

CDU 331.881 (81)
SISTEMA DEMOCRÁTICO DE RELAÇÕES TRABALHISTAS
A PROPOSTA DA CUT

Maurício Rands^(*)

1. INTRODUÇÃO

A CUT nasceu na luta dos trabalhadores por salários e melhores condições de trabalho. Desde o início, a CUT percebeu que os obstáculos econômicos e políticos eram realçados pelo modelo de relações trabalhistas vigente. Mudar antigos e arraigados padrões de comportamento era uma tarefa difícil. Altas taxas de inflação, desemprego, concentração de renda e atitudes autoritárias do Estado e dos empregadores em relação aos trabalhadores explicavam o baixo nível de inserção do movimento sindical na arena pública. Além desses elementos estruturais, a estrutura corporativa herdada dos anos 30 era vista como um poderoso obstáculo à auto-organização dos trabalhadores.

Na formulação da CUT, a superação do modelo corporativo implica tanto o aperfeiçoamento da inserção dos trabalhadores na arena pública quanto a melhoria de suas condições de trabalho. Como se sabe, o modelo corporativo tem conseqüências simultâneas para a organização sindical e a estrutura da negociação coletiva. A questão que surge é a de saber-se qual deve ser mudado primeiro, a organização sindical ou o sistema negocial. Em outras palavras, o sindicato corporativo e fragmentado da estrutura oficial tem que ser substituído como pré-requisito de uma luta por um sistema de negociação coletiva autônomo?

Se se considera que os elementos do modelo de relações trabalhistas vigente são organicamente integrados, é fácil concluir que nem organização nem negociação podem ser tratados separadamente. Não é possível desenvolver um sistema autônomo de negociação coletiva, capaz de expressar as reivindicações das partes de acordo com a correlação de forças, com o emprego de uma estrutura corporativa que foi desenhada com outros propósitos. O pressuposto corporativista de que o conflito é algo patológico não requer um sindicato representativo e mobilizado. Mais do que um sindicato apto a exprimir as reivindicações dos trabalhadores, tal sistema requer um sindicato capaz de manter o conflito dentro de certos limites e, portanto, preparado para canalizar as demandas dos trabalhadores para o aparato institucional do Estado. Por isso, um novo padrão de negociação coletiva não seria atingido com o velho sindicato oficial. Em suma, como nota Siqueira (1991: 124), negociações coletivas efetivas são inviáveis sem um sindicato concebido para promovê-las e capaz de fazê-lo.

(*) Advogado, Mestre em Políticas Públicas pela Universidade de Oxford.

A fragmentação da organização e da negociação sindical divide a força de trabalho, impede a percepção de suas demandas comuns e enfraquece a solidariedade entre as diferentes categorias profissionais. O combate à negociação fragmentada implica o reexame da estrutura organizativa. Trata-se de distintos lados da mesma moeda.

Para a estratégia da CUT, por conseguinte, a negociação coletiva é a alavanca para transformação do inteiro sistema de relações trabalhistas do país. Através da formulação de uma outra estrutura de negociação para substituir a existente, o completo escrutínio da presente organização sindical é assumido e desenvolvido.

2. A ORGANIZAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO (OLT)

A organização nos locais de trabalho, percebida pela CUT como elemento fundamental da estrutura organizativa alternativa que se está construindo, encontra-se ainda em fase de implantação inicial, por assim dizer. Dos cerca de 2.300 sindicatos hoje filiados à central, se se considera as empresas e locais de trabalho por eles cobertos, chega-se à conclusão de que apenas uma pequena parcela conta com algum tipo de OLT, seja comissão de fábrica, delegado sindical ou CIPA atuante, como reconhecia José Maria de Almeida, então primeiro tesoureiro nacional da CUT em Junho de 1992 (Almeida, 1992).

Considerado importante instrumento para a democratização do sindicato e para o fortalecimento do poder de mobilização dos trabalhadores, o avanço da implantação das OLTs é visto como objetivo estratégico da CUT definido em sua última plenária nacional realizada em São Paulo, em Julho/93.¹ Além disso, a CUT tem claro que as OLTs representam igualmente importante espaço de disputa com o setor patronal a respeito de concepções e objetivos do processo de trabalho. Aqui, parte-se da constatação de que, atualmente, o setor patronal tem desenvolvido políticas próprias nos locais de trabalho como os círculos de controle de qualidade e outros.

Desde a revitalização do movimento trabalhista no final dos anos 70, a organização no local de trabalho foi percebida como crucial para possibilitar que os trabalhadores obtivessem suas reivindicações. A ênfase nas OLTs foi uma resposta à crescente mobilização dos trabalhadores, contornando o sindicato oficial então dominado por lideranças acomodadas. Demandas por recuperação salarial e aumentos reais, explodindo a partir do final da década de 70, redirecionaram a negociação com os empregadores para o nível da empresa.

Este movimento produziu uma preocupação especial com a

¹ Ver resoluções da Plenária Nacional da CUT, publicação interna, 1993.

negociação a nível dos estabelecimentos. Muitas comissões de fábrica surgiram a partir de grupos "ad hoc" escolhidos nas assembléias para negociar com os representantes da empresa, assim superando o problema do imobilismo do sindicato oficial. Apesar da suspeição dos empregadores contra a organização dos trabalhadores no local de trabalho, as comissões de fábrica não raro foram instituídas por ocasião da composição das disputas coletivas. Elas surgiram, portanto, como conquista dos trabalhadores através da mobilização.²

Uma importante questão acerca das comissões de fábrica é o caráter das relações com o sindicato. Do ponto de vista do sindicato oficial controlado pelos sindicalistas da velha tradição, o crescimento dessas comissões era considerado um desafio. Somente sob pressão elas foram aceitas depois da tentativa de responder à necessidade de organização no local de trabalho através do delegado sindical. O Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo é um exemplo deste tipo de reação. Em 1980 sua liderança tradicional incluiu a demanda pela comissão de fábrica em sua plataforma. Apesar disso, a comissão era concebida de diferente modo, como mera comissão do sindicato dentro do local de trabalho e sem autonomia.

O movimento sindical moderado agrupado em torno da CONCLAT-CGT propôs a comissão como a extensão do sindicato dentro da empresa, carente de autonomia e em alguns casos até mesmo sem a eleição direta pelos trabalhadores. A proposta da CUT, por sua vez, oscilou de acordo com a posição de seus defensores em relação ao sindicato e segundo as duas principais correntes que compunham o novo sindicalismo: os independentes ou autênticos e os grupos de oposição sindical. Nos casos em que o sindicato ainda estava sob controle dos setores considerados pelegos, a autonomia tendia a ser sublinhada. Quando o sindicato oficial tinha passado ao controle dos novos sindicalistas, a relação tendia a ser mais nuançada, como nota Keller (1986). Em tais casos, apesar de manter a autonomia das comissões de fábrica e a eleição de seus membros por todos os trabalhadores da base (não apenas os associados ao sindicato), alguma forma de articulação com o sindicato foi sempre preservada.

A comissão de fábrica ou de empresa é entendida em suma, como o primeiro degrau da organização dos trabalhadores. Deve ser articulada com outros níveis de organização. Tem havido um gradual amadurecimento no Campo da CUT acerca de sua concepção. A completa autonomia imaginada por alguns grupos até então em oposição ao sindicato (oposições sindicais) como sendo um embrião de uma estrutura sindical paralela foi substituída pela idéia de que elas são

² O processo de descentralização da negociação coletiva e o nascimento das comissões de fábrica dentro das empresas são acuradamente descritos pelo interessante estudo de Keller "As Comissões de Fábrica no Setor Metalúrgico Paulista" (Keller, 1986).

autônomas e de que a soberania pertence ao inteiro conjunto dos trabalhadores na base. Mas, ao mesmo tempo, as comissões devem se articular com o sindicato como parte da inteira estrutura organizacional. Por esta razão, o artigo 13 dos Estatutos da CUT estabelece que tanto o sindicato como a organização de base no local de trabalho constituem-se em membros associados da entidade (Estatutos da CUT, 1991).

Em síntese, a proposta da CUT para as comissões de fábrica ou de empresa parecem próximas ao tipo de organização de base que se desenvolveu na Itália depois de 1968, durante o ciclo de agitação sindical conhecido como o "Outono Quente". Na experiência italiana, os "consigli di fabbrica" ou "consigli dei delegati" emergiram como estruturas independentes de organização dos empregados no local de trabalho, representando todos os trabalhadores, sindicalizados ou não. A partir de então elas foram incorporadas pelas principais organizações nacionais (CGIL, CISL e UIL) nas suas próprias estruturas organizacionais (Giugni 1991: 41/50)³. Na experiência da CUT, similarmente, as "comissões de fábrica" surgiram independentes do sindicato e algumas vezes contra ele. Elas tendem a reunir todos os trabalhadores independentemente de sua filiação sindical. Com o evoluir das lutas, elas foram reconhecidas como "organismo de base" dos sindicatos.

Entre nós, o que inicialmente surgiu como uma imposição do contexto foi posteriormente entendido e formulado como estratégia chave para impulsionar a mudança do sistema de relações do trabalho brasileiro. O tipo de negociação coletiva proposto tem como pré-requisito a representação dos trabalhadores no local de trabalho. A força necessária para negociar, o fluxo de informação sobre métodos de trabalho, a introdução de novas tecnologias e as reivindicações autênticas dos trabalhadores dependem fortemente dos "inputs" emanados das OLTs. Em sua ausência, a contratação coletiva perde sua eficácia (Braga e Miranda, 1991).

Continua válida a observação de MARIA HERMINIA TAVARES DE ALMEIDA ao discutir o renascer do sindicalismo (1980), segundo a qual os sindicatos oficiais têm grande dificuldade em penetrar as grandes empresas precisamente porque a eles falta a organização dentro do local de trabalho. Reivindicações próprias às modernas grandes empresas, relativas a carreiras, ritmo de produção, seleção de pessoal e sistemas de recompensa são matérias complexas que somente podem ser encaminhadas quando existem os conhecimentos específicos derivados

³ Em 1989, as três confederações italianas formularam proposta de nova estrutura organizativa para o local de trabalho, embora não tenham conseguido implementá-la. Chamada "Consigli Aziendali delle Rappresentanze Sindacali", a proposta introduzia dois tipos de membros no conselho representativo. Alguns (ligeiramente menos que a metade) deveriam ser eleitos pelos trabalhadores nos locais de trabalho; os outros seriam nomeados pelas organizações nacionais - CGIL, CISL e UIL.

da intimidade com o ambiente de trabalho. A organização no local de trabalho é portanto o requisito crucial para o desenvolvimento de uma negociação coletiva renovada.

A experiência das comissões de fábrica amadureceu para preencher seu papel na negociação coletiva autônoma nos setores mais desenvolvidos do sistema de relações trabalhistas. Como observa Benites Filho (1991:35), as cerca de cinquenta comissões existentes na base do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo em 1991 evoluíram do caráter estratégico inicial para a organização e a mobilização no local de trabalho em direção ao papel atual na negociação. Tal papel deriva de seu potencial para abastecer a representação dos trabalhadores com informações detalhadas sobre as questões objeto da negociação. Sob essa perspectiva, a comissão de fábrica melhora a qualidade da representação dos trabalhadores e, conseqüentemente, o próprio processo de negociação. Além de se constituir na base para um processo de negociação autônoma, a representação a nível da empresa tem um papel fundamental a desempenhar no cumprimento do contrato coletivo que dele resultar (Castro, 1991: 23).

Expandindo o contato entre as lideranças e a base, bem como acentuando a mobilização dos trabalhadores, as comissões de base contribuem para viabilizar importantes conquistas que vão além da estrutura existente. Essas comissões, de acordo com Negro (1991: 81), mobilizando os trabalhadores e praticando a negociação direta, criam condições para a gestação de um novo tipo de organização sindical.

As razões acima apontadas nos permitem entender porque, para as novas concepções desenvolvidas pela CUT, a organização no local de trabalho é considerada crucial para o desenvolvimento da negociação coletiva não sufocada pelo Estado.

3. A PROPOSTA DA CUT SOBRE ORGANIZAÇÃO SINDICAL

A organização sindical do corporativismo deu origem a um vasto aparato burocrático nos sindicatos, incapaz de se aproximar da base em seu dia a dia. Para superar esta fragilidade, a CUT tem maturado um modelo alternativo para a organização sindical. Como argumenta Oliveira (1989: 7), a concepção da CUT parte da representação no local de trabalho, cuja origem foi descrita na seção 3. Embora as comissões de fábrica ou de empresa sejam autônomas e agrupem todos os trabalhadores no local de trabalho (não apenas aqueles filiados ao sindicato), elas são concebidas para atuarem articuladas ao sindicato. O sindicato, por sua vez, deve sofrer importantes modificações, as mais importantes sendo a democratização de sua vida interna e a redefinição de sua base.

Até o presente a base do sindicato é determinada pela principal atividade da empresa, uma vez que a maioria dos sindicatos foi fundada sob a definição de categorias imposta pela CLT e pela extinta comissão

de enquadramento sindical. Seguindo aqueles critérios, comumente um mesmo setor econômico era dividido em vários grupos de acordo com a atividade da empresa. O comércio, por exemplo, foi estruturado em várias categorias em função de pequenas diferenças como o comércio por atacado e no varejo. O caso dos trabalhadores no porto é bem ilustrativo: há um sindicato para os que operam o carregamento das mercadorias, um outro para os que inspecionam o carregamento, outro para os que vigiam as mercadorias e assim por diante. Para superar essa fragmentação, a CUT propõe aumentar a atual base de representação dos sindicatos através da organização de categorias por ramo de produção. Esta mudança estimularia a consciência dos trabalhadores a respeito da situação comum a todos que são afetados pelas condições similares de um mesmo ramo de atividade econômica.

Os sindicatos definidos por ramos de atividade econômica (metalurgia, banco, educação, saúde, química e assim por diante) seriam agrupados em departamentos a nível nacional, regional e estadual. O departamento foi concebido, portanto, como a estrutura vertical da CUT. Tinha como objetivo substituir o velho sistema confederativo. Uma diferença de concepção consistia na organização dos departamentos por ramo de atividade econômica em vez da mera categoria profissional da antiga federação. A idéia era de que o departamento contribuísse para superar a atomização da estrutura oficial uma vez que ele é (ou pode ser) uma organização inter-categorial.

A definição desta estrutura vertical foi formalizada em 1986, no segundo congresso da Central. Confirmando a afirmação de que os processos de organização e negociação coletiva caminham "pari passu", os primeiros departamentos surgiram em categorias que conseguiram realizar campanhas salariais unificadas. O primeiro, o Departamento Nacional dos Bancários, foi criado em 1986 como resultado da campanha salarial nacional de 1985. O Departamento Nacional dos Metalúrgicos veio em seguida, como resultado da experiência das mobilizações unitárias dos metalúrgicos de São Paulo. Em seguida apareceu o Departamento Nacional dos Petroleiros que também tinham uma campanha salarial de nível nacional.

Recentemente, todavia, verifica-se dentro da CUT um movimento no sentido de redefinir a estrutura das federações e aproveitá-las como a instância vertical imediatamente acima dos sindicatos. Tal evolução foi implementada na prática de acordo com a estratégia cutista de implodir o corporativismo "por dentro". Assim, da mesma forma como feito em relação aos sindicatos de base, muitas federações foram "conquistas" e, depois, democratizadas. Atualmente, em alguns ramos, o departamento é entendido como aglutinador e articulador que possibilita a conquista, constituição e democratização das novas federações que formariam a instância vertical de 2º grau da CUT.⁴ Nas palavras de JOSE OLIVIO M.

OLIVEIRA, secretário nacional de organização da entidade:

"Para as estruturas de caráter federativo, devemos apontar uma transição que considere a atual complexidade. Nossa tática considera a disputa de entidades da estrutura oficial, com sua conseqüente democratização, bem como a disputa e a consolidação de entidades sindicais criadas pelo movimento de forma paralela às entidades oficiais (por exemplo, Fittel, Fitert etc.). Considera ainda a transformação de associações, federações e confederações de associações em entidades sindicais (CPB/CNTE, ANDES, FENASPS, FASUBRA etc.) e o atual processo de criação de entidades nacionais a partir dos departamentos nacionais.

Aqui, a transição consiste em passar do departamento de ramo (nacional ou estadual) para a entidade federativa de ramo, que pode ser confederação ou federação nacional em nível máximo. Nos Estados, federação estadual. Nessa transição deve estar definido que todos os sindicatos de base filiados à CUT constituem o departamento profissional da CUT, em número idêntico aos ramos definidos, que deve continuar como instância interna da CUT enquanto durar o processo de transição. A superação do departamento não pode ocorrer por decreto. Deve ser um processo amplo e participativo, acompanhado pela CUT e deliberado nas instâncias da Central" (Oliveira, 1992).

A chamada estrutura horizontal da CUT, por sua vez, reforça as bases classistas e democráticas da proposta da Central. Até 1986, a estrutura horizontal era a única existente. Era a principal evidência de que o novo sindicalismo nascia decidido a derrotar o corporativismo que era baseado unicamente nas estruturas verticais.

A estrutura horizontal é formada nos níveis nacional, regional e estadual. Cada nível tem sua própria liderança eleita no congresso apropriado. Este tipo de estrutura, atuando em estreita conexão com a vertical, ajuda a eliminar a segmentação dos trabalhadores dentro de seus ramos de atividade. Assim, o conjunto da classe trabalhadora pode ser organizado dentro de uma estrutura que enfatiza os interesses comuns de todos os setores.

A proposta organizacional alternativa da CUT busca cobrir a organização dos trabalhadores desde o local de trabalho até o nível inter-categorial nacional (Castro, 1991: 23). Na base da proposta, vale realçar,

* Exemplo deste processo de constituição do departamento para unificar nacionalmente os sindicatos do setor com posterior criação de federação de novo tipo é o ocorrido no recente 12º. Congresso dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas. Com 270 delegados de todo o país presentes ao Congresso, realizado simultaneamente com o Departamento Nacional dos Urbanitários (o departamento da categoria) foi decidida a extinção do departamento e a criação da Federação Única dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas (ver *Boletim Informacut*, Abril de 1993).

está o pressuposto de que liberdade e autonomia são objetivos a serem atingidos através da crescente mobilização e da prática da negociação coletiva autônoma.

Em relação à questão da unicidade sindical que deriva do monopólio da representação garantido pelo Estado, a abordagem da CUT é bastante clara. A CUT considera a unidade dos trabalhadores uma importante fonte de força, mas reconhece que a unidade imposta pela lei é artificial. Mais do que isso, é assegurada pelo Estado ao custo da real representatividade do sindicato. Unidade aumenta o poder dos trabalhadores somente se resulta de sua deliberação consciente. Se unidade representa a partilha dos mesmos objetivos e esforços, não faz sentido atingi-la por outros meios que não a livre vontade dos trabalhadores. A unicidade imposta pela lei não leva em consideração o importante requisito da representatividade. Entre os procedimentos burocráticos formais e a força da representatividade real, a unidade garantida pela lei fica com os primeiros. Por esta razão, a CUT é contra o monopólio da representação e a unicidade assegurada pelo Estado.

Por razões similares, um outro importante aspecto da organização sindical corporativa é rejeitado pela CUT. A contribuição sindical obrigatória é avaliada como um dos mais importantes pilares de um sindicalismo burocrático e pouco representativo. Sua manutenção na Constituição de 1988 deu fôlego a um aparato sindical cuja vida não depende do consenso real e da participação dos trabalhadores. Os sindicatos artificiais, federações e confederações são viabilizados a despeito da capacidade para organizar, mobilizar e manter o apoio dos trabalhadores. Os efeitos desta artificialidade mantida pela contribuição sindical são bem evidentes na manutenção do sistema confederativo ainda vigente, o qual, não fossem os recursos que através dela lhe são drenados, há muito teria sucumbido diante da completa dissintonia e falta de representatividade das bases sindicais.

No caso da contribuição sindical, todavia, o novo sindicalismo revela algumas de suas contradições e dificuldades de ruptura plena com a herança corporativa. A crucial dependência dos recursos da contribuição ainda é bastante comum. Consequentemente, nem todos os sindicatos filiados à CUT têm se comportado de modo coerente para dispensar tais recursos. Embora no curto prazo seja difícil substituir recursos de tão grande magnitude, muitos sindicatos não estão tentando criar mecanismos alternativos. Algumas iniciativas, naturalmente, já foram tomadas com o propósito de apontar caminhos. Como relatam Gianotti e Sebastião Neto (1990: 66), vários sindicatos, seguindo decisões de suas assembleias gerais, têm devolvido os recursos coletados como contribuição sindical e baseado suas despesas em contribuições voluntárias dos trabalhadores. Os sindicatos dos metalúrgicos de São Bernardo, dos trabalhadores na indústria plástica de São Paulo, dos trabalhadores nas indústrias químicas de São Paulo, dos metalúrgicos de Campinas, dos telefônicos de

Pernambuco e dos petroleiros de Camaçari são alguns dos exemplos de entidades que iniciaram a prática. Desde que tais iniciativas ainda são poucas e limitadas, a questão é considerada um dos desafios a serem vencidos pela CUT. A completa eliminação da contribuição sindical, portanto, é defendida pela CUT com alguma dose de gradualidade que permita a adaptação dos sindicatos.

4. O CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

A constituição de 1988 causou pouco impacto na negociação coletiva. Permaneceram as principais características do modelo precedente. Devido ao fortalecimento do poder normativo da justiça do trabalho, a velha cultura corporativa da "acomodação" encontrou um novo sopro de vida. A autonomia da negociação coletiva é restringida, uma vez que as empresas podem sempre esperar a intervenção da Justiça do Trabalho.

A proposta da CUT para a negociação coletiva, denominada CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO, visa superar as limitações do presente modelo.⁵ Em vez da ocorrência de apenas uma negociação por ano, de acordo com o atual sistema de "datas-bases", a proposta incorpora o princípio da negociação permanente. A negociação pulverizada que resulta do sistema fragmentado de categorias é substituída pelas negociações articuladas dentro de cada ramo econômico ou mesmo entre categorias. Com relação à territorialidade, a proposta advoga a coexistência de contratos a nível nacional, estadual, regional, municipal e até mesmo a nível de local de trabalho. A composição dos conflitos deve ser deixada ao acordo direto das partes, a chamada autonomia privada coletiva, com a opção de recurso à arbitragem em caso de falta de acordo. Nesta última hipótese, as cláusulas do instrumento coletivo até então existente continuam válidas até a celebração de novo ajuste.

Para a estratégia da CUT de substituição do atual sistema de relações trabalhistas, o processo de negociação coletiva é o ponto crucial. Mudando-se a estrutura da negociação, espera-se que a organização sindical e todos os outros elementos do sistema evoluam junto. O pressuposto principal da proposta é o de que o conflito é inerente às relações de trabalho e deve emergir ao invés de ser reprimido pelo

⁵ O contrato coletivo de trabalho é o instrumento que resulta de uma negociação coletiva liberada das atuais restrições. É parte de uma completa proposta alternativa. A denominação foi escolhida pela CUT como uma espécie de slogan para uma nova abordagem do conjunto do sistema de relações industriais. A expressão tem sido empregada, portanto, como sinônimo de "sistema democrático de relações trabalhistas" (ver Boletim Informacut n. 205 e 206, de Janeiro de 1993). Desde o 2º Congresso realizado em 1986, o contrato coletivo de trabalho tem sido apresentado como uma bandeira através da qual o novo sindicalismo pretende realçar sua concepção própria de relações trabalhistas.

conjunto da estrutura corporativa. A solução do conflito é sujeita ao real equilíbrio de forças das partes, o que obviamente depende de suas respectivas organizações e representatividade. Por esta razão, um sistema de negociação coletiva baseado na autonomia e na liberdade sindical impelem os sindicatos a buscarem poder organizacional para serem bem sucedidos na negociação coletiva. Um sistema com tais características é, assim, funcional à democratização das relações trabalhistas.

Como realça Braga (1991: 11), o contrato coletivo de trabalho procura enfrentar as objeções cruciais ao atual sistema. Contra a negociação exclusivamente por sindicatos de categorias profissionais, a proposta advoga a negociação nacional bem como por ramos de atividade que englobem diversas categorias tal como hoje definidas simultaneamente com a unificação das "datas-bases". Contra o sistema de apenas uma negociação por ano, a negociação permanente é vista como um caminho que leva em consideração a dinâmica dos conflitos. Contra a limitação do conteúdo da negociação, que tem quase que se restringido à recuperação do salário real, a proposta da CUT amplia seu alcance para cobrir o conjunto das relações de trabalho, incluindo participação na escolha dos métodos de trabalho, introdução de novas tecnologias, objetivos e ritmos da produção, e assim por diante (Oliveira, 1991: 33). Essa concepção baseia-se na idéia de que a completa democratização do processo de trabalho é um objetivo a ser perseguido.

Essa proposta coloca ênfase especial na superação da fragmentação do sistema contratual corporativo. Como adverte Castro (1991: 22), o fortalecimento da organização articulada e centralizada através da central sindical é crucial para combater a negociação fragmentada. Assim, a articulação dos vários níveis das categorias é salientado. Tendo como alavanca a negociação ao nível do local de trabalho, o sistema concebido prevê que os níveis do sindicato, do departamento por ramo econômico e do central devem estar articulados. A partir dos padrões mínimos a serem enfrentados no nível nacional, a idéia é desenvolver um processo gradual de especialização em direção aos níveis regional, estadual, de setor e de empresa.

No entanto, a concepção de um processo articulado de negociação não é algo acabado e exaustivamente teorizado. O próprio processo real irá delimitando os seus contornos. Como observa Ramos Filho (1991:32), a articulação de níveis negociais justifica-se pela necessidade de combater a pulverização do atual sistema e de estender as conquistas dos trabalhadores até os setores menos organizados.

Apesar dos fortes obstáculos a um processo autônomo de negociação coletiva, algumas iniciativas têm sido levadas adiante. Segundo Siqueira (1991: 32), a primeira proposta concreta adotando o conceito de contrato coletivo de trabalho foi avançada pelo Departamento dos Metalúrgicos de São Paulo em Fevereiro de 1988. Então, entre as

reivindicações contavam alguns dos principais elementos de um tipo de negociação coletiva diferente. Apresentada à Federação das Indústrias de São Paulo - FIESP -, a proposta visava introduzir a exclusão voluntária do recurso à Justiça do Trabalho, a negociação permanente em contraste ao sistema de negociação apenas na data-base, a validade das cláusulas antigas do velho contrato coletivo até a celebração de um novo, o dever de prestação de informações pela empresa, articulação de níveis (de setor, região e empresa) e assim por diante. Apesar de resistência inicial dos empregadores, alguns resultados começaram a aparecer em 1990, quando um compromisso entre a Autolatina (Ford Brasil S.A. e Volkswagen do Brasil S.A.) e o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo foi assinado (Protocolo da Autolatina). As partes concordaram em iniciar negociações para introduzir o contrato coletivo de trabalho dentro de um prazo de dois anos (Faria e Cecconi: 1992).

Outras iniciativas mencionáveis são o protocolo assinado para implementação da contratação coletiva de trabalho na prefeitura do município de São Paulo em 22 de agosto de 1990, que deu origem ao projeto de lei 616/91 de iniciativa do Executivo (Faria e Cecconi, 1992), e o acordo do Hospital dos Servidores Públicos do Estado de São Paulo celebrado em maio de 1989. Ambos protocolos estabeleceram um sistema de negociação permanente. O princípio da articulação dos vários níveis de negociação é introduzido através da referência à possibilidade de vários contratos por setores ou outros entes de administração. O compromisso da administração pública e dos servidores públicos com a melhoria dos serviços públicos oferecidos à população é especialmente enfatizado (*Cadernos da CUT*, 1990:3; 1991:5).

Outro exemplo de parcial introdução dos princípios do chamado contrato coletivo de trabalho é a negociação coletiva do setor bancário. Realizada a nível nacional através de comitês de negociação das categorias profissional e econômica, os recentes ajustes definem patamares nacionais básicos e a sucessiva especialização em níveis inferiores. Igualmente, pelo menos desde 1992, as partes estipularam cláusulas de exclusão voluntária do recurso à Justiça do Trabalho, sendo provável sua repetição na negociação em curso neste mês de setembro de 1993.

Estas tentativas de introdução do contrato coletivo de trabalho são marcadas por uma tendência geral a alterar a verdadeira natureza da atual negociação coletiva. Enfocando tanto direitos procedimentais quanto materiais dos trabalhadores, tais iniciativas visam sempre a organização dos trabalhadores desde o local de trabalho até o nível nacional. Através da organização dos trabalhadores em diferentes níveis de participação, o inteiro arco das relações trabalhistas é simultaneamente democratizado. Desnecessário dizer, um sistema de relações trabalhistas que encoraja a organização dos atores significa um poderoso estímulo ao processo de democratização do conjunto da sociedade. Poderia ser

argumentado que esta não é uma contribuição insignificante para uma sociedade cuja tônica prevalecente tem sido o autoritarismo, a exclusão dos setores populares e um domínio "privatizado" dos assuntos públicos.

5. LEGISLAÇÃO DE SUPORTE COMO CONDIÇÃO PARA O CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

Mesmo os países cujo sistema legal é baseado no "Common Law" e, portanto, carecem da tradição do Direito Romano de intervenção legislativa detalhada, têm reconhecido a necessidade de intervenção em suporte de certos aspectos do sistema de relações trabalhistas. O caso inglês é o melhor exemplo. Não obstante sua longa tradição de "collective laissez-faire", a legislação britânica tem reconhecido a necessidade da edição de algumas leis para encorajar a negociação coletiva. Um exemplo desse tipo de intervenção legislativa é o "British Wage Council". Apesar das variações em seus objetivos, tais "conselhos de salário" frequentemente têm visado o estímulo da negociação coletiva (como sob o "Trade Boards Act 1918" ou o "Wages Councils Act 1945"). Um outro precedente interessante no direito do trabalho inglês é a chamada Resolução dos Salários Justos de 1946 ("Fair Wages Resolution"), de acordo com a qual a imposição legal dos salários e condições de trabalho justos tem como referência os padrões praticados nas negociações coletivas (Freedland e Davies [1979] 1984: 143/163).

Estes precedentes de um sistema de relações trabalhistas altamente voluntarista testemunham a difundida convicção de que a negociação coletiva tem que ser combinada com certas disposições legais essenciais à sua factibilidade. A evolução do sistema inglês apresenta outros interessantes exemplos de legislação de suporte: a obrigação de fornecimento pelo empregador das informações relevantes para o desenvolvimento da contratação coletiva introduzida pelo "Employment Protection Act 1975"; o direito de dirigentes e delegados sindicais a um certo tempo livre com remuneração para o desempenho de suas obrigações e para o treinamento para o exercício do mandato sindical assegurado pelo "Employment Protection (Consolidation) Act 1978"; e a vedação da dispensa ou punição em decorrência da filiação a sindicato ou participação em suas atividades conforme estipulado no referido ato de 1978 (Freedland e Davies [1979], 1984: 165, 205/257).

A experiência inglesa sugere que sem dispositivos legais que amenizem o maior poder de barganha do empregador, decorrente de sua posição no processo produtivo, a negociação coletiva seria utópica. Esta idéia repousa na base da reivindicação da CUT por uma legislação de suporte como pré-condição do contrato coletivo de trabalho.

A legislação de suporte ou de sustento, ao invés de proteger o empregado como indivíduo, busca equilibrar a relação de poder entre trabalhadores e empregadores seja dentro da empresa seja na sociedade.

Para atingir este objetivo, a legislação de sustento ou promocional visa estimular ambos, a atividade sindical e a contratação coletiva (GHERA, 1990: 24). Talvez a mais desenvolvida iniciativa nesta direção seja o Estatuto do Trabalhador Italiano (Lei 300/1970). Para Gino Giugni, seu inspirador, o corpo de dispositivos sustentando a atividade sindical é ligado ao princípio da igualdade substancial em contraposição ao princípio da igualdade meramente formal (1991: 86).

Estas medidas não se restringem à capacidade dos empregadores de interferir na esfera da liberdade sindical. Em vez de impor obrigações negativas à empresa, a legislação promocional (ou “auxiliary”, na terminologia do direito inglês) dota os trabalhadores dos instrumentos para desempenho da atividade sindical organizada. Uma amostra dos direitos de suporte inseridos no Estatuto dos Trabalhadores Italianos fornece-nos uma boa idéia sobre a importância deste tipo de legislação para o desenvolvimento da negociação coletiva: reintegração do empregado demitido sob certas circunstâncias, especialmente quando exercendo qualquer função de representação sindical (art. 18 da lei 300/70); proibição da discriminação ou demissão, por filiação ou participação sindical, inclusive em greves (art. 15); direito de realizar assembléia dentro do local de trabalho no horário de trabalho em número de até dez por ano, ou fora do horário de trabalho, em ambos os casos com pagamento (art. 19); direito de realizar referendo dentro do local de trabalho (art. 20); direito de liberação com pagamento para um certo número de representantes sindicais (art. 23); direito de afixar comunicações sindicais em quadros dentro do local de trabalho (art. 25); obrigação da empresa de descontar as contribuições sindicais voluntárias dos trabalhadores (art. 26); dever do empregador de fornecer local adequado para as atividades sindicais dentro do local de trabalho; repressão de qualquer tipo de conduta anti-sindical do empregador (art. 28) (Giugni, 1988).

A necessidade de uma legislação promocional ou de suporte é defendida pela alternativa da CUT como um forte instrumento para transformar a atual atitude do Estado e dos empregadores. Tal como na Itália, somente com este tipo de legislação de sustento, o sindicalismo irá penetrar no interior das empresas e, assim, suprir seu déficit de representatividade. Para abandonar o sistema heterônomo de relações trabalhistas em direção à negociação voluntária ou ao exercício da autonomia privada coletiva, a legislação de sustento é indispensável. Em sua ausência, a organização e a atividade dos trabalhadores no local de trabalho é inatingível. E a negociação coletiva neste nível básico, combinada com a organização sindical a ela necessária, é considerada como outro requisito para o pleno estabelecimento do contrato coletivo de trabalho (Braga e Miranda, 1991: 63).

Para a formulação da CUT, então, não há incompatibilidade entre a legislação promocional e a auto-composição do conflito coletivo. Mais

do que isso, ambos são interdependentes na medida em que a negociação coletiva tem que ser reforçada pela garantia do papel contractual e da capacidade representativa dos sindicatos. O que é buscado através da contratação coletiva autônoma é a organização e a democratização das relações trabalhistas. Uma óbvia conexão com a democratização do conjunto da sociedade decorre do induzimento à organização dos interesses. Por esta razão, de um ponto de vista democrático mais amplo, este padrão de intervenção estatal justifica-se pela necessidade de dotar os grupos de interesse dos mecanismos para realizar um objetivo que é incorporado pelo próprio estado democrático. A intervenção estatal, como sustenta Siqueira (1991: cap. 1), deveria ser drasticamente alterada no caso brasileiro. De um modelo repressivo em assuntos que não deveriam ser tratados (organização sindical e arbitragem compulsória pela justiça do trabalho, v.g.), para um tipo de "legislação organizacional". Isto significaria redirecionar a legislação para assegurar a representatividade das partes.

Na mesma perspectiva, o direito de greve é concebido como um outro requisito essencial para introdução de um sistema livre de contratação coletiva. Sem dúvida, o tratamento legal do conflito coletivo é um elemento fundamental de um sistema de relações trabalhistas. Se se busca construir um sistema cujos pressupostos se fundem numa democracia pluralista que aceite a naturalidade do conflito, o direito de greve tem que ser preservado. Seria um contra-senso erigir um sistema baseado na livre organização e na contratação coletiva autônoma, mas sem o pleno reconhecimento do direito de greve. Se, para a democracia pluralista, o conflito é reconhecido e legitimado, os meios para expressá-lo não podem ser limitados. De outro modo, uma das partes da negociação coletiva estaria condenada a dela participar com mãos atadas. O direito de greve, em suma, é visto como alavanca para viabilizar a contratação. Ele permite relativizar a posição privilegiada do empregador no processo produtivo e no próprio sistema político. Enquanto ele pode exercer seu poder de barganha ou de protesto mediante a simples decisão de não investir, ao assalariado resta o poder de recusar-se à venda da única mercadoria de que dispõe.

6. OBSTÁCULOS À PROPOSTA ALTERNATIVA

A partir da análise das propostas alternativas, não é difícil perceber a dimensão da tarefa de transformar o sistema brasileiro de relações trabalhistas. Obstáculos vão desde o contexto externo (ao sistema) e à correlação de forças das partes no seio da sociedade até a penetração das concepções tradicionais no interior do sindicalismo cutista (Farkatt, 1993). Como foi visto, o próprio funcionamento do atual sistema é um poderoso obstáculo à sua renovação, na medida em que reproduz um modelo de sindicalismo que não se desenvolve autonomamente.

A proposta alternativa baseia-se em uma nova abordagem da contratação coletiva como alavanca para redefinir o conflito coletivo e a organização sindical. Mas o contrato coletivo de trabalho, como elemento crucial para transformar o sistema, depende de pré-requisitos ainda não estabelecidos. Embora a estratégia de introduzi-lo através da prática tenha produzido alguns resultados, não se pode prescindir de certas mudanças legislativas. A legislação de sustento ou promocional é um elemento substancial para emprestar viabilidade à organização sindical e, assim, para promover uma negociação coletiva autônoma. A intervenção da Justiça do Trabalho no conflito, por sua vez, é um dado institucional que obstaculiza o desenvolvimento das práticas alternativas.

Estas mudanças na lei ainda não foram introduzidas e as perspectivas são nebulosas. A recessão e o elevado desemprego não favorecem uma adequada correlação de forças para introduzir algumas das mudanças defendidas pelo novo sindicalismo. Um exemplo sobre as mudanças necessárias pode iluminar algumas das dificuldades no "front" institucional. O papel da Justiça do Trabalho na composição das disputas coletivas (reprimindo o conflito e inibindo a autocomposição) ainda goza de largo apoio na opinião pública e no Congresso Nacional. De acordo com uma pesquisa realizada pelo Instituto de Estudos Econômicos, Sociais e Políticos de São Paulo - IDESP, muitos membros do Congresso são a favor da livre negociação e da introdução do contrato coletivo de trabalho (63%). Não obstante, em evidente contradição ou falta de compreensão do significado do contrato coletivo, uma maioria mais ampla defende a manutenção do poder normativo da Justiça do Trabalho (76%). Estes dados refletem a opinião de um Congresso que somente será renovado no final de 1994 a partir de uma amostra que corresponde rigorosamente aos partidos e regiões representados (Souza: 1992).

Somando-se às dificuldades externas ao sistema de relações trabalhistas, acima vistas, os fatores internos também aparecem como fortes obstáculos à mudança. O arcabouço corporativo é responsável pela falta de uma cultura de negociação. As atitudes das partes denotam uma propensão por confiar mais nos padrões heterônomos de composição do conflito do que na autonomia privada coletiva. Além disso, mesmo quando a negociação coletiva se desenvolve, seu alcance e periodicidade são bastante limitados. Existe uma tendência geral para concentrar as reivindicações na mera recuperação dos salários reais, em tratativas desenhadas para ocorrerem apenas uma vez por ano na ocasião da chamada data-base.

Ainda em termos de dificuldades internas ao sistema, a fragmentação da organização sindical, e conseqüentemente da negociação, aparece como outra característica negativa. Atualmente a CUT trabalha com a hipótese de que o relaxamento das exigências para criação de novos sindicatos elevou o total nacional de entidades para

algo em torno de dezenove mil (19.000) dos quais dois mil e trezentos são filiados à Central (Revista Isto É, 25.5.1995). Estes dados nos ajudam a entender como a cultura particularista e atomizada decorrente do modelo corporativo está fortemente sedimentada no movimento sindical. Além deste dado cultural, a excessiva multiplicação de sindicatos, muitas vezes resultante do mero desdobramento de bases pré-existentes, deve ser atribuída às disposições legais que garantem recursos mesmo sem filiação (contribuição sindical) e a representação legal da categoria igualmente sem que os trabalhadores necessariamente sejam filiados. A posição alternativa advoga que o sindicato de base deveria ser organizado por ramo econômico como estratégia para derrotar a atual fragmentação. No mesmo sentido, a liberdade sindical implicaria a necessidade de compactação do sistema sindical visando ao seu fortalecimento. Exemplo da tentativa de aplicação prática desta estratégia é a criação, em 05 de Março de 1993, do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC a partir da fusão dos Sindicatos de Santo André e São Bernardo. Apesar disso, os ramos econômicos ainda não foram nitidamente explicitados pela CUT, segundo claramente reconhecido no 4º Congresso da Central realizado em 1991⁶. Neste contexto, a organização sindical fragmentada reforça os limites da atual negociação coletiva e embaraça a emergência de uma cultura de negociação.

A fraqueza do sindicalismo oficial também dificulta a consolidação da livre negociação coletiva. Vimos como a contribuição sindical, o monopólio da representação e o poder normativo da Justiça do Trabalho produziram um sindicato artificial, carente de real representatividade e ausente do local de trabalho. Esta fraqueza é em si um sério fator inibidor das potencialidades da proposta alternativa, na medida em que produz um forte apego de importantes setores sindicais ao paternalismo dos recursos assegurados pelo Estado e à composição dos conflitos pela Justiça Trabalhista. Contra o abandono da proteção estatal, alguns analistas argumentam que os pequenos sindicatos seriam facilmente dominados pelos empregadores. Esta linha de objeção não percebe que o apego ao presente modelo implicará a perpetuação da dependência estrutural dos sindicatos em relação ao Estado e, por conseguinte, da fraqueza do sindicato (Siqueira, 1991: 25).

Estritamente conexa a um padrão de relações trabalhistas conduzidas pelo Estado está o desenvolvimento de uma comunidade burocrática com um forte interesse na manutenção do sistema. A perpetuação de alguns líderes no aparato sindical, a carreira de juiz classista, os servidores públicos da Justiça do Trabalho e do Ministério do Trabalho, os advogados e outros assessores das partes, todos integram uma ampla comunidade burocrática. Como sugere a literatura,

⁶ Ver as Resoluções do 4º Congresso da CUT, São Paulo, 1991, publicação interna, pag. 5.

(Simão, 1981; Rodrigues, 1990b: 65/66; Crivelli, 1991), o impacto da oposição desses influentes grupos sociais à mudança do modelo não pode ser negligenciado.

Finalmente, um outro obstáculo às inovações merece nossa atenção: a própria atitude de setores do novo sindicalismo. Embora fosse de se esperar que os setores organizados em torno da CUT desenvolvessem e praticassem as novas concepções, o fato é que eles são freqüentemente permeados pela velha ideologia do sindicalismo oficial (Boito Jr., 1991). Esta circunstância tem diminuído o ímpeto em direção às bases e ao abandono da tutela estatal. Neste tópico, é interessante notar a análise do movimento sindical desenvolvida pelo Partido dos Trabalhadores em seu congresso realizado em Dezembro de 1991.⁷ Tratando da linha do Partido na questão trabalhista, a resolução do congresso realça as dificuldades para superar o corporativismo e sua contaminação da prática da própria CUT. O documento vai adiante identificando a exacerbação das disputas internas como obstáculo à construção de um novo modelo. A heterogeneidade dentro da CUT às vezes tem degenerado em disputas auto-destrutivas sobre o controle do aparato, em detrimento da implementação das políticas alternativas.

Os problemas com as disputas internas, as implicações para o funcionamento democrático do sindicalismo e a má-compreensão sobre a posição da CUT, também têm sido reconhecidas pelos documentos da própria CUT. As resoluções do seu 4º Congresso realizado em Setembro de 1991, fazendo o balanço do período anterior, são bastante claras a respeito. Há uma crítica explícita dos setores que não aceitam inteiramente o papel negocial da central e tendem a percebê-la como um mero movimento que, na prática, restringe sua ação à mobilização econômica direta. A nova linha adotada, no entanto, salienta que esta concepção foi superada pela idéia de combinar negociação com mobilização e de abordar políticas mais amplas que contemplem o conjunto da classe trabalhadora. Mais do que isso, a linha atual também visa construir um modelo alternativo de desenvolvimento para o país, o que implica ação unificada com outros setores da sociedade civil.⁸

7. O MINISTRO BARELLI E O IMPULSO À MUDANÇA DO SISTEMA

A ascensão de Walter Barelli, ex-diretor técnico do DIEESE, ao Ministério do Trabalho acelerou o processo de superação da velha herança corporativa. Na visão de Barelli (1993), para "o estabelecimento do contrato coletivo de trabalho devemos modificar radicalmente os

⁷ Resoluções do 1º Congresso do Partido dos Trabalhadores, versão provisória, São Paulo, 1991, publicação interna, p. 12.

⁸ Ver Resoluções do 4º Congresso da CUT, pp 4-6.

princípios e fundamentos do atual sistema, procurando levar adiante um novo sistema que contemple os seguintes requerimentos: a) brindar maior proteção ao trabalhador; b) responder de uma maneira rápida e segura à dinâmica do processo laboral e da transformação econômica, a fim de facilitar a negociação em torno da adaptação e da flexibilidade; c) contribuir de forma eficaz para a liberdade e a autonomia dos sindicatos, estimular as negociações coletivas e garantir o exercício do direito de greve”.

Coerente com esta posição, uma das primeiras medidas do Ministro, anunciada no final de 1992, foi deflagrar um amplo processo de discussão sobre a introdução do contrato coletivo de trabalho. Os principais atores do sistema foram instados a apresentarem suas sugestões. A CUT, em cujo interior a idéia foi elaborada e desenvolvida nos anos 80, apresentou sua proposta. Entre as principais sugestões então encaminhadas ao Ministério do Trabalho e ao empresariado podem ser alinhadas a) a ênfase na necessidade de edição de uma legislação de garantia da atividade sindical e da negociação coletiva (legislação promocional ou de suporte); b) o fim do poder normativo da Justiça do Trabalho; c) o fim da contribuição sindical e da unicidade sindical d) a adoção de um sistema de negociação permanente e articulado; d) o direito de negociação no serviço público; e) manutenção do direito individual de trabalho com proteção mínima dos trabalhadores; f) garantia de um período de transição onde seriam preservadas as atuais datas-bases, os acordos e convenções vigentes e os sindicatos hoje existentes (Boletim Informacut, 1993).

A proposta da CUT, com o impulso dado pela iniciativa do Ministro, foi inserida no debate travado entre os principais atores. Seja com a mediação do Ministério do Trabalho, seja em outros foros, algum saldo do debate já pode ser mencionado. Recentemente foi divulgado documento das discussões travadas no “Fórum Capital-Trabalho do Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo” por alguns dos principais interessados, entre eles a CUT, a FIESP, o PNBE e a CGT (*Folha de São Paulo*, 9.8.93). Sob o sugestivo título “Modernização das Relações Capital/Trabalho”, o documento salienta alguns pontos consensados como a diminuição da intervenção do Estado no conflito do trabalho, o fim da unicidade e da contribuição sindical (apesar de algumas divergências como a manifestada pela Federação do Comércio do Estado de São Paulo). Como pontos ainda muito controversos sobressaem a resistência da FIESP à acumulação dos direitos individuais do trabalho previstos na atual legislação com o contrato coletivo de trabalho, bem como a representação dos empregados e a negociação a nível interno de empresa. Embora as regras para a contratação coletiva ainda não tenham sido detalhadas, a continuação das discussões permite concluir que os passos para superação do velho sistema estão

sendo dados.

8. CONCLUSÃO

Nas primeiras seções discutimos a análise feita pela CUT sobre o sistema de relações trabalhistas vigente no país, bem como a alternativa formulada e parcialmente praticada. Toda ênfase é posta em modelos de organização e negociação que superem a ficção representativa atual. São combatidos o autoritarismo e o paternalismo da intervenção estatal que ajudam a reproduzir um sistema cuja heteronomia perpetua a debilidade do sindicalismo com a conseqüente subproteção dos trabalhadores.

Os obstáculos ainda são vultosos. Dentro do próprio campo da CUT ainda é forte a adesão, ainda que não totalmente consciente, a práticas fundadas no paternalismo que inibe a representatividade e o poder de barganha dos sindicatos. Nem sempre se extraem as devidas conseqüências do fato de que a pulverização sindical, o monopólio da representação, a ausência de organização nos locais de trabalho e os recursos da contribuição são mecanismos que deixam de impelir a prática sindical à busca de objetivos como o aumento da filiação e da participação voluntária dos trabalhadores (por isso qualificada).

O peso da ampla comunidade burocrática organizada em torno do corrente sistema de relações trabalhistas também avulta como fator inibidor à sua superação. A ele se soma a excessiva timidez, conjugada com a lentidão, do Poder Legislativo no enfrentamento das mudanças legislativas necessárias. Por outro lado, observa-se que o empresariado reluta em aceitar a introdução de um sistema democrático de relações trabalhistas nos termos propostos pelo novo sindicalismo. Apesar do consenso inicial em torno da diminuição da intervenção estatal na organização sindical e na composição do conflito coletivo, o empresariado ainda não aceita elementos que são essenciais à viabilização de um sistema fundado na autonomia privada coletiva. Exemplo dessa relutância é a insistência, em nome da flexibilização, na eliminação do direito individual do trabalho hoje inserido na Constituição e na CLT. É fácil prever que, sem essa legislação, vastos setores dos assalariados ficariam expostos à superexploração num país tão vasto e heterogêneo. Iguamente a posição patronal refratária a uma legislação promocional da ação sindical e da negociação, bem como à representação no local de trabalho, parece dificultar a superação da herança corporativa.

Não obstante todos complicadores, não se pode deixar de reconhecer que a discussão e os passos em torno do chamado contrato coletivo de trabalho têm acumulado um saldo até o presente favorável. O empenho do Ministro Barelli e a progressiva constatação da falência do atual modelo por parte dos atores mais relevantes aparecem como sinais promissores. No segundo semestre de 1993, o Ministério do

Trabalho realizou um foro nacional com cerca de trinta e três entidades de trabalhadores e empresários para discussão do contrato coletivo de trabalho, ao qual se seguiram foruns regionais. Nestes eventos, começaram a ser discutidos os próprios procedimentos operacionais que vão reger a transição. O Foro culminou com a edição de um documento com os principais pontos que lograram um consenso entre as partes (Ministério do Trabalho, 1993). O documento reconhece a necessidade de transição do sistema corporatista para um modelo em que a negociação coletiva seja incentivada. Para isso, reconhece-se a necessidade de limitar a arbitragem da Justiça do Trabalho nos conflitos de interesses, de extinguir a contribuição sindical obrigatória, de instituir a ampla liberdade sindical com o fim da unicidade, bem como a adoção de alguns princípios capazes de incentivar a autonomia privada coletiva. Tratando-se de mudanças que afetarão as relações de trabalho em todos os seus aspectos, ficou claro para os participantes do foro que o processo não pode prescindir de período de transição em que se busque gradativamente a substituição das antigas instituições e práticas.

BIBLIOGRAFIA

1 Geral

- ALMEIDA, M. H. Tavares. "Os limites entre a arbitragem e a arbitrariedade"., Folhetim, *Folha de São Paulo*, issue of 22.06.80.
- BAGLIONI, G., CROUCH, C., eds. 1990. **European Industrial Relations**. London: Sage Publications;
- BOITO JR., Armando. 1991a. **O Sindicalismo de Estado no Brasil**. Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP;
- FARKATT, Magnus. Contrato Coletivo de Trabalho, **Revista Debate Sindical**, 1^o. trimestre 1993;
- FARIA, A.A.; CECCONI, C.F. A Contratação Coletiva de Trabalho no Setor Público, **Cadernos da CUT**, nº. 07, jar/jun/92;
- FREEDLAND, Mark and Davies, Paul. [1979] 1984. **Labour Law - Text and Materials**. London: Weidenfeld and Nicolson;
- GHERA, Edoardo. 1990. **Diritto del Lavoro - il Rapporto di Lavoro**. Bari; Cacucci Editore;

GIANNOTTI, Vito; SEBASTIÃO NETO. 1990. **CUT Por dentro e por fora**. Petrópolis, Editora Vozes;

GIUGNI, Gino. 1991. **Diritto Sindacale**. Bari: Caccuci Editore;

_____. Ed. 1988. **Codice do Diritto del Lavoro**. Bari: Caccuci Editore;

KELLER, Wilma. 1986. As Comissões de Fábrica no Setor Metalmeccânico Paulista. Paper presented before AMPOCS;

OLIVEIRA, José Olívio M. 1992. Estrutura Vertical: Transição para a Estrutura da CUT, **Cadernos da CUT - Jurídico e Relações Sindicais, n. 07**;

RODRIGUES, Leôncio Martins. 1980 Participação em debate organizado pela *Folha de São Paulo*, "Os limites entre a arbitragem e arbitrariedade", *Folha de São Paulo*, 22.06.80;

_____. 1990a. **CUT: Os Militantes e a Ideologia**. Rio de Janeiro: Paz e Terra,;

_____. 1990b. **Partidos e Sindicatos**. São Paulo: Editora Ática;

SIQUEIRA NETO, J. Francisco. 1991. **Contrato Coletivo de Trabalho**. São Paulo: Editora LTR;

SIMÃO, Azis. 1981. **Sindicato e Estado**. São Paulo: Editora Ática;

SOUZA, Amaury de. 1990. Do corporativismo ao (Neo)Corporativismo: Dilemas da Reforma Sindical no Brasil. In: **Modernização Política e Desenvolvimento**. Velloso, João Paulo dos Reis, ed. Rio de Janeiro: José Olympio Editora;

_____. 1992a. **Relações de Trabalho e Reforma Constitucional**, Instituto de Estudos Econômicos e Políticos de São Paulo - IDESP; mimeo

_____. 1992b. **Sindicatos e Greves: A Visão do Público**. In: LAMOUNIER, Bolivar, ed. **Ouvindo o Brasil: Uma Análise da Opinião Pública Hoje**, São Paulo: Editora Sumaré/ Instituto Roberto Simonsen;

2. Publicações da CUT

ALMEIDA, José Maria. 1992. "A Organização nos Locais de Trabalho (OLT), Situação Atual, Proposta e Tarefas da CUT", em **Cadernos da CUT - Jurídicos e Relações Sindicais**, n. 07;

BRAGA, Douglas Gerson. 1991. "Democracia, Distribuição de Renda e Estratégias Sindicais no Brasil", **Cadernos da CUT - Jurídico e Relações Sindicais**, nº 06, São Paulo;

_____ ; MIRANDA, José Olívio. 1991. "Sem organização não há contratação". In: **Negociação e Contrato Coletivo de Trabalho**. Rainho, L. Flávio and Ferreira, Soraya, eds. São Paulo: Editora Brasil Urgente;

BENITES FILHO, Flávio. 1991. "A Representação dos Trabalhadores na Empresa e a Negociação Coletiva", **Cadernos da CUT - Jurídico e Relações Sindicais**, nº. 05 São Paulo, 1991;

CASTRO, Maria Silvia Portella de. 1991. "Sistema de Relações Trabalhistas e Democracia", **Cadernos da CUT - Jurídico e Relações Sindicais**, nº 05, São Paulo;

CRIVELLI, Ericson. 1991. "Reordenação da Legislação laboral, código de trabalho e contratação coletiva de trabalho apontamentos para compreensão de um dilema". **Cadernos da CUT - Jurídico e Relações Sindicais**, n. 05, São Paulo;

CUT, **Cadernos da CUT**, n. 03 (1990), 05 (1991) e 07 (1992)

CUT, **Resoluções do 4º. Congresso**, Setembro 1991;

CUT, **Estatutos da CUT**, 1991;

CUT, 1993. **Boletim Informacut**, números 205, 206, 211 e 215;

CUT, 1993. **Resoluções da Plenária Nacional**;

FARIA, Adriana A; CECCONI, Carlos F. 1992. "A Contratação Coletiva de Trabalho no Setor Público", em **Cadernos da CUT - Jurídico e Relações Sindicais**, nº 07;

MINISTÉRIO DO TRABALHO. 1993. **Conclusões do Fórum Nacional Sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho no Brasil**;

NEGRO, Antônio Luigi. 1991. "De olho no Futuro: O Novo Sindicalismo na Hora da Transição(Democrática?), **Cadernos da CUT - Jurídico e Relações Sindicais**, São Paulo;

OLIVEIRA, José Olívio Miranda. 1989. "Organização, Greve e Contrato Coletivo", **Cadernos da CUT**, nº 02, São Paulo;

_____. 1992. "Estrutura Vertical: Transição para a Estrutura da CUT", **Cadernos da CUT - Jurídico e Relações Sindicais**, nº 07, São Paulo,

PARTIDO DOS TRABALHADORES. 1991. Resoluções;

RAMOS FILHO, Wilson. 1991. "A superação do modelo corporativo, a construção da autonomia sindical e o contrato coletivo", **Cadernos da CUT - Jurídico e Relações Sindicais**, nº 05, São Paulo,

SIQUEIRA, José Francisco. 1988. O Estado de Fora. "**Boletim Nacional da CUT**", nº 19;

