

JOSÉ EDMILSON DE SOUZA LIMA

**BIQUEIRA DE AÇO: RESISTÊNCIA E PACTO
DO SINDICATO NO SETOR ESTATAL**
(Os Telefônicos do Paraná e as
Políticas de Pacto)

*Dissertação apresentada
para obtenção do grau de
Mestre em Sociologia
Política, Universidade
Federal de Santa Catarina,
sob orientação da Prof.^a
Dra. Bernardete Wrublevski
Aued.*

FLORIANÓPOLIS

AGOSTO/1997

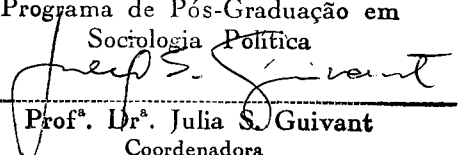
JOSÉ EDMILSON DE SOUZA LIMA

**BIQUEIRA DE AÇO: RESISTÊNCIA E PACTO DO SINDICATO NO SETOR
ESTATAL**

(Os Telefônicos do Paraná e as Políticas de Pacto)

Dissertação aprovada como requisito obrigatório para obtenção do grau de **Mestre** no Programa de Pós-Graduação em **Sociologia Política** da Universidade Federal de Santa Catarina, pela Comissão formada pelos professores:

Universidade Federal de Santa Catarina
Centro de Filosofia e Ciências Humanas
Programa de Pós-Graduação em
Sociologia Política


Prof.ª Dr.ª Julia S. Guivant
Coordenadora

Orientadora:


Prof.ª Bernardete Wrublevski Aued (UFSC)

Banca:


Prof.ª Silvia Maria Pereira de Araújo (UFPR)

Prof.ª Luzinete Simões Minella (UFSC)

FLORIANÓPOLIS, 28 DE AGOSTO DE 1997.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de prestar uma homenagem especial à orientadora desta Dissertação, prof.^a Bernardete Wrublevski Aued, pela paciência, pela atenção e pelo apoio que me dispensou. Seus conselhos e indicações de leituras, serviram de guias para minhas modestas intenções de pesquisa. Sua experiência ajudou a me situar na pesquisa. A ela, portanto, meus sinceros agradecimentos.

Ao apoio financeiro dado pela CAPES por intermédio da bolsa; sem o mesmo, as dificuldades seriam ainda maiores.

RESUMO

O presente estudo torna visível a relação existente entre políticas de pacto e cidadania dos trabalhadores telefônicos do Paraná. Parte-se, em primeiro lugar, de uma nova discussão sociológica do conceito de políticas de pacto ; e, em segundo, da vinculação deste conceito com a questão da cidadania. Tomando como referência a experiência dos trabalhadores telefônicos do Paraná, o estudo demonstra o quanto de ilusão que existe nas políticas de pacto. Apesar das conquistas, houve, de forma progressiva, intensificação do trabalho sem o equivalente aumento do quadro de funcionários. Esta constatação põe em dúvida toda apologia que se tem feito às políticas de pacto no Brasil.

ABSTRACT

The current study became visible the relation existent between pact's politics and citizenship of telephonic workers of Paraná. We start, first of all, of a new sociological discussion of concept of pact's politics and, in second, of tie from this concept with the question of citizenship taking how reference the experience of the telephonic of Paraná. The study shows as of illusion which there is on pact's politics. Despite of the conquest there was, of form progressive, intensification of work without the equivalent increase of cadre of employee. This evidence put in doubt the apology that have itself made about the pact's politics on Brazil.

SUMÁRIO

Lista de Gráficos.....	vi
Lista de Quadros.....	vii
Lista de Tabelas.....	viii

Introdução.....	001
-----------------	-----

Capítulo 1

HISTÓRIA DA ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES TELEFÔNICOS DO PARANÁ

Primeiros Registros.....	007
Organização Nacional dos Telefônicos.....	013
Os Telefônicos do Paraná.....	018
Fortalecimento Político do SINTTEL-PR.....	021

Capítulo 2

ESTADO COMO REFERÊNCIA

O Mundo sem Legislação.....	032
Atores Políticos.....	039
Desenvolvimento da Cidadania.....	048
Evolução dos Direitos - Perspectiva Internacional.....	052
Evolução da Legislação Social no Brasil.....	055

Capítulo 3

A "RETIRADA" DO ESTADO

A Experiência do <i>Welfare State</i> Europeu.....	062
--	-----

Desemprego: Contrapartida Necessária da crise.....	067
Impactos sobre o Trabalho.....	069
Respostas dos Trabalhadores.....	073
As Telecomunicações no Brasil	081

Capítulo 4

A ILUSÃO DAS POLÍTICAS DE PACTO

A Década de 90.....	093
CLT: Vitória e Derrota dos Trabalhadores Brasileiros.....	096
O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.....	098
As Políticas de Pacto do SINTTEL.....	101

CONCLUSÃO.....	115
----------------	-----

Anexos.....	119
Fontes de Consulta.....	124
Entrevistas.....	125
Referências Bibliográficas.....	126

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1.....	026
Gráfico 2.....	091
Gráfico 3.....	091
Gráfico 4.....	095
Gráfico 5.....	096

LISTA DE QUADROS

Quadro 1.....	102
Quadro 2.....	104
Quadro 3.....	119
Quadro 4.....	121
Quadro 5.....	122
Quadro 6.....	106
Quadro 7.....	123

LISTA DE TABELAS

Tabela 1.....	011
Tabela 2.....	025
Tabela 3.....	027
Tabela 4.....	068
Tabela 5.....	069
Tabela 6.....	072
Tabela 7.....	079
Tabela 8.....	087
Tabela 9.....	087
Tabela 10.....	088
Tabela 11.....	089
Tabela 12.....	090

INTRODUÇÃO

Por quê o fortalecimento do Sindicato dos Telefônicos de Curitiba (SINTTEL), frente ao governo-empresa, a TELEPAR, está diretamente relacionado às políticas mais gerais de compromisso entre trabalho e capital? Por quê a conquista da cidadania política do SINTTEL está condicionada a políticas de compromisso entre trabalho e capital?

Essas eram as duas questões principais que serviam de eixos, de fios condutores do projeto inicial de pesquisa. O objetivo era rastrear nexos causais que explicassem por quê a cidadania dos trabalhadores telefônicos estava condicionada às políticas de pacto entre trabalho e capital.

A hipótese que se pretendia pôr diante dos fatos era que as políticas de pacto entre capital e trabalho podiam não ser as únicas, mas conseguiam se impor de fato enquanto possibilidades concretas e efetivas do SINTTEL-PR manter e ampliar sua cidadania política.

As políticas de pacto são as formas variadas de institucionalização das relações de trabalho com o objetivo de estimular a cooperação entre trabalho e capital, antecipando-se a possíveis focos de conflitos. Essas políticas foram os principais pilares do regime de acumulação fordista-keynesiano, desde o pós-guerra aos anos 70, na Europa e nos EUA. Exemplos: contratos coletivos de trabalho, acordos e convenções de trabalho e câmaras setoriais. A cidadania política está relacionada à capacidade do SINTTEL de ser politicamente reconhecido tanto pela empresa-governo, a TELEPAR, quanto pela sociedade. O conceito em questão aparece definido no estudo de Gomes(1988), onde a autora relaciona o processo de construção

da cidadania política do movimento sindical brasileiro, no início do século, com a ética do trabalho. É por intermédio desta última que o movimento sindical brasileiro, em suas variadas orientações político-ideológicas, conquista o *status* de cidadão político.

As questões norteadoras apresentadas, justificavam-se porque estavam em sintonia com uma discussão mais ampla, efervescente no Brasil e no mundo, sobre o processo de institucionalização das relações de trabalho. Isso significava afirmar que não se tratava apenas de mais um estudo de caso. Naquele estágio de desenvolvimento da pesquisa eram estreitas as relações da experiência de organização dos telefônicos, primeiro com o traço mais peculiar do sistema sindical brasileiro, o populismo. Segundo, com o sistema político nacional, no qual está inserido o sistema sindical. Por último, o sistema político nacional não está isolado; também está imerso em um sistema mais amplo, o das relações internacionais.

Portanto, desde o início, o objetivo não era estudar o SINTTEL-PR em particular, mas fazer do mesmo um pretexto, um ponto de partida para alcançar questões mais amplas.

Pode-se perguntar, então, por quê o SINTTEL e não outro sindicato qualquer?

O SINTTEL-PR mostrava-se como um caso emblemático de sindicato que vinha, durante a década de 80, fortalecendo-se num ambiente favorável às políticas de pacto entre trabalho e capital. Neste sentido, Tomar a experiência dos trabalhadores telefônicos como referência não implicava em opção gratuita e casual, pois a mesma está diretamente vinculada a questões tanto nacionais quanto internacionais, envolvendo trabalho e capital.

A história da organização dos telefônicos (Capítulo 1) reflete muitas características singulares, diz respeito, hoje, a uma trajetória de perdas generalizadas de direitos. Trata-se de uma história de trabalhadores de estatais, isto é, "estáveis", que gozavam de posições sociais privilegiadas e,

atualmente, muitos destes direitos ou foram retirados, ou estão seriamente ameaçados diante da ofensiva do capital, traduzida em forma de desregulamentação da legislação social no Brasil e no mundo.

O Capítulo 1 propõe-se a descrever a trajetória dos telefônicos desde a década de 40 aos anos 90, dando ênfase à evolução de suas ações frente aos setores do capital e do Estado. Este resgate visa vincular a trajetória histórica dos telefônicos à explosão grevista do final dos anos 70, à expansão sindical dos telefônicos de Minas Gerais e aos investimentos do Estado no setor de telecomunicações. Com a inserção do Estado no processo de expansão das telecomunicações, aliada à intervenção sistemática nas organizações dos trabalhadores, a partir do golpe de 64, tornou-se necessário resgatar a atuação histórica do Estado brasileiro no processo de elaboração do sistema de regulamentação das relações de trabalho.

Nesta vinculação surgem desafios teóricos inevitáveis como, por exemplo, a história da legislação social no mundo e no Brasil, passando pela questão da cidadania, que aparecem no Capítulo 2. Destaca-se aqui a importância do Estado no processo de institucionalização das relações de trabalho no mundo e no Brasil. É o momento em que o Estado torna-se referência obrigatória tanto para o capital quanto para os trabalhadores, pois dele depende a efetivação das políticas de pacto. Nesta fase do desenvolvimento capitalista - entre o pós-guerra e a década de 70 - as condições são mais favoráveis aos trabalhadores europeus, pois eles conquistam privilégios. É a época do Estado de Bem-Estar social, que no Brasil é uma brincadeira.

De acordo com a análise dos dados, a Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil simboliza, ao mesmo tempo, o ápice e o declínio dos direitos trabalhistas brasileiros. O ápice porque cada artigo, cada parágrafo da CLT traz embutido o suor e o sangue dos trabalhadores do início do século. E o declínio

porque a CLT representa a institucionalização, o enquadramento das organizações dos trabalhadores à lógica do capital. Se, em um primeiro momento, o Estado brasileiro vê-se obrigado a reconhecer os direitos dos trabalhadores, transformando em leis o conjunto de reivindicações, em outro momento, obriga-se a deixá-los entregues à própria sorte.

Ainda neste Capítulo, fui também levado a aprofundar questões como *políticas sociais*, com o objetivo de mostrar que os nexos explicativos do SINTTEL-PR estão nos marcos internacionais. As mudanças na TELEPAR, com sua conseqüente redução dos níveis de trabalho, inserção de novas tecnologias intensificadoras do trabalho, não são situações que dizem respeito exclusivamente ao Brasil.

As modificações no cenário internacional impõem ao Estado a necessidade de retirar dos trabalhadores europeus o conjunto de direitos conquistados depois da segunda guerra mundial. No terceiro capítulo da dissertação analiso aspectos que caracterizam o movimento do Estado iniciando sua "retirada" obrigatória de cena, deixando os trabalhadores à deriva. As políticas de pacto, funcionais ao processo de recuperação dos principais Estados Nacionais Europeus, perdem fôlego para responder às crescentes demandas da sociedade em geral. É o momento de crise dos Estados de Bem-Estar Social da Europa.

O Estado brasileiro, empurrado pelas pressões e exigências do capital internacional, obriga-se a iniciar campanhas efetivas de desregulamentação dos direitos sociais, apesar da sociedade viver completamente desamparada no que tange às suas necessidades elementares como, por exemplo, saúde, educação e previdência social.

De acordo com formulações cristalizadas em determinados setores sindicais, a configuração do Estado brasileiro ainda se apresenta como um típico *balcão de negócios da burguesia local*. O caso das telecomunicações no Paraná é exemplar, pois o Estado supera todas as dificuldades no que se refere a investimentos

no setor durante mais de trinta anos, para entregar o filão mais lucrativo - a telefonia celular - à iniciativa privada.

O movimento do Estado é de "retirada" do cenário. É necessário tratar teoricamente a crise do *Welfare State* europeu, com o fito de revelar os limites das políticas de pacto, que não conseguem mais contemplar as principais exigências dos trabalhadores. O desemprego, indicador do agravamento da crise, tende a estimular o ataque globalizado do capital às debilitadas organizações dos trabalhadores. O Estado retira-se, deixando aos trabalhadores a obrigação de reivindicar a preservação dos direitos adquiridos antes, com as políticas de pacto. Diante desse quadro de pressão do capital sobre as organizações dos trabalhadores, a "reação" destes últimos - inclusive dos telefônicos - aponta para as políticas de pacto.

Neste cenário, a experiência do SINTTEL-PR, vinculada à perspectiva internacional, reaparece como possibilidade de reavivamento das políticas de pacto (Capítulo 4). É o momento em que o SINTTEL tenta tornar concreta uma instituição totalmente desgastada na Europa, apreendendo-a como única possibilidade de conquista da cidadania.

O destaque deste último Capítulo é a ilusão das políticas de pacto para os trabalhadores telefônicos do Paraná. Elas mostram-se sem força, pois não saíram do papel. A aceitação pouco crítica das mesmas como possibilidades únicas de conquista da cidadania tende a reduzir o "movimento" dos telefônicos em particular e dos trabalhadores brasileiros, em geral, às datas pré-estabelecidas para as assinaturas dos acordos.

Fica evidente que o ponto de partida da pesquisa não é o SINTTEL, enquanto instituição isolada, mas o contexto de mudanças, muitas das quais de âmbito internacional, ou global. Atesta-se deste modo que o desemprego, a flexibilização e a intensificação do trabalho não são peculiaridades dos trabalhadores do SINTTEL-PR, mas do mundo inteiro.

Os estudos sobre o tema apresentam-se em pólos extremos. No primeiro, estão os advogados das políticas de pacto, que insistem em ressaltar apenas as dimensões "positivas" dos acordos entre capital e trabalho. Eles "pecam" pela unilateralidade de seus argumentos e pelo pouco alcance de seus problemas, balizados por um otimismo que tangencia a ingenuidade. No outro, estão os céticos, aqueles que sempre chamam a atenção para as incompatibilidades entre capital e trabalho. Nesta última formulação, que orienta teoricamente o arcabouço explicativo desta dissertação, as políticas de pacto são formas de enquadramento dos trabalhadores dentro da ordem capitalista.

A coleta de material apresentada aqui é modesta quando comparada à problemática das relações entre capital e trabalho, no entanto, ajuda a atualizar questões pouco explicadas neste campo de estudos.

A retrospectiva põe em evidência que se, por um lado, as políticas de pacto na Europa propiciam vantagens para a sociedade em geral, por outro, fortalecem o capital em nível global. Paralelamente às políticas de pacto, há um processo de reestruturação do capital. Em contrapartida, o movimento sindical no mundo vive momentos de refluxo, vai perdendo, com o passar dos anos, parte de sua importância social e política. Pior que isso, o movimento sindical apresenta-se sem perspectivas para responder criticamente à ofensiva do capital com propostas que apontem para uma sociedade *além da ordem capitalista*.

Os telefônicos, portanto, que no início de sua reorganização político-sindical, em meados dos anos 80, apresentam aspectos de crítica e resistência às exigências do governo-empresa, dez anos depois, convivem pacificamente dentro da ordem, tomando como referência as políticas de pacto.

1

HISTÓRIA DA ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES TELEFÔNICOS DO PARANÁ

Primeiros registros

Os primeiros registros históricos das experiências dos trabalhadores telefônicos no Paraná datam de 1949, e apenas a Companhia Telefônica Paranaense explora os serviços ligados às telecomunicações em algumas cidades neste estado e em Curitiba.

Nos últimos anos da década de 50, surge o primeiro sindicato da classe dos telefônicos. Em julho de 1958 é eleita a primeira diretoria da Associação Profissional dos Trabalhadores em empresas Telefônicas para representar a categoria dos telefônicos. Em janeiro do ano seguinte (1959) foi reconhecida como Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Telefônicas no Estado do Paraná, sendo efetuada a respectiva filiação junto à Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas Telefônicas. Em seguida é instituído o Departamento Jurídico para auxiliar nas negociações dos contratos coletivos de trabalho. O primeiro Acordo Coletivo de Trabalho foi assinado entre a Companhia Telefônica Nacional (CTN) e o Sindicato em dezembro de 1959, regularizando a questão da insalubridade dos cabistas¹.

¹ Trabalhadores responsáveis pela instalação dos terminais telefônicos.

Em 1960 foi firmado o primeiro acordo salarial com a CTN, com o aumento aprovado²:

Salários até Cr\$ 4.500,00 mensais	45%
De Cr\$ 4.501,00 a 7.000,00 mensais	40%
De Cr\$ 7.001,00 a 10.000,00 mensais	35%
De Cr\$ 10.001,00 a 15.000,00 mensais	30%
De Cr\$ 15.000,00 em diante	25%

Em 1961, após três meses de negociações infrutíferas, é deflagrada greve geral por 24 horas. Esta é a primeira greve que se tem registro, entre os telefônicos do Paraná. Após a greve, a CTN cede às reivindicações do Sindicato e concorda com a assinatura do Contrato Coletivo de Trabalho contemplando os seguintes itens³:

a) Aumento de salários⁴, nas seguintes proporções:

Até Cr\$ 10.000,00	55%
De Cr\$ 10.001,00 a 12.500,00	50%
De Cr\$ 12.501,00 a 15.000,00	45%
De Cr\$ 15.001,00 a 17.500,00	40%
De Cr\$ 17.501,00 a 20.000,00	35%
De Cr\$ 20.000,00 em diante	30%

b) Jornada de seis horas para telefonistas⁵;

c) Abono de Natal, equivalente a um salário mínimo⁶;

d) Auxílio-alimentação pago pela CTN aos empregados convocados para fazer horas-extras;

² In: "Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesa Telefônica no Estado do Paraná". Dados Históricos, Curitiba, 1981. Original datilografado.

³ In: Vide nota n.º 2.

⁴ Em 1961 o salário médio dos telefônicos é de Cr\$ 13.100,00 e o salário mínimo era Cr\$ 10.080,00.

⁵ Até àquela data a jornada é de oito horas diárias.

⁶ Até então não existia qualquer gratificação natalina.

- e) Feriado de meio expediente no dia 11 de julho - Dia do trabalhador telefônico;
- f) Trinta dias corridos de férias aos empregados com menos de seis faltas ao serviço durante o ano⁷;
- g) Abono de férias equivalente a 50% do salário do período de férias que o empregado tenha direito;
- h) Dispensa em tempo integral ao Presidente do Sindicato, considerando o afastamento como licença remunerada.

Em junho de 1962 é assinado um Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho entre Sindicato e CTN determinando aumento geral de salários na ordem de 60% para toda categoria. Neste mesmo ano o Sindicato cria o Departamento Médico para atendimento aos associados. Também é instituído o pagamento de benefícios como auxílio-doença, auxílio-maternidade e auxílio-funeral. Posteriormente são ampliados os benefícios prestados aos associados e dependentes, incluindo a assistência de um laboratório de análises clínicas, de médicos ginecologistas, pediatra e clínico geral. São lançadas, com tais iniciativas, as bases do sindicalismo assistencialista.

Ainda no campo das vantagens adquiridas conquistam a semana de cinco dias em 1965, com acréscimo de 45 minutos na jornada diária de trabalho. Em 1967 os funcionários da Sociedade Telefônica Paranaense Ltda (STP) - sediados em Maringá - são incorporados ao sindicato. Com isso o número de associados passa de 975 para 1.003 (Ver Tabela 1). Todos empregados da STP são beneficiados igualmente aos da CTN. No final da década de 60, a CTN é incorporada à TELEPAR e o número de sócios chega a 1.400.

Em 1973 é construída a sede própria do sindicato em Curitiba e no ano seguinte o Ministério do Trabalho e Previdência Social determina o nome oficial do sindicato dos telefônicos: Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de

⁷ Antes as férias eram de vinte dias úteis.

Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas no Estado do Paraná. Também é unificada a data-base para celebração dos acordos coletivos para todas as empresas integradas ao sistema TELEBRÁS: mês de janeiro.

Na década de 70, paralelamente à expansão das telecomunicações, também há expansão quantitativa no Sindicato dos telefônicos. Este aumento está relacionado ao crescimento da Rede Estadual de Telecomunicações, à incorporação de várias companhias à TELEPAR e, sobretudo, à participação no órgão representativo da categoria do SERCOMTEL de Londrina, da CTP de Ponta Grossa e da COTELPA de Paranaguá. Uma das conseqüências desse processo é a elevação nos índices de sindicalização da categoria. De acordo com a Tabela 1, é possível dimensionar a evolução dos percentuais: se em 1970 o índice de filiação ao Sindicato é de 35%, vinte e seis anos mais tarde, salta para 90%.

Em 1970, num movimento de cima para baixo, a Empresa cria a fundação TELEPAR, dando ênfase à estrutura assistencialista predominante nas relações entre capital e trabalho no Brasil. Em apenas nove meses, a fundação consegue movimentar mais de meio milhão de cruzeiros. Sua estrutura comporta ambulatório completo, além de convênio com o Hospital Nossa Senhora do Pilar. Neste mesmo primeiro ano são atendidos 2.342 funcionários em consultas internas, 732 dependentes e 223 candidatos a emprego na TELEPAR. Afora isto, 63 empregados e 95 dependentes são atendidos domiciliarmente. São providenciados 80 internamentos, 178 curativos e são fornecidos 1.711 medicamentos e centenas de aplicações de injeções. Paralelo a este aparato médico-ambulatorial, monta-se o consultório dentário, responsável pelo atendimento de 412 empregados e 127 dependentes em seu primeiro ano de atuação.

Tabela 1

Evolução do Quadro de Pessoal da TELEPAR - 1970/93

Ano	N.º de empregados	N.º de associados/ SINTTEL	(%) em relação ao n.º de emp.
1970	2.559	896	35
1971	2.691	969	36
1972	2.950	1.151	39
1973	3.322	1.329	40
1974	3.704	1.482	40
1975	3.870	1.587	41
1976	4.350	1.914	44
1977	4.249	1.912	45
1978	4.304	2.022	47
1979	4.375	2.100	48
1980	4.402	2.025	46
1981	4.575	2.333	51
1982	4.631	2.316	50
1983	4.810	2.165	45
1984	4.701	2.210	47
1985	4.836	2.273	47
1986	4.751	2.328	49
1987	4.928	2.365	48
1988	4.825	4.101	85
1989	4.963	4.467	90
1990	4.866	4.379	90
1991	4.667	4.200	90
1992	6.637	5.973	90
1993	6.633	5.970	90
1994	6.640	5.976	90
1995	6.645	5.981	90
1996	6.650	5.985	90

Fontes: TELEPAR - Relatórios, 1981, 1991 e 1996; IBGE: 1994.

Este impulso da Empresa na questão do assistencialismo tende a esvaziar a organização dos trabalhadores. Nesta conjuntura fica comprometida a atuação política do sindicato, pois a fundação chama para si a característica assistencialista, peculiar aos sindicatos da época. Há alguns registros que mencionam relação da empresa com o sindicato na

primeira metade da década de 80. De acordo com relatório anual de atividades da TELEPAR, durante o ano de 84 "o relacionamento dos empregados com a companhia, através das várias gerências, é excelente e sob este aspecto, a Política de Portas Abertas tem desempenhado um papel fundamental. Inexistem questões relevantes com o Sindicato"(TELEPAR, 1984: 3). Essa "inexistência de questões relevantes" pode ser interpretada como uma forma de inexistência de identidade sindical combativa, naquela conjuntura.

É importante enfatizar que, na década de 70 e início dos anos 80, ser empregado da TELEPAR é um grande privilégio, a categoria tem direitos, sendo um dos mais importantes a participação nos lucros da Empresa. Pode-se afirmar, portanto, que os telefônicos durante os anos 70 caracterizam-se como uma autêntica "Aristocracia operária"(HOBBSAWN, 1987), quando comparados ao restante dos trabalhadores brasileiros.

No ano seguinte(1985) os registros da Empresa sobre os trabalhadores começam a se modificar.

"A empresa, a despeito de seu tradicional cuidado para com todos os aspectos ligados às boas condições de trabalho de seu corpo de colaboradores, enfrentou difíceis semanas de negociações com o sindicato da classe para evitar paralisações ou redução na qualidade dos serviços"(TELEPAR, 1985).

Essa mudança no comportamento dos trabalhadores reflete alterações no contexto político brasileiro após duas décadas de autoritarismo, que permite a expressão sindical. Revela, da mesma forma, que o processo de expansão das telecomunicações no Brasil, iniciou-se em um período de exceção. Não sendo o ambiente favorável às políticas de compromisso entre capital e trabalho, prevalecem as políticas de imposição. Tudo é definido de cima para baixo sem consultar a força de trabalho.

Em 86, com o crescimento das atividades sindicais no País, a Empresa levanta, frente ao governo federal, questões inimagináveis na década de 70:

"a participação dos empregados nos lucros das respectivas empresas, dentro de critérios que contemplem a qualidade, a eficiência e a produtividade, é exemplo de medida governamental que a Administração julga recomendável e perfeitamente compatível com os conceitos modernos de gestão empresarial" (TELEPAR, 1986).

O discurso revela preocupações com novas formas de enfrentar as organizações dos trabalhadores. A Empresa se apresenta como concessionária, como se não houvesse pressão da parte das direções sindicais até àquele ano de 1986. Neste contexto, aparecem os primeiros movimentos no sentido de atrair os telefônicos para as políticas de participação.

Neste período ocorre a expansão das telecomunicações e a intensificação do trabalho e conseqüente desgaste dos trabalhadores. Em 1970 a TELEPAR possui 2.559 empregados responsáveis pelo atendimento de 162 localidades e em 1993, tem 6.633 empregados e passam a atender 2.044 localidades. Se o quadro de funcionários aumenta cerca de 150%, a expansão dos serviços ultrapassa 1.000%.

Organização Nacional dos telefônicos

Assim como nos movimentos grevistas do ABC paulista, o quadro de desmobilização dos telefônicos altera-se em nível nacional a partir de 1979.

O sindicato dos telefônicos estrutura-se nacionalmente em um movimento que começa aproximadamente em 1979 em Minas Gerais, mas envolve todos os trabalhadores do País, inclusive no Paraná. Este fato sinaliza uma trajetória de ruptura com a estrutura sindical vigente até então. A diretoria recém eleita, após disputa, inicia um novo movimento lutando contra a velha estrutura sindical. Composta basicamente por membros originados de movimentos populares, tinha em sua base uma categoria de 11.000 trabalhadores, atingindo ao longo dos anos, 95% nos índices de sindicalização.

Nesta época o setor estatal contava com três principais empresas: duas estatais - TELEMIG e EMBRATEL - e uma privada - a Companhia Telefônica Brasil Central (CTBC). A análise dos avanços obtidos por este sindicato contribui, em parte, para o sucesso em algumas propostas de alterações internas da estrutura sindical e decisivamente para a mobilização do movimento em nível nacional.

O SINTTEL e a ruptura com o assistencialismo

Em relação à questão do assistencialismo, a opção do sindicato aponta para sua eliminação. No campo da assistência médica, por exemplo, o sindicato herda um hospital de médio porte, que consome 35% da receita, além de ter uma pequena verba do IAPAS. Na perspectiva de romper com o assistencialismo, desmonta-se o hospital, repassando-se a incumbência de fornecer assistência médica às próprias empresas do sistema TELEBRAS. Esta atitude representa uma queda nos gastos com este setor de 35% para 6% da receita e possibilita a recusa de ajuda do IAPAS.

Atualmente o sindicato conta com apenas um médico, atendendo basicamente aos aposentados que não contam com complemento salarial e médico-hospitalar nas empresas. O serviço dentário é organizado por intermédio de uma cooperativa, embora juridicamente, seja uma sociedade civil por cotas de participação de seus sócios. Enquanto clínica autônoma, credenciaram-se pelo sindicato no setor de convênios das empresas e funcionam no espaço físico do SINTTEL, utilizando inclusive equipamentos do próprio sindicato, porém com responsabilidade de manutenção dos mesmos e participação financeira nos gastos referentes a condomínio e taxa de energia elétrica. O sindicato apenas discute com a referida clínica questões relativas aos parâmetros da tabela de preços, ou

quando algum associado procura o sindicato por algum problema que não consegue resolver diretamente na clínica.

A exemplo de outros sindicatos, cria-se em 1985 o fundo de greve, cujo objetivo é a sustentação financeira dos trabalhadores demitidos por este motivo. Posteriormente, em assembléias gerais, a categoria decide estender tais benefício aos funcionários demitidos por motivos políticos e sindicais.

Nesta mesma conjuntura, os trabalhadores das empresas estatais brasileiras estão se projetando politicamente através das greves.

No biênio 84/85 há uma mudança nas preocupações da direção da Empresa. Se no ano anterior o ambiente político ainda é de calma entre os trabalhadores, em 85 a palavra de ordem da empresa é "evitar paralisações" que comprometam a "qualidade dos serviços" (TELEPAR, 1985).

Em 1986 ocorre a primeira greve dos telefônicos de Minas Gerais, com adesão de 70% da categoria nos setores essenciais, apesar da baixa tradição em greve, esta repercute nacionalmente entre os telefônicos e marca também a trajetória do SINTTEL-PR. A média salarial destes telefônicos é de 16 salários mínimos, vinculados a um setor estatal lucrativo, de grau de instrução superior em 40% da categoria. Nada disso obstruiu o processo de mobilização dos sindicatos. Elaborar-se novo estatuto, desta vez distanciado dos padrões exigidos pelo Ministério do trabalho, institui-se o sistema de diretorias colegiadas, responsável pelo cumprimento do novo estatuto, que regula toda a ação do sindicato. O sistema de diretorias colegiadas torna-se padrão de organização para outros sindicatos da categoria, inclusive do Paraná.

Em relação ao conjunto do movimento sindical, o SINTTEL-MG, participa, desde o CONCLAT, das articulações nacionais do movimento, embora somente mais tarde a categoria, após um processo de discussão, tenha optado pela filiação à CUT.

O SINTTEL-MG também participa como um dos principais articuladores no movimento que origina a fundação da Federação

Interestadual dos Trabalhadores Telefônicos (FITTEL), 1985/86. Essa federação foi criada por cinco sindicatos de telefônicos que rompem, em 1985, com o sindicalismo da Federação Nacional dos Trabalhadores Telefônicos (FENATTEL) - entidade *reconhecida oficialmente*. Por volta de 1988 a FITTEL consegue reunir um grupo significativo das principais bases dos telefônicos em nível nacional - Pernambuco, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Minas Gerais e Bahia - e com o peso adquirido junto a outros sindicatos que foram se vinculando a ela na mesa de negociação, conquistam o reconhecimento do governo como uma federação. A FITTEL, hoje, representa o maior número de trabalhadores telefônicos em nível nacional. O SINTTEL-PR vincula-se a esta Federação algum tempo depois.

Inicialmente a idéia é disputar a direção da federação burocrática, mas, após reavaliação, opta-se por uma federação alternativa, desatrelada do Estado. Esta decisão é pioneira, porque ocorre antes mesmo da CUT colocar em pauta a questão da estrutura vertical (comissões sindicais de base, sindicatos de base e departamentos organizados por ramos de produção).

A FITTEL hoje é uma entidade filiada à CUT, organizada fora da estrutura oficial e afastada da estrutura orgânica da CUT, pois representa uma categoria econômica e não um ramo de produção. A FITTEL vem ao longo dos últimos anos conseguindo inserções, disputando, assim, espaço com a FENATTEL. Nesse processo tem centralizado as campanhas salariais e se posicionado de forma contrária às demissões no setor em nível nacional e também tem negociado em nome dos sindicatos, sem celebrar diretamente o contrato coletivo de trabalho, por conta das injunções produzidas pela legislação vigente.

De acordo com uma concepção de unidade da classe trabalhadora, o SINTTEL-MG ocupa uma posição de destaque em Belo Horizonte e abriga em sua sede, por um período, a sede regional do DIEESE, a sede provisória da CUT, a secretaria dos trabalhadores rurais da CUT e a primeira sede da FITTEL, cujo primeiro presidente também é secretário geral do SINTTEL.

Colabora também com infra-estrutura, apoio técnico, jurídico, econômico, jornalístico e administrativo à maioria das oposições sindicais no campo da CUT no país.

Ainda na primeira metade da década de 80, o SINTTEL-MG consegue estruturar departamentos de formação, imprensa, setor de vídeo, contratar a sub-seção do DIEESE e reestruturar a administração e o setor jurídico. Neste último setor, por exemplo, foi excluído o atendimento nas áreas cível e criminal, estabelecendo-se como prioridade a questão do Direito Trabalhista individual e coletivo.

A ênfase da sua atuação, no entanto, recai sobre o direito coletivo por se tratar de sindicato com maior demanda nesta área, onde os trabalhadores pertencem a uma categoria e as questões individuais se apresentam em menor volume que as questões relativas ao direito coletivo, que fazem parte do cotidiano de enfrentamento. O departamento de relações trabalhistas do setor de telecomunicações é um dos mais organizados do país.

No que diz respeito à administração o SINTTEL-MG, implanta um sistema de integração entre a administração e as necessidades de infra-estrutura para garantir a ação sindical e também a transparência, tanto do ponto de vista da prestação de contas das ações político-sindicais, quanto da prestação de contas do patrimônio e do movimento financeiro da entidade. É elaborado um plano contábil e orçamentário, conforme a realidade da nova forma de organização interna, optando-se por prestar contas apenas à categoria, sem se preocupar com as imposições do Ministério do trabalho. Estabelece-se plano de sustentação financeira com base no princípio de que a categoria decide como sustentar o sindicato. Hoje foi eliminada a dependência da contribuição sindical, ao ser decidida a devolução da parte que ficava com os sindicatos.

A partir de um processo de negociações durante as décadas de 80 e 90, foram obtidas conquistas significativas para a categoria em nível nacional tais como: piso salarial superior

ao salário-mínimo, 100% de hora extra, assistência médica com custos compartilhados, adiantamento quinzenal automático de 30% do salário, participação dos empregados nas reuniões da Diretoria Colegiada e garantia de duas vagas para os empregados em cursos de formação do sindicato. Finalmente, foi alterado o lay-out das instalações de acordo com a nova concepção sindical cutista.

Os telefônicos do Paraná

O processo de reorganização política dos telefônicos do Paraná acontece paralelamente ao do SINTTEL-MG, mas apenas ganha projeção frente à Empresa a partir de 1987, quando assume a diretoria do SINTTEL-PR a chapa oposicionista *Biqueira de Aço*, rompendo com uma tradição sindical marcada pela submissão à TELEPAR. Até o ano anterior o SINTTEL-PR esteve sob uma direção sindical - por mais de 20 anos - absolutamente atrelada às exigências da TELEPAR. Com a *Biqueira de Aço*, há um redirecionamento da prática política do sindicato.

Com a nova diretoria ganha relevância questões relacionadas às condições de trabalho, medicamentos, periculosidade, horas de trabalho, segurança e outros tópicos inexistentes no período anterior. O acordo coletivo de Trabalho de 87 pode ser interpretado como um divisor de águas, pois é por intermédio dele que as relações entre capital e trabalho tendem a se politizar de forma cada vez mais crescente. Cada cláusula nova que aparece nos acordos coletivos pós-87 expressa e cristaliza o processo de fortalecimento do SINTTEL frente ao governo-empresa, a TELEPAR.

Essa nova direção dos telefônicos do Paraná contribui diretamente para os avanços e recuos da categoria.

Estrutura e administração do SINTTEL-PR

Em sintonia nacional, o SINTTEL-PR estrutura-se por intermédio das seguintes instâncias:

a) O congresso da Categoria - realizado ordinariamente a cada dois anos com o objetivo de analisar a situação da categoria, as condições de funcionamento e desenvolvimento da sociedade brasileira e do programa de trabalho do sindicato.

b) A Assembléia Geral - convocada por edital publicado em jornal de grande circulação no Estado, no prazo mínimo de 48 horas e máximo de 15 dias para que todos os locais de trabalho sejam informados.

c) A Diretoria Estadual - composta por 44 membros eleitos trienalmente. Dezesseis destes membros ocupam os cargos de Presidente, Secretário Geral, Tesoureiro e mais 13 Diretores Executivos dando forma à Executiva da Diretoria Estadual e os 28 restantes compõem a Diretoria de Base. Os 16 membros da Executiva da Diretoria Estadual são responsáveis pela organização da Secretaria de Política Sindical, da Secretaria de Formação Sindical, da Secretaria de Saúde, Automação e Novas Tecnologias e, por último, da Secretaria de Imprensa e Divulgação.

d) As Sub-Sedes - criadas com o objetivo de descentralizar e ampliar o potencial organizativo e de mobilização da categoria. São compostas por 7 diretores executivos e 13 diretores de base da grande Curitiba e litoral; 3 diretores executivos e 3 de base na região norte do Estado; 2 diretores executivos e 4 de base na região noroeste; 2 diretores executivos e quatro de base na região oeste; 2 diretores executivos e 4 de base na região sul.

Nas sub-sedes, a partir da década de 80, o destaque é dado à Diretoria de Formação Sindical, responsável pela realização de cursos e seminários voltados à educação sindical e, sobretudo, pelo acompanhamento do processo de evolução da

consciência sindical da categoria em cada região. Na mesma perspectiva atua a Diretoria de Comunicação e Integração, que informa ao Sindicato sobre os níveis de organização da categoria nos locais de trabalho em cada região.

e) O Conselho fiscal - composto por 5 membros efetivos que se responsabilizam pelas questões ligadas a orçamentos, balanços e finanças em geral.

f) O Sindicato ainda indica 4 delegados representantes junto à federação, responsáveis pelas questões tratadas a nível nacional.

g) Os delegados sindicais nos principais locais de trabalho. Estes são eleitos pelos associados de cada região pertencente. O mandato dos delegados sindicais é de três anos com possibilidades de renovação. Cabe a esses trabalhadores representar o Sindicato nos locais de trabalho; levantar problemas, reivindicações e possíveis soluções dos associados na localidade; realizar sindicalizações para fortalecer a categoria e propor medidas à Diretoria que visem a evolução da consciência e organização sindicais dos trabalhadores.

Níveis de filiação

Em 1978, o índice médio de sindicalização, no Brasil, alcança os dez pontos percentuais. Em 1988, após uma década marcada pela avalanche de greves, iniciada em 78 com os metalúrgicos do ABC paulista, o índice médio de filiação sindical não ultrapassa os 14% (BOITO Jr., 1991).

Estudos mais recentes revelam que, atualmente, o nível médio de sindicalização no Brasil oscila entre 20 e 25%. Estes dados revelam que em um setor que trabalham 100 pessoas, dificilmente são encontradas mais de 25 sindicalizadas.

No tocante aos telefônicos do Paraná, esta situação é diferente. Se no início da década de 70, 35% dos 2.950 empregados são filiados ao sindicato, em 1996, dos 6.650, 90% são sindicalizados (Tabela 1).

De acordo com as direções sucessivas que assumem o sindicato a partir de 87, esse aumento nos índices de sindicalização deve-se ao trabalho permanente de conscientização, realizado junto à base. Um dos mecanismos mais utilizados é a imprensa sindical, que se responsabiliza pela informação atualizada de todos os pontos específicos ou gerais de interesse da categoria.

O fortalecimento político do SINTTEL-PR

Contrastando com a tendência marcadamente de refluxo do movimento sindical internacional, alguns sindicatos brasileiros, ligados diretamente ao sindicalismo do ABC paulista, conseguem projetar-se no cenário político nacional a partir dos últimos anos da década de 70. Estes sindicatos experimentam uma mudança de eixo em suas ações no decorrer da década de 80. As políticas de conflito, que caracterizam o sindicalismo do final dos anos 70, dão espaço a outro tipo de ação, marcado pelo consenso frente ao Estado e ao capital.

O fortalecimento político dos telefônicos no Brasil está diretamente relacionado à política de pacto entre trabalho e capital. Essa política surge no cenário brasileiro como uma das únicas condições de possibilidade de conquista da cidadania.

Nesse contexto, ainda que não imediatamente visíveis, há uma simbiose relacionando **políticas de pacto entre trabalho e capital e cidadania**⁸. As políticas de pacto são as formas variadas de institucionalização das relações de trabalho com o

⁸ No que se refere à cidadania, ela está relacionada à capacidade de ser politicamente reconhecido tanto pelo capital quanto pela sociedade. Estas categorias aparecem definidas no estudo de Gomes(1988), onde a autora relaciona o processo de construção da cidadania do movimento sindical brasileiro, no início do século, como ética do trabalho. É por intermédio desta última que o movimento sindical brasileiro, em suas variadas orientações político-ideológicas, conquista uma determinada cidadania: somente é cidadão aquele que trabalha no mercado formal.

objetivo de estimular a participação ativa e cooperativa dos trabalhadores em assuntos, antes reservados aos setores do capital. As políticas de pacto tendem a antecipar-se aos possíveis focos de conflitos, foram os principais pilares do regime de acumulação fordista-keynesiano, desde o pós-guerra aos anos 70, na Europa e nos EUA. Os exemplos mais presentes e recorrentes são os contratos coletivos de trabalho, os acordos, as convenções de trabalho e as câmaras setoriais.

Os acordos coletivos de trabalho dos telefônicos

Em análise dos acordos coletivos de trabalho, assinados pelo SINTTEL-PR junto à TELEPAR, de 80 a 96, é possível destacar alguns indicadores do *fortalecimento* político do SINTTEL frente ao governo-empresa.

De 80 a 86 os acordos coletivos são superficiais porque são economicistas e sem nenhum processo de discussão. Nesse sentido um exemplo significativo é o da *produtividade* - cláusula terceira do acordo de 80, que aparece nos acordos subseqüentes - 81 e 82 - não como resultado da pressão do SINTTEL em defesa da categoria, mas como uma concessão da TELEPAR. Os acordos de 83 e 84 corroboram a ausência do SINTTEL combativo, principalmente no que se refere à questão da *produtividade*.

Tanto no acordo de 83 quanto no de 84 a cláusula terceira aparece com o seguinte conteúdo: "Não haverá aumento salarial, no ano de 83 [ou de 84] com base na *produtividade*". Ou seja, em 83 o SINTTEL fica à espera de decisão do Conselho de Política Salarial (CNPS), para saber se a TELEPAR adotaria ou não o índice estabelecido. No caso de 84, SINTTEL e TELEPAR ficam aguardando determinação do Poder Executivo que tratasse de aumento salarial. Se isso ocorresse, as partes adotariam o índice. Essa forma de tratamento às cláusulas revelam a

ausência da força do sindicato. A TELEPAR ainda segue o exemplo do pai-patrão, as cláusulas de benefício aparecem como concessão.

A presença do SINTTEL é sentida a partir do acordo de 87 quando aparecem questões relacionadas às condições de trabalho, medicamentos, periculosidade, horas de trabalho, segurança, etc. O acordo de 87 pode ser interpretado como um divisor de águas, pois é através dele que as relações entre capital e trabalho tendem a se politizar de forma cada vez mais crescente. Cada cláusula nova que aparece nos acordos coletivos pós-87 expressa e cristaliza o processo de fortalecimento do SINTTEL frente ao governo-empresa, a TELEPAR.

Os telefônicos e as novas tecnologias

O movimento dos telefônicos continua ascendente e em meados de 87, é enviada à subcomissão de Ciência e Tecnologia da Constituinte a proposta dos trabalhadores em relação às novas tecnologias. No momento atual - diz o documento - nossa participação é fundamental para evitar a crescente concentração do poder de decisão sobre política tecnológica" (DIEESE, 1994: 45). As principais reivindicações do movimento sindical são:

1. Participação paritária na introdução de novas tecnologias;
2. Participação no Conselho Nacional de Informática e Automação (CONIN);
3. Participação nos ganhos de produtividade;
4. Retreinamento;
5. Acesso às informações sobre ciência e tecnologia;
6. Acesso às informações pessoais contidas nos bancos de dados, com direito à retificação.

Tais iniciativas revelam as preocupações dos trabalhadores com o processo de controle da informação, exigindo qualificação e treinamento diante das novas tecnologias.

Com a aprovação da Constituição, em 1988, o SINTTEL participa, no artigo 7.º, inciso 27, a redação final ampara o trabalhador frente à automação: "proteção em face da automação, na forma da lei" (DIEESE, 1994: 52). Com o intuito de efetivar o referido artigo constitucional, são apresentados dois projetos visando à regulamentação dos direitos dos trabalhadores frente às inovações tecnológicas. O primeiro, n.º 3765/89, da deputada federal Irma Pasoni, propõe-se a "disciplinar a utilização industrial de tecnologia de ponta e dá outras providências" (DIEESE, 1994: 54).

O segundo projeto, do deputado Nelton Friedrich, n.º 4195/89, "estabelece medidas de proteção ao trabalhador em face da automação" (DIEESE, 1994: 56). Aqui, a idéia básica é a mesma do projeto anterior: "enquanto a automação avança em todos os setores produtivos do país, inexistem normas básicas de proteção ao trabalhador" (DIEESE, 1994: 57).

Os dois projetos preservam um pressuposto básico, que é tentar contemporizar os dois mundos, o do trabalho e o do capital. Tanto Pasoni quanto Friedrich tendem a evitar que a relação capital *versus* trabalho se deteriore. Em uma frase, a preocupação dos dois projetos é antecipar-se ao conflito, com o objetivo de salvaguardar o padrão capitalista de acumulação, estimulando de forma cada vez mais progressiva, políticas de pacto.

Apesar desses obstáculos, o movimento sindical consegue demarcar seu espaço político no processo de elaboração das leis concernentes ao controle das informações estratégicas.

Essa tendência à participação nas diretrizes das políticas envolvendo capital e trabalho, está em sintonia com o processo de envolvimento das lideranças sindicais no tocante às negociações coletivas de trabalho a nível nacional.

A história das negociações nas empresas estatais demonstra que durante a década de 80 o dinamismo do processo de negociação é dado pelo movimento sindical:

"Durante os três primeiros anos do governo Sarney [1985/88], o movimento sindical voltou-se para o aperfeiçoamento de negociadores e foi neste contexto que surgiu o projeto de desenvolvimento de um sistema de acompanhamento das negociações, ao lado de outras iniciativas, como a multiplicação de cursos de negociação e solicitação de assessorias técnicas mais qualificadas" (PESQUISA DIEESE, 1992: 8).

Um dos indicadores do envolvimento dos dirigentes sindicais revela-se na negociação direta - ausência do Estado - do sindicato com a empresa. Se em outro contexto histórico, o sindicato apela para a intervenção da Justiça do Trabalho nos conflitos, na conjuntura da segunda metade dos anos 80 a tendência é deixá-la à distância das negociações (tabela 2).

Tabela 2
Modo de Negociação Nacional nas Estatais - 1989/91

	1989	1990	1991
Modo de Negociação	%	%	%
Direto	68,8	81,6	86,1
Dissídio TST	18,6	2,1	11,1
Conciliação TST/TRT	4,2	10,4	2,8
Mediação DRT	8,3	2,1	0,0
Outros	0,0	4,2	0,0
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: DIEESE/Banco de Acordos, 1992.

De acordo com a Tabela 2, entre 1989 e 1991 há elevação em nível das negociações diretas - de 68,8% para 86,1% - dos sindicatos com as empresas estatais no Brasil.

O ano de 1989 simboliza o ápice dessas relações entre empresa e sindicatos. É o ano do reconhecimento mútuo entre comitês negociadores das empresas e Comandos Nacionais dos trabalhadores.

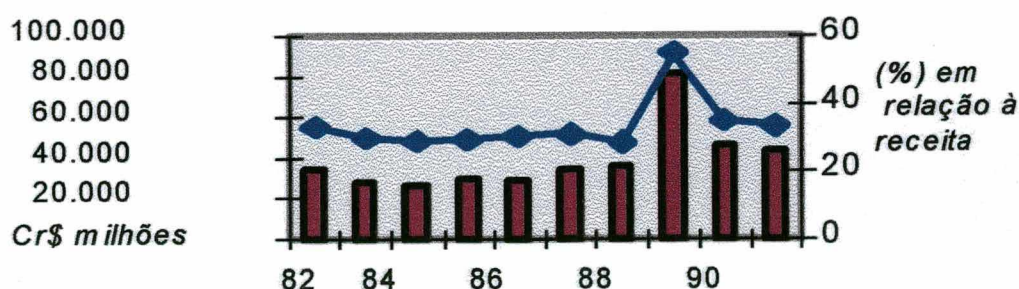
A moratória tecnológica

Na década de 80, posições críticas diante da automação e das inovações tecnológicas são comuns no Brasil. Naquela época se reivindicam redução da jornada de trabalho; garantia de reeducação profissional para os trabalhadores deslocados; redução da idade para os aposentados por velhice (DIEESE, 1994: 38). Fica patente a exigência dos trabalhadores no sentido de que a modernização dos meios de produção também os beneficiem (DIEESE, 1994: 39), ainda que de fato isto não aconteça.

É nessa perspectiva que surgem no acordo coletivo de 89 (SINTTEL/TELEPAR), as cláusulas que tratam da "automação e novas tecnologias", "adiantamento do 13.º salário", "adiantamento quinzenal", "proteção de salários" e "data-base". As referidas cláusulas, que não aparecem no acordo de 88, não são doações generosas da empresa, mas, ao contrário, surgem como resultado de pressões e exigências sistemáticas do sindicato.

Não é por acaso que entre 1982 e 91, 89 é o ano em que a TELEPAR apresenta o mais elevado índice de gasto com pessoal, quando comparado com os anos antecedentes.

Gráfico 1 - Gasto Total com Pessoal da TELEPAR - 1982/91



De acordo com o gráfico⁹ 1, se em 88 a TELEPAR gasta Cr\$ 35.807,00 (28,8% da receita operacional), em 89 os gastos são de Cr\$ 81.074,00 (55,2% da receita). A conjuntura é favorável às pressões dos trabalhadores no sentido de verem repostas as perdas salariais ocorridas desde o Plano Cruzado em 86, o Plano Verão em 89, passando antes, entre 87 e 88, pelo Plano Bresser.

Esses fatos explicam, em parte, por quê 89 é o ano das greves no Brasil em geral e no setor público, em particular. Isto ocorre porque somente eles têm estabilidade. Em 1989, apenas o setor público concretiza cerca de 3.000 movimentos grevistas, equivalente a mais de 140 milhões de jornadas perdidas de trabalho e mais de 20 milhões de trabalhadores envolvidos em paralisações nacionais¹⁰. Nesse contexto, há predomínio de cláusulas de natureza salarial e remuneratória nos acordos coletivos das estatais no País (Tabela 3).

Tabela 3

Acordos Coletivos das Estatais Nacionais/Temas das Cláusulas - 1989/91

	1989	1990	1991
Temas	%	%	%
Salário e Remuneração	43,4	46,0	49,6
Duração do Trabalho	6,0	6,2	8,0
Relações de Trabalho	20,3	15,4	13,2
Segurança e Medicina	8,9	9,0	8,4
Relações Sindicais	17,8	20,2	17,7
Penalidades	1,3	1,4	1,0
Normas Especiais	1,0	0,7	0,5
Gestão/Participação	1,4	1,0	1,6
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: DIEESE/Banco de Acordos, 1992.

A tabela 3 revela que no triênio apresentado, os trabalhadores das empresas estatais, incluindo os telefônicos preocupam-se mais com reposições salariais - quase 50% em 91 - do que com outras questões também fundamentais ao

⁹ SANDOVAL (1990).

fortalecimento da categoria. Neste sentido a preocupação dos trabalhadores com a gestão e participação é mínima quando comparada às cláusulas remuneratórias. Assim, neste caso específico as políticas de acordos servem de alavancas para defender com maior intensidade os salários que envolver os trabalhadores no processo de colaboração com o capital.

Sobre a cláusula que trata da "automação e novas tecnologias", a empresa se obriga, em um primeiro momento, a recapacitar os trabalhadores para que os mesmos possam desenvolver o ofício com novos equipamentos e, em caso de sobra de pessoal, a empresa tem de realocar e treinar o pessoal excedente para um outro setor. O período de readaptação é de dois anos. Nesse o empregado não pode sequer ser punido, caso cometa algum tipo de falha técnica. A concretização desse direito para os telefônicos do Paraná é influenciada pela ação do SINTTEL-MG. No acordo de 1982, assinado pelo referido sindicato e a TELEMIG, esta última vê-se obrigada a "dar prioridade ao aproveitamento do empregado afetado pela desativação de atividades ou órgãos de trabalho e desde que as condições técnicas e econômico-financeiras da empresa o permitam" (DIEESE, 1994: 41).

Essa conquista dos trabalhadores telefônicos no Brasil, através das políticas de negociação, está ligada à conjuntura internacional, favorável ao movimento sindical. Na Austrália, a partir dos anos 80, existe em forma de lei uma "moratória tecnológica" de cinco anos de carência. O significado dessa moratória é que a implantação de qualquer tecnologia não deve ser motivo de liberação de mão-de-obra em um prazo de cinco anos.

Na Noruega são as "comissões paritárias de tecnologia" (DIEESE, 1994: 35). Essas comissões são compostas por quantidades equivalentes de representantes do capital e do trabalho que se reúnem antes de decidir sobre a implantação ou

¹⁰ In: "SANDOVAL(1990)".

não de determinada tecnologia no processo de trabalho. De forma similar, na Alemanha é instituída a "garantia de emprego ao trabalhador deslocado" de uma função para outra (DIEESE, 1994: 35).

No setor brasileiro das telecomunicações a cláusula que trata da moratória representa um avanço considerável: em primeiro lugar por ter uma abrangência nacional; e, em segundo lugar porque é um condicionante da garantia de emprego. São cláusulas fundamentais às discussões sobre automação dos serviços telefônicos (DDD, DDI, etc.) e o aproveitamento dos trabalhadores, em especial as telefonistas.

Outro exemplo significativo é a cláusula presente nos acordos de 90 e 91:

"Durante o prazo de vigência deste acordo(91), o Sindicato se obriga a não reivindicar quaisquer outros aumentos coletivos ou vantagens econômicas coletivas, de quaisquer espécie ou natureza, naquilo que não for pré-estabelecido neste instrumento ou ressalvado por legislação".

No acordo de 92 esta cláusula citada desaparece, fortalecendo a ação sindical e dando provas da força política do SINTTEL.

Concomitante ao processo de criação da FITTEL, em 1985, ressurgiu o debate sobre a devolução do imposto sindical. É dessa discussão, feita em congresso, realizada em assembleias da categoria, que os telefônicos passam a contribuir mensalmente com uma taxa de 1% - depois, 1,2% - do salário mensal, descontado em folha. O SINTTEL-PR se fortalece porque aponta para a autonomia financeira do sindicato. Quanto mais autônomo, mais dependente dos trabalhadores, menor sua dependência em relação ao Estado e maior seu poder de barganha no processo de negociação coletiva.

Na época é discutido se a devolução do imposto inviabilizaria ou não o sindicato e a resposta para a questão é negativa porque, segundo assessores e dirigentes do SINTTEL-PR, está desenvolvida a consciência dos trabalhadores de que eles

têm de pagar taxas, que correspondam aos gastos do sindicato. A imprensa sindical divulga periodicamente demonstrativos trimestrais dos gastos do sindicato. A ausência de uma contribuição obrigatória impõe ao sindicato um trabalho político e de conscientização da importância da existência da entidade.

À época do governo Collor há interrupção nesse processo de fortalecimento político dos telefônicos. Diante de uma nova conjuntura, as mesas de negociação perdem autonomia. A idéia central do governo passa a ser a redução drástica de pessoal no setor público, custos, cortes salariais de todas as ordens e eliminação de encargos sociais.

A TELEPAR é uma das primeiras estatais a implantar as diretrizes do Programa Federal de Desregulamentação estabelecendo parcerias com a comunidade e, sobretudo, com a iniciativa privada. Em sintonia com as ordens do governo federal, a TELEPAR, em 1990, reduz seu quadro de pessoal e, em 1991, simplesmente não realiza contratações, mantendo a lógica do aumento da produtividade com redução de custos (TELEPAR, 1990, 1991).

É necessário observar que se somam aos aspectos conjunturais, outros, de caráter estrutural, que contribuem decisivamente para freiar a ação sindical. Neste sentido, a reação dos trabalhadores não se apresenta de forma satisfatória para neutralizar, de forma eficaz, os ataques do capital por intermédio do governo. Há de fato e de direito, "perdas salariais, redução dos benefícios sociais e restrição às atividades sindicais" (PESQUISA DIEESE, 1992: 9). Além disso há ênfase no processo sistemático de privatização e esse conjunto de fatores explica o salto do índice de averbação de dissídios coletivos no Tribunal Superior do Trabalho, de 2,1%, em 1990, para 11,1%, em 1991. A conjuntura desfavorável induz os trabalhadores a tentar mais uma vez resolver parte de suas reivindicações através da Justiça do trabalho sem deixar de lado, entretanto, a negociação direta.

A negociação direta permanece como tônica da ação sindical porque ao contrário do que noticiam alguns setores da grande imprensa, nem sempre as resoluções da justiça são favoráveis aos trabalhadores. Com a redução dos pedidos de conciliação de 10,4%, em 1990, para 2,8%, em 1991, fica evidente a preocupação consciente do movimento sindical manter o Estado longe das negociações envolvendo trabalho e capital.

Essa postura dos sindicatos brasileiros, além de desmontar o antigo mito de que no Brasil a Justiça do Trabalho sempre dá ganhos de causa aos trabalhadores, também revela o nível de confiança dos mesmos nas políticas de compromisso. É por intermédio destas últimas que os telefônicos do Paraná, por exemplo, resistem à conjuntura desfavorável conseguindo manter certas vantagens conquistadas em prol da categoria desde meados da década de 80.

É importante enfatizar que estas vantagens dizem respeito exclusivamente aos trabalhadores do núcleo direto da TELEPAR. Os terceirizados não têm acesso a estes direitos. A partir daí o que se vê é uma conjuntura particularmente difícil, pois o Estado retira-se de determinados setores estratégicos. A telefonia, que era basicamente estatal, abre espaço ao capital privado, sendo o melhor exemplo o da telefonia celular.

2

O ESTADO COMO REFERÊNCIA CENTRAL

O mundo sem legislação

Na trajetória do SINTTEL-PR observam-se certos traços que configuram uma identidade singular. Os sindicalizados, que pertencem ao ramo das estatais, são relativamente mais estáveis do que os demais trabalhadores e possuem pequena tradição no controle da atuação sindical. No entanto, à medida em que se adentra o século XX, estes trabalhadores também são alcançados por necessidades que os aproximam dos demais trabalhadores. A ação sindical do SINTTEL-PR é resultado da consciência dessa necessidade, que os faz se organizarem na forma de sindicato, num contexto social de mudanças que transcende os limites da empresa de telefonia. Neste contexto social ganham relevância as mudanças que ocorrem no Estado. O setor de telefonia, desenvolvido no Brasil, basicamente, a partir do Estado, passa de uma posição central a secundária, ou noutros termos, de uma política estatal à privatizada. Essa mudança desencadeia muitos problemas aos trabalhadores do ramo e a TELEPAR assume a liderança nesse processo.

Neste capítulo procuramos, retrospectivamente, compreender algumas questões suscitadas por estas mudanças. O SINTTEL-PR se reforça politicamente à medida em que o Estado se retira do cenário de investimento em telefonia. Todavia, antes que isto se configure o Estado assume uma importância decisiva na instituição. Os telefônicos são protagonistas de um trabalho regulamentado, não exatamente como fruto de pressão sindical, mas como "outorga" do Estado. Desta maneira de atuação, há que

esclarecer alguns aspectos históricos que explica por quê ele assume esta forma.

Uma das formas de reconstruir a regulamentação do trabalho é tomar como referência a própria fala dos trabalhadores brasileiros entre o final do século XIX e os anos 40 do século em curso. Assumir esta como ponto de partida implica em rastrear as principais aflições no que se referem às dificuldades de sobreviver em um mundo sem nenhum recurso protetor do trabalho, como por exemplo, em 1883 quando foi criada a *Associação Geral de Auxílios Mútuos da Estrada de Ferro Central do Brasil*. O objetivo da Associação é auxiliar e socorrer todos os associados que se encontram em dificuldades. Os trabalhadores fundam a referida instituição a partir do momento em que perdem as esperanças em qualquer iniciativa do governo. Dentre os serviços prestados, um deles é assegurar aos associados, auxílios nos casos de moléstia e invalidez por velhice ou acidente (CARONE, 1979).

Tais preocupações são ampliadas a partir do processo de organização de alguns partidos oriundos das classes trabalhadoras. Os principais itens presentes no manifesto de fundação do Partido Operário ou Partido Socialista Brasileiro (1890) contêm preocupações com as questões sociais; dentre outros, os fins do Partido Operário são:

- 2.º - Apressar, quanto for possível, as leis necessárias para tornar as habitações dos operários mais higiênicas, confortáveis e baratas, com meios fáceis de condução.
- 3.º - Apresentar as leis imprescindivelmente urgentes para melhorar a educação dos filhos dos operários.
- 4.º - Tomar as medidas necessárias para obter a diminuição dos impostos sobre gêneros de primeira necessidade.
- 6.º - Organizar (...) um Montepio dos Operários pelo qual eles encontrem amparo no caso de doença, e proteção no caso de falta de trabalho, de invalidez ou velhice.
- 9.º - Criar escolas teóricas e práticas a fim de ajudar as classes a adquirirem conhecimentos profissionais e facilitar-lhes o ensejo para estudar todas as novas invenções do progresso europeu e americano.
- 12.º - Esforçar-se a fim de regularizar e resolver a importante questão da duração e remuneração do trabalho" (CARONE, 1979: 302).

Essas mesmas reivindicações servirão de base para os programas de alguns partidos ligados aos trabalhadores, organizados a partir daquela data. São os casos do Partido Operário de São Paulo(1890), do Partido Operário Brasileiro(1893), do Partido Socialista Brasileiro(1895), do Centro Socialista de São Paulo(1896), do Partido Socialista do Rio Grande do Sul(1897), do Partido Socialista Brasileiro(1902) e, por último, do Partido Operário Socialista(1909).

Na conjuntura de 1891, no Rio de Janeiro, quando um grupo de trabalhadores italianos solicita a intervenção policial frente aos proprietários de uma fábrica de tijolos que se recusam a pagá-los por serviços prestados, diante das perguntas dos trabalhadores, os patrões respondem com a mais "grosseira insolência"(CARONE, 1979), não apresentam nenhum sinal de solução pacífica.

O caso da fábrica de tecidos e de algodão do Ipiranguinha, considerada pelos articulistas de *A Terra Livre*(jornal operário de São Paulo, 1906), como um verdadeiro presídio industrial, também pode se caracterizar como uma referência para a conjuntura brasileira do início do século, que se caracteriza por irregularidades denunciadas pelos próprios trabalhadores:

"A fábrica do Ipiranguinha emprega, das 5,30 da manhã às 6,30 da tarde, com uma hora para o almoço, perto de 500 operários, os mais novos dos quais estão ali há uns três anos. Na fiação a maioria dos operários oscila entre 10 e 30 mil réis mensais; e note-se que as crianças - metidas na prisão naquela idade, em que o ar e a luz são tão necessários - em vez de serem auxiliares da família, são aproveitadas pela indústria como concorrentes aos adultos, cujos salários elas fazem rebaixar.

Na tinturaria, os operários trabalham 11 horas diárias em cima da tina cheia de água a 50 graus, e com ácidos! Muitas vezes os tintureiros são obrigados a ficar em casa, porque têm as mãos cozidas (...). Tudo isto por 300 réis mensais por hora. A tecelagem é numa sala com 4 janelas e 150 operários.(...) As casas que a *fábrica aluga*, com dois quartos e cozinha, são 20\$000 réis por mês.(...) Quanto aos gêneros de primeira necessidade, em regra custam mais do que em São Paulo.

(...)Este engenhoso sistema de exploração múltipla, com a casa, com a venda de gêneros e com a oficina, - quase toda a exploração burguesa reunida - iremos encontrá-la noutras penitenciárias industriais e agrícolas deste abençoado país!

A tudo isto juntemos as péssimas condições higiênicas do presídio e o feroz autoritarismo ali reinante. Se, por exemplo, um operário está mais de 5 minutos na latrina, o guarda começa a dar pontapés na porta.

(...) Já um mês antes da greve o salário foi rebaixado de modo que os operários ficaram a ganhar uns 20 por cento menos. (...) A agitação começou e os operários mandaram uma comissão ao patrão, que insultou e fez vagas promessas para depois (...)

A imposição absurda feita aos tecelões de cada um produzir 40 metros por dia determinou a greve, que começou no dia 23 de fevereiro[1905] na tecelagem, sendo então suspensas as outras seções, que reabriram depois, - o que os grevistas não consideraram nocivo à sua causa.

Os grevistas mantêm-se solidários, apesar do patrão que ameaça fechar a fábrica por seis meses. O dinheiro que recolhem é empregado em gêneros.

(...) A polícia, é claro, não podia deixar de querer manter a ordem... patronal. Quando o companheiro Vassimon foi a São Bernardo, o delegado perguntou-lhe o que ele tencionava dizer na reunião, e disse que não permitiria que se referisse à greve. Quando alguém observou que a Constituição garantia... o pequeno tzar atalhou logo: 'Sim, mas eu não quero!'" (CARONE, 1979: 52-3).

Em 1907, em São Paulo, acontece uma das primeiras greves visando às oito horas de trabalho. Assim começa o manifesto: "Trabalhadores!

Agora que os vossos companheiros abrem resolutamente o caminho das reivindicações, imitai o forte exemplo, procurai melhorar a vossa situação - menos horas de fadiga, mais descanso, isto é, menos necessidade de álcool para chicotear os nervos num trabalho brutal, mais alegria no lar, mais pão para a boca, mais instrução para vós, mais bem-estar e educação para os filhos!

Não deis força aos vossos inimigos de classe - que tão hipocritamente falam em "liberdade de trabalho!" - traindo os vossos companheiros em luta, rompendo a sua solidariedade, forçando-os com a vossa traição a voltar ao mesmo jugo.

Trabalhadores!

Os patrões e a polícia empregam contra vós a violência, a arbitrariedade, o engano, a mentira na imprensa, os sofismas, os manejos jesuíticos que desconcertam e intimidam: mas não desanimeis. Além do direito, tendes também a força - que é a força do vosso braço indispensável e da vossa união" (CARONE, 1979: 96).

Na seqüência um conjunto de trabalhadores, das mais variadas especialidades, conquista as oito horas de jornada diária. Os primeiros são os metalúrgicos, que

"(...) estão ainda em luta contra os patrões da Companhia Mecânica, das oficinas Lidgerwood e da fábrica de pregos Santa Rosa. A energia e firmeza destes operários não fraquejou ainda, segundo lemos diariamente nos jornais de

São Paulo. Estão decididamente dispostos a não voltar ao trabalho sem alcançar a vitória"(CARONE, 1979: 96).

Depois vêm os pedreiros, sapateiros, marmoristas, carpinteiros, gráficos - que conseguem o horário de 8h30 e algumas melhoras - tecelões, que conseguem o horário de onze horas - nos trabalhos por obra e aumento de 25 a 40%, segundo a qualidade dos trabalhos. Os chapeleiros, depois de alguns dias de luta "conseguiram fazer ceder os patrões, obrigando-os a assinar as reclamações por eles feitas". As costureiras,

"estas operárias, que sem dúvida alguma estavam em condições revoltantes, insuportáveis, declararam-se em greve também, reclamando vários melhoramentos. Em quase todas as casas conseguiram 9 e 9,30 horas de trabalho e aumento nos ordenados.

Diversos patrões, especialmente um explorador sem consciência chamado Bonilha, empregaram os mais baixos manejos para coagir e amedrontar as operárias, chegando o citado canalha a mandar prender, depois de as insultar, duas ou três costureiras, acusando-as de cabeças de greve. A polícia, isso nem se discute, apressou-se imediatamente para cumprir as ordens do miserável seu patrão. Ele, que as insultou e agrediu, ficou em liberdade..."(CARONE, 1979: 98).

Esse tipo de conduta autoritária do patronato é regra naquela conjuntura; é o que comprova o manifesto de 1907, "Boicote à burguesia", direcionado ao Comendador Matarazzo:

"Operários!

O inumano explorador de crianças e mulheres, o Comendador Matarazzo, que acumulou um capital considerável e adquiriu condecorações roubando legalmente aos trabalhadores, está pondo em prática as mais cruéis vinganças contra os operários conscientes aos quais atribui a culpa da boicotagem feita aos seus produtos.

Na semana passada despediu da sua fábrica de tecidos, sem motivo algum, o camarada Conrado Bernacca e sua companheira. (...)Ele tomou parte no recente movimento e por isso está sendo perseguido"(CARONE, 1979: 149).

No ano de 1909, no Rio de Janeiro, o Congresso Nacional aprova a emenda determinando que os salários dos operários fossem pagos mensalmente, sem o antigo desconto dos domingos e feriados. Mesmo sendo uma importante conquista, é evidente que não torna a vida dos trabalhadores tão melhor quanto antes, pois a maioria das leis dificilmente sai do papel:

"(...)Esse ato do congresso em nada vem modificar a situação dos que são obrigados a ir buscar o pão no trabalho árduo e sempre ingrato das oficinas do Estado.

Em todos os países cultos do mundo, o operariado é olhado com atenção pelos governos, que tudo fazem para lhe tornar a vida menos difícil. Aqui, não. O operário é considerado como uma máquina qualquer, sem ter mesmo o direito de reclamar o que por dever lhe assiste. Mal remunerado pelo Estado, seus vencimentos não lhe chegam senão para o pagamento do aluguel da casa, que é sempre exorbitante, e para as despesas estritamente indispensáveis para colocar a família ao abrigo da fome.

É uma vida triste essa, de quem se levanta ao romper do dia para o trabalho rude das oficinas, de onde se recolhe ao cair da noite e onde é freqüentemente alvo de injustiças, para viver com a mais rigorosa economia, calculando, vintém por vintém, os seus gastos, sem o direito de tomar parte em uma festa, de levar a família a um teatro, a uma diversão, a um passeio qualquer com que seja obrigado a despesas e para, afinal, como remate - ser um dia, após dez, quinze, vinte ou mais anos de serviço, atirado à rua, sem a menor compensação, como se ao Estado não coubesse o dever de proteger aos seus antigos servidores. (...)

É chegada a ocasião dos operários pedirem, para a solução dos problemas do pão e do teto, que são as duas questões essenciais da vida, e para a fundação de escolas, onde os seus filhos aprendam, um pouco do muito que os potentados dissipam. Para isso, é indispensável que se arregimentem, que se preparem, que combatam todos pela realização de um só programa, tendente a dar-lhes, se não um relativo bem-estar, ao menos uma existência tranqüila"(CARONE, 1979: 250-1).

Com relação ao trabalho das crianças, o depoimento de Jacob Penteado(1910) é ilustrativo:

"O horário(...) era o seguinte: entrada às seis horas; às sete e meia, um intervalo de quinze minutos, para o café; das onze ao meio-dia, almoço. O segundo período ia das doze às dezesseis, com outro intervalo de quinze minutos, para merendas, às catorze horas. Trabalhava-se, pois, nove horas por dia, inclusive aos sábados. E, quando havia muitas encomendas, também aos domingos, das seis às doze. As "oito horas" representavam, ainda, uma desejada e longínqua conquista, que viria somente anos depois, após muita luta pelas ruas e espancamento de operários pela polícia.

Muitas vezes, o vidro não estava pronto às seis horas e, então, o início das tarefas era retardado. As nove horas, porém, deviam ser cumpridas religiosamente, pouco importando quando se comesasse. Quantas vezes começamos a trabalhar depois do meio-dia, às duas horas por exemplo! Ficávamos, pois, à disposição dos patrões, desde às seis horas da manhã, à espera de iniciar as atividades. Nessas ocasiões não dava para esgotar os panelões e os patrões obrigavam-nos a comparecer, no dia seguinte bem mais cedo, às cinco horas da manhã, geralmente. Como se vê não havia organismo que resistisse a essas flutuações de horários,

mormente se considerarmos que muitos dos meninos não tinham ainda alcançado dez anos. Havia-os, até, de sete anos de idade.

O ambiente era o pior possível. Calor intolerável, dentro de um barracão coberto de zinco, sem janelas nem ventilação. (...) Os cacos de vidro espalhados pelo chão representavam outro pesadelo para as crianças, porque muitas trabalhavam descalças ou com os pés protegidos apenas alpercatas de corda, quase sempre furadas. (...).

Acrescentem-se a isso os maus tratos dos vidreiros, muito comuns, naquele tempo. (...). Os meninos deviam estar na fábrica quase uma hora antes dos oficiais, porque tinham que encher de água os latões e tinas, onde os vidreiros mergulhavam as canas e os ferros de fazer bocas, quando necessitavam de arrefecê-los, e, também, deviam acender os fornhos onde as peças eram reaquecidas para o acabamento. Assim, em dias normais, as horas de trabalho dos meninos eram dez e, quando a fusão do vidro retardava, aumentavam para onze, doze, e até quinze. Muitos deles moravam distante da fábrica e não tinham tempo de ir para casa almoçar ou jantar, nem de buscar o lanche, à tarde. E a aflição das pobres mães, que jamais podiam saber o que estaria acontecendo!

Os latões de água ou as tinas pesavam, em geral, de 20 a 30 quilos. Os pobres meninos levavam-nos junto ao peito, com a orla do recipiente colada ao rosto. Devido ao peso, andavam a passos incertos, tropeçando a cada instante, e a água, então, sacudida, transbordava e ensopava as míseras roupinhas, que acabavam secando no corpo. (...).

Os meninos sempre foram indispensáveis nas fábricas de vidro. Muitas tarefas auxiliares só eles podiam executar, sem contar que representavam mão-de-obra a preço dos mais vis. (...).

As atrocidades de certos vidreiros já eram uma tradição, nessas fábricas. (...).

Roque Della Mônica, que foi meu oficial, mais tarde, contava, então, dez anos de idade [em 1900]. Após devorar sua magra merenda, sentara-se num dos latões e, dominado pelo cansaço, adormecera. Às dezoito horas, tocou o sino, dando sinal para início das tarefas. O menino dormia, cabeceando, e nada ouviu.

O capataz, vendo que Roque não aparecia para assumir suas funções na praça, deu uma volta pela fábrica, e avistou-o, dormindo, sobre o latão, com um sorriso de beatitude nos lábios. (...) Com uma expressão feroz no semblante e um sorriso mau nos lábios, o homem aproximou-se da infeliz criança (...) e, "valentemente", possuído de fúria selvagem, desfechou um tremendo pontapé no latão, que servia de assento, fazendo o menino estatelar-se no chão. Roque, ainda sonolento, tonto, apavorado, acordou, como se ainda se encontrasse sob o domínio de horrível pesadelo, e procurou levantar-se, encarando aquela fera humana que investira sobre ele. Mas não chegou a firmar-se de todo, porque um possante pescoção o projetou de novo no solo empoeirado" (PENTEADO, Jacob. Apud CARONE, 1979: 53-57).

A história dos trabalhadores da construção civil do Rio de Janeiro a partir de 1917 é também um marco para o processo de consolidação da conquista de legislação de trabalho,

principalmente de oito horas diárias de trabalho. Em junho de 1917 quando um edifício em construção, o *New York Hotel*, desmorona matando 43 trabalhadores, apesar da repressão policial, mais de 20.000 pessoas participam de atividades de protesto, passeatas e manifestações durante os funerais. No cemitério é realizado um "grande comício de protesto contra a ganância patronal, ocasionadora do desastre"(CARONE, 1979: 66). Os dois anos seguintes são balizados por pressões dos trabalhadores pela redução da jornada e por melhores condições de trabalho. Em maio de 1919 a agitação visando às oito horas é intensificada. A partir do dia dois de maio daquele ano todos os operários da construção civil chegam às sete horas e saem às dezesseis sem nenhum tipo de comunicado aos patrões. Segundo relatos dos trabalhadores, a "...maioria dos industriais se conformou com a iniciativa tomada"(CARONE, 1979: 74). Aqueles patrões que resolvem reagir à ação organizada dos trabalhadores têm suas construções paralisadas até o dia quinze de maio quando é consumado o dia de oito horas de trabalho.

Atores políticos

Na perspectiva nacional brasileira, dos socialistas do final do século XIX aos comunistas da década de 20, passando pelos anarquistas na década de 10, todos são responsáveis pelas diversas formas de pressão frente ao Estado para que sejam instituídas leis protetoras para os trabalhadores. Os primeiros trinta anos do século XX no Brasil são marcados pelas manifestações políticas dos anarquistas, cuja tônica é desconsiderar a ordem vigente em todas as dimensões, e pelas ações indiretas(parlamentares) de católicos, socialistas, comunistas e outros que, desde o início, não se preocupam em ocultar seus interesses de verem suas instituições reconhecidas pelo Estado e pela sociedade.

Os anarquistas

Anarquismo significa rejeição da ordem imposta pelos liberais. Todo aquele que participa ou compactua com a ordem é traidor(amarelo) daqueles que vivem do trabalho. Assim são denominados, pelos anarquistas, os amarelos.

Entre 1906 - data do I Congresso Operário, realizado no Rio de Janeiro - e 1919 a ação direta dos anarquistas, mesmo não sendo a única, nem a mais importante, do ponto de vista político, surge como uma das principais marcas registradas do movimento sindical brasileiro. A referida tática de intervenção implica em uma ação localizada que acuse, de forma explícita, o descontentamento dos trabalhadores diante dos patrões, o qual pode estar relacionado às condições de trabalho ou às condições salariais. A ação direta, além de expressar a insatisfação dos trabalhadores, tem como principal objetivo, pressionar os representantes do capital no que diz respeito às reivindicações dos trabalhadores. Os anarquistas não lutam pelo reconhecimento legal do sindicato pelo Estado. Para eles, a institucionalização de suas ações implica em uma vinculação de suas entidades ao seu segundo maior inimigo, o primeiro é o capital, o Estado (MARTINS, 1979: 16).

Apesar de todo esse sentimento de evidente hostilidade dos anarquistas frente às instituições criadas e mantidas pela burguesia, em 1903, o Estado instituiu o Decreto n.º 979 com o objetivo de regulamentar os sindicatos rurais. Quatro anos mais tarde (1907) surge o Decreto n.º 1.637 instituindo legislação os sindicatos urbanos. O referido decreto faculta a criação de sindicatos tendo como finalidade o estudo, a defesa e o desenvolvimento dos interesses gerais da profissão e dos interesses profissionais dos seus membros. No conteúdo desses dois decretos aparece, nitidamente, a intenção de transformar os sindicatos em colaboradores do Estado. Se existir ação direta, esta deve visar sempre à harmonia entre capital e trabalho; jamais deve privilegiar confrontos ou luta de

classes. Essa é a principal mensagem - talvez a primeira ação decisiva - do Estado ao emergente movimento sindical brasileiro (MSB).

Os dois decretos não saem do papel, pois nem trabalhadores nem Estado lhes dão existência concreta. O que de certa forma comprova isso, é o fato das ações dos sindicatos, até 1930, terem sido tratadas como questão policial. Washington Luís, último presidente da chamada República Velha, sintetiza de forma peculiar o tipo de tratamento que o Estado dá aos movimentos de trabalhadores até 1930: a questão social como caso de polícia, pois coloca em xeque a ordem pública vigente no país. A repressão policial sobre os trabalhadores brasileiros é o expediente utilizado para resolver os possíveis conflitos entre capital e trabalho, a forma mais eficaz do Estado tentar desarticular as organizações sindicais sem se preocupar com as regulamentações legais. Se o movimento sindical, ao canalizar todas as suas forças para a ação direta, despreza por completo qualquer tipo de legislação, o Estado faz o mesmo; não hesita em usar de violência para abortar as iniciativas dos trabalhadores. É como se o Estado utilizasse a ética anti-legislação do movimento sindical contra ele próprio. Este fato força o MSB a voltar-se para si mesmo, a buscar legitimidade em sua própria base.

Comunistas, anarquistas, socialistas e
Estado

O ascenso do anarquismo se dá entre 1912 e 1919. Após a última data há um aumento sistemático da repressão do Estado sobre os trabalhadores em geral. De acordo com Gomes, o principal motivo do descenso do anarquismo é a repressão. Há um "...aumento da violência e da eficácia da ação policial contra os anarquistas, sobretudo a partir de meados de 1920". (GOMES, 1988: 145). O que evidencia isso é a aprovação do Decreto 4.247

de 06/01/21, formalizando a Lei de Expulsão de Estrangeiros, caracterizando o anarquismo como crime. A lei também "...permitia legalmente a deportação sumária de estrangeiros envolvidos em distúrbios e o fechamento de quaisquer associações que realizassem atos considerados prejudiciais à ordem pública".(GOMES, 1988: 145).

Essa lei contra os estrangeiros atua como a pá de cal para os libertários brasileiros, que vão paulatinamente cedendo espaço para os atores políticos, os socialistas, e os novos atores que surgem, os comunistas.

Segundo Gomes, o comunismo brasileiro surge da combinação dos ideais anarquistas com a eficácia dos métodos cooperativistas mais a prática partidária, até então monopólio dos socialistas(GOMES, 1988). É dessa simbiose que os comunistas se projetam na disputa pela representação dos trabalhadores brasileiros.

Durante a década de 20, os comunistas assumem o comando de grandes parcelas do movimento sindical brasileiro, perdendo importância os ideais libertários dos anarquistas. Se, para estes últimos, a raiz de todos os males sociais é o Estado, para os novos atores do movimento sindical, a questão é outra. O mal não é o Estado por si só, mas as frações de classe que dele se apropriam. Organizar, na perspectiva dos comunistas, implica em dar uma orientação político-partidária às organizações dos trabalhadores em geral. A antiga ação direta dos anarquistas passa a ser interpretada como uma atitude extremamente individualista, por não apresentar perigo substancial ao sistema capitalista.

Esse tipo de controle dos trabalhadores pelos próprios trabalhadores favorece o estabelecimento de acordos entre patronato e MSB. O patronato só contrata mão-de-obra sindicalizada e avalizada pelos sindicatos. Essa é a melhor forma de evitar a contratação de conspiradores e agitadores em potencial. Qualquer atitude do trabalhador, considerada

irregular pelo patrão, é motivo para este dirigir suas reclamações aos sindicatos.

A década de 1920 marca esse tipo de controle dos sindicatos sobre os trabalhadores. É nessa conjuntura que adquire forma o eixo vertical da futura regulamentação do trabalho e estrutura sindical brasileira (ESB). Munakata mostra como que se dá, naquele contexto, o distanciamento entre lideranças sindicais e base, que anuncia mudanças radicais no interior do movimento sindical brasileiro; é o início de uma nova fase.

Se no período anterior há predominância do padrão dialógico nas ações coletivas dos trabalhadores, nessa fase de transição, marcada pelo movimento de 30, o movimento sindical tende a buscar legitimidade fora de sua base. Diante de um Estado que assume a função de desorganizador das ações coletivas dos trabalhadores e, além disso, o próprio movimento sindical é avesso a qualquer proteção do Estado, a consequência imediata é sindicalismo voltado para a própria base. Sua legitimidade tende a ser garantida internamente. A legitimidade externa, advinda do Estado ou da sociedade, tende a ser desconsiderada.

As mudanças ocorridas no país refletem-se nas organizações sindicais. As novas variáveis, colocadas diante dos conflitos que envolvem capital e trabalho, reforçam o distanciamento entre cúpulas e bases sindicais, reforçando a predominância do padrão monológico sobre o dialógico. A conjuntura de 30 contribui com a mudança de eixo das ações coletivas do MSB. Afastando-se de suas características anteriores, de independência em relação ao Estado, os novos dirigentes sindicais tendem a buscar legitimidade para suas ações fora das bases. Em termos gerais, é nesse trajeto que o *oportunismo* aparece como estratégia própria da conjuntura para garantir as probabilidades tanto de êxito, quanto de sobrevivência do

movimento sindical. O *oportunismo*¹ deixa de ser interpretado como uma traição dos princípios que, a priori, deveriam mover a ação coletiva do movimento sindical, para se tornar condição de sobrevivência, mas também de sucesso da organização sindical.

A sobrevivência do movimento sindical passa a ser garantida por um conjunto de leis. Este fato anuncia os primeiros sinais do princípio da legalidade ou da necessidade do sindicato, para poder atuar, ser reconhecido pelo Estado. Esta necessidade de reconhecimento legal das ações do MS por parte do Estado passa a ser um dos principais sustentáculos da ESB que se configura a partir da década de 30. Se até a década anterior, um dos elementos definidores da estrutura sindical brasileira havia sido a ação direta, na década de 30 os socialistas e comunistas, não escondem suas preocupações de ver suas ações reconhecidas pelo Estado. (SIMÃO, 1966).

No período anterior a 30, o que liga o movimento sindical ao Estado e ao capital é a ação direta e no período posterior, o elemento que passa a definir as relações entre as mesmas partes, é a necessidade de reconhecimento legal das ações sindicais. Toda ação governamental procura criar canais legais para o movimento sindical e regulamentar as greves. O Estado aparece como o principal coordenador dos interesses de todos os grupos sociais, com o objetivo de garantir o progresso da Nação. (MARTINS, 1979: 28). Adquirem vigor as idéias da cooperação entre as classes e a preocupação de fazer do movimento sindical uma das importantes engrenagens do desenvolvimento econômico. (RODRIGUES, 1974). A rigor, o principal escopo do Estado, que se configura a partir de 30, é garantir o processo de acumulação capitalista, compatível com o crescimento econômico e industrial do país. Organizar o processo de trabalho **por cima** é uma forma consistente de garantir a plena realização do processo de acumulação

¹ Sobre o *oportunismo* ver o estudo de Claus Offe (1984).

capitalista. Se a ação direta dos anarquistas sobre o capital, gera conflitos e isso obriga o Estado a intervir de forma repressiva sobre as organizações dos trabalhadores, na década de 30, o reconhecimento das ações do movimento sindical pelo Estado atua duplamente: freia o capital e institucionaliza as ações do movimento, obrigando-lhe a agir dentro da lei.

Como percebe Simão, ao se instalar entre trabalho e capital, o Estado brasileiro passa a limitar o poder de ambos. O contrato de trabalho fica limitado ao poder do capital, e com a oficialização do movimento sindical, este fica amarrado às exigências legais impostas pelo Estado. Em termos jurídicos, em 1931, o Decreto n.º 19.770 incorpora os sindicatos ao Estado, transformando-os em órgãos públicos.

O processo histórico que serve de substrato para a incorporação dos sindicatos ao Estado é denominado de *corporativismo*. É por intermédio do *corporativismo* que se publiciza o sindicato identificando interesses coletivos dos trabalhadores, que sempre é um interesse privado, com interesse público. Qualquer dessintonia neste sentido serve de pretexto legal tanto para a intervenção direta quanto para a repressão sobre os sindicatos. Essa estatização das relações coletivas de trabalho aparece como um ataque à liberdade sindical. O interesse coletivo, entendido como uma construção dialógica, isto é, política, de um determinado grupo de pessoas, não deve, necessariamente, coincidir com o interesse público, o Estado; ele, muitas vezes, é contrário a esse último. Essa publicização do MSB retira do mesmo sua mais importante, porque eficaz, arma política: a greve. Na década de 30, com o sindicato atuando no plano administrativo, com funções delegadas do Estado, deixa de ser um órgão específico dos trabalhadores para se tornar um limitado defensor da categoria profissional.

A categoria profissional surge, então, nesse período, como único sujeito coletivo e representativo dos trabalhadores. Somente o sujeito coletivo, isto é, aquele que possui personalidade jurídica reconhecida pelo Estado, pode falar ou

responder pela categoria profissional. Esse sujeito coletivo não é uma construção política dos próprios trabalhadores; é uma resposta antecipada do capital e, sobretudo, do Estado, às possíveis ações coletivas dos trabalhadores. Portanto, a criação da categoria profissional tem como principal objetivo instituir a lógica colaboracionista entre capital e trabalho.

Em síntese, o afastamento² dos anarquistas do processo de disputa pela representação dos trabalhadores, possibilita tanto aos socialistas quanto aos comunistas o privilégio de incorporar os trabalhadores na sociedade e no Estado, apoiados no princípio caro aos anarquistas, a ética e a positividade do trabalho. Não se pode deixar de valorizar também a importância da combatividade dos novos atores no processo de conquista ou consolidação dos direitos sociais, sobretudo na década de 1920.

Se a conjuntura de 1903 e 1907 não consegue instituir de fato a lógica colaboracionista entre capital e trabalho, a conjuntura de 30 consegue fechar esta lacuna. Em 1939, o Decreto-Lei n.º 1.402 formaliza todos os itens que dão substância à Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em 1943, e a uma estrutura sindical similar à dos períodos corporativistas da Itália, Espanha e Portugal. O referido decreto, que regula a associação dos trabalhadores em sindicatos, limita ainda mais a autonomia sindical, ao formalizar juridicamente os seguintes itens:

1. o imposto sindical; o sistema da unicidade sindical;
 2. o poder de intervenção do Ministério do Trabalho nas entidades sindicais;
 3. o controle orçamentário dos sindicatos pelo Ministério do Trabalho;
 4. as penalidades de suspensão, destituição dos direitos;
- e de

² Os anarquistas tinham uma posição muito clara de questionamento do Estado: Si hay gobierno, soy contra. Em relação ao sindicato, na forma como começava a se configurar na década de 20, no início, eles se opuseram de forma veemente. Após

5. fechamento do sindicato ou cassação de sua carta de reconhecimento.

Esse conjunto de itens, formalizado em Decreto-Lei e corroborado na CLT, é apresentado como a própria estrutura sindical brasileira (ESB). Há uma identificação quase que imediata desse aparato jurídico com a estrutura sindical. O fato de não se falar em estrutura sindical, antes de 30, tende a ser explicado pela ausência de um conjunto de leis formalizadas juridicamente.

Essa identificação da estrutura sindical brasileira com o aparato jurídico, tende a reificá-la, isto é, a lhe conferir uma autonomia tão absoluta, que os atores que a compõem - Estado, capital e trabalho - desaparecem do processo histórico; a identificação dá vida própria à estrutura sindical, congelando historicamente os atores políticos que a produzem. Um dos atores mais dinâmicos da estrutura sindical, o movimento sindical, aparece como agente passivo e politicamente ineficaz (RODRIGUES, 1974). O movimento sindical, por ser "ineficaz", aparece como um simples reprodutor da estrutura sindical. Dele são retiradas as possibilidades de participar efetivamente da produção da vida social em sua totalidade. Essas questões nos levam a uma leitura: se, por um lado, a reificação da estrutura confere à mesma um super-poder de manipulação sobre o movimento sindical, por outro, revela a suposta ineficácia política do mesmo.

A hipótese sustentada, aqui, afasta-se dessa identificação. A estrutura sindical não é, simplesmente, um aparato jurídico, mas o movimento sindical, a partir de suas relações concretas com o capital e com o Estado.

Isso significa que a CLT representa, simultaneamente, derrota e vitória para os trabalhadores brasileiros. Cada artigo, cada parágrafo da CLT traz embutida a pressão e a

perceberem que seria, politicamente, pior ficar de fora, ingressam no PCB em 22 e passam a lutar ao lado dos comunistas.

organização dos trabalhadores brasileiros ou estrangeiros que sucumbem diante das mais sofisticadas formas de repressão do Estado, nas primeiras décadas do século atual.

A regulamentação da sindicalização ou dos direitos trabalhistas visa ao atendimento de algo que os trabalhadores lutam para conseguir, a cidadania. Paradoxalmente, a cidadania conseguida é por quem trabalha, aliás, somente para quem trabalha. Historicamente a cidadania tem outra caracterização.

Desenvolvimento da Cidadania

Se é verdade que houve avanços no processo de conquista da cidadania, é verdade também que esta tem se tornado uma das condições básicas de preservação das desigualdades sociais legitimizadas.

Direitos civis, políticos e sociais

A história da cidadania remonta em primeiro lugar ao século XVIII com a conquista dos direitos civis. "O elemento civil é composto dos direitos necessários à liberdade individual - liberdade de ir e vir, liberdade de imprensa, pensamento e fé, o direito à propriedade e de concluir contratos válidos e o direito à justiça" (MARSHALL, 1967: 63). A Revolução Francesa (1789) instituirá os principais direitos civis e estes irão assegurar a cidadania. A partir daquela data os homens livres passam a ter acesso, também, aos tribunais de justiça.

Em segundo lugar, aos direitos políticos conquistados no século XIX, cujo elemento central é "o direito de participar no exercício do poder político, como um membro de um organismo investido da autoridade política ou como um eleitor dos membros

de tal organismo". Estes organismos seriam o Parlamento e Conselhos de Governo Local (MARSHALL, 1967: 63).

Por último, estaria a dimensão social, conquistada no século XX: "vai desde o direito a um mínimo de bem-estar econômico e segurança ao direito de participar(...) na herança social e levar a vida de um ser civilizado de acordo com os padrões que prevalecem na sociedade" (MARSHALL, 1967: 63-4). Este elemento social fica caracterizado a partir do sistema educacional e dos serviços sociais.

Na conjuntura de conquista dos direitos civis o elemento econômico fundamental é o direito ao trabalho, "...o de seguir a ocupação de seu gosto no lugar de escolha, sujeito apenas à legítima exigência do treinamento técnico preliminar" (MARSHALL, 1967: 67).

No século XVII a tendência do Direito é proporcionar rupturas com todas as leis ancoradas em costumes locais, estimulando leis nacionais com ênfase na liberdade individual. Tudo aponta para a liberdade do indivíduo ocultando-se assim o fato de que a soltura das amarras deixa cada indivíduo ao dispor dos interesses do capital. Os indivíduos tornam-se livres para serem explorados pelo capital.

No início do século XIX o princípio da liberdade econômica individual é transformado em axioma:

"Nenhuma interferência do Legislativo na liberdade de comércio, ou na completa liberdade de cada indivíduo dispor de seu tempo e de seu trabalho na maneira e nos termos que julgue melhor atender a seus interesses, pode ocorrer sem violar princípios gerais da maior importância para a prosperidade e felicidade da comunidade".

Esta citação aparece no relatório do *Select Committee* de 1811 e reforça todo movimento de mudança do trabalho servil para o trabalho livre. Nesse trajeto, a partir do momento em que a "liberdade se tornou universal, a cidadania se transformou de uma instituição local numa nacional" (MARSHALL, 1967: 69).

No tocante aos direitos políticos, de saída eles não criaram novos direitos, mas apenas doaram velhos direitos a

novos setores da população. A Lei de 1832 amplia o poder de voto a arrendatários e locatários de base econômica suficiente. Com isto há ruptura de antigos monopólios políticos preservados pelos padrões da cidadania democrática do século XVIII.

Percebe-se que os direitos políticos, no século XIX, são vistos como secundários quando comparados aos direitos civis. Os direitos políticos não compõem o elenco de fatores constituintes da cidadania. Somente em 1918 que os direitos políticos são diretamente associados à cidadania. A partir daquela data, a base dos direitos políticos é transferida do substrato econômico para o *status* pessoal (MARSHALL, 1967: 70). Aqui aparece mais uma vez a ênfase no indivíduo enquanto medida para todas as coisas.

A educação para o trabalho, a cidadania

Em um meio ambiente voltado para o individualismo a educação surge como um pré-requisito necessário da liberdade civil. E é por conta disso que a educação, no final do século XIX, passa a ser não apenas gratuita, mas sobretudo obrigatória. Este fato representa o primeiro desvio do rumo do *Laissez-faire*. Para Marshall, "tornou-se cada vez mais notório, com o passar do século XIX, que a democracia política necessitava de um eleitorado educado e de que a produção científica se ressentia de técnicos e trabalhadores qualificados" (MARSHALL, 1967: 74).

Esse fenômeno é fundamental porque coloca a educação primária como ponto de partida para o restabelecimento dos direitos sociais da cidadania no século XX. Se a *Poor Law* representa o divórcio dos direitos sociais com a cidadania no início do século XIX, no final do mesmo século, a educação primária pública proporciona a nova união entre direitos sociais e cidadania.

Cidadania versus capitalismo

Na perspectiva do capitalismo, ser cidadão significa não romper, mas preservar a lógica e os princípios de acumulação do capital. O capitalismo reconhece como cidadão todo aquele que se submete às suas exigências:

“Se estou certo ao afirmar que a cidadania tem sido uma instituição em desenvolvimento na Inglaterra pelo menos desde a segunda metade do século XVII, então é claro que seu crescimento coincide com o desenvolvimento do capitalismo, que é o sistema não de igualdade, mas de desigualdade” (MARSHALL, 1967: 76).

Sendo funcional ao sistema capitalista, a cidadania passa a ser um estimulante das desigualdades sociais. Essa a grande contradição, pois a cidadania é um sistema que visa à igualdade, muito embora se desenvolva no interior de um sistema que não pode prescindir da desigualdade.

Até o final do século XIX a cidadania é aliada do capital. A partir daquela data, no século XX, cidadania e capitalismo estão em conflito permanente. Em outros termos, no século XX a cidadania tende a reduzir as desigualdades sociais por intermédio dos direitos sociais e da universalização das leis.

As políticas sociais

Marshall é um dos primeiros autores a questionar as políticas sociais por que as mesmas, apesar de instituídas, não saem do papel. “Verificamos que a legislação, ao invés de ser fator decisivo que faça com que a política entre em efeito imediato, adquire, cada vez mais, o caráter de uma declaração de política que, segundo se espera, entrará em vigor algum dia” (MARSHALL, 1967: 96).

O argumento de defesa afirma que muitas das políticas sociais, de fato, não saem do papel porque o Estado não tem condições de assumir todas as reivindicações sociais. Tudo

acontece como se o alvo estivesse se movendo para a frente evitando o Estado de atingi-lo. O desafio que aparece na frente do Estado é tentar manter equilíbrio entre as dimensões coletivas e individuais dos direitos sociais. O exemplo é o caso da habitação: o direito básico do cidadão ter uma moradia passa a ser mínimo.

A cidadania cria desigualdade social quando, por exemplo, as moradias passam a ser construídas a partir do *status* econômico de cada cidadão em particular. Aqui a cidadania aparece como fundadora central do sistema de desigualdade social, que é funcional ao capitalismo. O segundo exemplo é o da educação, cujo ponto de partida é que a sociedade se dá conta de que necessita de uma população educada, mormente, para o trabalho. O desenvolvimento da educação não é apenas para satisfazer às exigências do capital. Este pressuposto é apenas teórico porque tudo indica que o plano educacional inglês, nos anos 40-50, é ajustado à procura ocupacional (MARSHALL, 1967).

As "desigualdades podem ser toleradas numa sociedade fundamentalmente igualitária desde que não sejam dinâmicas" (MARSHALL, 1967: 108), que não comprometam o sistema maior de desigualdades, o capitalismo. Apesar de ser fato a existência de um tipo básico de igualdade humana, isto não é incompatível com a grande estrutura de desigualdade econômica. A cidadania - adquirida a partir dos direitos sociais no século XX - mesmo representando uma ameaça ao capitalismo, termina sendo assimilada e com isto tornando-se também funcional ao padrão de desigualdade. No balanço geral toda igualdade conquistada é, de certa forma, consentida, porque limitada pelo capitalismo.

Evolução dos direitos - perspectiva internacional

O desenvolvimento do capitalismo moderno é pródigo em exemplos que caracterizam a história da resistência dos

trabalhadores. O capitalismo, para se desenvolver e firmar enquanto modo hegemônico de produção, obriga-se a propiciar condições necessárias e suficientes ao surgimento do fenômeno associativo. Este último, ao mesmo tempo que produz quantidades cada vez maiores de *mais-valia*, paradoxalmente projeta-se como arqui-inimigo do capital. A aproximação da grande massa de trabalhadores serve de estímulo para que os mesmos se reúnam para tratar de seus próprios interesses. Os *Luditas* e *Cartistas* na Inglaterra, as revoluções de 1848 e 1871 na França, a revolução de 1848 na Alemanha, todos esses exemplos de rejeição à ordem despertam no capital a necessidade que o Estado auxilie os trabalhadores a se organizarem por conta própria. É nesse contexto que começam a ser discutidas e concretizadas as formas de intervenção do Estado no processo de formação e de organização dos trabalhadores.

Os contextos legislativos da Inglaterra e da França do século XIX nos auxiliam na compreensão desse processo de mudança nas relações entre capital e trabalho. Na Inglaterra de 1800 a 1830 há poucas leis concernentes às questões sociais. Neste período um dos únicos registros de lei social ocorre em 1824, quando a pressão dos trabalhadores força o Estado a reconhecer politicamente os sindicatos. Este reconhecimento forçado age como um freio para o capital.

Embora reconheça a importância histórica daquela conquista, Engels é enfático no argumento de que é preciso ir além dela. É preciso lutar pela extinção do trabalho assalariado, pois somente assim serão abaladas as bases do sistema capitalista. Para Engels, a diretriz básica que orienta o sindicalismo inglês de 1824 até à década de 1880 é: "...um justo salário por uma jornada justa" (ENGELS, 1980).

Entre 1830 e 1865, período de prevalectimento do individualismo proposto por Bentham e outros defensores radicais do *laissez-faire*, também não há registro significativo de legislação social. É no período entre 1865 e 1900, com a expansão do *coletivismo*, que os sindicatos dos trabalhadores

passam a ser, de fato e de direito, instituições reconhecidas pelo Estado. É nessa conjuntura que Engels demonstra que a antiga diretriz, presente no primeiro período, cumprira sua missão e "hoje" - em 1881, escreve o autor - não se sustenta(ENGELS, 1980). Engels também enxerga com bons olhos a participação dos trabalhadores no Parlamento, desde que organizados em um corpo único, porque somente desta forma demonstrarão seu poder organizativo e de pressão.

É neste mesmo período - em 1864, ano da criação da Internacional Comunista - que Marx registra com entusiasmo a conquista dos trabalhadores ingleses, da redução, via lei, da jornada de trabalho para dez horas. Este fato é interpretado como uma vitória da Economia Política do Trabalho sobre a Economia Política do Capital(MARX, 1980). Essa redução da jornada, ao ser transformada em lei, representa estímulo para trabalhadores de variados países. A França de 1884, por exemplo, apresenta-se ao mundo com uma legislação social considerada "liberal" no tocante às questões do trabalho(MORAES FILHO, 1978).

Essa retrospectiva revela que Estados europeus do final do século XIX, vêm-se obrigados a dividir seu poder com outros grupos associativos, dentre os quais os sindicatos. É perceptível que há crescentes preocupações com a institucionalização dos conflitos produzidos a partir das relações capital e trabalho. Mas, no início do século em curso, a Revolução Russa de 1917 coloca novos problemas em evidência. Esse fato incomoda o mundo capitalista porque o obriga a prestar mais atenção à organização não apenas do capital, mas principalmente do trabalho. A Revolução de 1917 Rússia mostra aos trabalhadores que não basta ao Estado ser rigoroso com os trabalhadores, reprimindo suas organizações; esse expediente não funcionara na Rússia czarista. É preciso intervir na própria organização dos trabalhadores com o objetivo de enfraquecer sua autonomia, sem abrir mão, quando necessário, da repressão.

Esse conjunto de fatores explica a criação, em 1918, da OIT - Organização Internacional do Trabalho -, cujo discurso "protetor" do trabalho, a rigor oculta seu compromisso com a preservação do capital que, estribado em outro tipo de Estado, o Estado interventor, passa a exigir deste, legislações sociais capazes de neutralizar a autonomização dos trabalhadores. A legislação social surge como um nivelador para o mercado internacional, pois os produtos dos países que possuem algum tipo de regulamentação social tornam-se mais onerosos que aqueles oriundos de países que não têm. Essa concorrência desigual não agrada os setores prejudicados do capital.

Evolução da legislação social no Brasil

Alguns pontos devem ser esclarecidos quando se compara a evolução da legislação social no Brasil com a Europa. Aqui, caracteriza-se por um momento de transição, pela passagem de uma sociedade escravocrata para outra de homens livres, algo diverso do que ocorre na Europa. No Brasil há movimentos migratórios fortes. No tocante à legislação, o fato existe antes da legislação; toda lei sacraliza situações, não as cria.

"Os menores do sexo feminino de 12 a 15 anos e os do sexo masculino de 12 a 14 anos só poderão trabalhar no máximo sete horas por dia, não consecutivas, de modo que nunca exceda de 4 horas o trabalho contínuo, e os do sexo masculino de 14 a 15 anos até nove horas, nas mesmas condições. Dos admitidos ao aprendizado nas fábricas de tecidos só poderão ocupar-se durante três horas os de 8 a 10 anos de idade, e durante quatro horas os de 10 a 12 anos, devendo para ambas as classes ser o tempo interrompido por meia hora no primeiro caso e por uma hora no segundo"(Artigo 4.º do Decreto 1.313, de 1891, MORAES FILHO, 1978: 183).

Este fragmento de artigo simboliza o ponto de partida para a história da legislação social no Brasil, que regulariza o trabalho de menores de 12 anos, salvo a título de aprendizado, nas fábricas de tecidos da época. Paralelamente é implementada a fiscalização efetiva, através do Ministério do Interior, a cargo de um inspetor geral.

Em 1903, atendendo às pressões constantes dos setores agrícolas, expressas em congressos, comícios e conferências, o Congresso Nacional vê-se constrangido a decretar a Lei 979, destinada aos profissionais ligados à agricultura (MORAES FILHO, 1978: 185). Na seqüência, em 1907, é instituído o Decreto 1.637 que confere legalidade às sociedades cooperativas para todos os profissionais urbanos. Estão amparadas na lei as duas formas de sindicalismo brasileiro, a rural e a urbana.

Em 1918 o Decreto 3.550 cria o Departamento Nacional do Trabalho (DNT), que se incumba de preparar e dar execução regulamentar às medidas administrativas referentes ao trabalho, em geral, além de dirigir e proteger as correntes migratórias que procurassem o país. Compete-lhe igualmente as que se formassem dentro do mesmo, superintendendo a colonização estrangeira e nacional (MORAES FILHO, 1978: 207-8). A história mostra que este Departamento não sai do papel até o ano de 1931, quando passa a existir de fato e de direito.

Em 1919, surge o Decreto 3.724 com o objetivo de regulamentar as obrigações e compromissos resultantes dos acidentes de trabalho (MORAES FILHO, 1978: 199).

Em 1923 o Decreto 16.023 cria o Conselho Nacional do Trabalho (CNT) com o intuito de viabilizar e dar cumprimento aos compromissos assumidos no Tratado de Versalhes de se instituir um aparelho técnico-burocrático para organizar a legislação do trabalho e efetivar sua aplicação (MORAES FILHO, 1978: 209). Ainda em 1923 surge a Lei Eloy Chaves (n.º 4.682), criando em cada uma das empresas de estradas de ferro existentes no país uma Caixa de Aposentadoria e Pensões para os respectivos empregados com estabilidade aos dez anos de serviço. Esse benefício da previdência e assistência aos trabalhadores é, mais tarde, estendido a outras empresas, incluindo-se aí as estradas exploradas pelo governo federal, estadual e municipal (MORAES FILHO, 1978: 209). Tais benefícios são ampliados às empresas portuárias e marítimas, sendo a matéria regulamentada pelos decretos 17.940 e 17.941, de 1927 (MORAES

FILHO, 1978: 209). Essas Caixas são a base do futuro sistema previdenciário brasileiro, pois delas surge em 1966, o INPS - atual INSS -, momento em que o trabalhador deixa de ter qualquer tipo de controle sobre as mesmas (MUNAKATA, 1981).

Em 1925 a Lei 4.982 passa a garantir a várias classes (empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais, bancários e empresas jornalísticas), anualmente, 15 dias de férias, sem prejuízos de ordenado, vencimentos ou diárias percebidas (MORAES FILHO, 1978: 209).

No ano seguinte, durante a Reforma Constitucional, é aprovada a emenda (n.º 22) ao Artigo 34, n.º 29, da Constituição de 1891: "Compete privativamente ao Congresso Nacional: legislar sobre o trabalho" (MORAES FILHO, 1978: 211).

Em 1928 o Decreto 5.485 estende os seguros enfermidade e morte ao pessoal não contratado das empresas radiotelegráficas e telegráficas (MORAES FILHO, 1978: 209). Ainda em 1928, o Decreto 5.492 passa a regulamentar a organização de diversões e a locação de serviços teatrais (MORAES FILHO, 1978: 210).

Em 1930 o Decreto 19.443 dá existência ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio com o objetivo de superintender a questão social, cuidando do amparo necessário aos trabalhadores nacionais (MORAES FILHO, 1978: 217). Com a criação desse Ministério fecha-se qualquer tentativa de encaminhar o processo de constituição da classe trabalhadora a partir de si própria (GOMES, 1988).

Em 1931, o Decreto 19.671-A cria de fato e de direito o Departamento Nacional do Trabalho, atualizando a legislação elaborada em 1918. Em seu Artigo 1.º estão registrados seus principais objetivos:

"O DNT terá por objetivo promover medidas de previdência social e melhorar as condições gerais do trabalho, sendo, para isso, composto de uma diretoria geral, subdividida nas seguintes seções, diretamente subordinadas ao respectivo Diretor Geral: 1.º - organização, higiene, e segurança e inspeção do trabalho; 2.º - previdência social, patrocínio operário e aturiado" (MORAES FILHO, 1978: 217).

Ainda no ano de 1931 é promulgado o decreto 19.770 regularizando a sindicalização das classes patronais e operários (MORAES FILHO, 1978: 220). São os primeiros passos em direção ao corporativismo.

Em 1932 fica estabelecido (Decreto 22.132) que só podem apresentar reclamação perante as Juntas de Conciliação e Julgamento os empregados sindicalizados (MORAES FILHO, 1978: 224). Vinculado ao anterior, em 1934 o Decreto 23.768 determina que apenas os empregados da indústria que são associados dos seus sindicatos de classe, podem gozar férias. Esses dois dispositivos, por serem discriminatórios, são considerados inconstitucionais pelas Constituições de 1934 e 1937.

Em 1934 o Decreto 24.694 institui a pluralidade sindical: "a lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos" (MORAES FILHO, 1978: 227). No mesmo ano ficam registrados na Constituição Federal (artigo 23, parágrafos do 3.º ao 9.º) tópicos sobre a representação profissional das classes junto ao Congresso, via eleição direta ou sufrágio universal. No mesmo ano, a nova Constituição Federal registra matéria sindical estribada na *Carta del Lavoro*, o modelo fascista italiano, escrita em 1927. O artigo 138 da nova carta brasileira estabelece que dentre as associações profissionais livremente constituídas, só aquelas que o Estado distinguisse com seu reconhecimento podem exercer as atribuições de autoridade pública (MORAES FILHO, 1978: 259).

1939 é o ano de criação do conhecido Decreto-Lei 1.402, que passa a regular a sindicalização no Brasil, de acordo com os princípios corporativistas (MORAES FILHO, 1978: 245).

No ano seguinte o artigo 159 do Decreto-Lei 6.596, sobre *Dissídio Coletivo*, aprova o regulamento da Justiça do Trabalho. O Decreto 2.377, também de 1940, torna o imposto sindical obrigatório a todos aqueles que participam de categorias econômicas e não somente aos associados, conforme determina a Constituição (MORAES FILHO, 1978: 283).

A Portaria n.º 790, de 1942, confere poderes ao Ministro do Trabalho para que o mesmo determine que nenhuma repartição subordinada sua tome conhecimento das consultas formuladas por qualquer pessoa, a não ser as que são apresentadas pelas entidades sindicais (MORAES FILHO, 1978: 258).

O ano de 1943 até hoje é comemorado como o ano da promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Brasil. Em seu artigo 611 fica estabelecido que apenas os sindicatos reconhecidos pelo Estado podem elaborar contratos coletivos de Trabalho. Ainda no mesmo ano surgem os Decretos-Lei 5.199, criando a Comissão Técnica de Orientação Sindical, e o 5.821 condicionando a instauração dos dissídios coletivos à prévia audiência do Ministro do Trabalho. Neste mesmo ano é aprovada a portaria n.º 68 que proporciona o aproveitamento racional das horas de lazer do trabalhador sindicalizado e da sua família (MORAES FILHO, 1978: 257).

Em 1944, a Portaria n.º 38, em seu artigo 10, estabelece que as associações profissionais, sob pena de cassação do registro, são obrigadas a comunicar à autoridade, que determinou o registro, qualquer alteração em sua diretoria ou mudança de sede (MORAES FILHO, 1978: 261).

Em 1945, o Decreto-Lei 7.321 confere exclusividade aos sindicatos para instaurarem dissídios coletivos (MORAES FILHO, 1978: 252). No ano seguinte (1946), com a promulgação da nova carta constitucional, não há nenhuma alteração na legislação sindical; é mantido o modelo fascista. A nova Constituição apenas prorroga o mandato das diretorias sindicais até 30 dias após as eleições (Decreto-Lei 9.675) e transforma os sindicatos em entidades de Direito Privado. Isso significa uma perda para o Estado porque o mesmo deixa de ter poderes para tributar as pessoas em favor de organismos privados (MORAES FILHO, 1978: 283). Moraes Filho faz uma síntese das três cartas constitucionais, escritas a partir de 1930:

"A Constituição de 1934 estabelecia que os sindicatos e as associações profissionais seriam reconhecidas segundo a

lei, que garantia a pluralidade e a completa autonomia dos sindicatos. A Constituição de 1937 subordinou a liberdade sindical à necessidade de que o sindicato representasse toda a categoria profissional, defendendo-a perante o Estado, estipulando contratos coletivos de trabalho, impondo contribuições e exercendo funções do poder público por delegação. A Constituição de 1946 permite a adoção de qualquer um dos dois sistemas, pois, ao mesmo tempo que assegura a liberdade sindical, compete ao legislador regular a forma de se constituírem os sindicatos, a representação outorgada a estes nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções que lhes delegar o poder público" (MORAES FILHO, 1978: 275).

Em 1946, início do período "democrático", é instituído o Decreto-Lei 9.502, que reforça a proibição de atividades políticas por parte dos sindicatos (MORAES FILHO, 1978: 279).

O Projeto n.º 1.267 de 1948, aprovado em 1949, estabelece que pessoas da mesma profissão ou atividade econômica podem associar-se sob a forma de sindicato, para defesa de seus direitos e interesses profissionais, desenvolvimento moral e social da profissão (MORAES FILHO, 1978: 295). No ano seguinte, 1950, os Decretos 24.410 e 24.411 modificam os regulamentos da Comissão Técnica de Orientação Sindical e da Comissão de Imposto Sindical (MORAES FILHO, 1978: 294). No decorrer da década de 1950 o Ministro já não pode intervir à vontade nos sindicatos como ocorre na época do Estado Novo.

Esse conjunto de leis representa mudanças no tocante às questões sociais no Brasil, todavia, tende a ocultar o pano de fundo social e mais dinâmico que forja todo o aparato jurídico. A legislação social brasileira cristaliza mais conquistas que atos benevolentes do Estado ou do capital. A fala dos trabalhadores demonstra e explica esse fenômeno pouco visível para muitos estudiosos das relações de trabalho no Brasil.

O aparato legislativo criado no Estado Novo, interpretado por alguns autores como o divisor de águas entre um período sem e outro com lei, na realidade representa uma consequência do período anterior. O Estado Novo, ao invés de simbolizar o "redescobrimento do Brasil", na verdade representa a redefinição de valores presentes no imaginário dos trabalhadores, cuja ênfase é a ética do trabalho, desde o

início do século. A história política brasileira não se inicia com o Estado Novo, conforme propagandeava Vargas e seus seguidores. Ocorre que a partir do Estado Novo há uma sistematização das leis, essa é a novidade do período "estadonovista"..

A ideologia varguista consegue, em parte, empurrar para debaixo do tapete quase toda contribuição dos trabalhadores, deixando a entender que tudo é obra da generosidade estatal e do capital. Não é por mero acaso que, ainda na década de 40, é levado ao ar o programa "Falando aos trabalhadores brasileiros". Este programa é criado pelo então ministro do Trabalho de Vargas - entre 1942 e 45 - Alexandre Marcondes Filho. O objetivo do mesmo é fazer apologia da legislação social trabalhista e de todos os direitos sociais "concedidos" aos trabalhadores pelo governo. Também é criado o tempo festivo. O Estado patrocinando as seguidas festas de 1.º de maio, da Independência, do Soldado, etc. Em todas essas festas Vargas enfatiza as "concessões" do Estado e, com isso, consolida sua histórica imagem de "pai dos pobres". Segundo Gomes, todo esse processo de propaganda caracteriza-se como um dos principais pilares do trabalhismo e da legislação social brasileira. Na tentativa de exercer o controle absoluto sobre as classes trabalhadoras, o Estado Novo varguista cristaliza uma série de conquistas perseguidas pelos trabalhadores desde o final do século XIX. Não se pode negar, portanto, que a conjuntura do Estado Novo representa o ápice da legislação social brasileira.(GOMES, 1988).

A "RETIRADA" DO ESTADO

Cumprе destacar que a "retirada" do Estado não implica em seu afastamento físico das relações entre capital e trabalho. "Retirada", aqui, implica em redefinição de seu papel no interior de uma lógica hegemônica de mercado. Não convém ao capital privado o afastamento total do Estado. Este último renuncia ao seu histórico posto de patrão por se auto-avaliar ineficiente sob o ponto de vista administrativo. No entanto, continua mantendo ações em empresas privadas, controlando a oferta de insumos básicos para determinadas indústrias, promovendo ensino básico gratuito e redefinindo políticas sociais, herdadas do período pós-64 - com os militares - de assistência à saúde e previdência social.

Neste sentido, a "retirada" do Estado significa intervenção mais sofisticada e intensa no processo de desregulamentação dos direitos sociais dos trabalhadores em todo o globo. O Estado, alinhado não apenas com setores particulares do capital, mas com o capitalismo em geral, muda sua forma de intervir. É nesta perspectiva que deve ser apreendida a atual "retirada" do Estado.

A Experiência do *Welfare State* europeu

Entre o período do pós-guerra e a década de 70 há uma conjuntura, em nível internacional, favorável a um sistema de relações de trabalho, estribado num pacto entre capital e trabalho. A Europa estava destruída, milhares de braços haviam

morrido na guerra; portanto, era preciso reconstruir, trabalhar e não fazer greve.

O pacto entra, nesse contexto, como um elo de ligação entre os interesses do capital - as taxas de lucro - e os interesses do mundo do trabalho - estabilidade, salários vinculados à produtividade, etc. O que dá sustentação ao pacto não é apenas a política dos setores envolvidos - Estado, capital e trabalho - mas, além da conjuntura favorável, o poder de barganha e de organização dos trabalhadores no período keynesiano-fordista, que é determinante. Na abordagem de Keynes, a idéia fundamental é que, se de um lado, os trabalhadores devem trabalhar com olhos voltados para o desenvolvimento da sociedade, de outro, o Estado vê-se obrigado a ampliar a garantia de direitos aos trabalhadores (KEYNES, 1984). Este é o pressuposto básico do Pacto Social, presente em todos os Estados europeus do pós-guerra.

Cristalizam-se direitos políticos e sociais a favor dos trabalhadores europeus. Esse momento do mundo do trabalho coincide com o processo de estabilização do fordismo enquanto regime de produção em massa, mas também enquanto fundamento básico do sistema mais geral e produtor de mercadorias, o capitalismo.

O poder de barganha dos trabalhadores

Aliado à conjuntura do pós-guerra, que é favorável ao Pacto Social, o poder de barganha forja a institucionalização, em alguns países da Europa, de *regulamentação de aluguéis, do auxílio-moradia, do seguro social, do salário família, do seguro-doença, do seguro-desemprego, da aposentadoria e de garantias à educação e serviço médico para os cidadãos*. Em particular, a Inglaterra cria o *National Health Service*, considerado um dos verdadeiros símbolos do Estado de Bem-Estar Social.

Neste sentido, o *Welfare State Britânico*, por exemplo,

"não foi o resultado culminante dos esforços isolados do Partido Trabalhista nem simplesmente o resultado das provocações da consciência liberal, (...) [mas] encontra sua origem em muitas correntes que começaram a fluir no século XIX e se transformaram em rios caudalosos nos primeiros anos do século XX" (MARSHALL, 1967: 184).

O imperador e ditador alemão do século XIX, Bismarck, resgata as raízes do *Welfare State*, ao afirmar que todos os cidadãos têm direito "à proteção [do Estado] quando não por culpa própria se tornam incapazes para o trabalho" (MARSHALL, 1967: 197).

Na mesma perspectiva está a assertiva do Ministro do Trabalho francês, em 1922, sobre o seguro social: "o ponto essencial é que a sociedade como um todo deveria, num espírito de solidariedade, auxiliar os trabalhadores assalariados a se defenderem contra os perigos que os ameaçam constantemente" (MARSHALL, 1967: 197).

O *Welfare State*, com suas medidas de assistência e amparo aos cidadãos, por ter conseguido cicatrizar boa parte das mazelas provocadas pela guerra, reduz a pobreza, promove a igualdade democrática e se projeta como um dos indicadores de ruptura, no século XX, com o *Laissez-Faire*.

O poder de barganha dos sindicatos, mesmo se abstendo de reivindicações mais ousadas, pode ser interpretado como um dos principais pilares desse importante e duradouro *pacto social* - o *Welfare State* - do século XX. Após a segunda Guerra Mundial o cimento que liga algumas experiências de *Welfare State* é a solidariedade estribada na idéia de contenção das leis do *Livre Mercado*.

Na verdade é preciso reconstruir os países que haviam se auto-destruído com a guerra. Neste sentido, a conjuntura de escassez do pós-guerra favorece, de forma ímpar, as principais políticas de pacto estabelecidas entre capital, trabalho e Estado. É neste contexto, fundamentalmente europeu, que o

Welfare State se consolida como um dos maiores patrimônios, um dos "símbolos da civilização" contemporânea.

A crise do *Welfare State*

As dificuldades para dar continuidade ao processo de radicalização do Estado de Bem-Estar Social, em todas as suas realizações, começam a aparecer ainda na década de 50. Nesta década, os problemas básicos de escassez e de crise generalizada estão parcialmente resolvidos configurando-se como uma sociedade em estágio de consumo relativamente massificado. Tudo isso se deve à forte intervenção do Estado, que garante o desenvolvimento econômico. É como se o Estado (sobretudo EUA) antecipasse a receita, que cobra algum tempo mais tarde.

O *Welfare State*, materializando-se em Estado que garante educação e saúde para todos; Estado da proteção contra o desemprego e inimigo das calamidades físicas, individuais e públicas; Estado garantidor de salários, de lazer e pensões generosas.

Para Burger, três motivos contribuem para o desmonte do *Welfare State*:

1. Custo

Gastos governamentais em programas sociais foram altíssimos nos últimos anos, elevando déficits e forçando governos sem dinheiro a considerar o aumento nas suas cargas tributárias de uma forma ou de outra; os europeus não agüentam mais pagar impostos.

2. Competitividade

A maioria das grandes empresas européias pagam, como empregadores, a parte mais pesada dos custos do sistema através dos encargos sociais. Esses custos não salariais são infinitamente superiores aos de seus concorrentes de baixos salários da Ásia, da América Latina e de outras partes do mundo; isso provoca um sério problema de competitividade de custos.

3. Incentivos

Programas previdenciários considerados ineficientes e contra-produtivos como, por exemplo, o seguro-desemprego. Na maioria dos países europeus estende-se por dois ou mais anos. Na Bélgica e na Dinamarca não há limite de tempo para o seguro-desemprego e em geral ele equivale a 80% dos ganhos de cada pessoa" (BURGER, 1996).

Para Burger, em consequência da crise, isto é, um processo envolvendo capital, trabalho e Estado os governos passam a concentrar esforços em cortes de déficits e continuam buscando formas de reduzir gastos, como por exemplo:

1. França
aumentou o número de anos que as pessoas precisam trabalhar para receber aposentadoria plena;
2. Espanha
foi aprovada legislação reduzindo encargos sociais pagos pelas empresas para funcionários jovens, e diminuindo outras leis trabalhistas restritivas;
3. Bélgica
cortou US\$ 2 bilhões em despesas com o sistema previdenciário;
4. Alemanha
3% de redução nas despesas com tratamento médico;
5. Grã-Bretanha
limitará o auxílio-desemprego em seis meses, além de elevar a idade de aposentadoria das mulheres de 60 para 65 anos - a mesma idade que para os homens;
6. Países Baixos
endurecimento de vários programas de seguro por incapacidade física e auxílios habitacionais;
7. Suécia
diminuição do percentual da carga tributária, o auxílio-desemprego foi podado, e o auxílio-maternidade reduzido" (BURGER, 1996).

Essas transformações estruturais que estão ocorrendo na base do capitalismo empurram as organizações dos trabalhadores para posições defensivas.

O capital passa a rejeitar políticas de pacto que favoreçam os trabalhadores e a propor - na verdade, a impor - novas regras funcionais ao processo de acumulação. Governos europeus, com tradição em "cooperar" com setores trabalhistas, "estão cortando subsídios às empresas estatais e preparando algumas delas para a privatização" (BURGER, 1996: 15). Na Itália cerca de 400 mil trabalhadores são demitidos até o final de 1996. Na Alemanha o número de demitidos ultrapassa o meio milhão. Na Espanha os índices de desemprego ultrapassam os 22 pontos percentuais e as taxas de sindicalização caem mais de um terço desde a década de 80 (BURGER, 1996).

A crise coloca os países diante de um problema que vem ganhando complexidade nas últimas décadas: o *desemprego em*

massa. Na maioria dos países europeus, o desemprego continua ultrapassando os índices registrados no início da década de 70. Até mesmo no Japão, onde as taxas de desemprego sempre se caracterizam em baixos percentuais, no final dos anos 80, superam as taxas de 1973. A partir desta última data iniciam-se os processos de críticas às políticas de compromisso entre trabalho e capital.

Diante da crise da economia, do grande desemprego e da defensiva dos trabalhadores, o capital tenta reverter esta situação impondo-se diante da debilidade organizacional dos trabalhadores. Concretamente observa-se um processo que culmina com a retirada dos direitos dos trabalhadores. Em nome da redução das despesas, ganha força a idéia da redução dos direitos. Desregulamentar é a palavra de ordem. Desregulamentar significa, de muitas formas, a "retirada" do Estado. Assim é iniciada a guerra contra a regulamentação dos direitos sociais no mundo inteiro.

Desemprego: contrapartida necessária da crise

A tabela 4 revela tendências que preocupam em demasia os trabalhadores: a tendência ascendente ao desemprego. De todos os países pesquisados apenas a Suécia apresenta, em 1989, índices de desemprego inferiores aos de 1973. A explicação proposta por Mattoso sobre a Suécia - única exceção da tabela - é que este país, sem deixar de estar sintonizado com as exigências da globalização, é um dos únicos a dar continuidade às políticas herdadas do período keynesiano-fordista. Tais políticas continuam preservando a idéia da manutenção dos níveis de emprego através de investimentos estatais, originados dos impostos.

Tabela 4
Taxas de Desemprego e Número de Desempregados
Países Avançados: 1973-1989

Países	Taxa de Desemprego (%)				N.º de Desempregados (em 1000)			
	1973	1979	1983	1989	1973	1979	1983	1989
<i>Avançados</i>								
Alemanha	0,6	3,1	7,9	6,8	273	876	2.258	2.038
Áustria	0,9	1,7	3,7	3,2	33	65	135	108
Bélgica	2,4	7,5	13,2	8,1	92	304	545	385
Espanha	1,0	8,6	18,2	17,1	363	1.139	2.379	2.564
Estados Unidos	4,9	5,8	9,6	5,3	4.365	6.137	10.717	6.528
França	2,7	6,0	8,4	9,4	593	1.361	1.974	2.313
Holanda	1,4	3,5	11,2	7,4	110	280	674	546
Inglaterra	2,1	4,5	11,2	6,2	557	1.234	2.984	1.743
Itália	6,4	7,8	10,0	12,1	1.303	1.686	2.140	2.867
Japão	1,3	2,1	2,7	2,3	680	1.170	1.560	1.420
Suécia	2,0	1,7	2,9	1,4	98	88	151	62
Suíça	0,0	0,3	0,8	0,6	0	10	29	17
CEE	2,4	5,5	10,1	9,0	3.530	7.534	14.109	13.419
OCDE	3,2	5,2	8,6	6,4	11.329	17.917	31.120	25.309

Fonte: OCDE, 1992; OCDEa, p.295, In: (Mundo do Trabalho).

Segundo as estimativas da OIT, existem, em todo o mundo mais de 800 milhões de desempregados (ARRIGHI, 1996), que é o equivalente a 15% dos 5,7 bilhões de habitantes - população do globo. Essa visível redução dos níveis de emprego está diretamente relacionada ao processo crescente da economia mundial, cujas forças motrizes são a concorrência cada vez mais acirrada entre as empresas e a introdução de novas tecnologias e a retirada do Estado como mola propulsora do desenvolvimento e consequência dos níveis de emprego.

Nesse quadro ascendente do desemprego é sintomático o fato da reorganização ofensiva do capital ter produzido um novo tipo de trabalhador, o *empregado eventual*, que está relacionado às novas formas de emprego: o emprego *parcial*; o *temporário*; e o *independente*.

Essas novas formas de emprego, como se percebe na tabela 5, têm se apresentado na maioria dos países. Essa tendência

demonstra que a *flexibilização* da mão-de-obra não é ocasional e resulta em crescente insegurança para os seres humanos que vivem do trabalho. Para estes últimos, tudo é muito fluido no que se refere às relações de trabalho e capital. Os percentuais do empregado *eventual* na Alemanha e na Espanha atingem nos anos 80, respectivamente, 25% e 40% (DÄUBLER, 1994: 41)¹. Na França, o tempo parcial trabalhado salta de 1.515.000, em 1982, para 2.240.000 em 1989 (MATTOSO, 1994: 533).

Tabela 5

*Proporção do Emprego em Tempo Parcial, Temporário e Independente
Países Avançados: 1979-1989*

Países avançados	Emprego Parcial		Emprego Temporário		Emprego Independente	
	1979	1990	1983	1989	1979	1989
Alemanha	11,4	13,2	10,0	11,0	7,7	8,4
Estados Unidos	14,4	16,9	-	-	7,1	7,5
França	8,2	12,0	3,3	8,5	10,6	10,5
Itália	5,3	5,7	6,6	6,3	18,9	22,4
Inglaterra	16,4	21,8	5,5	5,4	6,6	11,5
Japão	15,4	17,6	10,3	10,8	14,0	12,0
Suécia	23,6	23,2	-	-	4,5	7,1

Fonte: OCDE, 1991: 46-54.

Impactos sobre o trabalho

De acordo com Harvey, os três pontos invariantes do capitalismo continuam os mesmos que foram detectados pela crítica de Marx no século XIX:

- orientado para o crescimento;

¹ Segundo Däubler, os EUA não vivem situação diferente, uma vez que lá também se inicia (a partir dos anos 70) um progressivo esfacelamento do movimento sindical, da mesma forma que na Europa. A taxa de sindicalização nos Estados Unidos não ultrapassa 15% da massa de trabalhadores.

- visando sempre ao controle do trabalho;
- marcado pelo dinamismo, pela inovação tecnológica.

Além disso, para Harvey, não há novidades; a crise dos anos oitenta é tão somente mais uma crise do capitalismo, isto é, o valor não se valoriza. O processo de acumulação "flexível" do capital não põe de lado o controle do trabalho. Segundo Harvey, com a "flexibilização" do processo de acumulação, a organização do capital, apesar de mais descentralizada, ocorre de forma coesa. No tocante ao controle do trabalho a intervenção estatal alcança hoje um grau bem mais fundamental que no fordismo. Os setores mais organizados do trabalho, a partir do novo modelo de acumulação, são gradativamente minados. A ação coletiva dos trabalhadores é sistematicamente dificultada, ao mesmo tempo que se estimulam práticas individualistas. O processo mais descentralizado de organização do capital tem atuado como um desorganizador em potencial do mundo do trabalho porque tende a arrancar definitivamente dos trabalhadores o direito de "falar" em nome de si próprios.

Estratégias do capital diante da crise

Para Harvey, uma das principais estratégias do capital globalizado é "...reduzir o número de trabalhadores 'centrais' e empregar cada vez mais uma força de trabalho que é facilmente demitida sem custos quando as coisas ficam ruins" (HARVEY, 1993: 144).

A outra estratégia do capital é exercer o controle sobre o trabalho através do desenvolvimento tecnológico. De acordo com dados do IBGE², há, nos últimos três anos, aumento da produtividade - 26% no parque industrial brasileiro - sendo que em alguns setores o percentual chega a 56%. Paralelo a esse

² Relatório final do seminário - Escola Sul da CUT. Florianópolis, nov.1994, P.32.

crescimento da produtividade, nos mesmos três últimos anos, há eliminação de dois milhões de postos de trabalho, que se impõe no momento em que se percebe que o custo do posto de trabalho salta de "US\$ 10 mil em 70 para US\$ 30 mil em 90" (BENITES, 1994: 8). A tabela 6 evidencia esta percepção e o conseqüente redirecionamento das relações de trabalho com relação à intensificação do trabalho e a redução de postos no âmbito dos telefônicos do Paraná. Evidencia, no plano concreto, aquilo que é caracterizado como genérico, de manifestação internacional.

Se no ano de 1969 a relação entre o número de empregados para cada mil telefones instalados é de 73,6, em 1996, reduz-se a 5,2. Essa relação assimétrica entre o aumento da produtividade e a redução dos níveis de emprego tem uma estreita ligação com o processo de "retirada" do Estado, acompanhada do processo de desregulamentação dos direitos sociais dos trabalhadores. A ênfase na desregulamentação e na flexibilização do processo de trabalho tem a ver com a tentativa de reduzir os custos da produção para garantir as taxas médias de lucro do capital.

A conseqüência disso é o aumento do controle do capital sobre o trabalho que, enfraquecido, vê-se obrigado a compactuar com os padrões capitalistas de acumulação. É nessa conjuntura que o movimento sindical passa a enxergar a exploração capitalista não mais como um problema, e sim como solução. Como diz Kurz, de maneira até paradoxal, os trabalhadores lutam pela manutenção da exploração capitalista, pois se esta tem sido perversa, ruim, sua ausência tem se configurado de forma ainda pior para trabalhadores do Leste europeu e do chamado Terceiro Mundo. O que passa a fazer sofrer as massas do Terceiro Mundo e do Leste europeu - assinala Kurz - não "...é a provada exploração capitalista de seu trabalho produtivo, (...) mas sim, ao contrário, a ausência dessa exploração" (KURZ, 1992: 194).

Tabela 6

*N.º de Empregados por mil telefones
instalados na TELEPAR - 1961/91.*

<i>Ano</i>	<i>Nº de Empregados por 1.000 Telefones</i>
65	24,7
66	25,5
67	30,5
68	54,6
69	73,6
70	47,6
71	38,2
72	38,0
73	36,9
74	34,4
75	27,8
76	22,3
77	17,1
78	14,1
79	11,5
80	8,9
81	7,9
82	7,4
83	7,2
84	6,5
85	6,1
86	5,5
87	5,4
88	5,0
89	4,8
90	4,5
91	4,2
92	4,3
93	4,4
94	4,5
95	4,8
96	5,2

Fontes: TELEPAR - Relatórios, 1970, 1980 e 1996.

O acelerado desenvolvimento da tecnologia torna-se incapaz de absorver uma massa cada vez maior de mão-de-obra, que fica à

margem tanto do processo de produção quanto de consumo de mercadorias.

É provável que esteja aqui o maior desafio para os trabalhadores; e isto tem deixado parte das entidades representativas dos trabalhadores em constante aflição. Não é por acaso que muitas delas têm se reunido amiúde para discutir e deliberar propostas efetivas diante da chamada reestruturação produtiva. Também não é por acaso o fato dos maiores sindicatos brasileiros, no ano de 1995, terem apresentado como tônica de suas ações, políticas de manutenção dos níveis de emprego. Entre metalúrgicos da região do ABC paulista há flexibilização nos horários de trabalho e nos salários como medida de precaução ao desemprego³. Em outros termos, os trabalhadores vêm-se obrigados a aceitar reduções em seus vencimentos para poder "garantir" - sabe-se lá até quando - o emprego. Em nome da produtividade, da eficiência, da inovação tecnológica e da redução de custos, o principal sacrificado não é o capital, e sim os trabalhadores. Apesar desse conjunto de contradições, provocado pelo capital, as reações dos trabalhadores tendem ao caminho das políticas de pacto e não o confronto.

Respostas dos trabalhadores

Diante da crise dos anos 70, os trabalhadores vêm-se obrigados a assumir posições defensivas, evitando greves e reinventando novas formas de corporativismo. De várias maneiras podemos observar as possibilidades de desestabilização das organizações dos trabalhadores. Elas não são episódicas, próprias de um país europeu ou latino-americano, são globais.

Isso significa dizer que a lógica de acumulação do capital, que se impõe nos anos 70, pressupõe de forma

³ Em outubro de 95 a FORD e o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC fecharam um acordo inédito: redução da jornada de trabalho a fim de evitar a demissão de 8500 operários. In: Exame, ano29, n.1, jan/96.

progressiva a instabilidade do sistema sindical tanto na Europa quanto nos EUA e também no Brasil. A acumulação *flexível* do capital tende a restringir quaisquer tipos de concessões a um sistema forte de organização e representação da racionalidade do trabalho.

Mesmo estando dentro das previsões das políticas fordistas de pacto do período pós-guerra, os conflitos trabalhistas põem em xeque o processo mais global de produção de mais-valia. Com a ofensiva do capital, reduzem-se ao mínimo essas possibilidades de questionamento do *status quo*. E é apoiado nesse esquema da *cooperação compulsória* que Däubler explica o êxito do modelo de produção japonês quando comparado à Europa e aos EUA. Para o autor, o Japão é o país que possui um sistema de relações de trabalho mais estável, com maior capacidade de assimilar os impactos provocados pelas transformações do trabalho na contemporaneidade. Essa capacidade de absorção do modelo japonês não se dá por causa de sua pouca profundidade da produção ou pelo *just in time*, mas - e é isso que o autor ressalta - pelo índice elevado de "cooperação" dos trabalhadores.

O êxito da organização do capital no Japão pressupõe, antes ou paralelamente, refluxo do movimento sindical de oposição e este último não foi uma opção política deliberada dos trabalhadores.

Durante o período da segunda guerra mundial o ponto mais forte da indústria japonesa é o setor bélico. Com o fim da guerra há uma completa descaracterização de todo o parque industrial, havendo, desta forma, necessidade de reestruturação. Diante dessa necessidade, os japoneses começam a copiar o modelo de desenvolvimento dos Estados Unidos, o fordismo, levando-o às últimas conseqüências no que se refere à produtividade.

A história da implantação do emprego *vitalício*⁴, no início da década de 60, a partir de um ponto de vista crítico, revela níveis sofisticados de controle e de repressão sobre os trabalhadores. A idéia do emprego *vitalício* aparece no Japão em 1961, sendo implantada, apenas nas grandes empresas, a partir de 1965. A instituição do mesmo está diretamente vinculada "à estrutura salarial, que correspondeu à necessidade das empresas de garantir a permanência dos trabalhadores na mesma fábrica, no final dos anos 50, fase inicial do desenvolvimento do *toyotismo*" (TOYOTISMO, 1993: 8). Naquele contexto, desponta como principal objetivo dos representantes do capital a obtenção da fidelidade e do compromisso dos trabalhadores no que diz respeito ao aumento da qualidade e da produtividade, com custos mínimos.

O emprego *vitalício* não é privilégio de todos os trabalhadores japoneses - atinge somente 30% da mão-de-obra - e ainda assim aquela parte, considerada *central* ao processo de produção de mercadorias. Segundo Watanabe⁵, a grande maioria dos trabalhadores japoneses trabalha sob condições precárias, insalubres e instáveis.

O emprego *vitalício*, portanto, mesmo tendo sido funcional ao processo de fortalecimento do capitalismo no Japão a partir dos últimos anos de 50, com a recessão econômica da década de 90, apresenta-se em crise. Ele está sendo repensado, em primeiro lugar, porque demonstra certa ineficácia no tocante ao

⁴ Por ter, ao mesmo tempo, dimensões culturais, sociais e econômicas, o emprego *vitalício* torna-se uma questão deveras complexa, mas, de acordo com alguns estudos, ele não é para todos conforme propaganda de alguns entusiastas do modelo japonês. Para aprofundamento do tema ver nas referências bibliográficas (HIRATA, 1993) e (SHIROMA, 1996).

⁵ Ben Watanabe atua no movimento sindical desde 1961. Trabalhou durante 30 anos como organizador de base do *Japanese National Union General Workers* (NUGW) e foi presidente deste sindicato por 15 anos, até aposentar-se, em março de 1992. O NUGW é conhecido no Japão por sua combatividade e militância na organização de trabalhadores de pequenas e médias empresas de vários setores. Watanabe teve experiências em diversos países asiáticos. Aproveitou o período em que participou do conselho de supervisão de uma entidade regional ligada às Nações Unidas para viajar e dedicar-se à solidariedade internacional. Seu interesse sempre foi organizar os não organizados, sem considerar as fronteiras entre o Japão e os outros países asiáticos.

controle da força de trabalho. A escassez de mão-de-obra no Japão deixa os sindicatos de empresa em posições confortáveis a ponto de "não permitir a contratação de imigrantes, asiáticos e nisseis" (TOYOTISMO, 1993: 15). Em segundo lugar porque, nem mesmo as grandes empresas estão suportando o ônus gerado por esta estabilidade "concedida" a seus funcionários "centrais".

A organização do capital no Japão vive hoje momentos de impasse, gerados por sua própria criação. Para manter-se em sintonia com o processo de acumulação *flexível* do capital, as empresas japonesas precisam voltar atrás, anulando a questão do emprego *vitalício*. Se até recentemente os sindicatos caminhavam em plena sintonia com as políticas das grandes empresas, quando estas resolvem, sem consulta ou aprovação dos sindicatos, transferir fábricas para outros países, começam a surgir focos de oposição, desmentindo o mito de que os trabalhadores japoneses são, "ontologicamente", colaboradores com o capital.

Nessa perspectiva, a *cooperação* que se dá no Japão é muito mais forçada do que voluntária. Os trabalhadores centrais, por exemplo, tendem a cooperar porque essa postura garante, até então, suas principais prerrogativas, dentre as quais o emprego *vitalício*. Para os trabalhadores periféricos, porém, colaborar ou não, torna-se uma questão transparente, pois tanto a primeira quanto a segunda opção não os removem da situação de informalidade. Ou seja, para este segundo grupo, não há alternativas; continuam à margem do sistema.

Harvey chama a atenção para a consolidação do fordismo no Japão, na Alemanha Ocidental, na Itália, na Grã-Bretanha, na França, nos Países Baixos e nos EUA. Para este autor o fordismo não se consolida de forma pacífica, como sugerem algumas leituras acerca do processo. É necessário que se tenha presente que uma das principais providências do capital em parceria com seu braço armado, o Estado, é atacar duramente as formas mais *radicais* de organização do trabalho (HARVEY, 1993: 126). Isso, sim, estimula e favorece as organizações adaptáveis ao sistema fordista-keynesiano.

Outros indicadores do refluxo do sindicalismo internacional estão relacionados às mudanças de eixo da ação sindical no período fordista em comparação com o período pós-fordista.

O novo corporativismo

Nos principais países europeus, do pós-guerra à década de 80, prevalece o sistema de negociação coletiva em nível nacional (centralização). Há também pouco estímulo à participação dos trabalhadores no processo de gerenciamento e concepção do sistema produtivo⁶. Nesse período se dá o pleno reconhecimento dos sindicatos enquanto representantes legítimos dos trabalhadores. Portanto, no período em voga, há um visível realinhamento entre capital e trabalho, produzindo um meio ambiente político (*Welfare State*) deveras favorável a um tipo específico de ação sindical em bases da ação *reformista*. É necessário destacar que isto não se aplica ao Brasil.

Nos anos 80 várias mudanças ocorrem. O processo de negociação coletiva tende a descentralizar-se. Esse fenômeno afeta direta e indiretamente todo o sistema de relações de trabalho, desde o salário à ação sindical, passando pelo desemprego ascendente. A *flexibilização* passa a ser a tônica do regime capitalista atual. O reconhecimento dos sindicatos fica comprometido. E, por último, aumenta o estímulo à "participação" dos trabalhadores na gerência do sistema produtivo.

Para Baglioni (1994), essa mudança do meio ambiente político não reduz a importância da ação sindical na Europa, mas coloca o movimento sindical mais como principal produtor de um novo tipo de corporativismo do que de uma sociedade que

⁶ É oportuno lembrar que um dos nexos centrais do fordismo é a nítida separação entre concepção e execução.

aponte para a superação do capitalismo (BAGLIONI, 1994). A inferência a ser feita é que o novo meio ambiente político estimula o movimento sindical europeu a pôr em evidência suas feições nitidamente corporativistas. Todavia, não se pode afirmar com rigor que se trata de um novo corporativismo, e sim de um corporativismo com novas feições.

A ofensiva do capital, traduzida em desemprego e "des-sindicalização", obriga os trabalhadores a assumir posições cada vez mais defensivas. Alguns sindicatos europeus, que historicamente se preocuparam em aumentar salários e benefícios de seus membros, atualmente lutam pela manutenção de seus postos (BURGER, 1996). Os antigos e poderosos sindicatos britânicos, debilitados pelos 14 anos de governo "conservador", sequer "podem convocar uma greve sem antes passar por um emaranhado de questões legais" (BURGER, 1996: 16).

Na Alemanha, por motivos diversos, aproximadamente 20 mil sócios abandonam os sindicatos por mês desde a década de 80 e é corriqueiro o fato de alguns conselhos de trabalhadores negociarem com empregadores à margem dos sindicatos. O conselho de operários da Volkswagen, por exemplo, acaba de concordar com uma semana de trabalho de quatro dias, contra a tradicional semana de cinco dias. Também há acordos de redução salarial de 10% com o fito de evitar perda de 30 mil empregos (BURGER, 1996). Os sindicatos dos países capitalistas centrais deixam de ser reconhecidos no que se refere à representatividade dos trabalhadores em geral. Prevalece, assim, a corporação.

A crise do *Welfare State*, entre os anos 70 e 80, pode ser caracterizada, de uma maneira geral, como uma manifestação impulsionadora do refluxo das ações do movimento sindical tanto na Europa quanto nos EUA frente ao capital e ao Estado. Se do pós-guerra, ao final dos anos 70, o meio ambiente político na Europa é favorável à ação sindical estribada nas políticas de pacto, entre as décadas de 70 e 80 a situação altera-se. O reordenamento mundial das relações que envolvem capital e

trabalho coloca o movimento sindical diante de uma das mais rigorosas crises no século XX.

De acordo com a Tabela 7, é possível perceber que o recuo das taxas de sindicalização não atinge a todos com a mesma intensidade. Países como Japão, Estados Unidos e Itália sofrem refluxo em praticamente todos os setores. Na Inglaterra ocorre um abalo considerável nos setores historicamente mais fortes, como por exemplo, transportes e indústrias. No caso da Alemanha, os indicadores mostram uma certa continuidade de sindicalização nos setores mais tradicionais, com alguma elevação no setor bancário e financeiro. O que salta aos olhos, entretanto, é a tendência generalizada, presente em todos os países, ao processo de redução das taxas de sindicalização. Com o passar dos anos o sindicalismo internacional perde, de forma progressiva, espaço para setores do capital.

Tabela 7

*Sindicalização de Trabalhadores, Segundo Setores de Atividade
Países Avançados: 1980-1988 (em %)*

Setores de Atividade	Sindicalização de Trabalhadores									
	Alemanha		EUA		Itália		Inglaterra		Japão	
	1980	1988	1980	1988	1980	1988	1980	1988	1980	1988
Indústria de Transformação	48	48	35	22	57	47	64	41	35	32
Construção Civil/Público	22	23	38	22	36	34	38	30	17	18
Comércio	13	15	12	6	21	19	10	14	10	9
Transportes e Comunicação	73	72	48	32	77	70	80	62	62	50
Bancos, Seg., Imobiliário e Serviços p/ Empresas	9	17	4	2	33	22	22	25	52	50
Serviços Coletivos, Sociais e pessoais	30	28	25	19	38	31	59	52	37	31

Fonte: OCDE, 1991, p.114-115.

Todas as taxas de expansão dos setores ligados ao capital, ocorridas na década de 80, estão diretamente ligadas ao desmantelamento sistemático das organizações sindicais, iniciado ainda na década de 70. A palavra de ordem do capital em relação ao mundo do trabalho é muito clara e pode ser sintetizada da seguinte forma: *os anos dourados do sindicalismo chegam em um ponto de inflexão*; suas práticas anteriores perdem vitalidade ao mesmo tempo que o movimento se mostra com dificuldades para retomar politicamente as diretrizes estratégicas do sindicato. É nessa ótica que se reafirmam algumas práticas contrárias ao trabalho como:

1. maior oposição do Estado aos sindicatos;
2. legislação social e do trabalho passa a ser cada vez mais permissiva ao capital e restritiva aos sindicatos;
3. medidas de desregulamentação de antigos direitos sociais dos trabalhadores;
4. reações diversas ao processo de redução da jornada de trabalho, etc.
5. a ênfase nos processos de reengenharia;
6. a reestruturação produtiva, conhecida pelos trabalhadores como desemprego, etc.

No refluxo destaca-se a ausência de pactos sociais, pois desde meados dos anos 80 não há registro de acordos nacionais na Itália, Grã-Bretanha e Espanha. O *pacto de Moncloa*, celebrado em 1977 na Espanha, é por muito tempo lembrado e proclamado como um grande exemplo de *maturidade* política dos três setores: capital, trabalho e Estado. O que se diz na época é que só o acordo tri-partite seria capaz de salvar a jovem democracia espanhola. O referido acordo estaria apoiado em um *capitalismo social*, implementado pelo Partido Socialista Espanhol de Felipe Gonzalez. Na Alemanha, as mais variadas formas de ações conjuntas ou nacionais, envolvendo Estado,

capital e trabalho, deixam de existir desde 1977. O que tem prevalecido são ações isoladas que apontam para negociações entre empresas e sindicatos isolados ou mesmo entre empresa e indivíduos. Isso significa que os *pactos* nacionais não são mais tão funcionais, como foram no período fordista, às políticas marcadamente neoliberais ou ao novo regime de acumulação *flexível* do capital, conforme a expressão de David Harvey(1993).

As Telecomunicações no Brasil

Os capitalistas não têm sido - nem deveriam ser - nada generosos para com todos os seres que vivem ou dependem exclusivamente de seu próprio trabalho. Automação, informatização, terceirização e inovações tecnológicas diversas têm rimado amiúde com desemprego e desespero para a maioria dos trabalhadores do mundo inteiro. Apesar disso, constata-se que a reação dos trabalhadores tende mais para adequações do que para rupturas com os princípios norteadores do capitalismo. A proposta do presente texto é tentar desvendar um pouco dessa reação dos trabalhadores; rastrear alguns porquês dessa confiança forçada dos trabalhadores nas promessas ainda não cumpridas pelo capital. O desafio maior que se apresenta, aqui, é relacionar o processo de construção da cidadania dos telefônicos do Paraná com as políticas de pacto reinantes no Brasil e no mundo.

Se durante o período do Império no Brasil há uma centralização no processo de gerenciamento das Telecomunicações, com a República ocorre uma inversão no processo. Há uma sistemática descentralização, o Governo Federal deixa as Telecomunicações a cargo dos Estados e sobretudo de investimentos privados estrangeiros.

Sendo assim, os trinta e nove anos da 1.^a República, no que tange às Telecomunicações no Brasil, estiveram sob a égide

de empresas privadas que apenas procuraram se instalar em áreas densamente povoadas, o litoral. O interior fica sob responsabilidade do Governo Federal. Este fato demonstra desde aquele período que o capital privado contribui com o desenvolvimento das Telecomunicações no Brasil.

Criação e expansão das telecomunicações no Paraná

Desde 1930 predomina é a centralização do Governo Federal, combinada com um processo de concessões aos Estados no que diz respeito aos serviços de Telecomunicações. Entretanto, não há planos diretores de investimentos capazes de viabilizar políticas para o setor. Até os anos 50 os serviços telefônicos no Brasil estão sob controle de aproximadamente duzentas companhias privadas, nacionais e estrangeiras. Dentre as referidas empresas destacam-se:

- Companhia Telefônica Brasileira(CTB), ligada ao grupo *LIGHT* e operando nos Estados do Rio de Janeiro, São Paulo, Minas Gerais e Espírito Santo;
- Companhia Telefônica Nacional(CTN), filiada à *International Telephone e Telegraph Co.*, e operando no Paraná e Rio Grande do Sul(MOREIRA, 1952).

Em 1950 no Paraná há três empresas subsidiárias das empresas nacionais, 71 estações ou centros de comutação, 12.347 aparelhos, sendo 105 destes aparelhos a serviço da própria empresa, 570 a serviço de repartições públicas, 11.607 a serviço de particulares e 65 a disposição do público(MOREIRA, 1976).

Em 1961, com Ney Braga no governo do Paraná, as Telecomunicações aparecem como uma das principais políticas de desenvolvimento do Estado. O Paraná, até o final dos anos 50, modesta participação na vida econômica brasileira. Seu

principal produto de exportação, o café, produzido no Norte do Estado, é exportado pelo porto de Santos e suas divisas canalizadas para outros Estados.

Nessa conjuntura nacional, são criados, em 1961, o Conselho Nacional de Telecomunicações(CONTEL)⁷ e, em nível regional, em 1963, a TELEPAR. Dentro das exigências da época, CONTEL deveria "dentro de três meses, após sua instalação, apresentar anteprojeto do Código Nacional de Telecomunicações e, dentro de seis meses, anteprojeto de lei complementar sobre radiodifusão"(VIANNA, 1976: 130). O CONTEL estaria diretamente subordinado ao Presidente da República, a quem auxiliaria na fixação da Política de Telecomunicações.

No caso da TELEPAR, surge com o objetivo de implantar um sistema de telecomunicações com capacidade para atender ao processo de desenvolvimento, em especial à sua interiorização(TELECOMUNICAÇÕES, 1978).

Essa tentativa de centralização das Telecomunicações não é suficiente para sua completa institucionalização. Nos primeiros anos da década de 60, as Telecomunicações Públicas no País estavam à beira de um colapso. É nesse contexto que os serviços de Telecomunicações passam a ser de responsabilidade do Estado que fomenta a economia do País, e a segurança nacional(VIANNA, 1976: 132). A deficiência no setor das Telecomunicações começa a afetar os negócios públicos, a segurança nacional e a normalidade do desenvolvimento econômico do País(VIANNA, 1976: 133). No Estado percebe-se que a situação das empresas concessionárias de serviços públicos ligados à telefonia necessita intervenção.

"O povo, de uma maneira geral, revoltava-se com a ineficiência do serviço prestado pelas subsidiárias norte-americanas e canadenses e testemunhava que não era feita qualquer ampliação do serviço ou melhoria de atendimento ao público. Por seu turno, as elites intelectuais e a classe

⁷ Em 1961 surge a TELEPAR, uma empresa estatal, de economia mista. O CONTEL, que fica para trás, abre espaço para o surgimento da TELEBRAS, em 1972, que ao lado da EMBRATEL, centraliza e passa a administrar todas as subsidiárias espalhadas por todo país.

militar uniam a tais argumentos a necessidade de que, por razões de segurança, estes serviços deveriam ser transferidos para as mãos de empresas brasileiras ou do próprio Estado"(VIANNA, 1976: 133).

Neste sentido, em pelo menos um ponto há unanimidade: é imperativo que seja efetivada a nacionalização das empresas concessionárias prestadoras de serviço público de telefonia. Os depoimentos do Ministro das Comunicações do Governo Geisel, Euclides Quandt de Oliveira afirma que a expansão das Telecomunicações no Brasil, em 1964,

"estavam entregues à própria sorte. Não existiam planos de expansão, nem recursos disponíveis. A espera de uma simples ligação telefônica podia durar horas ou dias e a instalação de um aparelho telefônico era apenas uma esperança que se arrastava ao longo dos anos. Muitas eram as razões apresentadas, mas o resultado, um único: o Brasil não dispunha de um sistema de telecomunicações".⁸

Em outro depoimento, Euclides Quandt toca na questão da nacionalização da telefonia:

"As comunicações internacionais eram realizadas por empresas estrangeiras, com serviço de qualidade inadequada, sendo que a sua receita, bastante elevada em relação aos demais serviços, em nada contribuía para o melhoramento da rede local. Da mesma forma, a quase totalidade dos serviços interurbanos, em especial os de mais longa distância, eram insatisfatórios, tanto em qualidade como em quantidade, e operados por empresas também estrangeiras, que não se interessavam ou não tinham condições de implantar redes apropriadas às dimensões e à economia do País".⁹

Na verdade a telefonia estava num impasse: necessitava expandir-se, diante das pressões sociais e econômicas, mas o investimento para isso é elevado e de retorno muito lento. Tal como em outros setores de infra-estrutura(estradas, energia elétrica), o Estado assume este ônus como tarefa sua - aquilo que os capitais privados deveriam fazer¹⁰.

⁸ In: "Mensagem comemorativa pelo transcurso do Dia Nacional das Telecomunicações, em 05 de maio de 1974 - Jornal do Brasil(06/05/74)".

⁹ In: "Comemoração do 10.º Aniversário da EMBRATEL - Jornal do Brasil(17/09/75)".

¹⁰ Nessa conjuntura favorável, em 1962 - no período parlamentarista brasileiro -, é promulgado o Código Brasileiro de Telecomunicações. Segundo Vianna, este "Código de Telecomunicações é o único, na História da República Brasileira, em que prevaleceu, na sua inteireza, a vontade soberana do Congresso Nacional", pois na

Em 1963, apenas 116 localidades possuem serviço telefônico, com aproximadamente 21 mil terminais instalados em todo Estado. O serviço interurbano é prestado através de precárias linhas físicas de ondas portadoras para São Paulo e Sul do País, e para o Rio de Janeiro por um sistema de rádio em ondas curtas. Com o passar dos anos vem a Rede de Emergência, interligando as regiões sudoeste, oeste e noroeste do Estado - regiões até então desprovidas de serviços de telecomunicações - com um sistema de rádio UHF.

A seguir são construídas as rotas de microondas de alta capacidade e centrais telefônicas automáticas para os serviços urbanos e interurbanos. Esse conjunto de fatores projeta nacionalmente a empresa.

Em 1968, no Plano Diretor da Empresa está presente a configuração do sistema de telecomunicações do Paraná. Até 1972 é posto em operação o sistema básico de telecomunicações, atendendo cerca de 30 cidades classificadas como pólos regionais do Estado. No ano seguinte inicia-se o processo de interiorização das telecomunicações com o objetivo de incentivar o desenvolvimento agropecuário. O Plano de Obras ou de Expansão(73/75), abrange 146 cidades, mais de 100 mil terminais telefônicos e mais de 300 mil canais por quilômetro.

Paralelo a esse conjunto de iniciativas, com o propósito de estabelecer uma Política específica para o setor de Telecomunicações públicas no País, em 1972, é criada a TELEBRÁS - Telecomunicações Brasileiras. Em parceria com a EMBRATEL, criada em 1965, a TELEBRÁS expressa a expansão concreta das Telecomunicações no Brasil, pois consegue efetivar a unificação dos serviços públicos de telefonia.

Em 1976 é realizada a implantação de sistemas de rádio VHF monocal, integrando 82 municípios do Paraná, antes sem qualquer comunicação telefônica. Com essas iniciativas cerca de

290 sedes municipais passam a usufruir dos benefícios telefônicos.

Entre 1976 e 79, por intermédio do Plano de Obras, eleva-se para 228.595 o número de terminais e para 1.569.700 o número de canais por quilômetro. Esses dados demonstram o crescimento da Empresa no intervalo 73/78.

Em 1988, dez anos depois, todos os municípios do Paraná - 1.603 localidades e 23.113 propriedades rurais isoladas - são beneficiados pelos serviços da TELEPAR. De acordo com os relatórios fornecidos anualmente pela Empresa, naquele ano de 88 os índices de produtividade se equiparam aos melhores padrões internacionais de produtividade, medido a partir do cálculo que relaciona a quantidade de empregados para cada mil telefones (Tabela 1).

Para os trabalhadores, tudo isto significa basicamente: intensificação do trabalho sem contrapartidas em termos de remuneração ou melhorias.

Interiorização e popularização dos serviços telefônicos no Paraná

As tabelas que seguem ilustram parte do processo de expansão da TELEPAR desde sua fundação na década de 60 aos anos 90.

Se em 1978, apenas 408 localidades recebiam os benefícios das telecomunicações no Paraná, em 1993, o número salta para 2.044 (Tabela 8).

Simultâneo ao aumento das localidades atendidas, há um conjunto de iniciativas apontando para investimentos no processo de interiorização e popularização dos serviços telefônicos. A tabela 9 demonstra a evolução desse processo. De 228,8 milhares de terminais em serviço no ano de 1978, passa em 1991 para 608,1 milhares em serviço. Ressalte-se que todo este processo de interiorização dos serviços da TELEPAR é efetivado com um número mais ou menos estável de trabalhadores centrais.

Tabela 8*Localidades Atendidas pela TELEPAR - 1978/91*

Ano	N.º de Localidades Atendidas
78	408
79	451
80	576
81	715
82	875
83	924
84	967
85	1.018
86	1.165
87	1.292
88	1.603
89	1.665
90	1.733
91	1.789
92	1.934
93	2.044

Fontes: TELEPAR - Relatório, 1991; IBGE, 1994.

Tabela 9*Interiorização e Popularização dos Serviços - 1978/1991*

Ano	Terminais (em milhares)	
	Programados	Efetivamente Instalados
78	228,6	185,5
79	256,4	213,7
80	313,7	266,3
81	294,2	334,3
82	326,0	366,9
83	353,6	387,5
84	385,0	428,9
85	422,9	462,6
86	458,6	493,4
87	482,8	515,9
88	511,6	547,3
89	544,4	621,4
90	592,7	652,6
91	608,1	674,9

Fonte: TELEPAR - Relatório 1991.

O processo de intensificação do trabalho na TELEPAR aparece através de seus investimentos em treinamento de pessoal iniciado na década de 70 e acelerado nos anos 80. A tabela 10 registra a variação dos investimentos totais em cursos entre 1973 e 78. Se em 1973 os valores dispendidos são de Cr\$ 1.558.918,00, em 1978 há um aumento aproximado de 100%, pois os custos com formação são de Cr\$ 13.273.593,00.

Tabela 10
TELEPAR - Treinamento de Pessoal - 1973/1978

Ano	Cursos			Total de Treinados	Valores Dispendidos Cr\$
	Técnicos	Administrativos	Gerenciais		
1973	55	83	21	2.042	1.558.918
1974	106	167	-	1.919	1.679.091
1975	133	86	-	2.327	2.100.000
1976	155	89	34	2.334	2.960.148
1977	157	120	20	2.717	7.322.246
1978	180	166	16	3.711	13.273.593

Fonte: TELEPAR - Relatório 1978.

Nos anos 80, há modificações no treinamento do pessoal da empresa, que passa a investir em recursos humanos como, Círculos de Controle e Qualidade (CCQ)¹¹, implantados na TELEPAR em 1982. Desde sua criação foram desenvolvidos mais de

¹¹ Sobre os Círculos de Controle de Qualidade (CCQ):

A idéia sobre aumento da qualidade dos produtos surge na década de 30 nos Estados Unidos. No entanto, é desenvolvida nos anos 50 por gerentes de empresas japonesas, na fase de expansão do toyotismo. É desse contexto que se costuma buscar as origens dos CCQs. Para os trabalhadores, o objetivo desta "inovação tecnológica" é ambíguo. Se, por um lado, coloca em pauta as condições de trabalho, por outro, elimina a organização autônoma dos trabalhadores, tendo em vista que transfere para estes a responsabilidade pelo controle da produção. Isto significa que cada grupo assume o papel, antes da chefia imediata, de pressionar cada componente a trabalhar de forma satisfatória. Elimina-se, deste modo, a figura do fiscal, do gerente, pois o próprio grupo passa a ser fiscal de si mesmo.

Se um dos componentes de qualquer CCQ não realizar suas tarefas de maneira satisfatória, a punição não é individual, mas coletiva. O grupo inteiro deixa de receber, por exemplo, as respectivas bonificações. Segundo Watanabe, todos os CCQs são avaliados semestralmente para ser decidido o índice de reajuste salarial. Esta decisão toma como referência os resultados obtidos em termos de produtividade. Além da produção, esse controle do capital sobre o trabalho é estendido também ao absentismo, onde as punições são equivalentes no tocante ao rigor (TOYOTISMO, 1993). Com todo este aparato de controle, as empresas ficam em posições mais confortáveis para investir em treinamento e "estimular" a "participação" dos trabalhadores nos CCQs. Assim ocorre nas outras partes do mundo, inclusive no Brasil.

200 projetos resultantes dos CCQs. De acordo com a Tabela 11, no intervalo de quatro anos 2.132 empregados estão envolvidos em CCQs.

Tabela 11

Treinamento de Pessoal na TELEPAR - 1988/1991

Ano	N.º de Cursos Técnicos e de Gerência	N.º de Treinandos	Horas de treinamento	N.º Empregados envolvidos CCQ
1988	542	5.102	-	577
1989	761	7.121	-	628
1990	656	3.110	400.679	377
1991	909	9.788	417.997	550

Fontes: TELEPAR - Relatórios, 1988/91.

No que se refere ao desempenho econômico-financeiro, a TELEPAR, em um intervalo de dez anos, com todas as perdas tarifárias, apresenta déficit apenas no ano de 1991 (Tabela 12), sendo que nos anos que seguem, volta a ser superavitária. No ano de 1996 a empresa encerra seu balanço contábil com lucro líquido de Cr\$ 140,1 milhões, isto é, 262% acima do registrado em 1995 - Cr\$ 38,6 milhões (TELEPAR, 1996). Ainda em 96 a TELEPAR consegue superar todos os seus recordes de implantação de equipamentos, ultrapassando a marca do milionésimo terminal telefônico instalado em sua área de concessão, tudo isso por intermédio do CCQ fundamentalmente.

Tabela 12*Desempenho Econômico-Financeiro - 1982/91*

Ano	Índice de Perda Tarifária Base ¹² : 1980(%)	Lucro Líquido (Cr\$ milhões, em valores constantes de 1991)
82	92	78.972,7
83	75	39.819,6
84	66	57.018,4
85	55	42.204,3
86	42	27.291,2
87	41	59.217,2
88	38	17.799,4
89	37	75.247,9
90	29	54.525,0
91	26	-35.858,3

Fonte: TELEPAR - Relatório 1991.

A evolução dos custos operacionais no período de 82 a 91 foi inferior ao crescimento da planta telefônica em serviço e à variação dos preços dos bens e serviços utilizados na administração, operação e manutenção dessa planta. Essa redução nos custos está relacionada ao avanço da utilização de tecnologias de ponta do setor de telecomunicações. A TELEPAR manteve o número de empregados nos níveis do exercício de 95, reduzindo o número de empregados por mil terminais instalados, de 5,5 para 5,2. O gráfico 2 ilustra a pequena evolução do quadro de empregados quando comparada à expansão da empresa expressa na relação de empregados por mil telefones.

¹² A perda tarifária indica o descompasso entre o processo inflacionário e os reajustes das tarifas telefônicas. Segundo relatórios da TELEPAR, as tarifas, quando não estavam congeladas por determinação do governo, foram reajustadas sempre em níveis abaixo dos índices de inflação.

Gráfico 2 - Quadro de Pessoal e N.º de Empregados por Mil Telefones da TELEPAR - 1975/91

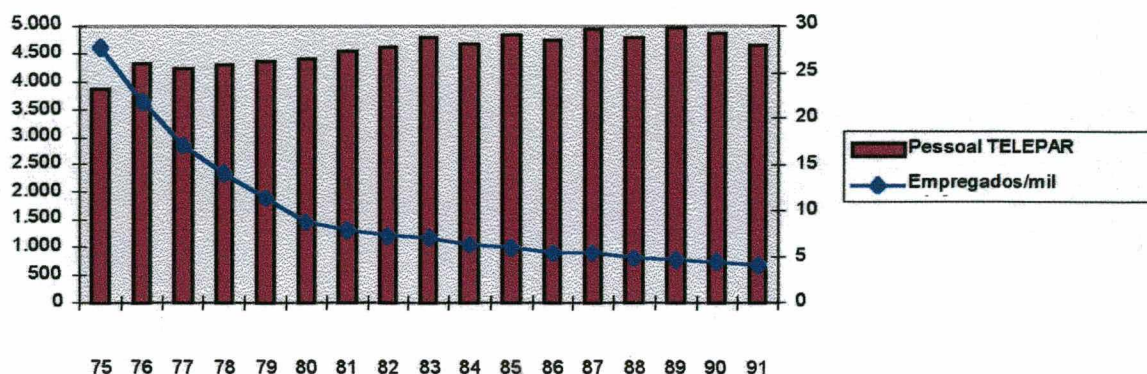
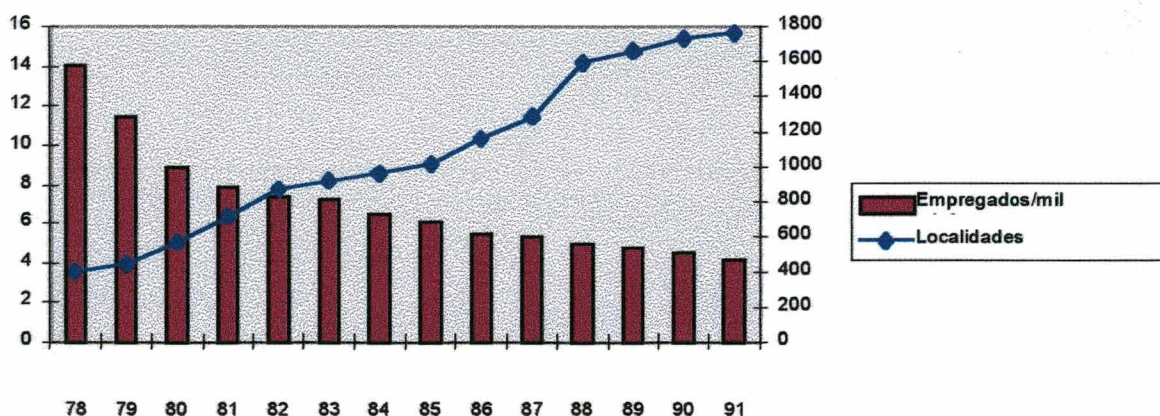


Gráfico 3 - Localidades Atendidas e N.º de Empregados por Telefones na TELEPAR - 1978/91



Os gráficos¹³ 2 e 3 mostram que entre os anos 70 e 90, há uma variação insignificante no quadro de empregados e tal fato está relacionado à expansão da empresa. Apesar do aumento da carga de serviços provocado pelo seu próprio crescimento - cerca de 1800 localidades atendidas em 91 (Gráfico 3) - não há acompanhamento na expansão do quadro funcional. A TELEPAR vive

¹³ Fonte: SANDOVAL (1994).

uma fase de crescimento com praticamente o mesmo número de empregados. A relação estabelecida entre número de empregados por mil telefones vem se reduzindo a cada ano. Se em 1975, este número é superior a 25, em 91, aproxima-se de 5.

A expansão das telecomunicações está relacionada à preocupação de colocar o Brasil em sintonia com a lógica internacional do capital. Merece destaque o fato de todos os investimentos na área de telecomunicações ter como origem o Estado. Há participação parcial de setores privados nesse processo. Cabe ao Estado abrir todas as portas, eliminar as maiores dificuldades para o capital privado usufruir das vantagens dos setores mais lucrativos, como veremos mais adiante com a telefonia celular. Nas telecomunicações também serve a máxima de que apenas os lucros devem ser privatizados, pois o prejuízo deve ser socializado.

Em linhas gerais o conjunto de dados indica que a expansão das telecomunicações é mais negativa que positiva para os trabalhadores. É negativa porque aponta para aumento progressivo de serviços com redução ou manutenção do quadro de funcionários. De acordo com dados fornecidos pela TELEPAR, em 1980 a Empresa instalou 120.000 linhas telefônicas a mais (32% além do ano anterior), com um acréscimo de apenas 104 empregados (2,4% em relação a 1979). Em 1989 a TELEPAR encerra o ano com um "número de empregados aproximadamente igual (...) ao final de 1983, apesar de no mesmo período ter havido uma ampliação de 62,5% na quantidade de terminais instalados" (TELEPAR, 1989).

Há que considerar uma importante deliberação da TELEPAR - que passa a terceirizar grande parte dos serviços.

4

A ILUSÃO DAS POLÍTICAS DE PACTO

A década de 90

No início dos anos 90 há uma ruptura, uma mudança de eixo da ação sindical geral. Segundo Boito Jr. (1993), há passagem de uma política de *conflitos* para outra, marcada mais pelo *consenso* do que pelo *acordo*. O ápice desse processo revelador da mudança sofrida pela ação sindical são alguns acordos selados em 91 a partir da câmara setorial do setor automotivo¹.

Essa mudança de posicionamento da ação sindical marca uma outra fase do sindicalismo brasileiro: as políticas de confronto cedem lugar ao chamado *confronto propositivo*. Se durante toda a década de 80 - em especial no governo Sarney - o movimento sindical brasileiro rejeita o conhecido *pacto social*, na era Collor, torna-se um dos principais proponentes.

A conjuntura política da época coloca o movimento sindical brasileiro diante de situações que o obrigam a uma mudança de táticas e de estratégias de enfrentamento com o capital, abrindo espaço para as conhecidas políticas de compromisso

¹ O que desencadeia a referida câmara setorial é o anúncio vindo da FORD de que a fábrica de motores para exportação seria fechada. Esse fato força o movimento sindical a assumir nova postura. Em lugar do protesto contra o fechamento da fábrica, dirigentes sindicais são enviados à sede central da FORD, em Detroit (EUA), para tentar reverter a decisão global. Na volta, os dirigentes se reúnem com o governo para propor a câmara setorial baseado na idéia de reestruturar o complexo produtivo em geral e não apenas discutir ou reivindicar salários.

européias. É nessa conjuntura que parcelas de ponta do sindicalismo brasileiro passam a identificar **políticas de pacto com modernidade** de suas ações. Ser "moderno" nesse contexto implica ser adepto das políticas de compromisso. Essa prática contrapõe-se anos 70, marcados por diversas manifestações sócio-políticas de enfrentamento. Primeiramente, é envolto na conjuntura de abertura, de redemocratização e de projeção dos mais diversos movimentos sociais (SÁDER, 1988), a resposta do movimento sindical brasileiro ao ataque sistemático e insistente do capital é a reorganização a partir de outras referências políticas. O movimento sindical tende a se projetar e se fazer reconhecer como principal interlocutor do governo e do capital no que diz respeito às relações de trabalho. Nessa conjuntura o trabalhador brasileiro perde cerca de 30% de sua renda:

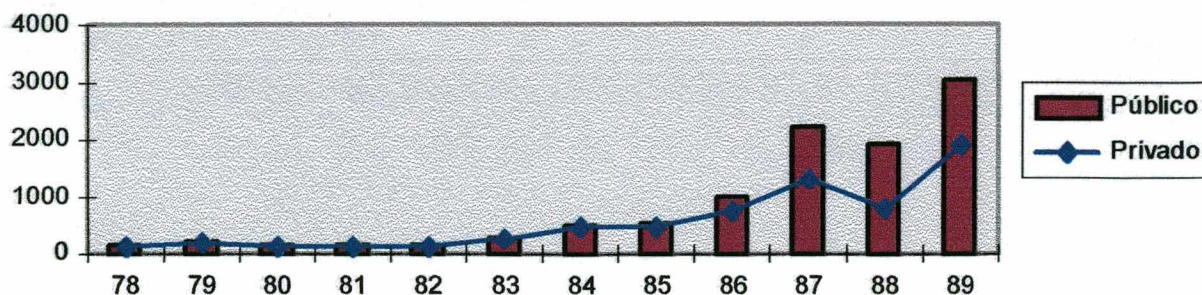
"A diminuição da renda familiar da classe trabalhadora, provocada pela contração dos salários reais entre 1964 e 1980, reflete as conseqüências sociais do 'milagre econômico' brasileiro e manifesta um aspecto das condições objetivas que estavam por trás da agitação da classe trabalhadora por volta do final da década de 1970" (SANDOVAL, 1994: 62).

Outro fator importante que estimula o declínio salarial no Brasil é a rotatividade no emprego. Depois de montado o aparato jurídico e repressivo contra o trabalho e em defesa do capital a média dos meses de emprego passa a ser, em geral, inferior a um ano. Se, por um lado, essas medidas deixam os empregadores cada vez mais livres para manipular, impunemente, seus empregados, por outro, serve de evento mobilizador para alguns trabalhadores brasileiros. A conjuntura política brasileira do final dos anos 70 pode ser comparada a um *vulcão* prestes a entrar em erupção, pois a sociedade civil está inquieta em busca de mudanças.

Aí a greve se projeta como "principal instrumento de redefinição das relações de trabalho no Brasil e de reconquista de um espaço político para os sindicatos". (NORONHA, 1994: 324).

Entretanto, é importante observar que estas greves ocorrem menos no setor privado que nos setores estatais.

Gráfico 4
Greves nos Setores Público e Privado - 1978/89



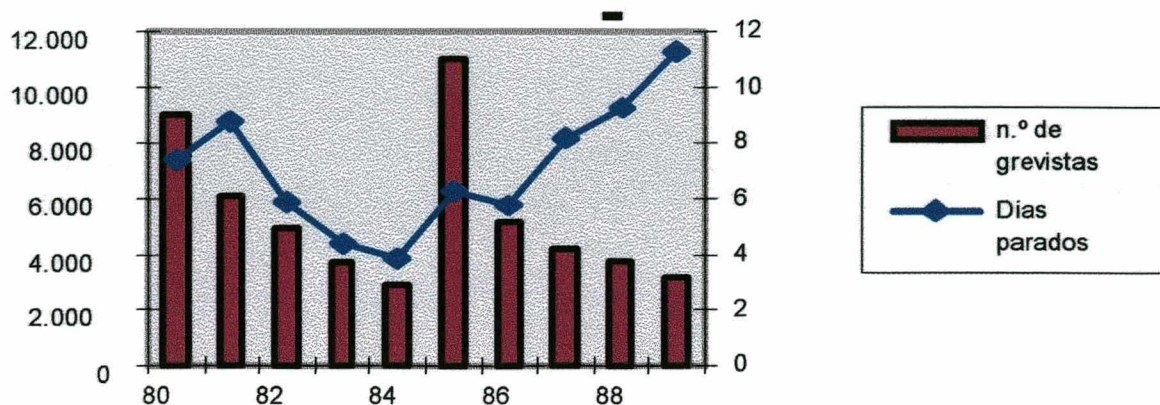
De acordo com o gráfico² 4, se em 1978, o número de greves nos dois setores não ultrapassa 500, em 1989, apenas o setor público concretiza mais de 3.000 movimentos grevistas. Paralelo a esse crescimento das greves, ocorrem também movimentos que caracterizam a década de 80, nela ocorrem os maiores índices de participação dos trabalhadores em movimentos grevistas nacionais: em 1980 há cerca de 9 milhões de trabalhadores envolvidos ; e em 1985, este número salta para aproximadamente 12 milhões. (Gráfico 5)³.

É por intermédio desse incremento, que Noronha explica o grau de expansão dos sindicatos e de sua capacidade de articulação e de mobilização. A conclusão do autor é que a estratégia grevista do pós-78 serve de base para o sindicalismo brasileiro reconquistar parte de sua *cidadania*. Há de se destacar que a referida cidadania refere-se apenas ao trabalhador, não para todos, evidentemente.

² Fonte: SANDOVAL, Salvador, 1994.

³ Fonte: SANDOVAL, 1994.

**Gráfico 5 - Participação dos Trabalhadores
Brasileiros nas Greves Nacionais e Dias
Parados 1980/89**



CLT: vitória e derrota dos trabalhadores brasileiros

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) simboliza o auge das conquistas dos trabalhadores brasileiros porque transforma em direito adquirido um elenco de reivindicações, presente no discurso e na ação dos trabalhadores desde o final do século XIX. Os itens fundamentais que vieram dar existência concreta à CLT estão definidos nos programas de determinados partidos brasileiros ligados aos setores operários. (CARONE, 1979).

Essa regulamentação dos direitos sociais, em certa medida, institucionaliza as ações espontâneas dos trabalhadores, provocando nos mesmos, níveis variados de acomodação. Se por um lado, a CLT cristaliza conquistas, por outro, neutraliza a capacidade dos trabalhadores forjarem mudanças na sociedade em geral. O resultado deste processo é a ênfase na desregulamentação.

O movimento de regulamentação do trabalho e sobretudo a forma como regulamenta objetiva "...criar uma estrutura corporativa para controlar o conflito entre a burguesia e a classe trabalhadora, com o objetivo explícito de dotar o Estado

das necessárias disposições legais que lhes permitissem controlar o trabalho organizado" (SANDOVAL, 1994: 17), de neutralizar os possíveis focos de conflitos entre capital e trabalho, o Estado Novo se antecipa institucionalizando as relações de trabalho. Para Gomes, o Estado, com esta institucionalização, retira dos trabalhadores o direito de *falar* por si mesmos. O Estado do pós-30 sistematiza e redefine, em outro contexto sócio-político, o discurso e a prática dos trabalhadores do início do século, chamando para si o direito de *falar* pelos trabalhadores (GOMES, 1988).

O Estado brasileiro passa a falar oficialmente pelos trabalhadores a partir do momento em que começa a exercer controle sobre os líderes trabalhistas, sobre os próprios trabalhadores e sobre o direito de greve. (SANDOVAL, 1994). Entre a década de 40 e 1988 - ano da Constituição - a arma estatal mais eficiente, utilizada contra o movimento sindical é a intervenção, pois, "sob as leis da intervenção, o Estado tinha o poder de se apoderar das sedes e dos fundos sindicais sempre que o Ministério do Trabalho julgasse esse tipo de ação necessário ao bem-estar público. (SANDOVAL, 1994: 18).

Nessa intervenção "legal" e "protetora" da ordem pública estão presentes, também, o direito do Estado de demitir sindicalistas considerados "subversivos", suspender por trinta dias ou até cassar os direitos de participação nos assuntos sindicais.

Com relação à organização dos trabalhadores, o Ministério do Trabalho detém o poder de reconhecer ou não um sindicato como representante legal dos trabalhadores. A partir desse reconhecimento, passa a definir os critérios de recolhimento e distribuição das contribuições sindicais compulsórias. O Estado também detém o poder de supervisionar a aplicação dos fundos propiciados pelo governo federal. (SANDOVAL, 1994: 21). Sem o reconhecimento estatal, o sindicato não recebe os fundos financeiros oriundos das contribuições dos trabalhadores, controlando e inviabilizando a vida da instituição.

No tocante ao controle estatal, exercido diretamente sobre os trabalhadores, antes de 1966 há dois tipos de garantia contra a demissão:

1. Os trabalhadores com um a dez anos de serviço deveriam receber do empregador uma indenização correspondente a um mês de salário por ano de efetivo serviço no caso de uma dispensa permanente. Qualquer trabalhador com um a dez anos de serviço também deveria receber um aviso prévio de demissão, com uma antecedência de trinta dias, ou, caso contrário, o salário total de um mês.
2. Os trabalhadores com dez ou mais anos de serviço eram considerados "estáveis" e não podiam ser demitidos sem uma audiência prévia no Tribunal do Trabalho, em que o empregador era obrigado a provar a culpabilidade do trabalhador em uma contravenção séria que justificasse a demissão". (SANDOVAL, 1994: 25).

A CLT simboliza o início da tutela estatal sobre as relações de trabalho no Brasil. Com ela todo trabalho organizado passa a ser controlado e fiscalizado pelo Estado. Os trabalhadores, enquanto protagonistas da CLT, ajudam a criar seu próprio *Leviatã*, o Estado interventor.

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

A partir de dezembro de 1966 é instituído o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) que põe termo às garantias da estabilidade no emprego para muitos trabalhadores. A nova sistemática implantada pelo FGTS, além de não reconhecer a estabilidade, reduz as despesas do empregador com a dispensa de trabalhadores. Com o FGTS os empregadores passam a depositar mensalmente 8% da renda dos trabalhadores em contas individuais. Esses depósitos isentam os empregadores dos gastos com indenizações, como prevê a legislação anterior a 1966. O que favorece a instituição do FGTS é o ambiente mais amplo marcado pela ditadura militar. A implantação do FGTS, em um contexto de ditadura militar, constitui-se numa forma de complemento ao processo de desregulamentação das relações de trabalho no Brasil.

Com essas reformulações, o capital fica livre para exercer controle sobre os trabalhadores por intermédio de demissões. Estudos recentes demonstram que o FGTS transforma-se na possibilidade para burlar o Estado, como por exemplo a sonegação de impostos por parte dos empregadores. Segundo dados dos anos 90, coletados pelo IBGE, "48% dos assalariados trabalham sem registro em carteira profissional" e "74% das empresas recolhem irregularmente o FGTS, sendo que 53% delas não recolhem um centavo"⁴.

É evidente que o FGTS aparece com uma certa autonomia no esquema de controle do trabalho, mas é necessário não perder de vista que o que lhe confere força é a conjuntura autoritária, que é a principal responsável pelo controle e patrulhamento da sociedade como um todo.

Então, isto significa dizer que os tentáculos da desestabilização do movimento sindical no Brasil são muito mais amplos e complexos; antecedem a crise dos anos 90.

Mais uma vez torna-se evidente a intenção deliberada do governo militar adequar a legislação trabalhista aos interesses do sistema de acumulação internacional do capital⁵.

Essa adequação, por parte do governo, no que se refere às questões trabalhistas, reserva aos sindicatos apenas as atividades burocráticas com preocupações assistenciais. Toda

⁴ In: "Seminário da Escola Sul da CUT". p.32.

⁵ Os trabalhadores, com a nova legislação sobre a greve, estão proibidos de entrar em greve durante a vigência de contratos coletivos ou depois de decisões tomadas pelo TRT. Com o objetivo de evitar greves, "os empregadores podiam dar início a uma causa jurídica solicitando intervenção do tribunal trinta dias antes da expiração do contrato anterior ou de uma decisão judicial"(SANDOVAL, 1994: 28).

A regulamentação pós-64 das greves só permite greve em duas situações:

1. greves com o objetivo de obter o pagamento de salários atrasados quando os empregadores deixam de fazê-lo;
2. greve quando os empregadores não pagam os salários estabelecidos por acordo coletivo ou decisão judicial(SANDOVAL, 1994: 29).

O controle das greves está em sintonia com o controle dos salários da sociedade, introduzido através do Decreto-Lei 54.018 de julho de 1964. No ano seguinte(1965) a Lei 4.725 estende o "controle dos salários aos contratos coletivos e às decisões dos tribunais no setor privado"(SANDOVAL, 1994: 29).

Com essa política salarial todos os índices relacionados a salários ficam sob o controle do Ministério da Fazenda. Nesse contexto tanto sindicatos quanto tribunais do Trabalho deixam de exercer papel de importância no processo de determinação de índices oficiais de salários. Passam apenas a cumprir as determinações do Ministério da Fazenda.

atividade direcionada à organização sindical e militante é reprimida pelo governo militar. Todos os líderes sindicais considerados combativos ou contrários ao sistema, são afastados e substituídos por sindicalistas ligados ou favoráveis ao governo. Estes últimos fortalecem, com suas práticas paternalistas, um sistema sindical cujo pressuposto é a dependência em relação ao imposto compulsório e os serviços assistenciais. Essa geração de sindicalistas pró-governo contribui para que os trabalhadores identifiquem os sindicatos como órgãos basicamente assistenciais. (FREDERICO, 1978).

Na conjuntura dos anos 80 as reformas constitucionais redirecionam a estrutura sindical, pois está em questão:

1. O fim do poder do Ministério do Trabalho de interferir nos assuntos internos dos sindicatos;
2. O direito dos trabalhadores de entrarem em greve, com certas restrições em relação atividades essenciais;
3. O direito dos funcionários públicos de se organizarem em sindicatos;
4. O direito dos trabalhadores de elegerem representantes em seus locais de trabalho nos estabelecimentos com duzentos ou mais trabalhadores.

Nessa perspectiva, a instituição da CLT marca o início do declínio dos direitos sócio-políticos dos trabalhadores brasileiros, privilegiando sempre a lógica de acumulação do capital. Na conjuntura atual esta tendência é reforçada pela exigência básica do capital internacional, promover, de forma sistemática, a desregulamentação dos direitos dos trabalhadores brasileiros, que se vêem obrigados a defender a antiga e histórica CLT. Se, por um lado, os setores do capital reforçam a idéia de que as relações de trabalho no Brasil são arcaicas, rígidas e, por conta disso, carecem de reformas; por outro,

ironia das ironias, as lideranças sindicais também enfatizam que a legislação trabalhista é uma camisa-de-força que deve ser abolida. A preservação da CLT garante direitos mínimos e, sem ela, a situação dos trabalhadores tende a se agravar⁶.

As políticas de pacto no SINTTEL⁷

Analisar experiências dos trabalhadores telefônicos nesse contexto implica em tentar apreender as atuais políticas de negociação coletivas enquanto espaços potenciais de contradições e de conflitos permanentes entre trabalho e capital. Não basta ser ou não ser favorável às políticas de pacto, predominantes hoje no SINTTEL, mas reconhecer que apesar do SINTTEL ter uma direção alinhada com o sindicalismo combativo e de crítica ao capitalismo, na prática enfatiza a

⁶ Aliada à tutela e às intervenções recorrentes e diretas do Estado nos sindicatos está a política de rebaixamento salarial. Alguns estudos demonstram que o maior declínio salarial dos trabalhadores brasileiros ocorre entre 1964 e 69, quando há queda de 57 pontos percentuais. Entre 1970 e 73 há uma pequena recuperação para sofrer novo declínio após 74. Os níveis salariais dos trabalhadores não se igualam aos níveis anteriores a 1960. Isso significa que o governo militar empurra para baixo os níveis salariais, reprime todas as ações de protesto das classes trabalhadoras, além de estimular a concentração de renda:

"Desde 1960, os 5 por cento predominantes aumentaram sua cota de participação na renda nacional de 28,3 por cento em 1960 para 37,9 por cento em 1976. Inversamente, os segmentos mais baixos da população perderam de maneira decisiva sua participação na renda nacional. Durante o período de maior crescimento econômico, a metade mais pobre da população economicamente ativa viu sua renda reduzida de 17,4 por cento em 1960 para 13,5 por cento em 1976" (SANDOVAL, 1994: 60).

⁷ A partir de 1980 metalúrgicos, bancários e telefônicos, inauguram um processo de ruptura com o sindicalismo atrelado ao Estado. Estando à frente das campanhas reivindicatórias do período, são pioneiros ao efetivarem propostas que confrontam diretamente com as imposições do Ministério do Trabalho.

Além das grandes greves, mobilizações não permitidas na lei, o sindicato dos metalúrgicos de São Bernardo cria o Fundo de Greve com o objetivo de propiciar a sustentação financeira dos trabalhadores demitidos por motivo de greve. A entidade funciona fora do sindicato com característica de sociedade civil, ficando imune a possíveis intervenções. O fundo de greve tem princípios e regulamentos próprios.

O sindicato mantém o serviço assistencial, mas ao contrário das gestões burocráticas modifica sua organização administrativa. Cria imprensa própria, amplia serviços gráficos, instala sub-seções do DIEESE, informatiza serviços administrativos e finalmente se responsabiliza pela criação da TVT - Televisão do Trabalhador -, que hoje funciona como uma organização autônoma, prestando serviços a todo movimento sindical do país. Hoje, os sindicatos dos metalúrgicos de São Bernardo, bancários de São Paulo e telefônicos de Minas Gerais e Paraná não dependem mais da contribuição sindical obrigatória prevista em lei.

negociação e o pacto. O pacto fundamenta-se no imperativo da desregulamentação, admite a necessidade de uma reforma global no sistema de relações de trabalho, como vemos no resumo a seguir.

Quadro 1

<i>Principais propostas de reforma do sistema de relações do trabalho</i>		
<i>Linhas Básicas</i>	<i>Entidades</i>	<i>Caráter geral das propostas</i>
<i>Reforma global do Sistema de Relações de Trabalho (SRT)</i>	CUT, FS, PNBE (SINFAVEA)	<ul style="list-style-type: none"> - Rompimento com modelo corporativista ainda em vigor; - Adoção de um sistema democrático de relações do trabalho baseado na adoção de regimes de liberdades e de direitos coletivos; - Redefinição do papel do Estado (regulação) nas relações de trabalho; - Legislação de incentivo e sustento; - Garantia de direitos trabalhistas básicos.
<i>Reforma pontual do SRT</i>	Contag, CGT-Central, CGT-Confederação, CNTI, CNTM, CNTC, outras	<ul style="list-style-type: none"> - Resistência a mudanças estruturais no SRT; - São praticamente intocáveis: unicidade sindical, Justiça do Trabalho, poder normativo da Justiça do Trabalho (JTb), juiz classista, papel do Estado; - Adeptos do Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) somente em caso de mudança no sistema, mas sempre como acréscimo e não modificação.
<i>Desregulamentação/"Flexibilização"⁸ do SRT</i>	Fiesp/Ciesp, CNI, CNA, ABRH, (Fenaban), (CNC)	<ul style="list-style-type: none"> - Incremento da negociação coletiva independentemente de leis de incentivo/sustento; - Redefinição do padrão institucional com prevalência do pactuado sobre a lei; - Rejeição às formas de organização institucional generalizadas e ênfase na livre negociação e nos acordos por empresas; - Necessidade de desregulamentação prévia para vigência do CCT; - Flexibilização dos direitos trabalhistas (leis de mínimos com papel subsidiário).
Elaboração: M.A.O./Desep.		

De acordo com este quadro 1, percebe-se a ausência de unanimidade nas formulações; existe, ao contrário, impasses que expressam permanentes contradições entre capital e trabalho.

Os grupos que defendem a reestruturação global do sistema de relações de trabalho têm como pressuposto a questão da democratização. Este termo ganha projeção e passa a orientar todas as medidas de interferência dos referidos grupos no debate. Democratizar passa a significar participação efetiva

dos trabalhadores em todos os níveis de decisão e gerenciamento do processo de produção. No quadro 2 vê-se um detalhamento das principais propostas que justificam o fim do Contrato Coletivo de Trabalho.

Os grupos que advogam reformas pontuais no sistema de relações de trabalho tomam como referência básica a questão da unicidade sindical. Por intermédio desta última que se define qual sindicato deve receber a **contribuição sindical**⁹. Toma-se como referência a unicidade para se definir o tipo de relação que deve prevalecer entre Estado, capital e trabalhadores. O pressuposto básico desse tipo de relação é o tripartismo, isto é, o da cooperação entre as partes. O objetivo é fazer com que as três partes envolvidas - sobretudo os trabalhadores - acreditem que, no final das contas, todos saem ganhando. Fica a indagação: como é possível, ao mesmo tempo, capital e trabalho saírem vitoriosos¹⁰?

Outra formulação concebe as políticas de pacto com positividade, a partir do momento em que percebem no contrato coletivo de trabalho um caráter adicional à estrutura

⁸ O termo flexibilização é mais uma das formulações dos setores do capital, cujo objetivo é confundir a todos. De acordo, com as regras morfológicas da língua portuguesa, este termo não existe.

⁹ São três os tipos de contribuições sindicais no Brasil:

- voluntária: o trabalhador paga quanto quiser, direto no sindicato (Art. 8.º, inciso 5.º da Constituição Federal);
- legal: fixada pelo Estado (antigo imposto sindical, Art. 578.º da CLT);
- coletiva: pode ser assistencial ou confederativa; ambas são decididas em assembléia geral da categoria e são descontadas em folha.

¹⁰ A **unicidade sindical**, inserida em um projeto maior de sociedade, aparece como oficializador da ação coletiva do movimento sindical. Em suas entrelinhas está presente o objetivo de transformar a ação coletiva dos trabalhadores em um direito outorgado pelo Estado. Essa preocupação colaboracionista remonta à conjuntura de 30, através do discurso de Vargas, proferido em maio de 1931:

"Em vez do individualismo, sinônimo de excesso de liberdade e do comunismo, nova modalidade de escravidão, deve prevalecer a coordenação perfeita de todas as iniciativas, circunscritas à órbita do Estado, e o reconhecimento das organizações de classe como colaboradoras da administração pública". (A Nova Política do Brasil, Rio de Janeiro, José Olympio, v.1, COSTA, 1991: 8).

Esse trecho do discurso de Vargas ajuda a resgatar um pouco da conjuntura histórica, da qual surge a **unicidade sindical** no Brasil. Lado a lado com o **corporativismo**, ela surge com o objetivo de criar normas e mecanismos capazes de produzir, ao mesmo tempo, ordem e progresso sociais.

existente, não transformador da mesma. As políticas de pacto devem apenas acrescentar, não modificar o que está estabelecido, conforme quadros (5, 6 e 7) anexos.

Quadro 2

PRINCIPAIS PROPOSTAS DE REFORMA GLOBAL DO SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO					
ENTIDADES/TEMAS	CUT	FS	PNBE	PONTOS COMUNS	PROBLEMAS E/OU DIVERGÊNCIAS
Liberdade sindical	Liberdade e autonomia Leis, incentivo e sustento	Liberdade e autonomia	Liberdade e autonomia	Organiz. livre em todos os níveis	Trabalho: organização por ramo Emprego: enquadramento por categoria
Estrutura sindical	Fim da unicidade sindical e organização vertical p/ ramo central	Central e sindicato de base por setor ou categoria	Fim da unicidade Rever estrutura sindical	Fim da unicidade Reforma da estrutura	Forma de organiz. Centrais e sindicatos
Representação no local de trabalho	Representação única por local de trabalho	Conselho de representantes + delegado sindical	Delegado sindical eleito por funcion. + comissão de empresa	Represent. deve ser única p/ local trabalho estrutura	Diferenças formas de representação
Níveis e formas de negociação	CCT permanente articulada nacional/Regional/ramo/empresa	CCT permanente nacional ramo/empresa	CCT permanente nacional/setorial regional/setorial local de trabalho	CCT permanente do plano nacional ao local	Articulação níveis de contratação
Contrib. Sindicais	Fim do imposto sindical	Fim do imposto sindical Contrib. Arelada às negociações	Fim das contribuições compulsórias	Fim do imposto sindical	Indefinição outras contrib. Compulsórias
Instrumentos normativos	Ultraatividade cláusulas negociadas prevalência instrum. Contratual de maior amplitude		Resultado CCT prevalece sobre leis atuais	Término vigência instrumentos normativos dificultam negociações	Indefinição sobre validade e prevalência CCTs
Solução de conflitos individuais					
Solução de conflitos coletivos	Solução paritária a partir local de trabalho Questões de Direito via JTb	Solução paritária locais trabalho com presença sindicato	A partir locais de trabalho Questões de Direito via JTb	Solução paritária a partir locais de trabalho e redução recursos JTb	Formulação genérica ou imprecisa

Continua...

PRINCIPAIS PROPOSTAS DE REFORMA GLOBAL DO SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO					
ENTIDADES/ TEMAS	CUT	FS	PNBE	PONTOS COMUNS	PROBLEMAS E/OU DIVERGÊNCIAS
Solução de conflitos coletivos	Fim poder normativo JTB/arbitragem pública conflitos de natureza jurídica p/ JTB	Mediação e arbitragem pública JTB Garantias legais	Mediação e arbitragem privada JTB Questões de Direito	Fim poder normativo JTB e solução conflitos jurídicos via JTB	Formas de mediação e arbitragem
Direito de greve/lock out	Pleno direito de greve Autoregulação serviços essenciais	Pleno exercício direito de greve Autoregulação serviços essenciais	Pleno exercício direito de greve regulação por lei serviços essenciais	Garantia do direito de greve	Forma de regulação serviços essenciais
Servidores públicos	Conselho nacional administ. Pública + sistema permanente CCT			Adaptar sist. especificidade do setor	Formulações genéricas ou inexistentes
Trabalhadores rurais	Ratificar convenções 11, 110 e 141			Ratificação convenções OIT	Formulações genéricas ou inexistentes
Leis do trabalho	Direitos legais CLT p/ código mínimo de direitos		Leis ordinárias fixando regras mínimas	Leis inadequadas ou incompatíveis sist. democrático	Normas básicas compatíveis com sist. Democrático
Papel do Estado	Garantia sistema democrático de relações do trabalho	Fim papel repressivo Mediação por vontade das partes	Garantia de direitos constitucionais Leis ordinárias JTB	Recusa às formas interferência compulsória	Confusão e indefinição papel do Estado
Transição de sistemas	Fim restrições CLT e leis ordinárias Ratificar conv. OIT Leis específicas transição	Reforma CLT títulos V, VIII, IX e X	Gradualismo nas mudanças para impedir vazio legal	Necessidade de revisão constitucional	Discordância ou imprecisão sobre transição
Exigências constitucionais	Eliminar restrições e consignar direitos básicos com base convenções OIT	Alteração art. 3, item II e IV, art. 9 inciso 1 e art. 11	Deve conter apenas direitos fundamentais	Fim da unicidade Reforma da estrutura	Discordância ou falta de clareza sobre mudanças

Fonte: Elaboração: M.A.O./ Desep

A terceira e última tendência presente no debate possui como tônica a idéia da desregulamentação total das relações de trabalho. Nesta formulação destaca-se a idéia de que as

políticas de pacto devem ser limitadas às empresas, nunca expandidas a uma região ou país. É a formulação específica dos setores representantes do capital no Brasil.

O quadro 8 sintetiza¹¹ as questões mais debatidas no fórum nacional realizado sobre contrato coletivo de trabalho.

Quadro 6

<i>CONCLUSÕES DO FÓRUM NACIONAL PROMOVIDO PELA CUT, DE DEBATES SOBRE CONTRATO COLETIVO E RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL</i>	
1.	Atual sistema marcado pela tradição corporativista, legislação extensa/desatualizada, tutela do Estado e negação do conflito;
2.	Há, portanto, enormes dificuldades p/ solução conflitos via processos democráticos;
3.	É necessário transformar sistema (participação/transparência), p/ maior respeito da cidadania;
4.	Valorização do emprego, melhores condições de trabalho, remuneração e salário (formação-qualificação profissional, proteção contra demissões imotivadas, respeito especificidades setor público);
5.	Transformações apontam para:
	- Leis de suporte p/ normalizar Relações de Trabalho da transição até consolidar novo sistema;
	- Negociação entre as partes sem interferência compulsória de terceiros, incluindo setor;
	- Abrir espaço para negociação formas alternativas aplicação normas sem Desregulamentar direitos;
	- Manter competência Jtb para julgar dissídios coletivos natureza jurídica;
	- Conflitos de interesse examinados pela Jtb via comum acordo das partes (irrecorrível);
	- Vigor normas coletivas até nova negociação;
	- Extensão para setor público competência Jtb julgamento conflito de natureza jurídica;
	- Adoção princípios plena liberdade sindical e direito representação locais de trabalho;
	- Normas eficazes para cumprimento regras acordadas pelas partes com reaparelhamento Mtb;
	- Necessidade período transição sistema atual pelo sistema democrático Relações de Trabalho.
Fonte: In: Mundo do Trabalho.	

A mudança de postura é sentida sobretudo na literatura voltada às relações de trabalho. Parte considerável da referida literatura, tanto fora quanto no Brasil, possui atualmente um cerne comum: posição favorável ao processo de institucionalização das relações de trabalho via, por exemplo, contratos coletivos de trabalho, câmaras setoriais e outras formas de institucionalização. Na conjuntura dos anos 90, o

¹¹ O quadro, anexo I, destaca as principais propostas de reforma envolvendo Estado, Justiça do Trabalho e a Transição de sistemas.

contrato coletivo aparece como o ponto crucial da democratização do sistema de relações de trabalho.

Investigando os avanços e limites do sindicalismo brasileiro recente, Oliveira(1994) caracteriza o avanço como uma insistente caminhada em direção às câmaras setoriais e contratos coletivos. Para ele, o fortalecimento político do movimento sindical brasileiro está diretamente relacionado ao processo de *democratização das relações de trabalho*.

O autor tende a perceber uma adequação entre os instrumentos de negociação do movimento sindical e as alternativas de retomada do desenvolvimento capitalista. É como se o movimento sindical estivesse lutando e se fortalecendo dentro da ordem capitalista apenas para salvar a própria pele. A questão central do movimento sindical, na atualidade, passa a ser dada pelos problemas relativos à democratização das relações de trabalho.(OLIVEIRA, 1994: 515). Essa democratização pressupõe uma ampla capacidade de negociação, ou seja, vontade política das três partes - Estado, trabalho e capital - de efetivamente resolver os impasses provocados pelas relações que envolvem capital e trabalho.

Na mesma perspectiva de Oliveira é possível situar o estudo de Gonçalves(1994) sobre a evolução dos acordos e conflitos no período recente.

O contrato coletivo de trabalho surge como alternativa global ao sistema de relações de trabalho na linha da consolidação democrática. Ele "representa o conjunto de alterações legais e de comportamento necessários para transformar o sistema brasileiro de relações de trabalho em vigor"(SIQUEIRA NETO, 1994a: 147). O pressuposto é que toda estrutura jurídica do sistema de relações de trabalho no Brasil tende a "contrariar os padrões democráticos e a liberdade de organização e ação sindical(SIQUEIRA NETO, 1994b: 235).

A apreensão do contrato coletivo como possibilidade concreta de reestruturação e democratização do sistema de relações de trabalho no Brasil, está também presente na análise

de Medeiros(1994) relacionando contrato coletivo ao mercado de trabalho. Para este autor, há um consenso entre capital, trabalho e Estado de que as relações de trabalho no Brasil devem ser reestruturadas porque um novo projeto nacional requer um novo pacto social.(MEDEIROS, 1994: 184).

O desemprego, a inflação e a preocupação com a reestruturação do parque industrial brasileiro têm obrigado, nos anos 90, Estado, capital e trabalho a se reunir e buscar alternativas para o País. É nesse contexto que surgem algumas experiências de negociação tripartite: a câmara do setor automotivo, assinada em 91. Para Medeiros, esse tipo de acordo tripartite representa uma possibilidade concreta de controle e regulação do mercado de trabalho na sociedade brasileira¹².

Medeiros está em sintonia com os autores citados anteriormente, pois defende a retirada do Estado, apontam para uma ampliação do contrato coletivo enquanto instância de negociação. Em sua abordagem, não apenas os setores modernos da economia brasileira devem ser contemplados com as resoluções do contrato coletivo, pois isso implicaria em uma reinvenção do corporativismo. O desafio que se coloca é expandir os benefícios do contrato coletivo aos setores menos modernos, o que só é possível de ser feito por intermédio de um novo arcabouço jurídico. É nesse sentido que o Estado entra com um papel absolutamente secundário para fazer valer a lei: "onde não houver negociação, valerá a lei".(MEDEIROS, 1994: 202).

Nesse tipo de enfoque as políticas coletivas de negociação são interpretadas como formas eficazes de enquadramento do movimento sindical à lógica de acumulação - seja ela *rígida* ou *flexível* - do capital.(OFFE & RONGE, 1984). Para Lúcia Bruno, o sindicato deixa de ser um lídimo defensor dos trabalhadores na luta contra a exploração, ao aderir às políticas de pacto. O sindicato tende a se tornar uma "instituição de enquadramento

¹² Sobre a crítica às câmaras setoriais, ver BOITO Jr.(1994).

dos trabalhadores na dinâmica do capitalismo". (BRUNO, 1986: 69).

Na mesma perspectiva, Offe e Wiesenhal afirmam que o contrato coletivo de trabalho tende a transferir legalmente o controle da força de trabalho do seu proprietário para o capitalista. Nesse contexto de negociação os sindicatos passam a ser aceitos "como um elemento indispensável de representação de interesses, fator de ordem e de previsibilidade, em cuja ausência o conflito trabalhista e a ruptura da paz social seriam bem mais difíceis de controlar". (OFFE & WIESENHAL, 1984: 97).

Esse mesmo argumento é usado por Burawoy ao caracterizar o processo de organização dos trabalhadores em sindicatos, no capitalismo, como uma forma de contribuir com a "consolidação de regimes fabris que reproduzem mais eficazmente as relações capital/trabalho". (BURAWOY, 1990: 29). Mesmo reconhecendo que a negociação coletiva tende a proteger os trabalhadores das demissões injustificadas, das multas e dos cortes arbitrários de salários, o autor vislumbra nesse processo uma forma sofisticada do capital delimitar, isto é, restringir o campo da ação sindical dos trabalhadores. Este último deixa de ser determinado pela dinâmica imposta pelas contradições vividas no *chão-de-fábrica* para se restringir a algumas cláusulas registradas nos contratos ou acordos.

Inovações tecnológicas e o SINTTEL-PR

Reações às inovações do capitalismo ou ao próprio capitalismo existiram no mundo do trabalho. Dos quebradores de máquinas no século XVIII até a luta atual pelo controle de informações consideradas estratégicas, existe um verdadeiro rol das mais variadas formas de resistência às exigências do capital. Essas reações dependem, sobretudo, do meio ambiente político em que estão inseridas.

Quando a conjuntura se apresenta favorável a políticas de confronto, as reações dos trabalhadores tendem a ser mais agressivas, mais críticas ao padrão vigente de acumulação.

A conjuntura brasileira do final dos anos 70 serve de ilustração a um tipo de reação marcada pelo confronto, pela hostilidade ao capitalismo. Esse tipo de conduta política marca o sindicalismo brasileiro também durante toda década de 80.

O fato dos trabalhadores tomarem iniciativas no que se refere à reestruturação produtiva pode ser interpretado a partir de duas perspectivas. A primeira tende a caracterizar esse tipo de iniciativa como uma espécie de submissão política frente ao capital. Nesta formulação, não cabe ao movimento sindical propor quaisquer melhorias ou reformas em prol do sistema de exploração capitalista; esta é a base da crítica. Como escreve Offe, a "essência" dos movimentos de trabalhadores é combater a *forma-mercadoria*, pois esta é sempre incompatível com os interesses mais fundamentais dos trabalhadores. Na base dessa argumentação prevalece a idéia de que a política sindical deve ser orientada mais pelo protesto do que pela cooperação. É inconcebível, aqui, qualquer tentativa de colaboração dos trabalhadores com o desenvolvimento do sistema internacional produtor de mercadorias.

Neste sentido, se o fato do movimento sindical brasileiro ter mudado o eixo de sua política de conflitos para uma de *confronto propositivo* (BOITO Jr., 1994)¹³, representa uma recriação do corporativismo populista, para Guimarães, a referida mudança é considerada um avanço para o processo de democratização das relações de trabalho no Brasil. A resposta do movimento sindical à reestruturação produtiva é sua mudança de rumo, isto é, políticas de pacto e negociação.

Consubstancia a análise de Guimarães o exemplo dado pela CUT em 1993. Suas principais propostas aprovadas naquele ano

¹³ Na formulação de Boito Jr., ser propositivo significa abrir mão da crítica, colaborar, deixar de lado a combatividade, preocupando-se com a defesa do emprego não de todos, mas dos trabalhadores centrais.

têm um cerne comum: a busca por políticas coletivas de negociação. Há um processo de substituição das chamadas políticas de protesto por outras marcadas tanto pela cooperação quanto pela participação dos trabalhadores no processo de reestruturação produtiva. Não é casual, portanto, a preocupação dos trabalhadores ligados à CUT, com o sistema produtivo e com as inovações tecnológicas: "como vem sendo demonstrado por países que já alcançaram alto nível de desenvolvimento, essas mudanças e inovações não poderão se processar com o atual sistema de relações trabalhistas e muito menos sem a participação dos trabalhadores".¹⁴

Muito mais do que simplesmente protesto, os trabalhadores assumem publicamente posturas relacionadas com a participação, exigem que o sistema de relações de trabalho no Brasil seja democratizado. Essa democratização tem como objetivo maior equilibrar o poder da racionalidade do trabalho com a do capital. É como se a modernização das relações de trabalho implicasse em sua democratização "como condição básica para a consecução dos objetivos gerais"¹⁵ favoráveis aos trabalhadores.

A defesa do contrato coletivo de trabalho surge como possibilidade concreta de democratização do sistema de relações de trabalho. Ao contrário de Boito Jr., que enxerga nessa trajetória possibilidades de reinvenção do corporativismo populista, a CUT apreende o momento atual como propício a rupturas efetivas com o corporativismo. Na perspectiva da Central, a implementação do contrato coletivo de trabalho como alternativa global, é condição *sine qua non* para a superação da herança deixada pelo sistema corporativista da era Vargas.

Em um país onde quase a metade dos trabalhadores não possui registro profissional, isso representa um significativo problema para um movimento sindical tradicionalmente voltado

¹⁴ Relatório final do seminário - Escola Sul da CUT. Florianópolis, nov.1994, p.32.

¹⁵ In: "Seminário da Escola Sul da CUT". p.32.

para a organização de trabalhadores formais. Assim, o contrato coletivo de trabalho surge nesse debate como solução os trabalhadores do setor formal. Onde não houver negociação direta, prevalecerá a lei estabelecida a partir do contrato coletivo acordado nacionalmente. (MEDEIROS, 1994: 202).

Se, de um lado, a CUT defende um contrato coletivo com ênfase nas reformas globais, isto é, propõe a "redefinição do papel do Estado, sem perder de vista a necessidade de novas formas de regulação das relações de trabalho" (OLIVEIRA, 1994: 23), de outro, o empresariado propõe um contrato coletivo destacando a desregulamentação dos direitos sociais e a flexibilização do sistema produtivo. A negociação, aqui, deve ser por empresa e independente do aparato jurídico, pois "há (...) uma recusa aberta a qualquer forma de institucionalização que assuma um caráter generalizador das relações de trabalho". (OLIVEIRA, 1994: 23).

O presente debate, longe de colocar o contrato coletivo de trabalho como elemento de ligação entre a racionalidade do trabalho e a do capital, tende a pôr em evidência as contradições que separam a ambos. A tentativa de participação dos trabalhadores no processo de elaboração e de tomada de decisões na reestruturação produtiva não pode ser apreendida simplesmente como uma capitulação do trabalho ao capital, porque diante de um meio ambiente político favorável à desregulamentação dos direitos sociais e da flexibilização das relações de produção, a CUT defende um movimento sindical de intervenção ativa no processo. O desafio maior que se coloca para o movimento sindical, nesta formulação, é participar da reestruturação do sistema produtivo.

É, portanto, nesse contexto que se justifica a ação antecipada do movimento sindical, no que diz respeito à sua participação no processo de tomada de decisões. Ele se propõe a não aceitar passivamente as regras do jogo, a partir do momento em que se apresenta de forma decisiva no processo de elaboração

das próprias regras do jogo, assumindo também as conseqüências que advenham dessa tomada de posição.

É com esse pensamento que a CUT tem se posicionado frente às inovações da modernidade. Defesa explícita do direito de "acesso a informações estratégicas sobre mudanças no processo produtivo, de substituição processual ampla, de proteção contra a demissão arbitrária". (BENITES, 1994: 9).

Há, portanto, um jogo explícito das duas racionalidades na conjuntura atual brasileira, haja visto que o governo "Fernando Henrique Cardoso" tem levado às últimas conseqüências suas políticas de "modernização" do país, via desregulamentação dos direitos sociais e outras reformas funcionais à lógica do desenvolvimento capitalista. O governo FHC, ao tomar como referência o cenário político internacional, vê-se coagido a acelerar o processo de inserção do Brasil no contexto moderno das relações capitalistas de produção. Um dos preços dessa inserção é a reestruturação do sistema produtivo com o objetivo de garantir as taxas de lucro do capital.

Na perspectiva dos trabalhadores, temos o movimento sindical tentando garantir minimamente um conjunto de regulamentações dos direitos sociais

A ilusão das políticas de pacto

Essa política do compromisso entre trabalho e capital, que caracteriza o movimento sindical europeu no período fordista-keynesiano, reaparece na prática dos sindicatos brasileiros como se fosse uma das únicas saídas para a crise do sindicalismo como um todo.

Entretanto, é necessário enfatizar que há processos distintos ocorrendo simultaneamente: o movimento de desnacionalização da TELEPAR em conseqüência da retirada do Estado. Para os trabalhadores, isto, além de implicar em

intensificação do trabalho, também representa perda de direitos para todos os funcionários da TELEPAR, terceirizados ou não.

O SINTTEL-PR enfrenta esta realidade com cooperação, com compromisso; paga, portanto, um preço muito elevado. Esse movimento dentro da ordem afasta a "Biqueira de Aço" do tempo em era oposição. O fato de ter se caracterizado um dia como oposição não significa continuar sendo oposição, pois há um processo de institucionalização do conflito.

Os trabalhadores associados ao SINTTEL são "privilegiados" em relação aos trabalhadores brasileiros porque possuem estabilidade, participação nos lucros da Empresa, segurança, etc. Este elenco de vantagens os diferencia do conjunto dos trabalhadores brasileiros. A cidadania completa deve-se ao fato de serem trabalhadores.

CONCLUSÃO

Os trabalhadores europeus, do pós-guerra aos anos atuais, tendem a se acomodar no interior da ordem estabelecida, contentando-se com as "realizações" do capital, favoráveis aos seus interesses. É o período caracterizado pelo sucesso das experiências de *Welfare State*.

Isto não significa afirmar que os trabalhadores europeus tenham sucumbido ou que o capitalismo tenha resolvido suas contradições internas. Vale ressaltar que houve um processo de identificação dos anseios materiais e credos dos trabalhadores europeus com as vantagens e promessas do capital.

Para Marcuse, as instituições que sustentam e perpetuam o *status quo*, nem sempre se impõem por meio da força bruta ou da repressão. Trabalhadores em particular e homens, em geral, internalizam e transformam em regras de conduta e ação, sem questionamentos, a racionalidade dominante. Este processo de internalização explica como o trabalhador europeu ao aparato padronizado e sem espaço para crítica do capital.

Neste sentido, para realizar-se em todas as dimensões, desde que dentro da ordem, o trabalhador vê-se obrigado a adaptar-se, pois não há espaço para a autonomia. O jogo é de mão dupla; os trabalhadores são ensinados a identificar "suas" crenças e lealdades com as perspectivas das instituições econômicas e sociais dominantes (MARCUSE, 1996). Todo pensamento, antes, de oposição, é incorporado à ordem capitalista na medida em que passa a reivindicar não uma nova ordem, mas apenas modesta participação na situação atual.

A crise do *Welfare State* europeu revela duas faces de uma mesma moeda. Se, por um lado, impõe às organizações dos

trabalhadores uma conjuntura desfavorável e marcada pelo refluxo, por outro, tem propiciado ao capital, perspectivas de fortalecimento. Atesta isto a ofensiva sistemática do capital internacional sobre as organizações dos trabalhadores.

Os direitos sociais adquiridos pelos trabalhadores europeus vêm sendo ameaçados a cada ano. Se a cidadania dos trabalhadores europeus está, historicamente, vinculada às conquistas sociais garantidas pelo Estado, hoje, está comprometida. Os setores do capital, fortalecidos, não querem aceitar sem críticas, a preservação do Estado de Bem-Estar Social.

Ressalvadas as devidas diferenças históricas e culturais, a experiência dos telefônicos do Paraná é similar à história dos trabalhadores europeus. Fica demonstrado que há, de fato e de direito, sintomático fortalecimento político da categoria a partir das políticas de pacto, iniciadas e efetivadas pela *Biqueira de Aço*. Não se trata, portanto, de análise ingênua ou otimista, e sim de análise apoiada em fatos demonstráveis.

Esta constatação, no entanto, carece de alguns reparos porque revela apenas uma face do processo de busca da cidadania por parte dos trabalhadores telefônicos do Paraná. Não revela, por exemplo, que o referido fortalecimento remonta à experiência dos trabalhadores europeus na medida em que se dá dentro dos limites estabelecidos pela dinâmica do capital.

Deve ser colocada uma interrogação neste fortalecimento político dos telefônicos, pois ter força, dentro da ordem, significa ter mais habilidade para se adaptar. A força, aqui, deve ser apreendida não como foco de resistência ou busca por autonomia, mas enquanto capacidade de adaptação. Conforme atestam os dados, na trajetória dos telefônicos, os indicadores de fortalecimento, paradoxalmente, revelam mais do que escondem o conjunto de perdas, expresso no aumento dos

serviços sem a equivalente elevação do quadro de trabalhadores.

No cenário político brasileiro é uma ingenuidade falar em Estado de Bem-Estar Social. As políticas de pacto estão longe de se tornarem instituições que atinjam não apenas algumas categorias, mas todos os trabalhadores brasileiros. As políticas de pacto no Brasil, no que diz respeito à realidade concreta, ao mundo vivido dos trabalhadores, está longe de se transformar em lei.

As políticas de pacto, ao invés de produzir ou aumentar a identidade entre os trabalhadores, têm funcionado na perspectiva contrária, pois têm favorecido e estimulado variados tipos de corporativismo e de separação entre os seres que vivem do trabalho.

Neste sentido, a retrospectiva mostra que, para os telefônicos, as políticas de pacto não passam de uma ilusão, pois além de reforçar o enquadramento dos mesmos na ordem do capital, cria a imagem superficial de que os trabalhadores estão participando ativamente nos processos de organização e gerenciamento da produção.

No balanço final, a constatação não é nada favorável aos trabalhadores telefônicos. As modificações produzidas na empresa, a partir das políticas de pacto, não nos deixam muito otimistas, pois continua se intensificando o trabalho sem que haja aumento equivalente no quadro de funcionários. Se de 1970 a 1996 há um aumento de 150% no quadro de funcionários, a expansão dos serviços ultrapassa 1000%.

Este fato revela que o fortalecimento do SINTTEL-PR, a partir das políticas de pacto, além de desmontar a idéia mecânica de que ser operário implica em ser revolucionário¹,

¹ A idéia de que Operário é ontologicamente revolucionário, portanto, torna-se indefensável diante dos fatos aqui analisados.

não põe em xeque a ordem do capital, pois atua dentro da mesma. Constata-se também que o tipo de cidadania que os trabalhadores telefônicos têm conquistado, com as gestões seguidas da *Biqueira de Aço*, aponta mais para variadas formas de corporativismo, de "manutenção" de privilégios dentro da ordem, que para universalização dos direitos da cidadania. Isto significa que a cidadania fica restrita àqueles que trabalham; em uma frase, só quem trabalha formalmente é cidadão.

ANEXOS

Quadro 3

PRINCIPAIS PROPOSTAS DE REFORMA PONTUAL DO SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO						
ENTIDADES/ TEMAS	FIESP/ CIESP	CNI	CNA	ABRH	PONTOS COMUNS	PROBLEMAS E/OU DIVERGÊNCIAS
Liberdade sindical				Fim unicidade Pluralidade sindical	Depende correlação forças	Ausência leis sustento
Estrutura sindical	Rever estrutura sindical	Centrais Confed. Federaç. Sindicato			Ponto de 2.ª ordem	Genérico
Representação no local de trabalho	Não obrigatória Limitação n.º dirigentes liberados	Comissões de empresa			Incentivo à representação local	Ausência de referência
Níveis/ formas de negociação	CCT estadual p/ setor Acordo facultativo prevalência negociado	CCT nac., estadual, municipal ou empresa	Acordo Convenção CCT Prevalece acordo	Fim contribuições compulsórias	Predomínio negoc. p/ empresa Preval. negoc.	Supremacia negociado s/ lei
Contrib. Sindicais				Prevalência negociado	Fim contrib. compulsórias	Falta de clareza s/ contrib.
Instrumentos normativos	Limitação poder normativo JTb	Rever poder normativo JTb	Rever poder normativo	Rever poder normativo JTb (Foro arbitral)	Revisão poder normativo JTb	Referências imprecisas
Solução de conflitos individuais	Negociação direta facultativa	Comissões paritárias Redução número processos			Valorização negociação direta	Genérico
Solução de conflitos coletivos	Reforma poder normativo Mediação/arbitragem facultat.	Comissões paritárias Termo conciliaç. extra-judicial	Comissão mediação arbitragem	Valoriz. Mediação arbitragem	Valoriz. mediação arbitragem	Genérico
Direito de greve/ lock out	Restrição greve (ocupação suspensão CCT) Lock out defensivo					
Servidores públicos						
Trab. Rurais			Tratamento diferenciado			

Continua...

PRINCIPAIS PROPOSTAS DE REFORMA PONTUAL DO SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO						
ENTIDADES/ TEMAS	FIESP/ CIESP	CNI	CNA	ABRH	PONTOS COMUNS	PROBLEMAS E/OU DIVERGÊNCIAS
Leis do trabalho	Rever CLT e leis esparsas	Idem legislação mínima		Flexibilizar CLT Legislação mínima	Legislação mínima Preval. negoc.	
Papel do Estado	Não interfer.	Mudar sistema estatut. Para negocial	Garantia do pactuado		Rever aparato legal	Não há formul. Específica
Transição de sistemas	Periodo de transição para CCT				Transição gradual experienc	Genérico
Exigências constitucionais	Reforma + Leis ordinárias			Desceletização	Ampla reforma	

Fonte: Elaboração: M. A. O./Desep

Quadro 4

PRINCIPAIS PROPOSTAS DE REFORMA PONTUAL DO SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO						
ENTIDADES/ TEMAS	CNTI	CNTM	CNTC	CNI	PONTOS COMUNS	PROBLEMAS E DIVERGÊNCIAS
Liberdade sindical	Unicidade sindical	Unicidade sindical		Comissões de negociação	Recusa lib. sind.c/ base conv. OIT	
Estrutura sindical						Omissão novas formas represent.
Representação no local de trabalho	Leis existentes com formas CCT		Acordos/ Conv. Prevalência acordos		CCT Conv. Acordos	Nem todos formulam s/ todos os aspectos
Níveis/ Formas de negociação	lei sindical + represent. se for aprovada Conv. 87 OIT					
Contrib. Sindicais					Manutenção Contrib confederativa	Ausência Formulação demais contrib.
Instrumentos normativos			Acordos/ Conv. + Arbitragem poder normativo		Manutenção poder normativo JTB	Possib. ou não de arbitragem
Solução de conflitos individuais	CLT/ Jtb Contrária à arbitragem				Recurso leis e JTB	
Solução de conflitos coletivos			Atualiz. + arbitragem	Atualiz. + Arbitragem	Recurso leis e JTB	Arbitragem
Direito de greve/ Lock out				Direito de greve	Ausência efetiva direito de greve	Regulam/ Exercício do direito
Servidores públicos					Extensão direitos setor priv.	Ausência formul. Específicas
Trab. Rurais					Extensão direitos setor priv.	Ausência formul. Específicas
Leis do trabalho	Preservação integral			Flexibilizar p/ adotar CCT	Aprimorar leis Tutela + negociação	Diferenças de ênfase
Papel do Estado	Atual	Atual		Papel supletivo e fiscaliz.	Garantia repres.negoc. fiscaliz.	Diferenças de ênfase
Transição de sistemas				Adequação normas p/ CCT		
Exigências constitucionais						

Fonte: Elaboração: M. A. O./Desep

Quadro 5

PRINCIPAIS PROPOSTAS DE REFORMA PONTUAL DO SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO					
ENTIDADES/ TEMAS	CONTAG	CGT - CENTRAL	CGT-CONFEDERAÇÃO	PONTOS COMUNS	PROBLEMAS E DIVERGÊNCIAS
Liberdade sindical	Unicidade sindical	Unicidade sindical	Unicidade sindical	Recusa lib. sind. c/ base conv. OIT	
Estrutura sindical		Delegado sindical	Comissão + delegado sindical		Omissão novas formas represent.
Representação no local de trabalho	Negociação articulada CCT Nacional Conv. Acordo		Sist. atual + CCT	CCT Conv. Acordos	Nem todos formulam s/ todos os aspectos
Níveis/ Formas de negociação			Atualização leis formação Fun-cion. papel sind.		
Contrib. Sindicais	Fim imposto sindical Garantia contrib. conf. s/ todas categorias		Fim do imposto sindical Manter outras contrib.	Manutenção Contrib confederativa	Ausência Formulação demais contrib.
Instrumentos normativos	Manter poder normativo JTb	Manter poder normativo JTb	Poder normativo JTb	Manutenção poder normativo JTb	Possib. ou não de arbitragem
Solução de conflitos individuais			Aperfeiçoar formas atuais	Recurso leis e JTb	
Solução de conflitos coletivos			Aperf. Jtb + CCT	Recurso leis e JTb	Arbitragem
Direito de greve/ Lock out	Pleno direito de greve		Regul. Direito de greve	Ausência efetiva direito de greve	Regulam/ exercício do direito

Continua...

PRINCIPAIS PROPOSTAS DE REFORMA PONTUAL DO SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO					
ENTIDADES/ TEMAS	CONTAG	CGT - CENTRAL	CGT-CONFEDERAÇÃO	PONTOS COMUNS	PROBLEMAS E DIVERGÊNCIAS
Servidores públicos				Extensão direitos setor priv.	Ausência formul. Específicas
Trab. Rurais			Manter e aperfeiçoar leis	Extensão direitos setor priv.	Ausência formul. Específicas
Leis do trabalho	Não deve ser de mínimos, mas de garantias fundamentais	Preservação direitos sociais	Defesa art. 8 Constit.	Aprimorar leis Tutela + negociação	Diferenças de ênfase
Papel do Estado	Direitos fundamentais	Atual	Garantia organiz./ativ id. Sindicalcritérios represent.	Garantia repres. negoc. fiscaliz.	Diferenças de ênfase
Transição de sistemas					
Exigências constitucionais					
Fonte: Elaboração: M. A. O./Deseq					

Quadro 7

PRINCIPAIS PROPOSTAS À REFORMA DO SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO		
PAPEL DO ESTADO	JUSTIÇA DO TRABALHO	TRANSIÇÃO DE SISTEMAS
<ul style="list-style-type: none"> - Detalhar legislação trabalhista; - Papel Ministério do Trabalho (Mtb) (fiscalização, extensão efeitos negociação, etc.); - Mecanismos; - Mediação/arbitragem; - Natureza normas direito processual; - Mecanismos solução conflitos individuais (locais de trabalho). 	<ul style="list-style-type: none"> - Detalhar competência e composição Jtb (compatível com nova conformação lei processual do trabalho). 	<ul style="list-style-type: none"> - Detalhar transição representações sindicais e novos enquadramentos; - Relação com instrumentos normativos atuais; - Preparação quadros para mediação/arbitragem; - Adequação novo código do trabalho.

FONTES DE CONSULTA

- 01.ACORDO COLETIVO DE TRABALHO SINTTEL/TELEPAR - 1986/1987.
Documento assinado em 9 de março de 1987 com validade a partir de 1.º de janeiro a 31 de dezembro de 1987.
- 02.ACORDO COLETIVO DE TRABALHO SINTTEL/TELEPAR - 1987/1988.
Documento assinado em 28 de dezembro de 1987 com validade a partir de 1.º de janeiro a 31 de dezembro de 1988.
- 03.ACORDO COLETIVO DE TRABALHO SINTTEL/TELEPAR - 1988/1989.
Documento assinado em 21 de dezembro de 1988 com validade a partir de 1.º de janeiro a 31 de dezembro de 1989.
- 04.ACORDO COLETIVO DE TRABALHO SINTTEL/TELEPAR - 1989/1990.
Documento assinado em 15 de dezembro de 1989 com validade a partir de 1.º de dezembro de 1989 a 30 de novembro de 1990.
- 05.ACORDO COLETIVO DE TRABALHO SINTTEL/TELEPAR - 1990/1991.
Acordo assinado em 7 de janeiro de 1991 com validade a partir de 1.º de dezembro de 1990 a 30 de novembro de 1991.
- 06.ACORDO COLETIVO SINTTEL/PR - TELEPAR: 1992. Acordo assinado em 30 de dezembro de 1991 com validade a partir de 1.º de dezembro de 1991 a 30 de novembro de 1992.
- 07.ACORDO COLETIVO SINTTEL/PR - TELEPAR: 1993. Acordo Assinado em 30 de dezembro de 1992 com validade a partir de 1.º de dezembro de 1992 a 30 de novembro de 1993.
- 08.ACORDO COLETIVO SINTTEL/PR - TELEPAR: 1994. Acordo Assinado em 30 de dezembro de 1993 com validade a partir de 1.º de dezembro de 1993 a 30 de novembro de 1994.
- 09.ACORDO COLETIVO SINTTEL/PR - TELEPAR: 1995. Acordo Assinado em 30 de dezembro de 1994 com validade a partir de 1.º de dezembro de 1994 a 30 de novembro de 1995.

- 10.ACORDO COLETIVO SINTTEL/PR - TELEPAR: 1996. Acordo Assinado em 30 de dezembro de 1995 com validade a partir de 1.º de dezembro de 1995 a 30 de novembro de 1996.
- 11.ATAS de POSSE da DIRETORIA do SINTTEL, 1989, 1991 e 1993.
- 12.ESTATUTO SINTTEL-PR, 1989.
- 13.TELECOMUNICAÇÕES. V Congresso Brasileiro de Telecomunicações, Curitiba, 1978.
- 14.TELEPAR. Relatórios Anuais de Atividades, de 1969 a 1996.

ENTREVISTAS

- 01.SINDICATO DOS TELEFÔNICOS (SINTTEL). Entrevista cedida pelo assessor de formação sindical do sindicato. Curitiba, 27 de novembro de 1996.
- 02.SINDICATO DOS TELEFÔNICOS (SINTTEL). Entrevista cedida por dirigentes do sindicato. Curitiba, 07 de dezembro de 1996.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 01.ARRIGHI, Giovanni. O Longo Século XX: dinheiro, poder e as origens de nosso tempo. São Paulo: UNESP, 1996. 408p.
- 02.BAGLIONI, Guido. "As relações industriais na Europa nos anos 80". In: (Diversos Autores). O Mundo do Trabalho. São Paulo: Página Aberta, 1994. p.49-106.
- 03.BENITES, Flávio. "Desregulamentação é a meta do novo governo". In: Perspectivas do sindicalismo no governo FHC. Relatório final do seminário - Escola Sul da CUT. Florianópolis, nov.1994, p.8-10.
- 04.BOITO Jr., Armando. O sindicalismo de Estado no Brasil: uma análise crítica da estrutura sindical. São Paulo: Hucitec, 1991. 312p.
- 05.BOITO Jr., Armando. "De volta para o novo corporativismo: a trajetória política do sindicalismo brasileiro". In: Perspectiva - Revista da Fundação Seade. v.8, n.3, jul-set.1994, p.23-28.
- 06.BURAWOY, Michael. A transformação dos regimes fabris no Capitalismo Avançado. RBCS, n.13, ano5, jun.1990.
- 07.BURGER, William. "Desmantelando o Welfare State europeu". Tradução de Amílcar D'Ávila de Mello, 1996.
- 08.BRUNO, Lúcia. O que é autonomia operária. 2.ed. São Paulo: Brasiliense, 1986. Coleção "Primeiros Passos", n.140.
- 09.CARONE, Edgard. Movimento Operário no Brasil: 1877-1944. São Paulo: Difel, 1979. 578p.
- 10.DÄUBLER, Wolfgang. "Relações de trabalho no final do século XX". In: (Diversos Autores). O Mundo do Trabalho. São Paulo: Página Aberta, 1994. p.17-48.
- 11.DIEESE. Trabalho e Reestruturação Produtiva: 10 anos de linha de produção. São Paulo: Dieese, 1994. 368p.

12. FREDERICO, Celso. Consciência Operária no Brasil. 2.ed. São Paulo: Ática, 1979. 144p.
13. GOMES, Angela de Castro. A invenção do trabalhismo. São Paulo: Vértice, 1988. 344p.
14. GONÇALVES, Francisco Luiz Salles. "A evolução dos acordos e conflitos coletivos no período recente do sindicalismo brasileiro(1977-1993)". In: (Diversos Autores). O Mundo do Trabalho. São Paulo: Página Aberta, 1994. p.267-288.
15. GUEDES, César. "Os trabalhadores no setor público brasileiro: prática sindical, conquistas e armadilhas". In: (Diversos Autores). O Mundo do Trabalho. São Paulo: Página Aberta, 1994. p.403-424.
16. HARVEY, David. Condição pós-moderna. São Paulo: Loyola, 1993.
17. HIRATA, Helena(org.). Sobre o "Modelo" Japonês: novas formas de organização e de relações de trabalho. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1993.
18. HOBBSBAWN, Eric. Mundos do Trabalho. Rio de Janeiro: Paz & Terra, 1987.
19. IBGE. Relatório Anual, 1994.
20. KURZ, Robert. O colapso da modernização: da derrocada do socialismo de caserna à crise da economia mundial. 2.ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992. 244p.
21. KEYNES: Economia. 2.ed. São Paulo: Ática, 1984. (Grandes Cientistas Sociais, 6).
22. MARCUSE, Herbert. "Algumas implicações sociais da tecnologia moderna". In: PRAGA: Revista de Estudos Marxistas, n.1, set/dez., 1996.
23. MARSHALL, T. H. Cidadania, Classe Social e Status. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

- 24.MARTINS, Heloísa Helena Teixeira de Souza. O Estado e a Burocratização do Sindicato no Brasil. São Paulo: Hucitec, 1979. 191p.
- 25.MARX, Karl e ENGELS, Friedrich. Sindicalismo. 2.ed. São Paulo: CHED,1980. 81p.
- 26.MATTOSO, Jorge Eduardo L. "O novo e inseguro mundo do trabalho nos países avançados". In: (Diversos Autores). O Mundo do Trabalho. São Paulo: Pág. Aberta, 1994, p.521-562.
- 27.MEDEIROS, Carlos Aguiar. "Contrato coletivo e mercado de trabalho no Brasil". In: (Diversos Autores). O Mundo do Trabalho. São Paulo: Pág. Aberta, 1994, p.183-208.
- 28.MORAES FILHO, Evaristo. O sindicato único no Brasil. Rio de Janeiro: "A Noite", 1966.
- 29.MOREIRA, Mauro. Plano de telecomunicações do Estado do Paraná. Curitiba: mimeografado, 1952.
- 30.MUNAKATA, Kazumi. A legislação trabalhista no Brasil. São Paulo: Brasiliense, 1981. Série "Tudo é História", n.32.
- 31.NORONHA, Eduardo Garuti. "Greves e estratégias sindicais no Brasil". In: (Diversos Autores). O Mundo do Trabalho. São Paulo: Página Aberta, 1994. p.323-358.
- 32.OFFE, Claus. Problemas estruturais do Estado. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1984.
- 33.OFFE, Claus & RONGE, Volker. "Teses sobre a fundamentação do conceito de 'Estado Capitalista' e sobre a pesquisa política de orientação materialista". In: OFFE, Claus. Problemas estruturais do Estado capitalista. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1984.
- 34.OFFE, Claus & WIESENTHAL, Helmut. "Duas lógicas da ação coletiva: notas teóricas sobre a classe social e a forma de organização". In: OFFE, Claus. Problemas estruturais do Estado. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1984. p.56-118.

35. OLIVEIRA, Marco Antônio. "CUT deve comandar luta pela reforma global". In: Perspectivas do sindicalismo no governo FHC. Relatório final do seminário - Escola Sul da CUT. Florianópolis, nov.1994, p.21-26.
36. PESQUISA DIEESE. Acordos Coletivos nas Empresas Estatais, n.6, nov.1992.
37. RODRIGUES, Leôncio Martins. Trabalhadores, sindicatos e industrialização. São Paulo: Brasiliense, 1974. 160p.
38. ROSSETTO, Miguel. "Mudanças derrubam a solidariedade de classe". In: Perspectivas do sindicalismo no governo FHC. Relatório final do seminário - Escola Sul da CUT. Florianópolis, nov.1994, p.6-7.
39. SADER, Éder. Quando novos personagens entraram em cena. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988. 329p.
40. SANDOVAL, Salvador. Os Trabalhadores Param: greves e mudança social no Brasil - 1945/1990. São Paulo: Ática, 1994. 222p.
41. SHIROMA, Eneida Oto. "A formação do trabalhador disciplinado". In: (Diversos Autores). Gestão do trabalho e formação do trabalhador, Belo Horizonte, Movimento de Cultura Marxista, 1996, p.131-144.
42. SIMÃO, Azis. Sindicato e Estado. São Paulo: Dominus, 1966.
43. SIQUEIRA NETO, José Francisco. "Contrato coletivo de trabalho no Brasil". In: (Diversos Autores). O Mundo do Trabalho. São Paulo: Página Aberta, 1994a. p.147-182.
44. _____. "Contrato coletivo de trabalho: requisitos e condicionantes para sua implantação no Brasil". In: (Diversos Autores). O Mundo do Trabalho. São Paulo: Página Aberta, 1994b. p.233-264.
45. TOYOTISMO: um novo padrão mundial de produção? São Paulo, jun.1993.

46.VIANNA, Gaspar Luiz Grani. Direito de telecomunicações. Rio de Janeiro: Editora Rio, 1976. Cap. VII.