e trabalhistas, implícitos nas cláusulas dos acordos coletivos por setores econômicos garantidos por lei no plano das empresas.

A nova lei da negociação coletiva, graças aos mecanismos de extensão nela implícitos, ampliou a quantidade e a qualidade dos acordos coletivos nos locais de trabalho, nas décadas de 1980 e 1990. As regras de extensão tornaram-se particularmente importantes nos setores onde a negociação coletiva nas empresas estava ausente (GOETSCHY & ROZENBLATT, 1995, p.432-3).

A reforma do sistema da negociação coletiva na França ocorreu quando a descentralização da barganha coletiva começou a disseminar-se no país. Contudo, o sistema de negociação coletiva, centralizado por setores econômicos, não foi desarticulado e continuou fixando regras básicas que condicionaram a evolução das formas de barganha descentralizadas nas firmas e locais de trabalho. Graças à existência de uma forte normatização pública das relações de trabalho, cerca de 90% dos assalariados franceses no mercado formal de trabalho permaneciam, em 1995, cobertos por contratos coletivos setoriais ou por empresa (CHAISON, 1996).

Mesmo assim, desde inícios dos anos 1980, os sindicatos caracterizaram-se por uma crescente fraqueza organizacional em termos de sua capacidade de atrair novos associados e de influenciar com mais ênfase os conteúdos das negociações coletivas setoriais e as questões de ordem qualitativa no ambiente gerencial das empresas. Assim, se, em 1980, 17,5% dos trabalhadores urbanos franceses ainda se encontravam sindicalizados, em 1995 este número caiu para 9,1%, o que traduz um forte declínio da densida-

de sindical (OIT, 1996). Ademais, raramente ocorreram “arranjos neocorporativos” na França, nos anos 1980 e 1990, pois a ação do Estado somente ocorreu via normatização e fiscalização das relações do trabalho.

Nessas duas décadas, o sindicalismo francês manteve-se estruturalmente dividido na cúpula, com a existência de cinco Confederações Sindicais: Confederação Geral do Trabalho (CGT), Confederação Francesa Democrática do Trabalho (CFDT), Confederação Geral do Trabalho-Força Operária (CGT-FO), Confederação Francesa dos Trabalhadores Cristãos (CFTC) e Confederação Geral de Quadros (CGC). Mas, a divisão política do sindicalismo francês ocorreu principalmente devido às disputas políticas entre a CFDT e a CGT (GOETSCHY & ROZENBLATT, 1995, pp.407-10).

Além disso, o desemprego atingiu 12,5% da PEA francesa em 1993 e aumentou para 14% em 1996 (OCDE, 1994; e OIT, 1997-98). Uma contra-tendência frente a este quadro somente adquiriu concretude a partir da implementação da medida de redução da jornada do trabalho para 35 horas semanais pelo governo socialista de Lionel Jospin, a partir do segundo trimestre de 1997, o que fez a taxa geral de desemprego no país cair para 11% da PEA⁵, em 2000.

1.4 Análise sintética do sindicalismo britânico

No caso da Grã-Bretanha, com a ascensão do partido conservador de Margareth Thatcher ao governo, em 1979, mudanças qualitativas de enfoque neoliberal ocorreram nas esferas da economia, da sociedade e do estado, que tiveram impactos dramáticos sobre a organização dos sindicatos.

Procurando resistir aos impactos negativos provocados pelas políticas neoliberais sobre os seus empregos, os mineiros foram a 1ª categoria

coletiva” as empresas com representação sindical nos locais de trabalho, foram obrigadas a abrir negociações a cada ano sobre o sistema de pagamento e a jornada de trabalho. A nova lei oficial, entretanto, não obrigou empregadores e empregados a chegarem a um acordo, mas apenas estimulou a que os acordos coletivos se concretizassem após processos de negociação. Entretanto, a palavra final, quando não havia entendimento entre as partes, desde que respeitados alguns critérios universais, sempre ficou com o empresariado. A este respeito ver: GOETSCHY, Janine & ROZENBLATT, Patrick (1995), op. cit., pp. 429-31.

⁵ Entre abril de 1997 e junho de 1998, tinham sido registrados na França 34.700 acordos de redução da jornada de trabalho, que afetaram 3,72 milhões de empregados. Assim, se em março de 1997 a jornada de trabalho naquele país era de 39 horas semanais, em 28 de junho de 1998, a partir de acordos setoriais e de empresas, 60,6% dos assalariados (de empresas com mais de 20 empregados) e 50% das empresas em território francês tiveram a duração da semana de trabalho reduzida a 35 horas semanais ou menos. E em junho de 2000, um de cada dois assalariados franceses trabalhava até 35 horas semanais, sendo que a duração média da jornada de trabalho no país, se encontrava então em 37 horas e 12 minutos semanais. Cf. “Relatório do Ministério do Trabalho

de trabalhadores que, sob o comando de sua organização sindical, desenvolveu duas greves de fôlego com forte adesão e mobilização de base, envolvendo motivações de ordem econômica e política, durante o 1º. governo de Thatcher, em 1981, e durante o seu 2º. governo, em 1984-5.

O governo preparou-se para um longo conflito, mostrando-se disposto a não ceder a nenhuma das reivindicações dos trabalhadores. “Evidando habilmente o confronto com os mineiros em 1981, o governo (...) manipulou o mercado contra o carvão e enfraqueceu o controle que o sindicato nacional dos mineiros tinha sobre a geração de energia elétrica” (Cf. MCILROY, 1999, p.46).

O caráter intransigente e coercitivo da ação governamental em relação aos mineiros somente tornou-se plenamente notável no decorrer da 2ª greve ocorrida entre 1984-85. Os trabalhadores da mineração saíram daquela longa e dramática greve literalmente derrotados e destroçados enquanto categoria profissional, sem que nenhuma de suas reivindicações fosse atendida. A maior parte dos grevistas perdeu seu emprego, tendo esta categoria de trabalhadores quase sido extinta na Grã-Bretanha, tanto que, dos 260 mil postos de trabalho existentes na atividade mineradora em 1979, “... 220 mil desapareceram até 1995” (Cf. BEYNON, 1999, p.11).

Uma estratégia semelhante foi adotada pelo governo John Major que também realizou uma série de pesadas disputas com os trabalhadores. O caso mais notável de intransigência desse governo revelou-se com “... a abolição do Plano Nacional do Trabalho nas Docas em 1989” (Cf. Turnbull, apud McIlroy, 1999, p.46).

No quadro mais abrangente das relações de trabalho britânicas, marcado por uma tradição do pluralismo sindical, as negociações multiempresariais foram gradualmente substituídas, no decorrer dos anos 1980 e 1990, por acordos coletivos por empresas – embora negociações coletivas mais amplas ainda continuassem sendo mantidas, no decorrer da década de 1990, envolvendo um considerável número de pequenas e médias empresas, principalmente na Grã-Bretanha –, ao mesmo tempo em que aumenta-

ram notavelmente os casos de completa inexistência de barganha coletiva do trabalho. Além disso, cresceram significativamente os casos de não reconhecimento do sindicalismo, os quais, no caso britânico, triplicaram entre 1990 e 1995 (MCILROY, 1995).

De outro lado, na base do sindicalismo britânico, a taxa de sindicalização declinou de 56,9% dos trabalhadores empregados em 1979, para 26,4% em 1996 (OIT, 1997).

Ainda no que diz respeito ao sistema de relações industriais britânico, cabe observar que, de modo geral, as associações empresariais e os sindicatos de trabalhadores, já na década de 1970, vinham apresentando uma notável fraqueza institucional, sem capacidade de coordenação centralizada dos processos de negociação coletiva, de modo que o sistema de determinação dos salários já se mostrava anárquico, bem antes da ascensão dos conservadores ao governo britânico em 1980 (EDWARDS, 1995).

Assim, nesse sistema de relações industriais historicamente fragmentado e descentralizado, os comitês sindicais distritais/regionais e nacionais unificados de negociação, os comitês unificados de delegados sindicais e a prática da *closed shop*⁶ eram tradicionalmente as instituições que garantiam maior poder de barganha aos sindicatos, tanto nas negociações por empresa, quanto nas multiempresariais. Entretanto, nos anos 1980 e 1990, os comitês sindicais unificados de negociação e os comitês unificados de delegados sindicais praticamente desapareceram e a instituição da *closed shop* foi sendo gradualmente esvaziada.

Particularmente no que se refere ao mecanismo da *closed shop*, cabe observar que com a Lei do Emprego do governo britânico de 1982, esta prática foi atingida por fortes restrições dificultando a sua aplicação. A nova lei condicionou a manutenção dos acordos de *closed shop* à sua aprovação por votação favorável de no mínimo 80% a 85% dos trabalhadores com direito a voto. Mais tarde, em 1988, outra lei governamental removeu todo suporte estatutário para a *post-entry closed shop*, estabelecendo automaticamente a ilegalidade da demissão de trabalhadores não-

⁶ A prática da “closed shop” tradicionalmente apareceu de duas formas: em alguns locais de trabalho, ela era estabelecida na forma da “pre-entry closed shop” e, em outros, pela forma da “post-entry closed shop”. Efetivamente a sistemática da “closed shop” representou a efetivação de cláusulas constantes em acordos formais entre determinado sindicato de trabalhadores e determinada empresa – esta última podendo ser representada por associação de empregadores (à qual a empresa estivesse associada) na fixação do acordo – segundo as quais somente os trabalhadores sindicalizados poderiam ser empregados nesta empresa.

membros dos Sindicatos por conta destes tipos de acordos. Em 1990, outra lei atacou de frente a cláusula da *pre-entry closed shop*, ao tornar ilegais as exigências de filiação sindical prévia para a obtenção de emprego (MCILROY, 1995, pp.253 e ss.).

Assim, se em meados da década de 1970 o número de trabalhadores cobertos por cláusulas dos acordos de *closed shop* chegava a cinco milhões, em 1990 somente 500 mil trabalhadores em toda a Grã-Bretanha continuavam protegidos por este tipo de mecanismo que, ao longo da década de 1990, gradativamente desapareceu (MCILROY, 1995).

De outro lado, diante das dificuldades crescentes, o sindicalismo britânico começou, já a partir de 1980, a adotar estratégias de fusão sindical, de modo que “o total de sindicatos caiu de 453 em 1979 para 268 em 1992” (MCILROY, 1995, p.19) e “para 249 em 1995” (WILLMAN, 1996, p.333).

Em referência ao Trade Union Congress (TUC) cabe observar que, em decorrência dos processos de fusão sindical, “... os 112 sindicatos filiados a esta Central em 1979, foram reduzidos a apenas 69 em 1994” (MCILROY, 1999, p.56).

Entretanto, esse processo de fusão não reverteu minimamente a tendência de fragmentação do mercado de trabalho e de enfraquecimento do sindicalismo britânico.

1.5 O caso do sindicalismo norte-americano

No contexto do *business unionism* nos EUA, “a taxa de sindicalização declinou drasticamente de 22% a 20% dos trabalhadores não-agrícolas entre 1980-83” (SMITH, 1998, p.155), para 14,1% em 1997 (Labour and Employment Department, apud site da AFL-CIO, 19/7/1998). Da mesma forma, o índice de trabalhadores cobertos por acordos coletivos de trabalho, decresceu de um quarto dos trabalhadores no mercado formal de trabalho em 1979, para apenas 11,7% em 1995 (OIT, 1997).

A forte queda nas taxas de sindicalização foi em grande parte conseqüência do caráter precário dos empregos criados nas duas últimas décadas do século XX, em substituição aos empregos industriais, naquele país e representou o

aprofundamento de uma tendência já verificada na década de 1970, intensificada pelo influxo de um monumental processo de reestruturação tecnológica e gerencial ocorrido dentro das grandes indústrias – caracterizado por elevadas taxas de sindicalização nos anos 1960 até meados da década de 1970 –, envolvendo estratégias de desverticalização e focalização produtiva, de *downsizing* (de enxugamento do emprego), de terceirização da indústria e de aumento das importações de produtos manufaturados⁷.

Devido ao forte enxugamento dos postos de trabalho na indústria e do crescimento do setor de serviços, também aumentaram os empregos com utilização da força de trabalho em período parcial e por contratação temporária. Estas práticas de precarização do trabalho também funcionaram como uma estratégia de redução de custos das empresas.

Outro fator que contribuiu para a queda da taxa de sindicalização foi o expressivo crescimento do percentual de mulheres, de imigrantes, de jovens, de negros e de outras minorias no mercado de trabalho, à medida em que estes grupos foram inseridos majoritariamente em setores de atividades que oferecem baixa remuneração e que não são representados por sindicatos.

Outrossim, a partir de 1985 a taxa de emprego e a sindicalização de trabalhadores do setor público estabilizou-se, não permitindo compensar a forte queda do número de trabalhadores sindicalizados no setor privado.

De outro lado, em termos da legislação trabalhista, foram impostas significativas restrições referentes à cobertura do seguro-desemprego e a outros programas sociais desde o começo da década de 1980.

Desse modo, a multiplicação de trabalhadores precariamente empregados e sem status não representou uma alternativa “... para combater os graves sinais de dissociação social, que são as formas de violência urbana, as taxas de criminalidade e de toxicomania e a instalação de uma verdadeira ‘underclass’ miserável e desviante, completamente isolada do conjunto da sociedade” (CASTEL, 2003, p. 576).

Da mesma forma, na década de 1990, mesmo com o crescimento dos empregos *high-*

⁷ Além disso, cabe destacar o seguinte: “A metade dos oito milhões de empregos criados nos EUA entre 1980 e 1986, foi remunerada com um salário em média 60% inferior à média dos salários industriais” (Delmas, 1991, p. 68).

tech, as ocupações criadas para a população norte-americana foram, em sua ampla maioria, atividades de baixa qualificação, tecnicamente não sofisticadas. O mercado de trabalho remunerado caracterizou-se predominantemente por formas de trabalho repetitivas e mal pagas nos setores de varejo, de comércio e de serviços.

Entre 1999 e 2004, mais empregos de serviços de “caixa” foram criados do que empregos para técnicos e cientistas da computação, analistas de sistemas e outras atividades que exigem conhecimento mais complexo.

Entre 2000 e 2005, a projeção é que 95% dos novos empregos situar-se-ão no setor de serviços. Este setor é principalmente constituído por profissionais de enfermagem, auxiliares no tratamento médico feito em casa, assistentes sociais, funcionários de hotéis ou pousadas e restaurantes, trabalhadores do setor de transportes, vendedores, escriturários, caixas, garçons, serventes, cozinheiros, porteiros e zeladores. Muitas dessas ocupações são mal pagas, não têm sindicatos, são temporárias, em regime de meio período, com poucos benefícios ou nenhum. E muitas estão ligadas a divisões do trabalho em termos de classe, gênero e raça (Apple, 2003, pp.52-3).

No ambiente de mudanças na estrutura do emprego e do mercado de trabalho, a facilidade que os empregadores encontraram para agir de maneira oposta com os interesses salariais e sociais dos trabalhadores, foi reforçada com o encolhimento tanto quantitativo quanto político dos sindicatos, desde meados da década de 1970.

Entretanto, ao final de 1995, John J. Sweeney, presidente da Federação Americana do Trabalho – Congresso das Organizações Industriais (AFL-CIO) –, declarou que os americanos precisavam de aumento de salários, chamando a atenção para a deterioração da situação econômica dos trabalhadores em geral e para o baixo valor real do salário mínimo. A partir de 1996, a mesma Central Sindical implementou seu novo programa de ação política, o “Programa da Nova Voz”, por meio do qual os sindicalistas propuseram aprofundar a organização de base do sindicalismo e abrir novas frentes de negociação coletiva do trabalho. Graças a esta nova política, no ano de 1999, houve um aumento em termos de sindicalização de mais de 200 mil trabalhadores (MOURIAUX, 2003, pp.91-2).

No entanto, nas áreas mais críticas da organização, principalmente no amplo setor de

serviços – que em grande parte se caracteriza por relações de trabalho precárias – e mesmo nos setores industriais e financeiros, em que estão inseridas as corporações e os estabelecimentos econômicos mais poderosos, os resultados obtidos foram fracos nos anos 1990 (SMITH, 1998).

2 Considerações conclusivas sobre o sindicalismo em países europeus e nos EUA e pontos de comparação com a trajetória do sindicalismo brasileiro, nas décadas de 1980 e 1990

Nos EUA e na Europa, o encolhimento da organização sindical foi resultado da confluência de um conjunto de variáveis econômicas e políticas ligadas à consolidação do regime de acumulação flexível do capital e à crescente integração internacional competitiva dos mercados naqueles países.

Particularmente no contexto europeu, as estratégias do sindicalismo não tiveram muito êxito no combate às tendências de compressão dos salários e dos direitos sociais dos trabalhadores e aos fenômenos da elevação dos índices de desemprego e da exclusão social.

As entidades sindicais, que fazem parte da “Confederação Européia dos Sindicatos” (CES), não conseguiram, nem mesmo durante a década de 1990, apresentar a disposição, o engajamento e a cooperação política necessários para colocar em ação uma mobilização comum na União Européia capaz de fazer frente às diretrizes econômicas dos conglomerados financeiro-industriais e às diretrizes monetaristas do Banco Central Europeu que implicitamente sugerem o controle dos salários e políticas competitivas que implicam no enxugamento de postos de trabalho (SCHMITTNER, 1999).

Diante da fraqueza e da falta de ousadia política do sindicalismo dos trabalhadores, a União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa (UNICE) encorajou-se a não participar de um diálogo social com vistas a regulamentar de forma mais coesa e homogênea as relações de trabalho na Europa e também não assinou nenhum tipo de acordo salarial e sobre condições de trabalho no contexto europeu mais amplo com a Confederação Européia de Sindicatos, no decorrer dos anos 1990.

Nos EUA, o sindicalismo enfraqueceu-se mais ainda que na Europa durante as décadas de 1980 e 1990, apesar da renovação da AFL-CIO, a partir de 1996.

Quanto à formação profissional, os sindicatos europeus e norte-americanos desenvolveram, no decorrer da década de 1990, programas de parceria com os empresários e os governos em torno da qualificação e re-qualificação de jovens trabalhadores e de desempregados, porém encontrando enormes dificuldades para a inserção e re-inserção do conjunto destes profissionais no mercado de trabalho.

No que se refere à formação político-sindical, cabe observar que todo e qualquer projeto voltado para uma análise crítica do capitalismo e para uma visão mais abrangente de emancipação social dos trabalhadores foi, de modo geral, afastado dos programas de educação sindical, nos anos 1980 e 1990. A formação dos quadros e filiados tem sido concebida dentro de uma perspectiva pragmática e corporativista das relações de trabalho, centralizada na capacitação técnica e estratégica dos sindicalistas com vistas à negociação coletiva de trabalho.

Portanto, no decorrer das últimas duas décadas do século XX, o sindicalismo europeu e norte-americano – embora apresentando características notoriamente distintas de país para país – tendeu a assumir estratégias mais fragmentadas, flexíveis e defensivas, dentro de uma perspectiva pragmática e corporativista-segmentada, na busca da conservação, quase sempre apenas parcial, de direitos salariais, trabalhistas e sociais, conquistados no período do regime de acumulação “keynesiano-fordista” e do “Estado de bem-estar social”, entre 1945 e 1979.

Para estabelecer pontos de comparação do sindicalismo europeu e norte-americano com a trajetória sindical brasileira, cabe destacar que enquanto aquele entrou em um ciclo de profunda crise já desde o início da década de 1980 – de recuo em suas atividades grevistas, de crescente fragmentação em termos de sua capacidade de intervenção nas relações de trabalho e na negociação coletiva de trabalho, de encolhimento de suas taxas de sindicalização e de perda de influência política e institucional no contexto social mais amplo – o sindicalismo no Brasil, caracterizou-se por uma trajetória ascendente naquela mesma década, ao contrário da tendência registrada nos países centrais do capitalismo.

Na década de 1980, mais precisamente desde 1978-79, a ação sindical no Brasil caracterizou-se por um processo de renovação de suas práticas, procedimentos, reivindicações e orientação política. A nova configuração do sindicalismo brasileiro contrastou com a tendência predominantemente burocrática, imobilista e de adesão quase incondicional à política governamental expressa pelo sindicalismo corporativista controlado pelo Estado autoritário, entre 1964 e 1978.

O chamado “novo sindicalismo” brasileiro foi impulsionado a partir das lutas grevistas do movimento dos trabalhadores metalúrgicos de São Bernardo do Campo em 1978-79 (SP), contra o arrocho salarial, contra as deterioradas condições de trabalho e as formas de autoritarismo gerencial presentes na indústria, contra a intervenção do Ministério do Trabalho nas negociações coletivas de trabalho e, enfim, contra a falta de liberdade sindical, de cidadania e democracia na sociedade brasileira.

As novas práticas sindicais emergiram no período de crise terminal dos governos militares autoritários e do modelo econômico “nacional-desenvolvimentista”. Este último protagonizou, nas décadas de 1950, 1960 e 1970, um intenso processo de urbanização e industrialização – embora com problemas na forma da articulação inter-setorial da cadeia industrial produtiva, com a presença de um desenvolvimento bastante desigual no âmbito regional e nacional e com uma profunda segmentação no mercado de trabalho – e um extraordinário crescimento do número de assalariados urbanos e industriais no país.

Na década de 1980, o processo de transição política para a democracia foi sem dúvida um importante fator que estimulou as ações coletivas no Brasil. Na fase inicial de emergência do “novo sindicalismo”, entre 1978 e 1984, os sindicatos recuperaram sua função de defender os salários e outras reivindicações relativas às condições de trabalho e às formas da negociação coletiva do trabalho. Neste período, entre os trabalhadores, também a estratégia grevista afirmou-se como uma das formas de reconquista da cidadania política.

Desde 1985, com a liberalização da lei de greve, os conflitos perderam em intensidade em termos da relação entre Estado e sindicatos e tenderam a concentrar-se, com mais ênfase, na relação entre sindicatos de empregados, empresas e sindicatos patronais, no enfrentamento do processo de corrosão salarial provocado pelas polí-

ticas altamente inflacionárias, principalmente depois do “plano cruzado” de 1986.

No decorrer dos anos 1980, a reforma partidária que permitiu o surgimento de partidos como o PT, o reconhecimento governamental das Centrais Sindicais CUT e CGT e a instalação do processo de reforma constitucional – encerrado com a aprovação e outorga da nova Constituição brasileira de 1988 –, propiciaram o credenciamento e a legitimação de muitos dirigentes sindicais, nas mais diferentes regiões do Brasil, como lideranças políticas de referência no cenário nacional, ou seja, como interlocutores válidos na esfera política.

A partir de 1987, com o fracasso das tentativas de estabilização da economia e de costura de um pacto social de parte do governo, agravou-se o conflito distributivo na área privada e no setor público da economia, em uma conjuntura de re-intensificação da inflação e de aprofundamento da crise de financiamento da dívida pública do país.

No primeiro semestre de 1989, os conflitos trabalhistas, nos setores público e privado, chegaram ao seu auge, em decorrência da ausência de regras para reajustes salariais, da proximidade das eleições presidenciais e da ameaça da hiperinflação. Sob esta conjuntura ocorreram, em 1989, quase 4,1 mil greves, com 18 milhões de trabalhadores participando de atividades grevistas (Cf. NORONHA, GEBRIN & ELIAS Jr., 1998, pp.15-6).

Em 1990, o grau de dificuldades para a solução de conflitos trabalhistas intensificou-se ainda mais, a ponto de o número médio de grevistas ter crescido de 18 para 20 milhões de trabalhadores, em um contexto em que ocorreram principalmente greves por categorias (Cf. NORONHA, GEBRIN & ELIAS Jr., 1998, pp.15-6).

O caráter heterogêneo e fragmentado da estrutura econômico-social, a diversidade regional da formação social brasileira, a diferença e a desigualdade das condições de trabalho e de vida no cerne da classe trabalhadora, o perfil segmentado do mercado de trabalho presente no país e a própria presença corporativista do Estado brasileiro, não impediram que as reivindicações econômicas e salariais e as aspirações de cidadania da classe trabalhadora brasileira, nos anos 1980, encontrassem pontos de convergência, no plano nacional.

A própria política econômica de arrocho salarial do governo, controlada por práticas de indexação salarial, e a experiência comum de ex-

clusão social e de falta de liberdade política da classe trabalhadora, sob o regime político militar autoritário, estimularam a unificação da classe trabalhadora nas lutas por salários, direitos sociais e democracia política.

Desse modo, a plataforma e os temas do “novo sindicalismo” obtiveram um fértil campo de disseminação já a partir de 1979, estendendo-se rapidamente para outros setores, categorias e regiões do país.

Para se afirmar como uma corrente sindical de destaque, o chamado “novo sindicalismo” optou, no intervalo entre 1978 e 1989, por uma atuação ideológica de antagonismo de classes e por estratégias de confronto na esfera das relações de trabalho e na esfera política da sociedade.

Portanto, no caso do sindicalismo brasileiro, a intensidade da mobilização grevista observada na década de 1980 mostra alguma semelhança com a intensidade dos movimentos grevistas em países como Itália, Inglaterra e França – no período entre 1967 e 1979.

Porém, naqueles países, a classe trabalhadora lutou contra a ameaça de perda de direitos obtidos com os pactos sociais “keynesiano-fordistas” e social-democráticos. Ou seja, a partir de 1967, o longo ciclo de pujança econômica, verificada nos países capitalistas centrais desde meados da década de 1940, passou a externar os primeiros sinais de crise.

Em 1974, o quadro de dificuldades adquiriu contornos dramáticos com a forte subida dos preços do petróleo, com o aprofundamento da crise fiscal do Estado, com o decréscimo da atividade econômica, com a escalada inflacionária e com o crescimento do desemprego nos países europeus e nos EUA.

Desse modo, também na esfera política surgiram crescentes resistências para a renovação dos acordos sociais e salariais anteriores. Os termos desses acordos foram encarados com crescentes restrições pelos empregadores e pelo governo, de modo que emergiram permanentes riscos e ameaças de cortes nos direitos salariais, previdenciários e sociais da classe trabalhadora.

No caso brasileiro da década de 1980, a luta dos trabalhadores não foi contra a possibilidade de perda de direitos, mas, ao contrário, pela conquista de direitos econômicos, sociais e políticos não instaurados durante o período desenvolvimentista e dos governos militares autoritários.

No Brasil, durante o ciclo do nacional-desenvolvimentismo, entre 1930 e 1980, jamais foi implantado um “Estado de bem-estar social”, ou predominou um paradigma industrial e um sistema de relações de trabalho com características “keynesiano-fordistas”.

A estratégia de industrialização que prevaleceu nesse período resultou em um processo de “modernização conservadora”, que envolveu um crescimento industrial setorialmente segmentado e regionalmente desigual e um desenvolvimento bastante heterogêneo do mercado de trabalho e das condições de vida da classe trabalhadora. Este modelo de desenvolvimento aprofundou as contradições sociais de classes, a desigualdade da distribuição da renda e da riqueza e aumentou as diferenças regionais no país.

Do ponto de vista da classe trabalhadora, a estratégia nacional-desenvolvimentista “... permitiu a convivência no mercado de trabalho, de setores mais modernos – com condições de remuneração e de trabalho próximas do modelo fordista – com setores mais atrasados, onde se usou, extensivamente, força de trabalho rotativa, com baixa qualificação e baixos salários; de qualquer forma, mesmo o setor moderno jamais contou, no Brasil, com as instituições e as regras de formação salarial fordistas” (FIORI, 1995, pp.170-1).

Contudo, na década de 1980, mesmo com suas diferenças internas, a experiência comum do arrocho salarial, da exclusão social e da falta de cidadania política uniu a classe trabalhadora na luta contra a super-exploração da força de trabalho, contra o autoritarismo gerencial nos locais de trabalho e contra o autoritarismo político na sociedade e na esfera estatal.

Porém, na década de 1990, o sindicalismo brasileiro – em alguns aspectos de forma semelhante ao sindicalismo norte-americano e europeu – teve modificadas suas condições de legitimação e suas escolhas, pela injunção de diversos fenômenos relacionados à emergência e consolidação de “regime de acumulação flexível”, dentro das condições específicas de um país semi-periférico do capitalismo, marcado por um desenvolvimento capitalista tardio, com suas contradições, heterogeneidades e desigualdades internas.

Neste quadro, as relações de trabalho nos setores econômicos mais modernos e dinâmicos e as condições econômico-sociais do conjunto da classe trabalhadora foram profundamente afetadas no país por um ambiente interno marcado

por processos sistêmicos de reestruturação tecnológica e organizacional das empresas, de focalização e terceirização produtiva, de novas relações inter-firmas, de privatização de empresas estatais, de fusões e incorporações de companhias, de integração competitiva da economia brasileira aos mercados internacionalizados.

A partir de 1995, os fenômenos de flexibilização e fragmentação das relações de trabalho foram ainda mais disseminados, por conta da crescente retirada do Estado na intermediação das relações entre capital e trabalho, da instauração da política de desindexação salarial e das ações governamentais de restrição em relação aos direitos do trabalho.

As atividades econômicas e o sindicalismo foram também afetados pelo controle do processo inflacionário, em associação com a supervalorização cambial da moeda brasileira, no contexto do “Plano Real”.

Além disso, a adoção de mecanismos flexíveis de remuneração da força de trabalho de parte das empresas, o enxugamento da atividade industrial e o forte decréscimo do emprego industrial no Brasil entre 1990 e 2000 – período em desapareceram aproximadamente dois milhões de empregos industriais no país –, afetaram a trajetória da ação sindical.

Por fim, também as tendências de precarização do mercado de trabalho no Brasil na década de 1990 – envolvendo o crescimento das formas de subemprego, das atividades instáveis “pseudo-autônomas” ou por conta própria, do emprego temporário e sazonal, do emprego informal e do índice geral de desemprego no país – enfraqueceram e fragmentaram profundamente a ação sindical.

No quadro deste variado espectro de transformações, obstáculos e dificuldades, as forças politicamente majoritárias do sindicalismo identificado com a CUT passaram a redimensionar seus procedimentos e estratégias no decorrer da década de 1990, vindo a adotar posturas que, ainda que marcadas por uma cultura oposicionista e de conflitividade fragmentada, se caracterizaram, muito mais que na década anterior, por um perfil pragmático, setorial-corporativista, negocial-contratualista e propositivo.

A própria ação grevista passou a ser mais vista por estas forças sindicais como um recurso a ser utilizado em última instância, ou seja, somente quando negociações levadas até o limite

não correspondiam satisfatoriamente aos interesses dos trabalhadores ou quando os empregadores não manifestavam nenhuma disposição em negociar. Esta postura contrasta com as atitudes prevalentes na década de 1980, onde de modo geral o “novo sindicalismo” iniciava de imediato um movimento de paralisações ou de greve, visando primeiro medir forças com os empregadores e o Estado para, somente num segundo momento, iniciar um processo de negociações.

Para finalizar, cabe observar que os problemas comuns que afetaram o sindicalismo europeu e dos EUA, nos anos 1980 e 1990, e o sindicalismo brasileiro, na década de 1990, foram o forte decréscimo do emprego industrial e o aumento da precarização do mercado de trabalho – com notável aumento das formas de emprego instáveis marcadas por baixos salários, com o incremento do trabalho pseudo-autônomo e do trabalho informal e com o forte aumento das taxas de desemprego.

Também o processo de flexibilização e descentralização das relações de trabalho, com a maior parte dos conteúdos da contratação coletiva de trabalho passando a ser definida, com maior frequência, no contexto restrito dos locais de trabalho ou das empresas, ou em âmbito setorial corporativo, aumentou a fragmentação da ação sindical, tanto no ambiente europeu e norte-americano nos anos 1980 e 1990, como no Brasil na década de 1990.

Neste quadro, o sindicalismo europeu e norte-americano e também o sindicalismo brasileiro adotaram estratégias menos ideológico-confrontacionistas e grevistas e mais pragmáticas, contratualistas e corporativista-setoriais, nos períodos acima referenciados.

Referências bibliográficas

APPLE, Michael W. (2003) *Educando à Direita: mercados, padrões e desigualdade*, São Paulo, Cortez.

BEYNON, Huw (1999) *As práticas do trabalho em mutação*, São Paulo, Boitempo Editorial, pp.9-38.

CASTEL, Robert (2003) *A Metamorfose da Questão Social*, 4ª edição, Rio de Janeiro, Vozes, p. 576.

CAWSON, A. (1986) *Corporatism and political theory*, London, Basil Blackwell.

CHAISSON, G.N. (1996) *Union mergers in hard times: the view from five countries*. Ithaca, New York: IRL Press, Cornell University Press.

DELMAS, P. (1991) *Le Maître des Horloges*, Odile Jacob, Paris.

DEUTSCHE GEWERKSCHAFTSBUND (DGB) (1999). *Information & Service/Aufgaben & Initiativen, DGB-Bundesvorstand Abteilung Öffentlichkeitsarbeit*. *Diário do Grande ABC On Line*, Seção de Economia, 11/07/2000.

EDWARDS, P. (1995) “Still Muddling Through”. In: FERNER, A. e HYMAN, R. (eds.) *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford, Blackwell Publishers, pp.1-68.

European Industrial Relations Review (EIRR) (1995) “Worksharing Agreements”, *European Industrial Relations Review*, nº254, p.20.

_____ (1994) “Focus on the Four-Day Week”, *European Industrial Relations Review*, nº245.

FIORI, José Luis (1995) *Em Busca do Dissenso Perdido*, Rio de Janeiro, Insight Editorial. Ver especialmente: “Existe um Estado pós-fordista? Reforma e funções do Estado no novo paradigma”, pp.163-176.

GOETSCHY, J. e ROZENBLATT, P. (1995) “France: The Industrial Relations System at a Turning Point?” In: FERNER, A. e HYMAN, R. (eds). *Industrial Relations in the New Europe*, Blackwell Publishers, Oxford, United Kingdom, pp.404-444.

HARVEY, D. (1992) *Condição Pós-Moderna*, São Paulo, Edições Loyola.

HEISE, A. (1997) *The British and German Models of Labour Market Regulation Compared*. Wirtschafts und Socialwissenschaftliches Institut, Berlin, 23 pages.

HYMAN, R. (1994) “Changing Trade Unions Identities and Strategies”. In: HYMAN, R. & FERNER, A. (eds.), *New Frontiers in European Industrial Relations*. Oxford, Blackwell.

JACOBI, O.; KELLER, B. & MÜLLER-JENTSCH, W. (1995). “Germany: Codetermining the Future”. In: FERNER, A. & HYMAN, R. (eds.) *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford, Blackwell Publishers, pp. 218-269.

KATZ, H. (1993) “The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis”, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 47, 1: 3-22, october.

LANE, C. (1994) “Industrial Order and the transformation of industrial relations: Britain, Germany and France compared.” In: HYMAN, R. &

- FERNER, A. (eds.), *New Frontiers in European Industrial Relations*. Oxford, Blackwell.
- McILROY, J. (1999) "O Inverno do sindicalismo", In: ANTUNES, Ricardo (org.) *Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos (Reestruturação produtiva na Inglaterra e no Brasil)*, 4ª edição, São Paulo, Boitempo Editorial. pp.39-69.
- _____, ____ (1995) *Trade Unions in Britain Today*, Manchester University Press.
- MOURIAUX, René (2003) "O Sindicalismo dos Países Industrializados em Fins dos Anos 1970: Efetivos, Estruturas e Estratégias". In: SANTANA, Marco Aurélio & RAMALHO, José Ricardo (orgs.) *ALÉM DA FÁBRICA: Trabalhadores, Sindicatos e a Nova Questão Social*, São Paulo, Boitempo, pp.89-105.
- NORONHA, E.; GEBRIN, V. & ELIAS Jr. (1998) *Explicações para um ciclo excepcional de greves: o caso brasileiro* (versão preliminar), LASA 98 – Latin American Studies Association, XXI International Congress, Chicago, 45 páginas.
- OIT (1996-1998) "El trabajo en el mundo: relaciones laborales, democracia y cohesión social". *Oficina Intenacional del Trabajo, 1997-98*, Genebra, Suíça.
- "Os Sindicatos na Alemanha", www.deutsche-welle.de/brazil, 24/05/2004.
- SCHMITTHENNER, H. (1999) "Refonder le syndicalisme". *Le Monde Diplomatique*, Juin 1999, p.17-18.
- "Sindicatos lutam contra perda de importância", www.deutsche-welle.de/brazil, 13/10/2003.
- SMITH, R. E. (1998) "Militância Revivida na AFL-CIO". In: *São Paulo em Perspectiva*, Revista da Fundação SEADE, 12 (1): 154-166.
- WILLMAN, P. (1996) "Merger propensity and merger outcomes among british unions, 1986-1995". *Industrial Relations Journal*, 27(4): 331-338.