



Sindicalismo, Direito(s) e Justiça do Trabalho no Brasil: Atores Coletivos e os Novos Arranjos Institucionais

*Elina G da Fonte Pessanha
Regina Moraes Morel
Universidade Federal do Rio de Janeiro**

Nos últimos 20 anos, desde o surgimento do “novo sindicalismo”, passando pela Constituição de 1988 e percorrendo praticamente toda a década de 90, a questão dos direitos, da legislação e da Justiça do Trabalho no Brasil tem sido motivo de polêmica e debate por parte de diferentes setores da sociedade civil e do governo, constituindo-se num campo de lutas, alvo de disputa em torno de modelos diferenciados de sociedade e de institucionalização das relações capital/trabalho.

O presente trabalho, dando continuidade a uma reflexão que já desenvolvemos há alguns anos sobre a caracterização do modelo brasileiro de relações de trabalho, pretende apresentar um quadro das principais questões levantadas nas discussões hoje em curso no Brasil, com vistas à Reforma Trabalhista e Sindical do governo Luiz Inácio Lula da Silva. Discutida em fóruns nacionais e regionais e a ser apreciada pelo Congresso Nacional, esta reforma, entre os temas em pauta, traz não só o retorno de velhas questões, como provoca o aparecimento de novas possibilidades de desregulamentação das relações de trabalho, de mudanças na organização sindical e de alteração do papel da Justiça do Trabalho.

Neste texto, serão consideradas fundamentalmente as posições de diferentes setores do movimento sindical externadas no âmbito de sua participação no Fórum Nacional do Trabalho e seus desdobramentos; além dessas, analisaremos também as propostas e manifestações de magistrados do trabalho e de sua associação nacional, já que esse segmento que é um dos principais responsáveis pela ativação –a partir do Estado- do Direito do Trabalho no país.

* A pesquisa *Justiça do Trabalho e Cidadania* tem o apoio da FAPERJ e do CNPq. Agradecemos a colaboração dos bolsistas de Iniciação Científica do CNPq Aline Pencinato e Marcos Gorenstein.

I. O Fórum Nacional do Trabalho e as reformas

O Governo de Luiz Inácio Lula da Silva instituiu, em 2003, o Fórum Nacional do Trabalho - espaço de negociação de propostas para a reforma sindical e trabalhista. Foram criados oito grupos temáticos, cada um deles composto por seis representantes do Governo, seis das Centrais Sindicais e seis das Confederações Empresariais, estando a Indústria da Construção representada pela CNI¹. Até agora só se efetivou a proposta de reforma sindical, com as negociações concentradas principalmente em três grupos: Organização Sindical, Negociação Coletiva e Sistema de Composição de Conflitos.

Após as discussões nos grupos de trabalho, as convergências e divergências sobre a reforma sindical foram encaminhadas à Comissão de Sistematização na busca da construção de consensos. A negociação dos textos do Anteprojeto de Lei e da Proposta de Emenda Constitucional com as bancadas dos trabalhadores e dos empregadores foi encerrada no último 21 de agosto de 2004, e a propostas finais da reforma foram finalmente encaminhadas à Casa Civil da Presidência da República, de onde seguirão para o Congresso Nacional. Juntos, os dois textos totalizam 234 artigos e, segundo a coordenação do Fórum, mais de 90% deles “são fruto de consenso”.

¹ Confederação Nacional da Indústria.

II. A proposta de Reforma Sindical do Fórum Nacional do Trabalho

A Comissão de Sistematização da Reforma Sindical do Fórum Nacional do Trabalho (FNT) concluiu seu relatório em março de 2004. O documento compreende 4 partes: A) uma sobre a criação de Conselho Nacional de Relações de Trabalho; B) outra sobre a organização sindical; C) uma terceira sobre a negociação coletiva; D) e, a última sobre a composição de conflitos, incluindo a greve.

A) O Relatório propõe a criação do Conselho Nacional de Relações do Trabalho (CNRT) O novo conselho deverá ter caráter tripartite, com cinco representantes dos trabalhadores indicados pelas Centrais Sindicais, cinco dos empregadores indicados pelas Confederações dos empregadores e cinco representantes do Governo indicados pelo Ministério do Trabalho. O CNRT terá duas grandes finalidades: gerir os critérios de utilização dos recursos do Fundo Solidário de Promoção Sindical, como também o enquadramento e o registro sindicais.

O conselho contará com duas câmaras bipartites: uma com 5 representantes do Governo e 5 dos trabalhadores (indicados pelas Centrais) e outra com 5 membros do Governo e cinco dos empregadores. Tais câmaras terão o papel de examinar, em primeira instância, as contestações e indeferimentos em relação às representações sindicais. Em segunda instância, o conselho deverá atuar.

B) Quanto à organização sindical, o Relatório é claro em suas premissas. Ele aponta para o horizonte do “diálogo social” que só pode se dar mediante a “consolidação de organizações sindicais fortes e representativas”, sendo essa representatividade avaliada por critérios objetivamente estabelecidos. Igualmente as Centrais Sindicais devem ser reconhecidas na estrutura sindical mediante o estabelecimento e a aprovação de critérios de representatividade. A elas passa a ser conferida formalmente a atribuição de celebrar instrumentos normativos de trabalho em seus respectivos níveis e âmbitos de representação.

A proposta do FNT trata de vários assuntos tradicionalmente polêmicos na esfera da organização sindical. Entre eles se destacam os que se referem:

1. à pluralidade sindical, que é permitida, instituindo-se porém a figura do sindicato com exclusividade de representação, que deverá comprovar sua

representatividade (igual ou superior a 20% de sindicalizados entre os trabalhadores empregados em sua base de representação) e adotar as regras estatutárias previstas na lei. Outros sindicatos poderão ser formados e as condições de seu funcionamento serão definidas livremente pelos seus associados por meio do estatuto da entidade sindical.

2. à sustentação financeira dos sindicatos, que inclui a Contribuição Associativa, cobrada pelas próprias entidades sindicais de qualquer nível e âmbito de representação e cujo valor deve ser fixado em Assembléia ou Conselho; e a Contribuição de Negociação Coletiva², de periodicidade anual, vinculada à negociação coletiva, e que será recolhida de todos os trabalhadores beneficiados por instrumento normativo, independentemente de filiação sindical. Os valores pagos pelos trabalhadores a título de Contribuição de Negociação Coletiva não poderão ultrapassar 1% do valor da remuneração líquida recebida no ano anterior, que será paga em, no mínimo, 3 (três) parcelas mensais, a partir do mês abril. Os percentuais de repasse desses valores para as entidades sindicais e para o Fundo Solidário de Promoção Sindical (para custear as atividades do Conselho Nacional de Relações do Trabalho, programas de valorização da organização sindical, estudos e pesquisas, etc.) seriam os seguintes: a) Centrais Sindicais: 10%; b) Confederações: 5%; c) Federações: 10%; d) Sindicatos: 70%; e) Fundo Solidário: 5%.
3. à representação sindical nos locais de trabalho, com a qual, em princípio as partes concordam. Os empregadores sempre defenderam a organização no local de trabalho com representação de todos os trabalhadores, sindicalizados ou não, posição contrária à dos trabalhadores, que manifestam desejar a representação do sindicato no local de trabalho². No relatório, ficou previsto que posteriormente os procedimentos e limites desta prerrogativa sindical seriam objeto de regulamentação por parte da Comissão de Sistematização, de forma a constarem do projeto legislativo a ser enviado ao Congresso Nacional.

² Ver, a esse respeito, no Boletim da Reforma Sindical e Trabalhista n. 018/2004, da Secretaria Nacional de Organização da CUT, o texto “Consensos do GT de Organização Sindical”.

C) No que se refere à negociação coletiva, o relatório prevê a obrigatoriedade da negociação, mas também defende que as negociações coletivas voluntárias sejam incentivadas sem qualquer restrição, especialmente em relação às chamadas data-base, que poderão ser estabelecidas pelas partes de comum acordo. Por outro lado, sustenta que, considerando a premissa de que a negociação coletiva deve ser compatível com a organização sindical, o novo marco normativo da negociação coletiva deve reconhecer e validar, observadas as singularidades de cada setor econômico e da empresa, os acordos nacionais, regionais, interestaduais, estaduais, municipais, por empresa ou grupo de empresas.

Quanto aos procedimentos, estabelece-se basicamente que: a) o processo de negociação coletiva deverá sempre contemplar a participação das entidades de trabalhadores e de empregadores com prerrogativas sindicais. As partes estabelecerão de comum acordo o limite numérico para a composição das bancadas de negociação; b) se houver mais de uma entidade de trabalhadores e/ou de empregadores com prerrogativas sindicais na mesma base de representação, a composição das respectivas bancadas de negociação deverá sempre ser proporcional à representação de cada uma das entidades diretamente envolvidas.

D) Finalmente, o relatório conclui que os meios de composição de conflitos coletivos podem ser públicos ou privados, contemplando a conciliação, a mediação e a arbitragem, meios que também devem ser ativados para a solução das greves, nos casos de conflitos de interesse.

Os conflitos coletivos de natureza jurídica e eventuais questões incidentais a estes conflitos serão dirimidos pela Justiça do Trabalho, que: a) poderá atuar, nos conflitos de interesse, como árbitro público, mediante requerimento conjunto das partes e de acordo com os princípios gerais da arbitragem e de regulamentação específica; b) deverá exercer a Arbitragem Pública Compulsória quando se esgotarem as etapas previstas para a composição dos conflitos referentes à vigência dos instrumentos normativos sem solução do conflito.

O direito de greve é assegurado, competindo aos trabalhadores decidir a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. Aos grevistas são assegurados dentre outros direitos, o emprego de meios pacíficos tendentes a

persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve, e a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.

Deve haver definição de serviços e atividades essenciais, segundo os critérios da Organização Internacional do Trabalho - OIT, quando a interrupção dos serviços puser em risco a vida, a saúde e a segurança da população; por outro lado, deve haver também a adoção de mecanismos facilitadores para a solução de conflitos nestas atividades.

III. A posição dos atores: entidades sindicais

O acompanhamento das discussões ocorridas durante os trabalhos do FNT, permitiu identificar os pontos de convergência e divergência entre as posições dos atores sindicais representantes dos trabalhadores expressadas durante o processo. Por outro lado, a pesquisa tem coberto também as manifestações do autodenominado Fórum Sindical dos Trabalhadores (FST)³, que funciona autonomamente em relação à representação sindical no FNT.

Nesse sentido, é possível destacar as posições das duas principais centrais sindicais (CUT e FS) representadas no FNT e também a do FST, em relação aos pontos mais sensíveis da reforma.

Pontos principais das propostas da CUT, da FS e do FST para

³ Confederações, federações e sindicatos se uniram e formaram o Fórum Sindical dos Trabalhadores (FST), que elaborou um relatório com suas propostas para a reforma trabalhista, entregue ao ministro Aldo Rebelo, da articulação política. O projeto aponta em direção oposta ao FNT. O evento foi organizado por 17 confederações nacionais dos trabalhadores (CNTA, CNTC, CNTT, CONTAG, CONTMAF, CONTEC, CONTCOP, CNTEEC, CNTM, CONTRATUH, CNTS, CSPB, CONTEC, CNTV, COBRAPOL e CNPL) e CCT. Estiveram presentes também entidades filiadas à Força Sindical e à CUT favoráveis a unicidade sindical.

a Reforma Sindical no Brasil

Negociações e conflitos

Central Única dos Trabalhadores (CUT)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Extinção da dispensa imotivada (conv. 158 da OIT); ✓ Direito de negociação coletiva para os servidores públicos; ✓ Garantia da ultratividade das cláusulas das convenções e dos acordos coletivos; ✓ Criação das comissões de conciliação prévia - CCPs; ✓
Força Sindical (FS)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Extinção da dispensa imotivada (conv. 158 da OIT); ✓ A possibilidade de serem realizados acordos individuais entre sindicatos e empresas.
Fórum Sindical dos Trabalhadores (FST)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisão de jurisprudência realizada pelo TST; ✓ Manutenção das datas-base das categorias profissionais; ✓ As negociações coletivas deverão ser realizadas pelo sindicato representativo da categoria, podendo ser realizadas em nível estadual e nacional, pelas federações e confederações, com preservação dos acordos locais; ✓ Pela criação do conceito de ultratividade; ✓ Ampliação do poder de fiscalização do Ministério do Trabalho e a garantia de que a entidade negociante participe da fiscalização; ✓ Extinção da dispensa imotivada (conv. 158 da OIT); ✓ Extinção das comissões de conciliação prévia -CCPs; ✓ Criação do direito de greve e que a Justiça Trabalhista não julgue as greves em curso; ✓ Direito de negociação coletiva para os servidores públicos; ✓ Livre forma de organização, por categoria ou carreira pública; ✓ Direito de greve aos servidores públicos.

Organização Sindical

Central Única dos Trabalhadores (CUT)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconhecimento imediato das centrais, incluindo suas estruturas organizativas; ✓
Força Sindical (FS)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Apoio a unicidade sindical; ✓ Contra a flexibilização dos direitos trabalhistas.
Fórum Social dos Trabalhadores (FST)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sindicatos representam todos os trabalhadores das categorias profissionais e econômicas; ✓ sindicato por categoria profissional pode ser regional, estadual, interestadual e negocial (respeitando a base

	<p>mínima territorial de um município);</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Novos sindicatos poderão ser formados sob os critérios do Conselho Sindical Nacional; ✓ No sistema confederativo, compete à figura jurídica da central a representação política, na horizontal e de classe; ✓ Às confederações compete: coordenação política na sua base territorial, unificar suas reivindicações e representar as categorias que não possuem sindicatos de base; ✓ Novas federações poderão ser formadas, desde que agrupem cinco sindicatos; ✓ Novas confederações podem ser formadas em âmbito nacional, desde que agrupem cinco federações com base territorial em doze Estados brasileiros; ✓ Todos os sindicatos, federações e confederações deverão atualizar seus estatutos em três anos, após a promulgação desta lei.
--	---

Sistema de Manutenção Financeira

Central Única dos Trabalhadores (CUT)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Criação da taxa negocial (imposto com um percentual de 1% da massa total do salário de um ano
Força Sindical (FS)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manutenção do atual imposto sindical e defesa da contribuição negocial;
Fórum Social dos Trabalhadores (FST)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No sistema confederativo os trabalhadores serão descontados em um dia de trabalho, independente de sua associação à entidade sindical; ✓ Os autônomos e os profissionais liberais deverão efetuar uma vez ao ano sua contribuição sindical (O Conselho Sindical Nacional como responsável por fiscalizar o repasse dos valores); ✓ Caso um sindicato não seja filiado a uma central, o percentual será rateado entre as centrais legalizadas; ✓ Os sindicatos, federações e confederações que forem filiados a uma central sindical, pagarão 2% da receita bruta anual

Fontes: CUT, FS, FST e Fórum Nacional do Trabalho.

IV. A posição dos atores: os magistrados do trabalho

Quanto aos ditos operadores do direito, foram observados basicamente os magistrados do trabalho. Essa observação se deu a partir das principais manifestações da associação nacional dos juízes e de algumas de suas associações regionais, mas também com base em algumas entrevistas e nos trabalhos da comissão sobre “Reforma Sindical” reunida durante o Congresso Nacional dos Magistrados do Trabalho de 2004.

A Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, com sede em Brasília, participou, apenas através de um representante/observador, dos trabalhos do FNT. Entretanto, manifestou-se freqüentemente, e de maneira crítica, sobre alguns pontos da reforma sindical. Entre os pontos da proposta do FNT salientados pelos juízes, estão fundamentalmente os que se seguem, divulgados pela Associação como Relatório de reunião realizada em 19-20 de fevereiro de 2004 em Belo Horizonte, Minas Gerais.

A reforma sindical vista pelos juízes

- Estrutura sindical

1. Garantia de emprego para todos
2. Reconhecimento das centrais como entidades sindicais, mas num contexto de plena democracia, que assegure o seu controle permanente pelos trabalhadores.
3. Fixação de critérios legais para aferir permanentemente a legitimidade sindical, em todos os níveis.
4. Legitimação sindical ampla para as ações para defesa dos direitos e interesses coletivos, difusos e individuais homogêneos
5. Possibilidade de filiação sindical de trabalhadores que não se incluam em outro ramo de atividade.
6. Fim da unicidade sindical, com vedação à possibilidade de declaração de monopólio de representação pela lei ou pelo próprio sindicato

- Representação dos trabalhadores na empresa

1. Organização nos locais de trabalho, aproveitando-se a estrutura da CIPA, com a participação do sindicato - A organização nos locais de trabalho deverá introduzir um início de democracia na empresa, partilhando o poder diretivo e aumentando a efetividade dos direitos individuais.

- Negociação coletiva

1. Obrigatoriedade da participação sindical obreira na negociação coletiva trabalhista

2. Sujeito da negociação coletiva será o sindicato que tiver a maior representatividade, nos termos da lei, a qual preverá critérios democráticos de aferição contínua da representatividade

3. Utilização dos instrumentos coletivos negociados como forma de melhoria das condições de trabalho e não como instrumentos de precarização

4. Prevalência do princípio da norma mais favorável em sede de negociação coletiva trabalhista.

5. Ultratividade do instrumento normativo até que outro o revogue.

6. Não obrigatoriedade da negociação coletiva.

7. Preservação dos direitos trabalhistas assegurados na Constituição da República.

Direito de greve

1. Limitação da competência da Justiça do Trabalho, através do juízo de primeiro grau, para as hipóteses em que houver greve em atividades essenciais e estiverem em jogo as necessidades inadiáveis da comunidade

2. Aplicação e interpretação do direito de greve em conformidade com o art. 9º da Constituição da República, revogando-se as restrições impostas pela Lei de Greve (Lei no 7.783/89)

3. Vedação da contratação de trabalhadores durante a greve, inclusive terceirizados

- Dissídio Coletivo

1. Fim do poder normativo, condicionado à aplicação concreta das demais propostas.

Para que o positivo supere o negativo, um consenso tem de ser realmente democrático – o que implica reunir todos os atores da peça. E é preciso que haja um certo equilíbrio entre os envolvidos. Sem isso, uma negociação pode esconder um ato de autoridade.

Por isso, o resultado não foi dos melhores - e talvez venha a ser pior do que parece. Apesar de alguns avanços pontuais, o Fórum pode ter preparado o terreno para a construção de um sindicato e uma negociação coletiva em contradição com a história, o papel e o próprio conceito de cada qual. Fica, porém, a esperança de que algumas reviravoltas aconteçam, ou a de que – quem sabe? – o futuro desminta essas nossas previsões.

Fonte: site da ANAMATRA- Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, Brasília, 2004

Já o representante da Anamatra na Plenária do Fórum Nacional do Trabalho, juiz Márcio Túlio Viana, expôs suas críticas à proposta de Reforma⁴, destacando os seguintes problemas:

-a tendência de centralização no movimento sindical brasileiro, com ampliação do poder das centrais sindicais, "órgãos de cúpula" do sistema;

-a sobrevivência do monopólio de representação para os sindicatos existentes até às vésperas da nova lei. O juiz acredita que, embora a proposta fale em opção, é pouco provável que as assembleias sindicais escolham a pluralidade;

-os riscos da negociação coletiva, que ele considera o "ponto-chave da reforma". Segundo o juiz, "na medida em que os patamares legais diminuïrem, o sindicato irá ganhando um papel maior, em termos quantitativos, mas menor, em termos qualitativos, no campo da negociação";

-a formalização da representação, já que o sindicato "não abrirá as suas portas para as multidões crescentes de trabalhadores sem vínculo de emprego".

Por sua vez, o Congresso Nacional dos Magistrados do Trabalho de 2004⁵ constituiu-se em oportunidade privilegiada de observação da posição dos juizes. Estiveram presentes juizes dos vários níveis de atuação: das varas municipais de trabalho de todo o país, dos tribunais regionais e do Tribunal Superior do Trabalho⁶. A sessão final do Congresso contou também com a participação do Presidente do Supremo Tribunal Federal.

Entre as comissões compostas para a apresentação e defesa das teses a serem posteriormente votadas em Assembleia Geral para, se aprovadas, nortear os trabalhos da Associação, a comissão sobre Reforma Sindical propiciou o

⁴ Márcio Túlio Viana, "A reforma sindical, entre o consenso e o dissenso", ANAMATRA, 2004.

⁵ O Congresso realizou-se em maio de 2004, na cidade de Campos de Jordão, SP. A observação dos trabalhos do Congresso –na Comissão e nas Assembleias- foi feita diretamente pelas autoras.

⁶ Existem cerca de 2750 juizes do trabalho ativos em todo o país. A Justiça do Trabalho é federal e faz parte do Poder Judiciário.

encaminhamento de questões que refletem as preocupações de juízes e juízas do trabalho e, em alguns casos, suas posições sobre pontos do relatório do FNT.

As teses apresentadas na Comissão tratavam de temas relativos a:

- novos paradigmas para a regulação do trabalho por negociação coletiva, para garantir direitos básicos aos trabalhadores autônomos;
- liberdade e autonomia sindical plenas, ficando assegurada a competência da Justiça do Trabalho para inibir as condutas anti-sindicais e dirimir controvérsias entre os distintos entes de representação dos trabalhadores, quando haja controvérsia acerca da legitimidade;
- repressão mais eficiente dos atos anti-sindicais e um meio processual rápido e uma tipificação criminal específica para esses casos;
- reforma da organização sindical baseada no conceito de categoria e de unicidade e dependente da contribuição obrigatória de todos os trabalhadores empregados, que impede o desenvolvimento da democracia participativa através da negociação coletiva;
- estabelecimento da garantia de que sindicatos possam contar com um número de diretores por critério de proporcionalidade, observando-se base territorial e número de integrantes da categoria, como garantia efetiva de representação e para fins exclusivos de se auferir o direito à estabilidade prevista no art. 8º, VIII, da Constituição Federal;
- crítica à proposta de "estrutura sindical" do FNT que: permite o pluralismo, mas como punição para os sindicatos que não aderirem ao estatuto padrão feito pelo Conselho Nacional de Relações de Trabalho; fala em contratação coletiva com cláusulas que limitam os sindicatos de base negociarem; fala em fim do imposto sindical quando se pretende mantê-lo de forma controlada;
- generalização da sentença possibilitando que a individualização dos substituídos – representados pelo sindicato- se processe em fase de liquidação de sentença;
- fim do poder normativo da Justiça do Trabalho.

Dessas teses, apenas a última não foi aprovada na Comissão, embora tenha recebido alguns votos a favor. As demais sete, aprovadas e encaminhadas à Assembléia Geral, foram referendadas.

V. Considerações finais

Alguns estudos recentes têm recuperado o processo de constituição e consolidação do que se poderia chamar uma “cultura de direitos” no Brasil, fundamentada no conhecimento e reivindicação dos direitos trabalhistas consagrados na Consolidação das Leis Trabalhistas – a CLT do período Vargas- e atualizada pela procura de soluções jurisdicionais dos conflitos na Justiça do Trabalho.

É possível afirmar que a permanência do legado trabalhista da Era Vargas deve-se a alguns fatores principais. Em primeiro lugar, esse legado está organicamente enraizado nas demandas sociais que foram objeto de lutas históricas dos trabalhadores brasileiros e de seus aliados no meio intelectual e político. Na verdade ele sintetizou e ainda hoje é forte referência de um patamar mínimo de ganhos trabalhistas, previdenciários, sociais, de que a classe trabalhadora tem resistido em abrir mão. Em segundo lugar, ele é sintonizado com traços de nossa tradição cultural, de nossa cultura política de forte viés anti-liberal, traços esses que remetem para a presença recorrente do Estado e para a expectativa de sua intervenção nos conflitos sociais. Em terceiro lugar, ele é extremamente flexível, tendo sido estrategicamente ajustado, no decorrer do tempo, aos diferentes contextos políticos e princípios constitucionais circunstancialmente vigentes. Finalmente, nunca é demais lembrar o papel de alguns atores sociais nesse processo, entre os quais os sindicatos, e paralelamente os operadores do Direito, atores esses que atualizaram e defenderam os direitos trabalhistas, enfrentando não só o patronato como setores do próprio Estado ⁷.

Por outro lado, o debate em torno da reformulação das relações e da Justiça do Trabalho que, desde os anos 1990 se expandiu tanto por parte de setores governamentais quanto por parte de segmentos expressivos da sociedade civil, tem estado, freqüentemente associado a teses e políticas públicas que se opõem a qualquer forma de regulamentação das relações de mercado, especialmente às que se referem ao mercado de trabalho. As premissas e propostas de tais orientações se moveram no sentido da maior flexibilização das normas trabalhistas ou mesmo de sua supressão, deixando-as no campo das negociações diretas entre empresariado e trabalhadores,

⁷ Pessanha, Elina G. da Fonte, “O Legado Trabalhista de Vargas: permanência e renovação”, Seminário *O Legado de Vargas*, Fórum de Ciência e Cultura da UFRJ, Rio de Janeiro, 23-24-25 de agosto, 2004.

com a retirada do Estado. Tais debates e transformações nas formas de pensar e operar as relações de trabalho, constituem uma nova e profunda ruptura no modelo que se estabeleceu a partir dos anos 1930-40 (Amadeo e Camargo, 1996), com efeitos muitas vezes perversos para os trabalhadores (Mattoso e Pochmann, 1999).

Por tudo isso, é possível afirmar que o confronto entre distintos modelos de relações de trabalho tem se caracterizado por idas e vindas. Tentativas de reforma e recuos marcaram o governo Collor (1990/92), cuja retórica modernizadora atingia diretamente o movimento sindical, com suas propostas de liberalização econômica e reformulação das relações entre capital e trabalho; e também a administração de Fernando Henrique Cardoso (1994-2002), cujas promessas de “fim da Era Vargas”, causaram algum impacto social e político mas não se concretizaram integralmente.

De toda forma, o maior ou menor papel concedido ao Estado e mais especificamente à Justiça, o lugar atribuído à lei na hierarquia de normas sociais, o papel das instituições na configuração do mercado de trabalho e direitos de cidadania, o reconhecimento dos sindicatos enquanto órgãos de representação legítima de interesses coletivos, acabam se apresentando - quando se avizinham as possíveis reformas trabalhista e sindical do governo Lula - como dimensões centrais dessa disputa, na sociedade e entre os atores envolvidos.

Bibliografia

Amadeo, Edward e Camargo, José M., 1996, "Instituições e Mercado de Trabalho no Brasil", in José M. Camargo (org.), *Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil*, Rio de Janeiro, FGV Editora.

Boschi, Renato R. (org), 1991. *Corporativismo e Desigualdade - A Construção do Espaço Público no Brasil*, RJ, IUPERJ/Rio Fundo.

Cardoso, Adalberto M., 1999. *Sindicatos, Trabalhadores e a Coqueluche Neoliberal - A Era Vargas Acabou ?*, RJ, FGV.

Castro Gomes, Ângela, Pessanha, Elina e Morel, Regina (orgs), 2004. *Arnaldo Sussekind-Um Construtor do Direito do Trabalho*, RJ, Editora Renovar.

Diniz, Eli, 1997. *Crise, Reforma do Estado e Governabilidade*, RJ, Fundação Getúlio Vargas.

Faria, José Eduardo, 1995. *Os Novos Desafios da Justiça do Trabalho*, SP, LTr.

Hyman, Richard, 2001. *Understanding European Trade Unions: between market, class and society*, London, Sage.

Medeiros, Carlos A. e Salm, Cláudio, 1994. "O Mercado de Trabalho em Debate", in *Novos Estudos CEBRAP*, n. 39, julho, São Paulo.

Moraes Filho, Evaristo, 1978. *Introdução ao Direito do Trabalho*, SP, Ltr, (2ª edição).

Moraes Filho, Evaristo, 1986. "Estado e Sindicatos no Brasil - Os Mecanismos de Coerção Social", in *O Estado de São Paulo*, 22 de novembro de 1986.

Oliveira, Carlos Alonso B., 1994. "Contrato Coletivo e Relações de Trabalho no Brasil", in José Francisco Siqueira Neto, Carlos Alonso de Oliveira e Jorge Eduardo Mattoso (orgs) *O Mundo do Trabalho - crise e mudança no final do século*, SP, Ed. Scritta.

Pessanha, Elina G. da Fonte e Morel, Regina Lúcia M., 1999. "Mudanças Recentes no Modelo de Relações de Trabalho no Brasil e Novo Sindicalismo", in Rodrigues, Iram, *Novo Sindicalismo 20 Anos Depois*, SP, Vozes.

Pochmann, Márcio, 1998. "Adeus à CLT? O 'eterno' sistema corporativo de relações de trabalho no Brasil", in *Novos Estudos CEBRAP* n. 50, março de 1998, São Paulo.

Rodrigues, Leôncio Martins, 1991. *O declínio do sindicalismo corporativo*, RJ, IBASE.

Sadek, Maria Teresa (org), 2000. *Justiça e Cidadania no Brasil*, São Paulo, IDESP/Editora

Siqueira Neto, José, 1996. "Flexibilização, Desregulamentação e Direito do Trabalho no Brasil", in Carlos Alonso B. de Oliveira e Jorge Eduardo Mattoso (orgs) *Crise e Trabalho no Brasil - modernidade ou volta ao passado?*, SP, Ed. Scritta.

Supiot, Alain, 1999. "The Transformation of Work and the Future of Labour Law in Europe: a Multidisciplinary Perspective", *International Labour Review* vol. 138, n. 1.