



A REFORMA TRABALHISTA E SINDICAL E OS DESAFIOS ATUAIS DA CONCERTAÇÃO SOCIAL NO BRASIL ¹

Roberto Vêras de Oliveira²

A eleição de Lula, por sua condição de autêntica liderança popular e pela condição do PT como um partido tradição socialista, não poderia deixar de significar um marco na história do país.

No entanto, a alargada e heterogênea composição de forças que o levou à vitória e vem concedendo sua base social e política de sustentação configurou um quadro de expectativas diversas e, muitas vezes, contraditórias.

¹ Relatório parcial da pesquisa coletiva “Cidadania e Democracia: o pensamento nas rupturas da política”, conduzida pelo CENEDI/USP, sob a coordenação de Maria Célia Paoli.

² Doutor em Sociologia pela USP, pesquisador do CENEDIC/USP e assessor da FUNDAÇÃO UNITRABALHO.

Acrescente-se a isso o gigantesco desafio posto por um contexto mundial, que desde o início dos anos 90 vem tendo fortes impactos sobre o Brasil, cuja característica principal tem sido a restrição (desarticulação) crescente das políticas sociais e dos mecanismos institucionais de diálogo social.

Sob tais elementos, nos propomos a uma reflexão sobre as possibilidades dos espaços de *concertação social* constituídos com o Governo Lula. Consideramos, particularmente, as experiências do Conselho Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – CDES, da Mesa Nacional de Negociação Permanente – MNNP e do Fórum Nacional do Trabalho – FNT.

O trabalho sob novos paradigmas

As últimas décadas têm como pano de fundo mundial o fenômeno da *globalização*, no sentido atribuído por Bourdieu, que evidencia o caráter de “mito justificador” que o cerca, através da ratificação e glorificação do reino do mercado financeiro, “*a arma principal das lutas contra as conquistas do Welfare State*” (1998: 48).

Assenta-se, entre outros fatores, no esgotamento do *fordismo* e no surgimento de um novo paradigma produtivo, denominado *produção flexível* (Harvey, 1992). A *flexibilização* envolve a produção, os padrões de consumo e as relações de trabalho. Quanto ao trabalho, Toledo (1997) se refere, como tendência geral, à *flexibilização* do emprego, do uso do trabalho e da remuneração, ajustando-os continuamente às mudanças permanentes na produção.

Para Castel (1998), o contrato de trabalho estável estaria tendendo a perder sua preponderância, sendo substituído por “*formas particulares de emprego*”, envolvendo uma infinidade de situações heterogêneas, tais como: contratos de trabalho por tempo determinado, interinidade, trabalho de tempo parcial e diferentes formas de “*emprego ajudado*” (resultante de políticas públicas de combate ao desemprego). Seria a reedição da “*vulnerabilidade de massa*”, mesmo onde havia sido aparentemente superada.

O próprio estatuto do *trabalho* enquanto paradigma de sociabilidade vem sendo posto em questão³. Tais transformações não poderiam deixar de repercutir também no caso do Brasil.

Mudanças recentes no padrão de relações de trabalho no Brasil

O país foi introduzido no paradigma da *globalização* a partir do governo Collor, através de intensas políticas de *liberalização* e *privatização* da economia. A pressão no sentido de uma *flexibilização* da legislação trabalhista logo se fez sentir.

O Governo Itamar, sob o ambiente político pós-*impeachment*, lançou um debate nacional sobre o futuro das relações de trabalho e a possibilidade de um *contrato coletivo nacional*⁴. Em 1993, no Fórum Nacional composto por representantes de trabalhadores, de empregadores, do Estado e da sociedade civil, delinearam-se três posições principais.

Colocaram-se a favor da “reforma global”, inicialmente, a CUT, a Força Sindical e o Pensamento Nacional das Bases Empresariais. Tinham como referência comum, nos termos das convenções da OIT, a “democratização das relações de trabalho”. Entretanto, na seqüência, apenas a CUT manteve-se nessa posição.

A favor da “desregulamentação” reuniram-se basicamente as entidades empresariais. Referenciando-se nos imperativos de *produtividade* e *competitividade*, advogavam, sobretudo, a redução dos custos do trabalho, particularmente através da prevalência do *negociado* sobre o *legislado*.

Pela “reforma parcial” reuniram-se as entidades empresariais e de trabalhadores identificadas com o *sistema confederativo*. Colocaram-se em defesa da manutenção da *Unicidade Sindical*, das contribuições compulsórias, do Poder Normativo da Justiça do Trabalho e da CLT.

Com o governo Fernando Henrique, o debate público foi suspenso, prevalecendo medidas unilaterais em favor da desregulamentação. Considere-se que não só se constituiu, na “era Vargas”, um, mesmo que precário, “estado social” (Oliveira, 1998), como o Brasil

³ Ver, por exemplo, Offe (1989), Habermas (1992), Gorz (1998).

⁴ Ver Antônio de Oliveira (2002).

havia chegado aos anos 90 com uma trajetória de significativas conquistas sociais e políticas, expressas na Constituição de 1988.

As medidas governamentais adotadas a partir de 1994 foram alterando pontualmente a normatização das relações de trabalho no Brasil. Destacaram-se: a nova lei de cooperativas, desresponsabilizando-as do cumprimento dos direitos trabalhistas; a denúncia da Convenção 158 da OIT, facilitando a demissão imotivada; a possibilidade da suspensão temporária do contrato de trabalho; a eliminação da política de reajuste salarial através do Estado; a instituição do trabalho temporário, do trabalho por tempo determinado, do trabalho parcial, da Participação nos Lucros e Resultados (estimulando a remuneração variável e a negociação por empresa), o Banco de Horas (possibilitando ao empregador ajustar a jornada de trabalho às flutuações da produção); a criação das Comissões de Conciliação Prévia, que tem dificultado o acesso dos trabalhadores à Justiça do Trabalho (Krein, 2001).

A combinação entre as mudanças que foram sendo operadas no “chão de fábrica” com aquelas acionadas pelo governo levaram a um quadro crescentemente desfavorável aos trabalhadores. Como ilustração, segundo dados do SEADE/DIEESE⁵, na região metropolitana de São Paulo, a proporção de empregados formais caiu de 57,3% da PEA, em 1989, para 40,2%, em 2001.

Ao lado disso, a defesa dos direitos sociais passou a ser sistematicamente desqualificada como “corporativismo”. Sob tais referências, a experiência das Câmaras Setoriais foi deliberadamente abortadas⁶, o Fórum Nacional sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho não teve continuidade, a *Reforma Trabalhista* foi sendo implantada através de Medidas Provisórias, o sindicalismo converteu-se em alvo de ataques do Governo Federal e da Justiça do Trabalho⁷.

⁵ *Estudos Avançados*, nº 47, jan-abr 2003: 21-42.

⁶ Constituídas como espaços de negociação tripartite, em vários setores da economia (metalúrgico, máquinas agrícolas, químico, construção civil), entre 1992 e 1993. O caso do Setor Automotivo, para Oliveira *et al* (1993), inaugurou uma “nova contratualidade” no âmbito das relações de trabalho no país.

⁷ A posição intransigente com que o Governo FHC, em 1995, tratou a greve dos petroleiros, dirigida pela CUT, tornou-se um caso paradigmático (Rizek, 1998).

No seu segundo mandato, o governo anunciou sua intenção em alterar o artigo 7º da Constituição Federal, com vistas a “flexibilizar” os direitos sociais ali previstos, através da adoção da prevalência do *negociado* sobre o *legislado*. Diante da dificuldade de aprovação no Congresso Nacional, voltou-se para a alteração do artigo 618 da CLT. O mandato foi encerrado e o Projeto de Lei 5.483, já aprovado na Câmara, passou a tramitar no Senado.

Governo Lula: a promessa

A retomada das lutas populares, entre os anos 70 e 80, inaugurou um novo momento político no país. Daí surgiram o PT, em 1980, e a CUT, em 1983, que envolveram e foram agregando, sob diversas formas, outros movimentos sociais, organizações populares, pastorais, ONGs e organizações partidárias.

No correr dos anos 80, o PT, na condição de “partido de massas” e de orientação “socialista”, se afirmou como a principal *expressão partidária* de um campo de forças sociais e políticas, que foi se construindo como um projeto alternativo ao processo de “transição conservadora” (O’Donnell, 1988), conduzido pela Aliança Democrática. O fez, demarcando posições em situações decisivas, tais como: na Campanha das Diretas e na sucessão presidencial via Colégio Eleitoral, em 1984; na edição do Plano Cruzado, em 1986; no processo Constituinte, entre 1987 e 1988; nas eleições presidenciais de 1989, com a candidatura de Lula.

Entretanto, a crescente institucionalização do processo político do país e dos próprios movimentos sociais tem repercutido de maneira decisiva sobre o *campo democrático e popular*, valorizando no seu interior cada vez mais o pólo partidário e, neste, os momentos eleitorais.

De outra parte, a crise do *socialismo real*, eclodida no final dos anos 80, também impactou diretamente sobre tais segmentos. Ao mesmo tempo, estes deram reconhecidos passos, quanto mais conseguiram ampliar sua presença nas administrações municipais e estaduais, no desenvolvimento de experiências inovadoras no campo da gestão pública. O

destaque, inclusive com repercussão internacional, recaiu sobre as experiências de Orçamento Participativo⁸.

Acompanhou esse percurso, sobretudo a partir do começo da década de 90, uma tendência à ampliação de sua política de alianças, associada à moderação do conteúdo programático de seus projetos de governo. Chegamos, então, ao processo eleitoral de 2002.

A proposta, da candidatura Lula, de um governo de *coalizão nacional* consolida e ultrapassa tal tendência. Isso, na medida em que, a partir do marco decisivo da aliança com o PL e da indicação do empresário José de Alencar como vice, busca uma composição eleitoral e de governo que vai além do núcleo do *campo democrático e popular*, de uma maneira que não havia feito antes, em uma evidente inflexão na sua trajetória. O gradativo deslocamento da originária centralidade da idéia de *ruptura* consuma-se na sua substituição por uma referência centrada nas idéias de *pacto social* e de *transição*. Isso, não sem gerar importantes conflitos internos⁹.

Na história recente do Brasil, a idéia de *pacto social* já havia se colocado, embora sob circunstâncias diferentes. A proposta de “transição pactuada” da Aliança Democrática procurava, com isso, contrastar seu método - a negociação - frente àquele dos governos autoritários - a imposição pela força. Mas seu caráter conservador constituiu um fator de limitação.

A idéia ressurgiu nos Governos Sarney e Collor, em situações de agravamento da crise social e política. Entretanto, da parte desses, jamais foi além de uma encenação política (Almeida, 1996). E, da parte do *campo democrático e popular*, a noção de *pacto* representava uma indesejada atitude conciliatória frente ao capital e ao governo, tido como ilegítimo.

A experiência brasileira que mais avançou no exercício de uma “*nova contratualidade*” foi o das Câmaras Setoriais. As quais foram desativadas quando FHC tornou-se Ministro da Fazenda e, depois, Presidente da República.

⁸ Ver Santos (1998).

⁹ O episódio da expansão dos “radicais” do PT foi, até o momento, o que mais ganhou evidência.

A eleição de Lula criou um novo campo de possibilidades, quanto a isso. As primeiras iniciativas do novo Governo nesse sentido¹⁰, de fato conseguiu envolver segmentos muito expressivos da sociedade civil organizada.

Para o *governo*, tal estratégia foi colocada como a única maneira viável de enfrentar a enorme dívida social do país¹¹. Seria o recheio (base social indispensável) do projeto de um governo de *coalizão nacional*¹².

Da parte dos *empresários*, notam-se motivações e expectativas diversas. Há quem proponha uma nova atitude pública dos empresários em favor da “cidadania”¹³. Para outros segmentos, o convite ao *pacto social*, sob a liderança de um governo que se propõe a priorizar a *produção*, pode ter significado uma (mesmo que vaga) oportunidade de reação às conseqüências maléficas do modo como o país estaria se inserindo na *globalização* (um contraponto *nacional-produtivista* à imposição de uma dinâmica *financeiro-globalizante*). Mas, para vários deles, pode ter significado, tão somente, uma oportunidade de influir o mais decisivamente possível nas “reformas” que o governo pautou.

Quanto aos *trabalhadores*, sob grandes expectativas diante do Governo Lula, a idéia do *pacto social* constitui-se numa oportunidade histórica de influir sobre os rumos do país, de modo a reverter os processos histórico e recente, ambos, de exclusão social.

Foi nesse ambiente que o novo Governo buscou envolver a sociedade, em particular seus segmentos mais organizados, na constituição de espaços de *concertação social*, inéditos no país, do tipo: o Conselho de Desenvolvimento Social e Econômico – CDES; a

¹⁰ Da parte do próprio Governo, foram sugeridas, como referências: o Pacto de Moncloa, realizado em 1977 na Espanha e o New Deal, implementado nos EUA, nos anos 30, entre outros.

¹¹ Conforme José Dirceu, no seu discurso de posse: “estamos propondo um pacto, mas é preciso que se deixe claro que esse pacto tem duas direções: é preciso defender o interesse nacional, a produção, o desenvolvimento do país, mas a contrapartida é a distribuição de renda, a justiça social, a eliminação da pobreza e da miséria”.

¹² Conforme o documento lançado pelo presidente eleito, “União pelo Brasil”, o *pacto social* “será um instrumento de colaboração entre o governo federal e diferentes segmentos sociais, categorias profissionais, lideranças representativas de empresários e trabalhadores, intelectuais, personalidades, lideranças populares, religiosos e autoridades em condições de contribuir para que o país saiba melhor elaborar, definir e construir seu próprio caminho rumo ao desenvolvimento econômico, social e sustentável”.

¹³ Para Oded Grajew, uma figura emblemática desses segmentos, a idéia de *pacto social* pressupõe “uma cultura política que acredita na participação da sociedade e na negociação como formas de lidar com os conflitos, construir a paz social, consolidar a democracia e produzir melhores resultados a curto e longo prazos” (*Folha de São Paulo*, 12/11/02).

Mesa Nacional de Negociação Permanente - MNNP; e o Fórum Nacional do Trabalho – FNT. Sobre os quais nos deteremos a seguir.

A experiência do CDES

O CDES foi criado no ato da posse do Governo Lula, com a função de “*assessorar o Presidente da República na formulação de políticas e diretrizes específicas, voltadas a um novo Contrato Social*”¹⁴.

Foram nomeados, pelo presidente da República, 11 representantes do governo federal e 82 membros da sociedade civil, com igual número de suplentes. Gozando de imediato de imenso prestígio, o Governo conseguiu articular nomes dos mais expressivos dos segmentos empresarial, sindical, intelectual, religioso, entre outros.

Conforme seu Regimento Interno, as posições do Conselho serão levadas ao Presidente da República, classificadas como “consensuais”, “majoritárias” ou “minoritárias”.

Entretanto, surgiram críticas. Ao questionamento sobre a origem empresarial da maioria dos nomeados, o governo respondeu: “*temos uma composição parelha, metade originária do setor produtivo e metade da sociedade civil*”¹⁵. Sobre a suspeita de que o Conselho poderia subtrair poder do Parlamento, o governo reafirmou a prerrogativa do Congresso em ter a “*palavra final*” sobre as *Reformas*¹⁶. Quanto à ausência, entre os nomeados, de representantes do Norte, o governo respondeu ampliando o número de conselheiros para 90, incluindo 6 representantes da referida Região.

Desde sua instalação, o CDES discutiu e se posicionou sobre as *Reformas Previdenciária, Tributária, Sindical e Trabalhista*. Além disso, produziu, até o momento, seis “*Cartas de Concertação*”¹⁷. Na primeira, de fevereiro de 2003, foi feita a defesa de um

¹⁴ Na argumentação de Tarso Genro (2003): “a tradição política do país é a da conciliação das elites e não da concertação social”. Assim, a *concertação social* proposta pelo Governo Lula “visa a mudança do ‘status quo’, não a sua preservação”.

¹⁵ Tarso Genro, *Folha de São Paulo*, 06/02/03.

¹⁶ Tarso Genro em www.presidencia.gov.br/cdes.

¹⁷ Disponíveis no *site* www.presidencia.gov.br/cdes.

“novo contrato social”. A segunda, de abril, tratou do compromisso de todos com a *inclusão social* e o *desenvolvimento sustentável*. A terceira Carta, de julho, retomou a idéia de *projeto nacional* e declarou apoio à política econômica do Governo e às “reformas estruturais”. A quarta, de setembro, reafirmou sua concordância com a política econômica orientada para a *estabilidade*, mas ensaiou uma crítica propondo uma “*transição*” para “*um novo eixo da política econômica*”, voltado à retomada do desenvolvimento e à geração de empregos. A quinta Carta, de dezembro, voltou ao tema da *inclusão social* e do *diálogo social*, ao mesmo tempo advertindo que as condições políticas, técnicas, culturais e econômicas são diferentes daquelas que, nos EUA e na Europa, ensejaram o pacto social de base *fordista*. A situação atual do país requer um contrato em bases novas, “*considerando a nossa inserção num mundo globalizado, digital e integrado, no qual a eficiência e a competitividade são cada vez mais importantes*”. Uma condição para isso seria a adaptação dos trabalhadores à “*exigência contemporânea*” do trabalho “*variável*” e “*multidisciplinar*”, com os sindicatos voltando-se prioritariamente para uma ação junto aos “*excluídos*”. A sexta e, até então, última Carta, de março de 2004, defendeu a adoção no país de uma política industrial, tecnológica e de comércio exterior, em consonância com o Plano Plurianual 2004-2007, e a criação de uma Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial e de um Conselho de Política Industrial de caráter tripartite.

As possibilidades efetivas do CDES favorecer uma “nova contratação social” estão demarcadas por uma tensão de fundo, que talvez a pudéssemos expressar, nos termos de Habermas (1992), na forma de uma complexa disputa entre a “razão comunicativa”, “dialógica”, “argumentativa”, de um lado, e a “razão instrumental”, “impositiva”, do outro.

No campo da primeira, foi instituído o próprio Conselho e exercitada a construção das Cartas de Concertação e dos documentos sobre as *Reformas Previdenciária, Tributária e Trabalhista*. A partir do campo da segunda, do “sistema” - para nos mantermos no referencial habermasiano -, vêm impondo-se limites evidentes a tais propósitos. Em alguma medida, os próprios CDES e Governo os admitem. Na Primeira Carta de Concertação, por exemplo, consta como condições do sucesso da concertação em vistas do desenvolvimento a “*manutenção da estabilidade*” e o “*controle rigoroso das contas públicas*”.

Tal tensão pode ser entrevista na dubiedade de declarações como a que segue: “*O diálogo social vem sendo valorizado e estimulado também por vários organismos internacionais, como a OIT, Unctad, Pnud, BID e Bird, sendo considerado em muitos documentos oficiais peça imprescindível para garantir a governabilidade democrática. Isso porque soluções tecnicamente corretas, em políticas públicas, não são necessariamente as melhores; serão melhores aquelas que, sem perder a consistência técnica, tenham apoio da sociedade*”¹⁸. A questão é, pois, se o Conselho tem como missão favorecer o “diálogo social” como base de constituição de um “novo contrato social”, ou, o que teria um efeito inverso, propiciar legitimidade social à “razão técnica”.

As limitações do papel do CDES têm ficado evidentes, em uma palavra, na (rigidez) lógica que vem perpassando a política econômica do Governo e as *Reformas* que vem conduzindo. Apesar de tudo, tem subsistido, mas com um significado político muito aquém do que foi anunciado.

A experiência da MNNP

Em fevereiro de 2003, o novo Governo patrocinou uma reunião com representantes das entidades nacionais de servidores públicos federais dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário¹⁹. Na pauta, a necessidade de um “canal de negociação”. Na ocasião, o Ministro do Planejamento enfatizou que aquela iniciativa demonstrava uma “*mudança da postura do governo federal com relação aos servidores*”²⁰.

A iniciativa ocorre em contraste, de um lado, com a tradição autoritária da Administração Pública no país e, de outro, com uma sistemática política de desqualificação

¹⁸ Jacques Wagner, atual Secretário Executivo do CDES, *Folha de São Paulo*, 25/06/04.

¹⁹ São exemplos: as entidades dos trabalhadores da Seguridade Social (CNTSS) e dos professores e funcionários das Universidades Públicas (ANDES e FASUBRA, respectivamente), a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Serviço Público Federal (CONDSEF), a Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores em Escolas Técnicas Federais (SINASEFE), o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal (UNAFISCO). Quase todos filiados à CUT.

²⁰ Guido Mantega (www.servidor.gov.br).

(profissional e salarial) dos servidores públicos, iniciada com Collor e intensificada nos Governos FHC, como parte de sua *Reforma do Estado*²¹.

Em abril, foi constituída a Mesa Nacional de Negociação Permanente, incluindo 6 Ministérios e com previsão de até 18 entidades sindicais. Em junho, as partes assinaram o Protocolo que a formalizou, sob o reconhecimento e respeito às “*conquistas sociais obtidas na luta pelos interesses classistas*”. Foram tomadas como referências comuns: a recuperação dos salários; a adoção de uma política salarial permanente; a democratização das relações de trabalho; a valorização dos servidores públicos; a qualificação dos serviços públicos; a liberdade sindical²².

Foram criadas 4 *Comissões Temáticas*: de Política Salarial; de Direitos Sindicais e Negociação Coletiva; de Reestruturação do Serviço Público e Diretrizes Gerais de Planos de Carreira; e de Seguridade Social. Foram previstas, ainda, *Mesas Setoriais*, a serem constituídas no âmbito de cada Ministério. Suas deliberações são, regimentalmente, submetidas à Mesa Central.

Durante as discussões sobre a *Reforma da Previdência*, no segundo semestre de 2003, a MNNP sofreu certo desgaste, tanto pela recusa do governo em discutir tal tema nesse espaço, como pelos próprios conflitos gerados com as opções adotadas no âmbito da *Reforma*, que atingiu especialmente os servidores públicos.

As negociações só foram retomadas em janeiro de 2004. Os Servidos definiram, como eixos de sua campanha salarial para 2004: a reposição das perdas acumuladas a partir de 1995 (127%, conforme cálculo do Dieese); a transferência da data-base de 1º de janeiro para 1º de maio; a redução da jornada de trabalho sem redução do salário.

O Governo, sob a pressão da política de restrição orçamentária, ofereceu reajustes salariais no patamar ou pouco acima da inflação do ano passado, de 9,3%, com índices variando conforme os níveis salariais.

²¹ Que teve como propósito “mudar o papel do Estado, de pilar do desenvolvimento interno para o de suporte da competitividade internacional (incluindo a estabilização econômica)”, tendo como eixo a privatização e como novo marco legal as “agências de regulação” (Faleiros, 2003).

²² www.servidor.gov.br.

Com isso, vários segmentos deflagraram greves e outros indicaram paralisações de 48 horas. Para os sindicalistas, a proposta do governo teria sido “decepcionante”.

Mas, ainda em maio, foram assinados os primeiros acordos: com FASUBRA e o SINASEFE, envolvendo 145 mil servidores das universidades e escolas técnicas federais, e com a CONDSEF, envolvendo 393 mil servidores; em junho, com as entidades dos 261 mil servidores do INSS (FENASPS, CNTSS e CONDSEF). Com os acordos, os servidores ativos e aposentados tiveram no mínimo a reposição da inflação.

Mantega ressaltou o significado histórico de tais acordos. Para o presidente da CUT, Luiz Marinho, com o processo de negociação no serviço público federal, começa a ocorrer a inversão da “*lógica do esvaziamento do Estado*”²³.

No final de julho, no entanto, a FASUBRA, primeira entidade a assinar o acordo, deflagrou greve pelo seu cumprimento. Segundo os sindicalistas, não estaria havendo empenho do governo no encaminhamento do Projeto de Lei nº 33 ao Congresso, que homologaria os acordos. O processo está em curso.

Alguns problemas da experiência da MNNP podem ser observados: o caráter *estatutário* do regime de trabalho do servidor, de natureza unilateral²⁴; a política do Governo de restrição orçamentária, que repercute diretamente sobre as perspectivas profissionais e salariais dos servidores públicos; a total ausência de sinais no sentido de que será desencadeado um processo de reforma da *Reforma do Estado*, que coloque em novas bases o papel do Estado e o futuro dos servidores públicos. As possibilidades da MNNP, por outro lado, dependem dos desdobramentos do Fórum Nacional do Trabalho.

FNT: apresentação geral

O encaminhamento da *Reforma Trabalhista e Sindical* vem seguindo uma via especial. Primeiro, beneficiou-se das contribuições produzidas, ainda em 2003, pelo

²³ www.cut.org.br.

²⁴ “Sob esse regime, a situação do funcionário público não é contratual, mas estatutária, ou seja, legal. Isso significa dizer que o Poder Público não faz contrato com os funcionários, nem com eles ajusta condições de serviço e remuneração” (Meirelles, 1997).

CDES²⁵. Segundo, compreendeu uma rodada preliminar de 27 Conferências Estaduais, realizadas em agosto. Terceiro, antes de chegar ao Congresso Nacional, as discussões passarão por um espaço especial, o Fórum Nacional do Trabalho.

Como primeira sinalização, o Governo solicitou ao Congresso o arquivamento do Projeto de Lei 5.483, patrocinado pelo Governo FHC, que se encontrava parado no Senado.

O FNT foi lançado em julho de 2003, com o fim de tornar-se a “*grande mesa de conserto nacional*” entre trabalhadores, empresários e governo, para “*pela via da negociação e não da imposição*” atualizar a legislação sindical e trabalhista²⁶. Foi instituído com uma composição *tripartite e paritária*, reunindo representantes do Governo, dos trabalhadores e dos empregadores²⁷.

Objetivos principais: “*democratizar as relações de trabalho por meio da adoção de um modelo de organização sindical baseado em liberdade e autonomia*”; atualizar a legislação do trabalho, tornando-a “*mais compatível com as novas exigências do desenvolvimento nacional*”; “*estimular o diálogo e o tripartismo e assegurar a justiça social no âmbito das leis trabalhistas, da solução de conflitos e das garantias sindicais*”²⁸.

Compreende uma *Plenária* com 72 membros: 21 representantes de cada uma das três bancadas principais mais 9 representantes de micro e pequenas empresas, cooperativas e outras formas de trabalho, com igual número de suplentes. O apoio técnico está previsto

²⁵ Entre as recomendações principais, estão: adotar a liberdade e autonomia sindical, com base na Convenção 87 da OIT; garantir a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho; extinguir a contribuição sindical obrigatória, substituindo-as pela taxa associativa, pela prestação de serviços aos filiados e pela contribuição negocial; os acordos coletivos devem abranger todos os trabalhadores; deve ser assegurado o mais amplo espaço de negociação coletiva, com a possibilidade de acordos nacionais, regionais, estaduais e locais; a legislação deve fixar direitos universais mínimos; a reforma trabalhista deve ser precedida pela reforma sindical (<http://funky.macbbs.com.br/wwwroot/fnt/>).

²⁶ Então Ministro do Trabalho, Jaques Wagner, *Folha de São Paulo*, 29/07/03.

²⁷ Bancada dos trabalhadores: Central Única dos Trabalhadores, Força Sindical, Central Geral dos Trabalhadores, Central Geral dos Trabalhadores do Brasil, Social Democracia Sindical, Central Autônoma dos Trabalhadores e Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria. Bancada dos empresários: Confederações Nacionais da Indústria, do Comércio, dos Transportes, da Agricultura e das Instituições Financeiras e a Federação Nacional das Associações de Bancos. Bancada do Governo: Ministérios do Trabalho e Emprego, da Educação, da Saúde, do Meio Ambiente, da Fazenda, do Planejamento, da Previdência Social, da Justiça, Casa Civil, Serviço Social da Indústria, Câmara de Deputados e Justiça do Trabalho.

²⁸ [Http://funky.macbbs.com.br/wwwroot/fnt/](http://funky.macbbs.com.br/wwwroot/fnt/).

através da Comissão Nacional de Direito e Relações do Trabalho, composta especialistas em questões trabalhistas.

Inclui, ainda, 8 *Grupos Temáticos*, com os temas: organização sindical; negociação coletiva; sistema de composição de conflitos individuais e coletivos; legislação do Trabalho; organização Administrativa e Judiciária; normas administrativas sobre condições de trabalho; qualificação e certificação profissional; micro e pequenas empresas, autogestão e informalidade.

À *Comissão de Sistematização*, com 21 membros proporcionalmente distribuídos entre as bancadas, destinam-se as contribuições dos GTs, das Conferências Estaduais e da consultoria técnica. Daí, uma vez reelaboradas, seguem para a *Plenária* do Fórum. O produto final deve ser encaminhamento ao Congresso Nacional.

FNT: Intenções e Percepções

Para o Governo, o Fórum é um espaço inédito de “negociação nacional”. No seu lançamento, não à toa, Lula o relaciona à história recente do sindicalismo brasileiro e à sua própria história, referenciados que estiveram na luta pela democratização do país.

Mas, ao mesmo tempo, sugere, como uma exigência contemporânea, a necessidade de “adequação” da legislação trabalhista “*ao momento que nós vivemos*”, marcado pela crescente informalidade e, associado a isso, pela perda de representatividade dos sindicatos. Propõe que a melhor solução resultará da “*convivência democrática*” entre trabalhadores e empresários²⁹.

Adianta que a modernização das relações de trabalho passará pela adoção no país do *contrato coletivo de trabalho*. Cita a experiência da Mesa de Negociação dos Servidores Públicos como um passo nessa direção. Mas recomenda que o sindicalismo “*extrapole os limites do corporativismo*”, passando a encarar o trabalhador como um cidadão, que “*tem direito a outras coisas*”, deixando de fazer um discurso “*apenas contra o empregador*”. Antes de mais, é preciso “*dar resposta à questão do desemprego*”, uma responsabilidade conjunta de trabalhadores e empresários. A esses cabem “*discutir, desde a geração de*

²⁹ [Http://funky.macbbs.com.br/wwwroot/fnt/](http://funky.macbbs.com.br/wwwroot/fnt/).

*postos de trabalho a direitos, que têm que ser mantidos. Outros têm que ser reformulados. Há tratamentos diferenciados entre empresas, em função dos seus tamanhos*³⁰.

O pronunciamento de Lula foi entendido por alguns como a defesa sutil da “flexibilização” das leis trabalhistas. O presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, Grijalbo Coutinho, presente ao evento, por exemplo, viu nessa afirmação a defesa da redução de direitos particularmente para trabalhadores de empresas pequenas³¹.

Jaques Wagner, na mesma cerimônia, também admite, de um lado, que “*o Estado continua a interferir de maneira equivocada na organização sindical, na negociação coletiva e na solução dos conflitos trabalhistas*” e, de outro, que na última década “*a política trabalhista pautou-se pela tentativa de reduzir encargos e salários, afrouxar normas de contratação e dispensar e flexibilizar a jornada de trabalho*”, com resultados, no entanto, “*insignificantes*”, na geração de emprego. Mas também destaca a necessidade de “*adequar as leis e instituições trabalhistas às novas exigências do desenvolvimento nacional e à realidade contemporânea do mundo do trabalho*”, sem que resulte na “*precarização*” dos direitos básicos dos trabalhadores³². O caminho para enfrentar tais desafios seria o da “*democratização das relações de trabalho*”³³.

A posição do Governo situa-se, contraditoriamente, entre os compromissos históricos do seu núcleo *petista* e *sindicalista*³⁴, de um lado, e os compromissos do programa que construiu com sua base aliada, de outro. Como estratégia principal de compatibilização de tendências tão conflitantes elegeu o “diálogo social” (particularmente no que se refere à *Reforma Trabalhista e Sindical*).

Quanto aos empresários, desde o início dos anos 90, tem sido evidente sua posição amplamente favorável à “flexibilização” da legislação trabalhista. Justificam-se

³⁰ [Http://funky.macbbs.com.br/wwwroot/fnt/](http://funky.macbbs.com.br/wwwroot/fnt/).

³¹ *Folha de São Paulo*, 30/07/03.

³² Após sofrer insinuações de que teria sinalizado a favor da “flexibilização”, Wagner declarou: “Essa hipótese não existe” (*Folha de São Paulo*, 16/05/03).

³³ [Http://funky.macbbs.com.br/wwwroot/fnt/](http://funky.macbbs.com.br/wwwroot/fnt/).

³⁴ Considere-se que, dos 21 membros da bancada do Governo no Fórum, pelo menos 7 são ex-dirigentes ou ex-assessores da CUT, dois dos quais ex-presidentes.

publicamente com o argumento de que os encargos trabalhistas são elevados e favorecem a informalidade do mercado.

No atual contexto, entretanto, o discurso empresarial tem sido mais tolerante com a idéia da *contratação coletiva* e mais cuidadoso na defesa da “flexibilização”. A Confederação Nacional da Indústria, por exemplo, por seu presidente, Armando Monteiro Netto, acusa uma “*disfuncionalidade*” no sistema de relações de trabalho no país. Ressalta “*as dificuldades que as empresas têm, ante a rigidez da legislação, de gerar novos empregos e preservar os existentes*”. Defende a importância do FNT e uma “*nova modelagem para as relações de trabalho*”, com garantia à “*negociação voluntária, dentro de um marco regulatório básico, não interventivo*”. E acrescenta: “*Uma das vantagens da possibilidade de adaptação da legislação trabalhista à realidade e às necessidades dos parceiros sociais empregadores e trabalhadores está, exatamente, na sua flexibilidade, não só porque possibilita o permanente e rápido ajuste à dinâmica das mutações sócio-econômicas, como também atende às múltiplas peculiaridades e diferenças regionais, setoriais e empresariais do País*”³⁵.

Com relação às Centrais Sindicais, há percepções diferenciadas sobre o tema da “flexibilização”. Quando o Governo solicitou a retirada do Congresso do Projeto de Lei 5.483, a CUT assim se posicionou: “*Não somos contra reformas na CLT. Somos contra o projeto que está no Senado e contra a flexibilização de direitos históricos, como 13º salário, licença maternidade, por exemplo*”. A Força Sindical, por sua vez, apesar de ter apoiado a iniciativa do governo FHC, disse não ser contra o engavetamento do projeto de lei. Nas palavras de seu presidente, Paulinho: “*Se for para reformular, estamos de acordo, mas o projeto como está não prejudica nenhum trabalhador*”. A Social Democracia Sindical, que também apoiou o projeto de lei, afirmou, através do seu presidente, Enilson de Moura: “*O projeto era melhor que nada, mas era insuficiente*”³⁶.

Mas, no novo cenário, mesmo entre as Centrais que apoiaram as políticas de FHC, passa a prevalecer uma posição de maior resistência à “flexibilização”. Em nota conjunta, de maio de 2003, a CUT, a FS, a CGT e a CGTB enalteceram a posição do então Ministro

³⁵ Folha de São Paulo (13/09/03).

³⁶ Folha de São Paulo (04/01/03).

Jaques Wagner, garantido que ao Governo não interessava a “flexibilização” de direitos como 13º salário, férias, licença-maternidade, fundo de garantia e outros³⁷.

Mesmo com tantas diferenças e divergências, parece haver no FNT uma percepção comum da necessidade premente de mudanças na legislação trabalhista³⁸. O problema é em qual direção apontará. Se na Era FHC a posição pró-“flexibilização” prevaleceu, isolando as posições seja em favor de uma “democratização das relações de trabalho”, com destaque para a CUT, seja em favor da manutenção da CLT, como o fizeram os segmentos mais tradicionais do sindicalismo; sob o Governo Lula, tais pressões (pela “flexibilização”) continuam muito fortes, mas agora, em um ambiente de “diálogo social” (particularmente quanto ao trato da *Reforma Sindical e Trabalhista*), as possibilidades de cada posição em disputa estão mais do que antes em aberto³⁹.

Reforma Sindical: divergências e consensos

Uma vez instalado o Fórum, os debates iniciaram-se pela *Reforma Sindical* (por proposição das Centrais e com o apoio do Governo). Com isso, foram acionados primeiro os GTs de *Organização Sindical, Negociação Coletiva e Composição de Conflitos*. Mas também já iniciaram seus trabalhos os GTs *Legislação do Trabalho e Micro e Pequenas Empresas, Auto-Gestão e Informalidade*⁴⁰.

Os resultados dos três primeiros GTs já foram apreciados pela *Comissão de Sistematização* e pelo *Plenário* do Fórum e estão sendo transformados numa Proposta de Emenda Constitucional, a ser encaminhada pelo Executivo ao Congresso Nacional.

³⁷ www.cut.org.br/informacut.

³⁸ Na opinião de Márcio Pochmann, “a reforma trabalhista é estratégica na construção de um novo projeto nacional de desenvolvimento”, assim como o foi a CLT em outro contexto. No entanto, para que isso seja possível, é preciso que se leve em conta “o Brasil real”. Ou seja, deve-se “considerar que a cada dez ocupados atualmente somente cinco são assalariados” (*Folha de São Paulo*, 13/09/2003).

³⁹ Considere-se que, apesar do quadro ainda adverso para os trabalhadores, jamais as posições da CUT em defesa de um “sistema democrático de relações de trabalho” tiveram as condições atuais de debate: além da própria existência do Fórum, a CUT beneficia-se de uma relação mais próxima com o Governo, tem a maior representação dentre as Centrais no Fórum e, neste, coordena a bancada dos trabalhadores.

⁴⁰ O crescimento da informalidade, como um fenômeno brasileiro e mundial, assim como a proliferação de experiências no campo do *empreendedorismo solidário*, constituem uma dimensão indispensável ao debate sobre o futuro das relações de trabalho, e por isso, vem ocupando certo espaço, seja no FNT, seja no CDES.

A seguir, identificamos por tema os pontos mais polêmicos e os consensos até agora construídos.

Organização sindical

Partiu-se do entendimento comum de que cabe à lei estabelecer as atribuições e critérios de aferição de representatividade das entidades sindicais, de empresários e trabalhadores.

O propósito é o de, com isso, *inibir a proliferação e a pluralidade, sem ferir a liberdade de organização sindical*. A proposta acordada buscou encontrar uma solução para a polarização histórica entre a bandeira da *liberdade e autonomia sindical*, de um lado, e o princípio vigente da *unicidade sindical*.

As organizações sindicais, de ambos os segmentos, serão reconhecidas legalmente através do critério da representação *comprovada* ou da representação *derivada*. A primeira se baseia em critérios de representatividade estabelecidos para cada nível de organização. A segunda resulta da iniciativa de uma entidade sindical de nível superior, de representação comprovada e que decida criar ou acolher uma entidade sindical de nível inferior, observados os critérios mínimos exigidos para o seu reconhecimento.

O Sindicato, já existente, que tiver sua representatividade comprovada (e só neste caso) poderá adquirir a *exclusividade* de representação sindical, *desde que*, em Assembléia de sua base, adira às regras estatutárias previstas na nova legislação. Não havendo, em dada base territorial, nenhum Sindicato com exclusividade de representação, poderá existir mais de uma entidade (com representatividade comprovada e/ou derivada) nessa mesma base. Nesse caso, os estatutos de cada uma serão definidos livremente por seus respectivos associados. Quando da constituição de uma nova base de representação, poderá existir mais de um Sindicato, os quais devem passar a ser organizados *por ramo*, e não mais *por categoria*.

As Centrais Sindicais, assim como as Confederações e Federações independentes de trabalhadores, e as Confederações, assim como as Federações independentes de empregadores, terão que ser estruturadas a partir de Sindicatos com *representatividade comprovada*. Uma vez constituídas, cada uma poderá formar, por meio de representação derivada ou comprovada, estruturas próprias.

Para serem reconhecidas, essas organizações superiores, em ambos os casos, terão que cumprir exigências de representatividade (por Estado, por setor econômico, entre outras). Quanto aos Sindicatos, só serão reconhecidos com representação comprovada: a) para os trabalhadores, quando a soma dos sindicalizados não for inferior a 20% dos trabalhadores empregados de sua base de representação; b) para os empregadores, quando a soma do número de empresas sindicalizadas, do capital social e dos empregados dessas empresas não for inferior, respectivamente, a 20% da soma do número de empresas, do capital social e dos empregados da base de representação do Sindicato. Haverá um período de transição, de 36 meses para os trabalhadores e de 60 meses para os empregadores, quando vigorarão critérios mais tolerantes.

Quanto à *sustentação financeira*, prevaleceu uma posição pró-extinção gradativa das formas compulsórias de contribuição. Para ambos os segmentos, foram definidas, alternativamente, duas fontes básicas de financiamento: a *Contribuição Associativa* (uma prerrogativa de toda organização sindical) e a *Contribuição de Negociação Coletiva* (devendo incidir sobre sindicalizados e não sindicalizados). Os recursos arrecadados serão distribuídos em proporções fixadas em lei entre os diversos graus de organização sindical de cada segmento. De ambos, uma parcela será destinada ao Fundo Solidário de Promoção Sindical.

Sobre a questão da *organização dos trabalhadores no local de trabalho*, tida pela bancada dos trabalhadores como condição para haver *Reforma Sindical*, não houve acordo. Para os empregadores vale o que consta no Artigo 11º da Constituição, que prevê a eleição de um representante nas empresas com mais de 200 empregados. Admitiram que, mediante negociação, nas menores, poderia ser eleito também um representante e, nas demais, podendo chegar a dois. Diante do impasse, a decisão ficará para o Congresso Nacional.

Para gerir o novo sistema de relações de trabalho, foi indicada a criação de um Conselho Nacional de Relações de Trabalho, de caráter *tripartite* e *paritário*, com 15 membros titulares e 15 suplentes, com mandatos institucionais. Terá uma atribuição imediata de definir os ramos de atividade econômica e os critérios de enquadramento das organizações sindicais; as normas estatutárias para os Sindicatos com exclusividade de representação; suas próprias normas de funcionamento. Terá, em caráter permanente, a

atribuição de propor diretrizes de políticas públicas e avaliar programas governamentais na área das relações de trabalho; estabelecer critérios para a utilização dos recursos do Fundo Solidário; propor critérios e dirimir dúvidas sobre enquadramento sindical. Serão constituídas, ainda, duas Câmaras Bipartites: uma formada por representantes dos trabalhadores e do Governo e a outra, por representantes dos empregadores e do Governo, para atuarem em questões específicas de cada setor.

Negociação Coletiva

Mesmo sob marcadas diferenças, o debate sobre o tema da negociação coletiva convergiu para a proposta do *contrato coletivo de trabalho*, com seus instrumentos normativos gozando de reconhecimento jurídico.

Conforme entendimento, a negociação coletiva deve ser compatível com a organização sindical e deve prever acordos nacionais, regionais, interestaduais, estaduais, municipais, por empresa ou grupo de empresas. Os acordos firmados deverão atingir a todos os trabalhadores e empregadores das bases de representação das entidades sindicais envolvidas na negociação. As negociações de nível superior deverão indicar as cláusulas que não podem ser modificadas em níveis inferiores. Os direitos definidos em lei são inegociáveis.

Se houver mais de uma entidade sindical de trabalhadores e/ou de empregadores na mesma base de representação, a composição das respectivas bancadas de negociação deverá ser proporcional à representatividade de cada uma.

As diretrizes definidas no Fórum serão asseguradas aos servidores públicos, respeitando-se as especificidades do setor, que merecerão regulamentação apropriada⁴¹.

Composição de Conflitos

Quanto a esse tema, partiu-se do entendimento comum de que os meios de composição de conflitos coletivos devem ser públicos ou privados, contemplando a conciliação, mediação e a arbitragem.

⁴¹ As quais serão, inicialmente, discutidas na, já instalada, Câmara Setorial do Serviço Público, envolvendo representantes de entidades de servidores públicos e dos governos federais, estaduais e municipais. Outras Câmaras Setoriais serão, igualmente, formadas: Trabalhadores Rurais, Aposentados, Portuários, Aquaviários, Profissionais Liberais e Trabalhadores do Transporte.

Sobre o Poder Normativo da Justiça do Trabalho, enquanto os empregadores e Governo defenderam sua extinção, os trabalhadores propuseram sua reformulação. Prevaleceu a posição, ao final, de que, nos conflitos de interesse, a Justiça do Trabalho poderá atuar como árbitro público, por solicitação de ambas as partes. Por outro lado, vencidas as etapas previstas sem solução do conflito, entrará em cena a Arbitragem Pública Compulsória da Justiça do Trabalho, sempre de acordo com os princípios gerais de arbitragem e de regulamentação específica.

Sobre o direito de greve, em geral preservou-se o que rege a Constituição Federal, entretanto com os empregadores buscando restringi-lo e os trabalhadores propondo ampliá-lo. O ponto mais polêmico referiu-se à delimitação dos chamados “serviços essenciais”. Acordou-se, ao final, que devem prevalecer os critérios da OIT: são “essenciais” os serviços cuja interrupção puser em risco a vida, a saúde e a segurança da população. Nesses casos, as entidades sindicais, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços tidos como “indispensáveis”.

Aos grevistas devem ser assegurados os direitos de empregar meios pacíficos para aliciar os trabalhadores à greve e de divulgar livremente o movimento. Aos empregadores é vedado praticar atos discriminatórios contra os grevistas, bem como a contratação de trabalhadores substitutos.

Comentários Finais

Os espaços aqui abordados são de natureza diversa. O CDES é um conselho consultivo do Presidente da República. Apesar de contar com uma representação expressiva dos segmentos mais influentes da sociedade brasileira, seus membros foram nominalmente escolhidos pelo Presidente. Tem como agenda principal formular contribuições sobre as *Reformas* pautadas pelo atual Governo.

O FNT é um espaço propriamente de “negociação social”. Seus membros foram definidos pelas organizações representativas de cada segmento que lhe é constitutivo. Foi criado para produzir consensos sobre a *Reforma Trabalhista e Sindical*. Não goza, no entanto, de poder normativo. Suas definições, mesmo que construídas em bases

consensuais, serão submetidas ao Congresso Nacional. Entretanto, desde que as proposições que vem construindo sejam aprovadas no Parlamento, tais como a adoção do *contrato coletivo de trabalho* e a criação do *Conselho Nacional de Relações de Trabalho*, daí resultará um poder de normatização das relações de trabalho de caráter tripartite, inédito no país.

A MNNP é já um espaço de negociação coletiva, constituída especificamente para tratar das relações de trabalho no Serviço Público Federal. É, também, de caráter inédito. Sua efetivação, no entanto, depende dos desdobramentos do FNT.

Diversos na sua constituição e atribuições, tais espaços têm em comum o fato de estarem reportados às possibilidades da *concertação social*, enquanto procedimento social e institucional de tratamento dos conflitos sociais e dos desafios do momento atual. Resultam e circunscrevem-se no contexto configurado com o Governo Lula e suas contradições. Sugerem uma possibilidade (fortemente limitada, difícil) de se colocar de uma outra maneira o debate público sobre temas essenciais ao país, em um momento de particular *indeterminação*⁴².

Até o momento têm tido resultados importantes, em certos aspectos, mas muito aquém do anunciado e/ou esperado, em outros. Todos, ao serem instituídos, só aí, já constituíram situações inéditas, em se tratando das tradições sociais e políticas do país, e incomum, ao se colocarem na contra-mão das tendências mundiais atuais⁴³. Ao mesmo tempo, em nenhum deles, até o momento, se produziu uma proposição crítica, frente ao fio lógico que vem perpassando (inflexivelmente) a estratégia programática do novo Governo, particularmente no que se refere à sua política econômica.

⁴² Nas palavras contundentes de Francisco de Oliveira, os votos dados à Lula configuraram um “caleidoscópio de protestos, promessas, possibilidades, frustrações, insegurança, falta de horizontes”. Uma “soma negativa”, portanto, que como tal “não se constitui em hegemonia, mas apenas em vitória eleitoral”. O referido “caleidoscópio” resulta da “indeterminação” produzida na Era FHC, que, “com as radicais mudanças operadas na propriedade do capital” e a estagnação econômica que produziu, desarticulou sua própria base eleitoral. Sobrou “uma enorme indeterminação na política”, que resultou na vitória de Lula. Este, a partir de seu próprio prestígio, agora tenta “a formação de um consenso pela agregação de interesses do caleidoscópio”, que o que mostra “é a ausência de hegemonia” (*Folha de São Paulo*, 18/05/2003).

⁴³ Santos (1999) se refere a uma crise do “contrato social” fundante da sociedade moderna, em detrimento do qual estaria se impondo cada vez mais uma “nova contratualização”, na verdade, “uma mera aparência de compromisso constituído por condições impostas sem discussão ao parceiro mais fraco no contrato, condições tão onerosas quanto inescapáveis”: um “falso contrato”, um “contrato leonino” (: 95-96).

O CDES apenas ensaiou, como vimos, na sua quarta “Carta de Concertação”, uma ponderação à manutenção das elevadas taxas de juros⁴⁴. No mais, particularmente quanto às suas propostas para as *Reformas Previdenciária e Tributária*, não produziu senão sinalizações muito próximas da direção então apontada pelo Governo, afinadas por sua vez com as expectativas do FMI.

O Fórum ainda não tratou dos temas mais sensíveis da *Reforma Sindical e Trabalhista*, relacionados à “flexibilização” das relações de trabalho. Mas, quanto aos temas já acordados, se aprovados no Congresso, representarão inegáveis avanços, particularmente com a instituição do *contrato coletivo*, a legalização das Centrais Sindicais, a organização sindical por ramo de atividade econômica, o fim do *Imposto Sindical*, a substituição da *Unidade Sindical* por um sistema de reconhecimento sindical mais participativo e plural, a relativização do Poder Normativo da Justiça do Trabalho, a ampliação do direito de greve. A dúvida refere-se à questão da organização dos trabalhadores no local de trabalho.

Do ponto de vista da defesa de um padrão democrático de relações de trabalho no país, experiências como o CDES, a MNNP e, sobretudo, o FNT, são espaços (mesmo que sob importantes limitações), antes de mais nada, de *resistência*. Isso porque, se podem conter ou dificultar o avanço das reformas no sentido da “flexibilização” das relações de trabalho, a dinâmica atual do capitalismo global já não permite um retorno pura e simples a um padrão baseado no *compromisso fordista*. Por outro lado, um *novo contratualismo*, considerando a nova situação global e nacional, não foi ainda inventado. É nisso que, em última instância, constitui o grande desafio.

⁴⁴ Conforme a *Folha de São Paulo* (05/09/03) apurou, na versão preliminar da referida Carta constata um pedido de que o governo fosse mais “ousado” e “forte” para promover o desenvolvimento econômico.

Bibliografia

- Almeida, M^a H. T. de (1996), *Crise Econômica e Interesses Organizados: O Sindicalismo no Brasil dos Anos 80*, São Paulo, Edusp.
- Antônio de Oliveira, M. (2002), *Política Trabalhista e Relações de Trabalho no Brasil: Da Era Vargas ao Governo FHC*, Campinas, Tese de Doutorado, IE/Unicamp.
- Bourdieu, P. (1998), *Contrafogos: Táticas para Enfrentar a Invasão Neoliberal*, Rio de Janeiro, Zahar.
- Castel, R. (1998b), *As Metamorfoses da Questão Social: Uma Crônica do Salário*, Petrópolis, Vozes.
- Faleiros, V. de P. (2003), “A Reforma do Estado no Período FHC e as Propostas do Governo Lula”, in Faleiros, V. de P. et al (orgs), *A Era FHC e o Governo Lula: Transição?*, Brasília, Inesc.
- Gorz, A. (1998), *Miserias del Presente, Riqueza de lo Posible*, Buenos Aires, Barcelona, México, Paidós.
- Habermas, J. (1992), *The Theory of Communicative Action (The Critique of Functionalist Reason)*, Vol. II, London, Polity Press.
- Harvey, D. (1992), *Condição Pós-Moderna*, São Paulo, Loyola.
- Krein, J. D. (2001), *O Aprofundamento da Flexibilização das Relações de Trabalho no Brasil*, Campinas, Dissertação de Mestrado, IE/Unicamp.
- Meirelles, H. L. (1997), *Direito Administrativo Brasileiro*. São Paulo, Malheiros.
- O’Donnell, G. (1988), “Hiatos, Instituições e Perspectivas Democráticas”, in O’Donnell, G. e Reis, F. W. (orgs), *Democracia no Brasil: Dilemas e Perspectivas*, São Paulo, Vértice.
- Offe, C. (1989), “Trabalho: A Categoria-Chave da Sociologia?”, *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, n. 10, junho.
- Oliveira, F. de (1998), *Os Direitos do Antivalor: A Economia Política da Hegemonia Imperfeita*, Petrópolis, Vozes.
- _____ (1999), “Privatização do Público, Destituição da Fala e Anulação da Política: O Totalitarismo Neoliberal”. In Oliveira e Paoli (orgs). *Os Sentidos da Democracia*. São Paulo, Vozes.

Oliveira, F. *et al* (1993) “Quanto Melhor, Melhor: O Acordo das Montadoras”. In *Novos Estudos Cebrap*. São Paulo, Cebrap, n. 36, julho.

Rizek, C. (1998), “A Greve dos Petroleiros”, *Praga*, São Paulo, Hucitec.

Santos, B. de S. (1998), “Participatory Budgeting in Porto Alegre: Toward a Redistributive Democracy”, *Politics and Society*, nº 26.

_____ (1999), “Reinventar a Democracia: Entre o Pré-Contratualismo e o Pós-Contratualismo”, in Oliveira, F. de e Paoli, M^a C. (orgs), *Os Sentidos da Democracia: Políticas do Dissenso e Hegemonia Global*. Petrópolis, Vozes; São Paulo, Nedic.