

REFORMAS TRABALHISTAS EM PAUTA: BRASIL E MÉXICO

Wagner de Souza Leite Molina*

Introdução

As relações de trabalho desenvolvidas no Brasil e no México ao longo de seu percurso histórico são, assim como sua própria estrutura econômica e social, marcadas pela heterogeneidade, o que pode ser em muito explicado pelo modo como estas sociedades se lançaram na busca deliberada pelo desenvolvimento: por meio da incorporação de modelos estrangeiros, numa tentativa de se reproduzir localmente – e em ritmo acelerado – as características encontradas nos países centrais. Neste sentido, o esforço de se criar algo parecido com a sociedade fordista encontrada nos EUA e boa parte da Europa, fazendo uso das mesmas políticas intervencionistas que ganhavam espaço naqueles países, colocava o protagonismo estatal como única solução para a questão representada pela criação de instituições e estruturas ainda inexistentes, mas indispensáveis ao funcionamento da sociedade que se almejava.

Os Estados brasileiro e mexicano, controlados por suas respectivas elites, exerceram este papel centralizador de forma seletiva, beneficiando certos grupos em detrimento de outros, priorizando alguns aspectos do projeto desenvolvimentista e deixando outros em segundo plano, incentivando a prosperidade de determinados setores econômicos às custas dos demais. Isso levou a um processo de industriali-

*Mestre em Ciência Política e Doutor em Ciências Sociais pela Unicamp, Professor do Departamento de Políticas Públicas da UFRN.

zação incompleto e repleto de desequilíbrios, atrelado a uma dinâmica social caracterizada pela desigualdade.

Um Estado intervencionista administrado a partir de interesses privados costuma buscar legitimidade por meio do corporativismo, que ganha adeptos em troca de certos benefícios, acomodando interesses e garantindo a “paz social”. Esta seria a essência dos sistemas sindicais como foram concebidos no Brasil de Vargas e do México de Cárdenas: acomodar interesses para evitar a instauração do conflito entre capital e trabalho nas sociedades industriais que estavam sendo criadas. A permanência da desigualdade, a privatização do Estado e esta “acomodação de interesses” podem ser consideradas características marcantes do fordismo periférico que se logrou construir nestes países ao longo da fase de expansão do capitalismo industrial em escala mundial, com forte participação das empresas multinacionais durante o processo, principalmente em sua fase madura. Apesar dos desequilíbrios, os processos de industrialização brasileiro e mexicano costumam ser apontados como os mais bem-sucedidos da América Latina, trazendo relativa autonomia para suas economias, na medida em que eram voltados para o mercado interno. Mas o mundo mudou.

A expansão capitalista iniciada no período pós-Segunda Guerra gerou resultados financeiros que, diante das limitações de ganho impostas pela própria generalização do modelo industrial fordista, precisavam ser “rentabilizados” de outra forma. A desregulamentação dos mercados financeiros, ao permitir a maior mobilidade do capital e maiores possibilidades de ganho, em locais e momentos específicos, acabou gerando o fenômeno da financeirização do capital, que por sua vez, impôs uma nova lógica para a organização do capitalismo. Os ganhos de curto prazo e a busca por maiores rentabilidades passaram a ditar as novas diretrizes para a indústria, cada vez mais, subordinada aos interesses de grandes grupos financeiros. Para um melhor aproveitamento das possibilidades de ganho, é necessário flexibilidade: as atividades produtivas devem ser flexibilizadas, e com elas os mercados de trabalho, juntamente com abertura das fronteiras nacionais (para capital e mercadorias), sendo que neste novo contexto de acumulação flexível, o aparato de regulação trabalhista do Estado passou a ser questionado – não somente em função de seu viés autoritário, como já ocorria – mas agora sob a perspectiva da competitividade. Nesta lógica de inserção competitiva

no mundo “globalizado”, porém, menos Estado parece significar menos democracia; “flexibilidade” tem sido sinônimo de maior subordinação da força de trabalho ao livre uso do empregador, e abertura econômica tem significado o abandono dos projetos de desenvolvimento apoiados no mercado interno. A partir do exposto acima, torna-se possível identificar diferentes posições em relação ao tema da reforma trabalhista, articuladas em torno de tendências reformistas de sentido oposto:

- A tendência rumo à desregulamentação, que defende um mercado de trabalho tão flexível quanto possível, e considera o papel atribuído aos sindicatos e a rigidez das leis trabalhistas como um empecilho ao livre uso da força de trabalho por parte do empregador, o que desincentiva as inversões privadas, comprometendo o crescimento econômico, que por sua vez é apontado como o melhor meio de gerar renda para os indivíduos, na medida do mérito e capacidade de cada um;
- A tendência rumo ao aprimoramento da regulamentação existente, que deveria se tornar ao mesmo tempo mais flexível e mais abrangente, para dar conta das inovações trazidas no bojo dos processos de reestruturação econômica, sendo que neste sentido, o revigoramento e a ampliação da capacidade de atuação dos sindicatos assume importância ímpar. A ação de sindicatos fortes, associada a uma regulamentação aprimorada, seria o melhor instrumento de redistribuição da renda.

Ao realizar uma comparação entre Brasil e México, este artigo trata de países que contam com um histórico político/econômico muito próximo (inclusive em matéria de processo de desenvolvimento), mas que, em tempos recentes, foram levados a adotar estratégias significativamente diferentes, basicamente no que diz respeito ao modo de inserção política e econômica internacional: enquanto o México passa a integrar um grande bloco econômico juntamente com EUA e Canadá (Nafta), o Brasil segue com seus esforços para se firmar como líder regional na América do Sul e na tentativa de ampliar e fortalecer um projeto alternativo de integração para este subcontinente – Mercosul e a recém criada Unasul¹, de caráter mais amplo.

¹ A União de Nações Sul-Americanas (Unasul), anteriormente designada por Comunidade Sul-Americana de Nações (CSN), unirá o Mercosul e Comunidade Andina de Nações (além do Chile, da Guiana e do Suriname) em um ambicioso projeto de integração continental, nos moldes da União Europeia.

Enfim, pode-se afirmar que Brasil e México inserem-se em contextos regionais suficientemente diferentes para que as semelhanças encontradas na análise sejam valorizadas, e ao mesmo tempo, suficientemente parecidas (principalmente no que no que tange ao seu histórico de desenvolvimento), para que as discrepâncias registradas numa comparação sejam relevantes.

Outros fatores contribuíram para a escolha desses casos como objeto de estudo, baseados em critérios que levam em conta semelhanças fundamentais entre os países, a saber: a) a relativa tradição e diversificação industrial, somadas a um peso significativo deste setor no PIB; b) o grande peso político e econômico nos planos regionais; c) a presença de populações numerosas; d) o fato de ambos os países serem dotados de Estados suficientemente sólidos para garantir o sentido de continuidade com o passado e para servir como quadro de referência a projetos plausíveis de futuro.

Finalmente, cabe ressaltar que muitos aspectos das chamadas “reformas das relações de trabalho” ainda serão pesquisados, principalmente no que tange a estudos comparativos internacionais. Neste sentido, o presente artigo representa apenas uma pequena contribuição, ao traçar um panorama geral e contextualizado dos principais aspectos presentes no debate sobre a reforma das relações de trabalho nos países investigados.

Brasil: intentos reformistas desde FHC e a reforma sindical de Lula

Ao levar em consideração o processo de abertura comercial que de fato começou a ocorrer no Brasil, desde o início dos anos 1990 e que colocou muitas empresas, localizadas no país, em exposição à concorrência de produtos vindos de outros países, podemos compreender a aceleração do processo de transformação do padrão produtivo nas empresas brasileiras como sendo em grande medida uma decorrência desta abertura. Diante deste cenário, e tendo em vista que a busca da competitividade por parte do empresariado passa fundamentalmente pelas estratégias de demissão de pessoal, terceirização, etc., qual deveria ser o posicionamento dos sindicatos de trabalhadores?

A partir deste ponto, a discussão acerca da maior ou menor autonomia local diante de um processo em curso no âmbito global retorna sob a perspectiva dos trabalhadores (CHAHAD, 2003), sendo que mais

uma vez, a já mencionada polarização entre “hiperglobalistas” e seus críticos passa servir de referência para a análise.

Para autores como Galvão (2002), Boito Jr. (1999) e Antunes (1999), as reformas inseridas no projeto “neoliberal” seriam as principais razões explicativas para a crise do sindicalismo no Brasil e no mundo, sendo que diante destas reformas – de natureza ideológica – os trabalhadores se encontram em situação defensiva. Para Andréa Galvão, dado o conteúdo ideológico das reformas (e hostil aos trabalhadores), a única reação que não significaria uma concessão ao ideário neoliberal seria a resistência. Ao propor esse tipo de posicionamento, os autores se aproximam de uma concepção segundo a qual a atual “globalização” seria uma grande ofensiva capitalista, coordenada internacionalmente e que, encampada pelas elites locais, simplesmente amplia seu alcance. Negociar qualquer mudança num momento de “ofensiva do capital” significaria uma capitulação.

Dentro dessa perspectiva, autores como Galvão (2002) e Boito (1999) identificam na prática do chamado “sindicalismo propositivo”, a partir dos anos 1990, uma estratégia incapaz de proteger os trabalhadores de uma tendência neoliberal no sentido da precarização e da perda de direitos. Isso ocorreria na medida em que o sindicalismo, ao fazer concessões em troca da manutenção dos empregos para os ameaçados de demissão, acabava por colaborar para a perda de direitos, ainda que de forma indireta, pois os postos de trabalho preservados (ao custo de direitos que dificilmente seriam recuperados) seriam inevitavelmente ceifados num momento posterior. Seguindo esta linha de raciocínio, a negociação de reformas trabalhistas no atual contexto levaria, inexoravelmente, a um resultado desvantajoso para os trabalhadores. Assim, a participação de sindicatos em câmaras setoriais, fóruns nacionais e mesmo em projetos de reestruturação de empresas específicas seria, neste cenário, equivalente a uma adesão ao projeto neoliberal (BOITO, 1999).

O que chama a atenção na análise desses autores é a noção de que as demissões ocasionadas em nome da competitividade seriam inevitáveis, cabendo ao sindicato resistir através da mobilização contra as demissões, mas sem negociar qualquer direito. De acordo com o que sugerem esses autores, ocorreria nas empresas uma “soma zero”, na qual a existência de ganhadores implica a existência em igual medida de perdedores. Assim, quanto maior a resistência dos trabalhadores

às transformações em curso no padrão produtivo, melhor seria a situação dos mesmos. Esta seria também uma postura “antiglobalização”.

Esta postura, no entanto, está longe de ser consensual no contexto da produção literária brasileira sobre sindicalismo. Autores como Leite (2003), Rodrigues (1999) e Guimarães e Martin (2001) salientam justamente a importância da participação dos sindicatos num processo de reestruturação negociado, para que os novos arranjos produtivos não sejam implementados à revelia dos trabalhadores. Estes autores argumentam que a participação dos sindicatos em processos de reestruturação ocorridos em determinadas indústrias ou regiões foi positiva, sendo que sua atuação certamente assegurou aos trabalhadores resultados mais interessantes do que os esperados na hipótese de uma ação unilateral por parte dos empregadores. Diante destas experiências, e tendo em vista os desafios trazidos pela abertura comercial dos anos 1990 e o atual contexto da globalização, os autores defendem a participação ativa dos sindicatos em espaços de negociação como câmaras setoriais, fóruns regionais de desenvolvimento, etc. Esta seria a melhor estratégia para a defesa dos interesses dos trabalhadores, a partir de um processo de reestruturação influenciado por “atores e instituições locais” (GUIMARÃES; MARTIN, 2001), capaz de conciliar o imperativo da eficiência econômica com a manutenção (e até mesmo a ampliação) dos direitos sociais.

O que chama a atenção nas análises desta corrente de autores é a visão segundo a qual a “soma zero” não é a única solução possível, e de que o sentido das reformas trabalhistas pode ser alterado, ainda que pese uma forte tendência contrária aos interesses da classe trabalhadora no panorama atual da globalização. A desejável conciliação entre a competitividade e o bem estar social é vista como uma possibilidade a ser explorada a partir da discussão sobre reformas nas relações de trabalho. Tal discussão, porém, só poderia ter um resultado socialmente positivo através da participação ativa dos trabalhadores.

Outros autores, como Cardoso (2003), Pochmann (2007) Camargo (1996), Rodrigues (apud SANTANA i RAMALHO, 2003), entre outros, debatem sobre a capacidade de atuação dos sindicatos enquanto representantes dos trabalhadores diante de tantas mudanças. Nesse caso, os autores convergem em alguns pontos, mas sem chegar a um consenso sobre o tema. Para Leôncio Rodrigues, a capacidade de

mobilização e a própria representatividade dos sindicatos estaria seriamente ameaçada pela perda de antigas referências, em matéria de estruturação do mercado de trabalho, identidade coletiva dos trabalhadores, etc.). Pochmann e Cardoso não são tão pessimistas quanto ao futuro dos sindicatos, mas demonstram grande preocupação em relação aos desafios representados pela desestruturação do mercado de trabalho (Pochman) e pela ascensão das ideias neoliberais (Cardoso). Se ambos concordam sobre os desafios, o mesmo não ocorre em relação ao diagnóstico dos problemas relacionados à estrutura sindical: para o primeiro, muitos sindicatos seriam atualmente pouco representativos em função da lógica predominante em seu financiamento e devido à tendência de distanciamento entre direção e bases, promovida pelo modelo burocrático vigente na estrutura sindical. Cardoso não compartilha inteiramente desse diagnóstico, e argumenta que, apesar da estrutura sindical obsoleta, os sindicatos, de uma forma geral, têm atuado, na prática, de forma cada vez mais independente da estrutura ainda existente, sendo que sua representatividade junto aos trabalhadores é ainda muito consistente.

Em relação à legislação trabalhista, um debate envolvendo a atuação da justiça do trabalho e o impacto do FGTS na dinâmica do mercado de trabalho coloca muitos autores em campos opostos.

Os críticos, como José Márcio Camargo, afirmam que a justiça do trabalho é promotora do conflito, ao privilegiar os trabalhadores, incentivando-os a não colaborar com os empregadores. Tal prática não faria sentido no atual contexto produtivo, em que a cooperação dos trabalhadores seria cada vez mais uma necessidade, diante de novos arranjos produtivos que pressupõem o consenso. O FGTS, por sua vez, seria também um fator de instabilidade no mercado, além de também desincentivar – entre os trabalhadores e patrões – a construção de uma relação de trabalho mais duradoura. Entre os defensores, destaca-se Adalberto Cardoso, que utiliza uma série de dados estatísticos para contestar as teses de Camargo².

² Além destes autores, ainda há aos defensores mais radicais da desregulamentação como Pastore (1994), que menciona dados internacionais para afirmar que o desemprego é um problema característico de países em que a regulação das relações de trabalho é muito rígida, enquanto os países nos quais o mercado de trabalho é regido pelas leis de mercado e menos sujeito a regulamentações possuem menores taxas de desemprego.

Pode-se dizer, de uma maneira geral, que a literatura brasileira, com exceções, tende a considerar as reformas das relações de trabalho como sendo uma necessidade. O sentido destas reformas, porém, dependerá da capacidade dos sindicatos em defender instituições favoráveis aos trabalhadores, diante da forte articulação política existente entre os empregadores na defesa de uma reforma de caráter liberalizante.

No Brasil, os debates mais recentes sobre as reformas das relações de trabalho têm sido marcados por um discurso aparentemente consensual sobre a necessidade de “mudanças modernizadoras”, mas que oculta oposições acirradas envolvendo projetos políticos antagônicos, mencionados logo acima³. Uma das maiores questões envolvendo estas reformas no país gira em torno da questão sobre “o que reformar primeiro”, sendo que as opções envolvem tanto a reforma da legislação trabalhista quanto à reforma da legislação sindical. Para cada um dos casos, diferentes agentes sociais defendem posições conflitantes, sendo que ao longo dos anos 1990, foi dada uma clara prioridade para as reformas das leis de proteção ao trabalho, em nome da competitividade e do crescimento econômico, o que evidencia a opção política favorável aos empregadores (GALVÃO, 2003).

Apesar do intenso debate que ganhou espaço na imprensa e de algumas iniciativas reformistas empreendidas pelos governos desde 1990, pouco se fez de fato. Vale observar que as reformas se concentraram na legislação que rege os de contratos trabalho, sendo que a grande mudança registrada nesta área pode ser resumida na facilitação dos contratos temporários. Reformar a legislação aplicável aos contratos antes, deixando a reforma sindical para outro momento, pode ser entendido como uma opção estratégica do governo Fernando Henrique Cardoso, tanto no sentido de se priorizar as mudanças que eram consideradas mais “aprováveis”, quanto em relação aos interesses a serem

³ Um exemplo disso é a própria divisão de correntes registrada no FNT – Fórum Nacional do Trabalho, instituído justamente para discutir o conteúdo de uma reforma das relações de trabalho. Neste sentido, três diferentes correntes podem ser identificadas: os que propõem uma reforma mais ampla de todo o sistema regulação, a começar pelo modelo de estrutura sindical (CUT, FS, PNBE, Sinfavea), os que defendem a desregulamentação (Fiesp, CNT, ABRH, Fenaban), e ainda os que admitem apenas reformas pontuais no sistema (CONTAG, CGT, CNTI, CNTM e CNTC) I. A respeito deste tema, ver Krein (2007) e Santana (2009).

atendidos pela reforma, notadamente patronais. Entre as modificações registradas, podemos destacar:

MP 1053, de 1994, que elimina a política salarial conduzida pelo Estado e proíbe a inclusão de cláusulas de reajuste automático de salários nos contratos de trabalho. Tal medida tinha como objetivo induzir a “livre negociação” entre capital e trabalho;

MP 1.029, de 1994, que institui o PLR, sobre o qual não incide encargos trabalhistas, sendo que o mesmo não é incorporado ao salário, constituindo-se em um instrumento que permite a remuneração variável;

Lei 8.949, de 1994, que possibilita a prestação de serviços dentro de uma empresa por trabalhadores organizados em cooperativas de serviço, sem a caracterização de vínculo empregatício (que daria direito às convenções trabalhistas previstas em lei e contratos coletivos);

Alterações no sistema brasileiro de fiscalização do trabalho, por meio de portaria do MTE (895/95) que, segundo Baltar, Krein e Leone (2009), “*desestimularam seu papel de vigilância*” na efetivação dos direitos do trabalhador, que impede a autuação do empregador em caso de conflito entre a legislação trabalhista e a convenção coletiva. Além disso, tal portaria permite que novos acordos e convenções coletivas reduzam direitos anteriormente acertados;

Decreto governamental (2100, de 1996) renunciando ao cumprimento da convenção 158 da OIT, que havia sido ratificada dez meses antes; tal convenção previa mecanismos limitadores da prática de demissão sem justa causa;

Dec. 2.066, de 1996, que limita a ação sindical no setor público, ao reduzir o número de dirigentes sindicais no setor, e prevê punição para servidores grevistas;

MP 1.906, de 1997, que extingue a política de reajustes oficiais do salário mínimo (vinculando estes à aprovação do congresso nacional) e institui os mínimos regionais;

A instituição do contrato de trabalho por tempo determinado, através da Lei nº 9601 de 13.01.98, com redução de contribuições sociais e criação do banco de horas, que abre a possibilidade de flexibilização da jornada de trabalho, através de negociação com os sindicatos;

MP 1.620/98 (*sob júdice*), que tenta derrubar a Lei 8.534/92, que previa a validade dos acordos e convenções até que estes fossem renegociados entre as partes.

MP 1726/98, que prevê a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho por dois a cinco meses, possibilitada por acordo entre patrões e empregados e vinculada a um processo de qualificação profissional;

A implementação de novas normas para a contratação de trabalhadores por tempo parcial, via Medida Provisória (MP 1709 de 06.08.98 e MP1709/1 de 03.09.98, que revalida a anterior);

MP 1.878/99, que autoriza o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, sem que sua implementação nas empresas tenha que passar por negociação coletiva;

PEC 33-A, de 1999, que extingue a figura do juiz classista na Justiça do Trabalho;

Lei 9.801, de 1999, que estabelece limites para as despesas de pessoal e regulamenta a demissão de servidores públicos estáveis, por excesso de pessoal;

Lei 8.959 de 2000, que possibilita a criação das CCP – comissões de conciliação prévia, em empresas com mais de cinquenta funcionários;

Lei 9.957, de 2000, que cria o procedimento sumaríssimo para dissídios individuais de valor inferior a quarenta salários-mínimos.

Por fim, vale destacar que essas mudanças na legislação foram recebidas diferentemente, conforme a linha de atuação de cada central sindical atuante no país. Outras propostas de reforma ainda estão em tramitação no congresso nacional, mas de uma forma geral, pode-se dizer que as mudanças na legislação, ainda que importantes, parecem ser superficiais e de alcance limitado, diante das mudanças registradas no contexto de reestruturação das empresas, levadas a cabo independentemente de alterações na legislação.

A reforma sindical do governo Lula

Ao contrário do que ocorreu nos mandatos de seu antecessor, a iniciativa de reforma trabalhista que ganhou destaque no governo de Luíz Inácio da Silva – ou simplesmente “Lula” – privilegiava os temas sindicais, deixando em segundo plano as discussões sobre alterações nas leis que regulamentavam os direitos trabalhistas. A reforma da legislação sindical, promessa de campanha de Lula, ganhou espaço no go-

verno partir da ascensão ao poder de uma geração de sindicalistas oriundos – assim como o próprio presidente – da tradição do “novo sindicalismo”, que ao final da década de 1970 ganhava ampla visibilidade ao criticar a “herança corporativista” de Getúlio Vargas. Logo no início do governo, foi estabelecido o Fórum Nacional do Trabalho (FNT), espaço de negociação ocupado por dirigentes sindicais, patronais e por membros do governo, que resultou na elaboração de um anteprojeto de lei a ser submetido à aprovação no Congresso Nacional (BARGAS; OLIVEIRA, 2005). Tal projeto foi – e ainda é – marcado pela ausência de um amplo consenso sobre seu caráter. A partir de uma visão mais pessimista, pode-se dizer que o conteúdo do anteprojeto desagradou a todos, o que não indica necessariamente que o resultado das negociações tenha sido um fracasso. Numa visão alternativa, alguns consideram que a proposta de reforma sindical a que se chegou contém alguns avanços, mas muitas limitações (GALVÃO, 2005).

Antes de uma exposição sobre o conteúdo da proposta de reforma sindical apresentada no governo Lula, cabe assinalar que a estrutura sindical que se pretendia reformar já não era exatamente a mesma desde a sua concepção, pois já havia sido parcialmente reformulada pela mão pesada da ditadura, que impôs restrições à atividade sindical e intensificou o controle estatal sobre as organizações sindicais, e também em 1988, pela nova Constituição Federal, marco da redemocratização do país. As alterações presentes na nova Carta Magna traziam indiscutíveis avanços em certos pontos, mas também criavam algumas distorções. Entre os avanços, podem ser destacados:

- O restabelecimento do direito de greve, e a ampliação da livre associação sindical e profissional, que passaria a incluir os trabalhadores do setor público.
- O estabelecimento de princípios de não interferência e não intervenção do Setor Público nos assuntos sindicais, visando garantir autonomia sindical.
- A simplificação do processo de criação de entidades sindicais, de maneira a afastar qualquer possibilidade de discricionariedade por parte do governo no que diz respeito ao reconhecimento de novos sindicatos.

Este último ponto, apesar de, em tese, ser tomado como um avanço, trouxe efeitos negativos, na medida em que propiciou o surgimento

de uma enorme quantidade de novos sindicatos, sendo que muitos deles eram sindicatos pouco representativos ou mesmo “de fachada” – os chamados sindicatos fantasmas – num processo que levou à pulverização do movimento sindical. Isso ocorreu devido à permanência do tão criticado imposto sindical, agravada pela criação de uma contribuição confederativa; a possibilidade de acesso a estas fontes de custeio para os sindicatos certamente estimulou este crescimento desenfreado de novas agremiações, o que não contribuiu para o fortalecimento da atividade sindical, de acordo com a análise de Marco Aurélio Santana, que é taxativa:

O aumento numérico das entidades não significou e nem resultou do que seria o avanço de sua organização e nem de seu poderio. Em grande medida, serviu à fragmentação e enfraquecimento dos organismos sindicais. De certa forma, a pulverização facilitou também, entre outras coisas, a descentralização e dispersão da negociação coletiva (SANTANA *apud* ARAÚJO, 2009, p. 12)

Esta seria a grande distorção criada pela reforma de 1988. Ademais, antigas características do sistema permaneciam inalteradas, como:

- O próprio imposto sindical, considerado por muitos um desrespeito aos princípios de liberdade sindical da OIT, na medida em que caracteriza um vínculo entre Estado e sindicatos.
- A unicidade sindical, que impede a criação mais de uma entidade sindical representativa de categoria profissional (ou econômica) numa mesma base territorial (nunca inferior à área de um município).
- O poder normativo da Justiça do Trabalho.
- O não reconhecimento jurídico das Centrais sindicais enquanto personalidade sindical, o que as impedia de exercer prerrogativas e atribuições sindicais.

Esta situação era o ponto de partida para as discussões em torno da reforma sindical a ser realizada pelo governo petista, que a considerava como “um dos mais caros compromissos de mudança desta gestão, em função do atraso estrutural das normas vigentes” (MTE, 2005). Entre os principais pontos colocados em pauta, merecem destaque:

- O fortalecimento da representação sindical nos locais de trabalho, bem como o aumento do poder de negociação das entidades sindicais em torno de acordos coletivos.

O resultado das negociações neste sentido aponta para algumas mudanças significativas, mas cercadas de incertezas quanto à sua eficácia, dado que o projeto prevê representação no local de trabalho, mas apenas para estabelecimentos com mais de 100 funcionários, o que representa menos de 10% das empresas do país. (LEITE; ARAÚJO, 2009). Além disso, o aumento do poder de negociação das entidades em acordos coletivos pode, segundo alguns críticos, abrir a possibilidade de que o negociado passe a prevalecer sobre o legislado, o que é especialmente preocupante em relação a categorias profissionais representadas por sindicatos pouco combativos, num contexto em que o poder de barganha dos sindicatos tem sido reduzido (GALVÃO, 2005).

- Prevenção de práticas antissindicais e promoção de instrumentos garantidores da democracia interna dos sindicatos.

Ao contrário do sugerido por este ponto, o projeto tem sido muito criticado, por prever uma centralização de poder nas entidades de cúpula, notadamente as centrais sindicais, que finalmente passam a figurar legalmente como entidades de caráter sindical. Não obstante o (tardio) reconhecimento das centrais seja tido como algo positivo, o poder a elas concedido pode, segundo os críticos, se sobrepor aos poderes dos sindicatos componentes de sua base. Isso poderia gerar um efeito colateral desagregador, na medida em que a reiteração do poder de uma elite sindical (eis a tradição corporativista ainda presente, com nova roupagem) poderia estimular a excessiva proliferação de novas centrais sindicais, gerando uma maior fragmentação da ação sindical.

- Fim do imposto sindical e de qualquer outra contribuição para-fiscal para custeio da atividade dos sindicatos; mas estabelecia-se uma contribuição de negociação coletiva.

Neste sentido, o fim do imposto sindical não deixa um vazio. A mencionada contribuição de negociação, ainda que tenha assumido o *status* de um novo imposto sindical, traz consigo uma nova lógica de financiamento das atividades sindicais, que representa um avanço ao ser atrelada à existência efetiva de uma atuação do sindicato, ainda que esta atuação nem sempre seja a ideal.

- Melhorias processuais a fim de melhorar o desempenho da Justiça do Trabalho, além de estímulos ao estabelecimento de “composições” voluntárias de conflitos, alternativas ao recurso à Justiça.

Este ponto diz respeito ao exercício do poder normativo da Justiça do Trabalho, que é considerado hoje um fator que desestimula a negociação coletiva. Como solução, seriam instaurados procedimentos de jurisdição voluntária no âmbito dos Tribunais do Trabalho, voltados à resolução de conflitos de interesse coletivo entre trabalhadores e empregadores; o recurso à arbitragem privada também poderia ser uma alternativa.

- Disciplina do exercício do direito a greve, num contexto legal que privilegie a negociação coletiva.

Nesse caso, busca-se uma reversão do atual padrão da ação judicial em relação às greves, que têm sido declaradas como “abusivas” pela justiça, em caráter quase automático. Neste sentido, devem ser criadas novas regras para o estabelecimento de greves, que induzam o desenvolvimento prévio de uma negociação coletiva, a ser esgotada antes da deflagração da mesma.

Outro aspecto abordado nas negociações do FNT foi o fim da unicidade sindical, sendo que o resultado alcançado fica num meio termo entre a efetiva instauração do pluralismo sindical e a manutenção de elementos garantidores da antiga “exclusividade” de representação sindical em certo espaço territorial. Isto se explica pelos critérios estabelecidos nos artigos 39 e 40, que regulam a obtenção da exclusividade de representação territorial⁴ por parte de uma entidade sindical:

Art. 39. O sindicato que obteve registro antes da vigência desta lei poderá obter a exclusividade de representação mediante deliberação de assembleia de filiados e não filiados e a inclusão em seu estatuto de normas destinadas a garantir princípios democráticos que assegurem ampla participação dos representados.

Parágrafo único: As condições para a obtenção da exclusividade de representação deverão ser comprovadas no prazo de 12 (doze) meses, contados da data de aprovação, pelo Ministro do Trabalho e Emprego, dos requisitos estatutários propostos pelo Conselho Nacional de Relações de Trabalho, período durante o qual o

sindicato conservará a exclusividade no respectivo âmbito de representação.

Art. 40. Havendo modificação no âmbito de representação, será permitida a existência de mais de um sindicato com personalidade sindical. (MTE, 2005, p. 39)

A partir da leitura dos artigos, fica evidente que o atual modelo de unicidade sindical passa a ser “flexibilizado”, ao se abrir uma possibilidade de coexistência de dois sindicatos legalmente reconhecidos em um mesmo espaço territorial. Porém, as condições estabelecidas para que isso venha a ocorrer favorecem a manutenção do *status quo*, ao garantir a exclusividade aos sindicatos existentes, mediante sua adequação a critérios muito vagos de “democracia” interna e representatividade sindical⁵.

Muitos outros aspectos da proposta de reforma sindical poderiam ser problematizados, mas diante da própria incerteza sobre o que será feito dela no âmbito parlamentar, análises mais aprofundadas sobre o projeto tendem a ser adiadas. Enfim, pode-se considerar que as negociações realizadas no âmbito do FNT levaram ao resultado que era possível, tendo-se em vista o conflito de interesses que inevitavelmente emerge de um fórum aberto à participação de representantes de diferentes correntes sindicais, além da própria representação patronal.

O impacto gerado na realidade cotidiana dos sindicatos, caso as mudanças na legislação sindical sejam de fato introduzidas (sem maiores alterações), também é algo de difícil previsão. Mas resta a certeza de que, independentemente dos resultados da reforma sindical, a reforma da legislação trabalhista será, mais cedo ou mais tarde, o próximo passo. Neste sentido, seria desejável que o sindicalismo brasileiro como um todo, estivesse mais apto a defender os interesses de seus representados, os trabalhadores.

⁴ O projeto apresentado pelo FNT considera como exclusividade de representação a “concessão de personalidade sindical a um único sindicato no respectivo âmbito de representação”. (TEM, 2005, p. 39)

⁵ Os critérios de aferição para esta “representatividade” dizem respeito ao nº de filiados (no mínimo 20% dos trabalhadores representados pelo sindicato), ou à filiação da entidade a uma central sindical, federação ou confederação. O termo grifado causa dúvidas inquietantes...

México: do fórum de 1989 ao Projeto *Abascal*

As leis trabalhistas mexicanas têm sido modificadas de forma recorrente, desde que a versão “moderna” da Lei Federal do Trabalho (LFT) entrou em vigor, em 1º de maio de 1970, mas sem alterar significativamente seu caráter. As aspas em torno da palavra “moderna” revelam a semelhança entre a nova Lei e a sua versão de 1931, principalmente no que diz respeito ao sistema corporativo de representação sindical, que permaneceu intacto. Discussões em torno de uma reforma trabalhista mais ampla foram ensaiadas durante o governo Salinas, inicialmente a cargo de uma comissão convocada pelo então secretário do Trabalho e Previdência Social, Arsênio Farrell, composta por representantes de organizações patronais e de três agrupamentos sindicais tradicionais: CTM, CROC e CROM. Os trabalhos desta comissão se desenrolaram de maneira discreta e em ritmo lento, até que em 1989, por interferência vinda da Câmara dos deputados, o debate se tornou público, por meio de um fórum de discussões no qual inúmeros especialistas de diversas tendências confrontaram seus pontos de vista, sem que se chegasse a um consenso (de BUEN, 2003).

O tema voltou a ser abordado no contexto da assinatura do TLCAN, que previa um Acordo de Cooperação Trabalhista por meio do qual os EUA tentaram, em nome da qualidade e da produtividade, interferir nas relações de trabalho mexicanas. A iniciativa estadunidense foi fracassada. Desde então algumas importantes propostas de reforma da LFT foram registradas:

- Em 1995, projeto apresentado por senadores da bancada do PAN gerou ampla discussão, mas foi barrado pela maioria priísta no senado; em suas propostas estavam incluídas:
 - a) medidas visando promover maior flexibilidade e mobilidade da força de trabalho, mediante uma série de compensações, como a diminuição da jornada de trabalho para 40 horas semanais (com dois dias de descanso remunerado);
 - b) medidas de capacitação e promoção da produtividade entre os trabalhadores, além de prêmios substanciais por antiguidade no emprego, a fim de desestimular o recurso à reclamações trabalhistas;
 - c) as medidas que representavam um duro golpe no corporativismo sindical, que previam a extinção das juntas de conciliação e arbi-

tagem, a serem substituídas por juízes subordinados ao poder judiciário.

- No mesmo ano, o PRD havia elaborado sua proposta de reforma trabalhista (jamais apresentada como iniciativa de projeto de lei), que se assemelhava ao projeto do PAN, mas que adicionava importantes itens como:

- a) a retirada do “apartado B”⁶ do artigo 123 da Constituição Federal – que tratava de regular as relações de trabalho no setor público, para incluir a categoria dos servidores na LFT, como modalidade especial de trabalho submetida às regras gerais da Lei;

- b) a criação de um Instituto Nacional de salários-mínimos, produtividade e repartição de benefícios, cujos integrantes seriam eleitos pela Câmara de Deputados;

- c) o estabelecimento de um registro público nacional de organizações sindicais e contratos coletivos, a fim de permitir a qualquer trabalhador a verificação do contrato coletivo que regula suas relações com o empregador, bem como o sindicato titular deste contrato; tal registro caberia ao Instituto mencionado no item b.

Tanto o projeto apresentado pelos senadores do PAN quanto à proposta elaborada pelo PRD poderiam ser considerados como “progressistas”, na medida em que continham importantes elementos de ruptura com a estrutura corporativa do sistema de regulação trabalhista mexicano, criando condições – ao menos formais – para o fortalecimento de um sindicalismo mais autêntico na defesa dos interesses de seus representados.

O mesmo não pode ser dito sobre o documento intitulado *Princípios da nova cultura trabalhista*, de 1996, elaborado a partir de um amplo consenso envolvendo organizações patronais (com destaque para a Coparmex⁷, presidida pelo respeitado líder empresarial, Carlos Abascal), e de trabalhadores (CTM e demais participantes do chamado “Congresso do Trabalho”, que inclui a CROC e a CROM)⁸ em torno da necessidade de se reformar a legislação trabalhista mexicana⁹. Tais

⁶ O artigo 123 da Constituição Federal mexicana dispõe sobre os direitos trabalhistas, sendo que o chamado “apartado B deste artigo trata especificamente do trabalho no setor público, nas três esferas de governo”.

“princípios” eram caracterizados pelo destaque dado aos temas “produtividade” e “competitividade”, em detrimento da justiça social, e previam o diálogo e a concordância mútua como métodos para a promoção de um “clima de harmonia” nas relações entre capital e trabalho. Em verdade, tratava-se de negar o antagonismo de classes e o fator político inerente às relações de trabalho, por meio da submissão dos interesses salariais dos trabalhadores à lógica dos ganhos de produtividade. Isto pode ser constatado a partir da leitura do próprio documento:

El empresario ha de contar con el mejor desempeño de sus trabajadores, lo que permitirá elevar la productividad y competitividad, y con ello obtener un valor agregado que redunde en beneficio de la propia empresa, de los trabajadores y de la sociedad” (STPS *apud* BOUZAS, 2003).¹⁰

A iniciativa contou com o apoio do então presidente do México, Ernesto Zedillo, que convocou imediatamente uma comissão tripartite, que operando a partir da STPS, deveria dar seguimento às propostas contidas no documento, a fim de transformá-las em um código legal de natureza processual, numa estratégia voltada para a adoção de uma reforma trabalhista “por partes”: primeiro, a processual, em tese menos sujeita a resistências de ordem política; logo em seguida, a reforma substantiva. Zedillo viu sua estratégia esbarrar na atuação do Poder Judiciário Federal, que em diversas resoluções declarou ilegal algumas das normas contidas no novo código processual que a STPS passava a recomendar às juntas de conciliação e arbitragem. O conteúdo de algumas destas normas tratava de submeter os procedimentos de assinatura de contratos coletivos e de transferência de titularidade dos mesmos a

⁷ Coparmex – Confederación Patronal de la República Mexicana, que teria importante participação também nas negociações sobre reforma trabalhista realizadas logo no início do governo de Vicente Fox, que nomeou como titular da STPS justamente o Sr. Carlos Abascal, presidente desta confederação patronal.

⁸ CROC – Confederación Revolucionaria de Obreiros y Campesinos, e CROM – Confederación Regional Obrero Mexicana, consideradas, juntamente com a CTM – Confederación de Trabajadores de México, importantes representantes do que se convencionou chamar de “sindicalismo corporativo” no país.

⁹ Este “consenso” se refletiu no documento “por uma nova cultura trabalhista”, de 27 de julho de 1995, que funcionou como uma carta de intenções para a elaboração dos “Princípios para a nova cultura trabalhista”, assinado em 13 de agosto de 1996.

¹⁰ Publicação sem autoria declarada, mas atribuível ao STPS do México.

uma certificação prévia que permitisse, tanto aos empresários quanto aos líderes sindicais escolhidos por eles, impedir que fossem declaradas greves por parte de sindicatos que não fossem de sua conveniência. Graças à mobilização de uma série de organizações democráticas e, talvez, à ação do Judiciário Federal, a tentativa de reforma trabalhista “por partes” não avançou.

Com a eleição de Vicente Fox, do PAN, novas perspectivas se abriam para o mundo do trabalho. Como candidato, Fox acenou para os movimentos de trabalhadores com uma carta de intenções contendo “vinte compromissos” pela liberdade, democracia sindical, cumprimento dos direitos individuais e coletivos, para a agenda trabalhista e para o programa de governo. A leitura do documento sugere, de fato, o fim do corporativismo, inaugurando uma nova era para as relações de trabalho no México. Mas o que ocorreu na prática destoa bastante do que foi prometido. Neste sentido, é interessante uma apresentação de alguns dos tais “vinte compromissos”, para então iniciar breve análise do processo de negociação em torno das reformas trabalhistas, instaurado no âmbito da STPS durante o governo Fox. Em seguida, cabem algumas considerações sobre o conteúdo do projeto resultante das negociações, o que tornará evidente o distanciamento entre o discurso e os fatos. Primeiramente, alguns dos mais relevantes compromissos firmados pelo candidato Vicente Fox em sua carta de intenções (BOUZAS, 2003, p. 228).

1. En concordancia con la Cumbre Mundial de Desarrollo Social – Copenhague-5, convocar a todos los actores interesados a una cumbre nacional, a fin de analizar la realidad y la normatividad laboral y dar pauta a consensos y a políticas institucionales en la materia;
2. Un elemento esencial para lograr el pleno cumplimiento de los derechos colectivos es el respeto al derecho de huelga de los trabajadores en general, por lo que el conjunto de restricciones que imperan en la práctica debe ser suprimido;
3. Eliminar el tramite de registro y de la “toma de nota” de las directivas ante la autoridad laboral;
4. Establecer el registro público de sindicatos y contratos colectivos. El organismo encargado de dicho será público y autónomo del Poder Ejecutivo;

5. Respetar el derecho de los trabajadores de pertenecer o no a un sindicato, sin ningún tipo de hostigamiento, discriminación o persecución a la disidencia sindical; que el gobierno cumpla cabalmente el convenio 87 y ratifique y cumpla el convenio 98, ambos de la Organización Internacional del Trabajo;
14. Hacer obligatorio el recuento previo a la selección del titular del contrato colectivo de trabajo, cuando dos o más sindicatos demanden este derecho, y exigir el voto aprobatorio de la asamblea como condición para la firma de dicho contrato;
15. Garantizar condiciones equitativas en la contienda entre opciones organizativas, incluyendo los juicios de titularidad;
16. Penalizar las prácticas patronales que buscan impedir la sindicalización u otorgar preferencia a una opción sobre otra;
18. Garantizar la autonomía del sistema de impartición de justicia laboral frente al poder Ejecutivo;
19. Eliminar los contratos de protección patronal y todo tipo de corrupción, extorción presión y violencia en contra de los trabajadores.

Diante do exposto acima, mas não somente em função disso, eram muitas as expectativas em torno da reforma trabalhista a ser lavada a cabo pelo novo governo que se iniciava em 2000. Porém, a designação como titular da STPS de Carlos Abascal, um representante patronal, associada à falta de experiência em temas sindicais do partido que passava a ocupar o poder, resultou num processo de negociações limitado desde seu início, conduzindo a um resultado conservador, que segundo Graciela Bensusán, deve ser visto:

Como el único resultado posible de la aspiración empresarial de ‘adecuar la legislación a la realidad’, atendiendo al mismo tiempo las exigencias del ‘viejo sindicalismo’: mantener ‘la organización actual de las agrupaciones sindicales’, a la que se atribuye la paz laboral existente en el país por más de 71 años, de acuerdo con lo sostenido por sus autores en la exposición de motivos” (BENSUSÁN, 2007 apud BOUZAS, 2003, p. 56).

Logo de saída, a convocação da Mesa Central de Decisão para a Atualização e Modernização Trabalhista – a MCD, feita sob certas restrições em relação ao que poderia ou não ser posto em negociação, indicando o provável rumo das reformas. Isto porque, entre as ditas “restrições” estava a que deixava de fora das negociações qualquer mudança no artigo 123 da Constituição, que define justamente o mo-

delo para a resolução de conflitos entre capital e trabalho, organizado em torno das Juntas de Conciliação e Arbitragem, de natureza tripartite e vinculadas ao Poder Executivo, contrariamente às expectativas, a exclusão sistemática das propostas apresentadas pela UNT e a imposição do conteúdo acordado pela maioria dos negociadores – o que contrariava frontalmente a tese da reforma exclusivamente “consensual”, evidenciaram que a suposta pluralidade da MCD não se efetivaria. Nestes termos, as afinidades entre os representantes patronais e das entidades sindicais ligadas ao Congresso do Trabalho, representantes do sindicalismo tradicional, se somaram aos interesses governamentais para selar o destino da reforma.

O Projeto “Abascal”

Em dezembro de 2002, às vésperas do encerramento das atividades parlamentares daquele ano, um grupo de deputados apresentou o projeto de reforma trabalhista originado das negociações realizadas no âmbito da STPS, cujo conteúdo se aproximava do que havia sido proposto ainda em 1996, no documento *Princípios para a Nova Cultura Laboral*, formulado sob a influência da Coparmex, naquela época presidida pelo mesmo Carlos Abascal, titular da STPS neste governo Fox... A influência de Abascal na formulação do novo projeto apresentado à Câmara era evidente.

Inúmeras críticas foram tecidas ao que passou a ser conhecido como o *Projeto Abascal*, começando pelo momento em que este foi apresentado, em ano que marcava o encerramento de uma legislatura na câmara, o que foi considerado uma manobra política para garantir sua aprovação sem que seus opositores pudessem se organizar. Ademais, o conteúdo do projeto foi classificado pelos críticos como uma “iniciativa para fortalecer o corporativismo”, e que partia, ironicamente, de um governo que se apresentava como “de transformação” política, eleito sob o compromisso liberal de superar a tradição corporativa construída em décadas de domínio de um único partido. Segundo Alcalde (apud BOUZAS, 2003), este corporativismo inerente à estrutura sindical mexicana, seria mantido e reforçado em diferentes pontos do projeto de lei, cujo conteúdo destoava grosseiramente do discurso elaborado em sua defesa. Ao invés da alardeada democratização das relações de trabalho e da promoção de maior liberdade sindical, que

favoreceriam os trabalhadores, o que se verificava a partir da leitura do projeto apontava para o sentido oposto. Entre os principais aspectos presentes no documento, estavam:

- A obrigação do registro sindical junto à STPS ou às juntas de conciliação e arbitragem mantinha-se intacta, contradizendo os princípios de liberdade sindical e livre associação, democracia e pluralismo sindicais mencionados no próprio documento.
- A criação de novos fatores para se justificar o cancelamento de registro dos sindicatos.
- A significativa redução das categorias nas quais os sindicatos de trabalhadores poderiam ser classificados.
- A limitação do direito de greve e do recurso à contratação coletiva. Neste sentido, o estabelecimento de greves, a contratação coletiva e eventuais mudanças de titularidade contratuais passavam a estar submetidos à aprovação dos empregadores e dos sindicatos reconhecidos por estes.

Este último aspecto poderia ser considerado o mais importante, na medida em que privilegiava os interesses patronais e contribuía para a promoção dos sindicatos que lhes fossem convenientes. Isso ocorreria por meio da exigência de que eventuais demandas apresentadas por trabalhadores envolvendo a assinatura de contratos coletivos ou a mudança de sua titularidade, fossem previamente autorizadas pelas autoridades trabalhistas (STPS ou juntas locais de conciliação e arbitragem), sendo que os trabalhadores interessados deveriam ser identificados individualmente. Considerando que, por meio de seus representantes nas autoridades trabalhistas, os empregadores teriam acesso às listas com os nomes de trabalhadores que apresentassem tais demandas, o caráter coercitivo dos regulamentos propostos torna-se claro, assim como seu caráter cerceador de direitos.

Ainda que a coerção não se revele suficiente para impedir que os trabalhadores apresentem suas demandas, a assinatura de contrato coletivo ou a mudança de titularidade pode ser inviabilizada, caso o sindicato candidato a ser o (novo) representante dos trabalhadores não seja registrado pelas autoridades trabalhistas. Diante do fato de que tais autoridades – notadamente as juntas de conciliação e arbitragem – são formadas por representantes dos patrões e, não raro, dos sindicatos

escolhidos por estes, e levando-se em conta existência de ampla margem de manobra para se justificar a negação de um pedido de registro, tem-se uma dimensão das dificuldades impostas para o estabelecimento de uma representação mais autêntica dos trabalhadores.

O Projeto Abascal acabou sendo barrado pela oposição. Mas outras iniciativas de reforma trabalhista foram registradas em 2005 e em 2008, sendo que a de 2005 pode ser considerada uma versão pouco modificada do mesmo Projeto Abascal analisado acima e que foi apresentada para apreciação da subcomissão especial para a reforma da LFT, em abril daquele ano. Tal iniciativa também não foi levada a cabo. Em 2008, já no mandato de Felipe Calderón¹⁰, um novo processo de negociações para a reforma trabalhista foi inaugurado, no âmbito da STPS, mas que vem recebendo críticas contundentes em função de seu caráter restrito. Segundo Arturo Alcalde:

La STPS omitió convocar publicamente a una reflexión que permita escuchar las distintas voces que reflejan la compleja realidad laboral de ramas de actividad y región que existen en el país. Se han ocultado los criterios para llevar a cabo la revisión de las 164 iniciativas de ley existentes, y ni siquiera se ha dado a conocer la lista de los invitados a ‘negociar’ (ALCALDE, 2008, p. 14).

Para boa parte dos especialistas entrevistados no México entre janeiro e fevereiro de 2008, o conteúdo das reformas, que na época estavam prestes a serem apresentada à votação no Congresso, certamente passaria ao largo de mudanças mais substantivas que afetassem a estrutura sindical corporativa do país, em função da própria opção governamental de restringir as negociações em prol da reforma aos setores identificados com o sindicalismo tradicional e com o empresariado, representados, essencialmente, pelo Congresso do Trabalho e pela Coparmex.

¹⁰ Sucessor de Fox, que obteve uma apertada vitória eleitoral, amplamente contestada pela oposição, liderada pelo PRD do candidato derrotado Lopez Obrador. A oposição chegou a organizar um “governo paralelo” como forma de protesto, sendo que o regime calderonista tem adotado um discurso mais moderado e conciliador, talvez em função da crise de legitimidade que caracterizou sua posse, e certamente devido ao desgaste que as políticas neoliberais vêm enfrentando no país.

A grande dificuldade em se promover reformas nas relações de trabalho no México se explica por pelo menos duas hipóteses, apresentadas por Afonso Bouzas:

La primera es que la reforma fracasa simplemente por no ser necesaria. Esto no es cierto y prueba de ello es que la distancia entre las relaciones laborales reales y lo que la norma ordena, es cada vez mayor. El 90% de la contratación colectiva es simulada y la mayoría de los trabajadores pierden o renuncian a sus derechos, incluso aquellos que por fuerza de la ley, deberían ser irrenunciables (...) La segunda de las hipótesis: la reforma laboral es necesaria y el contenido de ella es la razón de conflicto. Los distintos contenidos son de dos tipos: una reforma neoliberal o una reforma democrática, de contenido social.” (Afonso Bouzas Ortiz, em entrevista concedida em 21 de janeiro de 2008)

Estas hipóteses são muito aplicáveis também ao caso brasileiro, sendo que, para ambos os países, a pressão por reformas exercida por parte do sindicalismo, por acadêmicos e autoridades preocupadas em fortalecer a posição dos trabalhadores, esbarra não somente nos interesses sindicais corporativos contrários a mudanças, mas também no domínio de uma corrente principal que defende reformas menos concentradas nos aspectos da legislação sindical e mais voltadas à flexibilização – ou extinção – de muitos direitos previstos na CLT ou na LFT. Outra maneira de ver a questão é a partir da suposição de que as reformas – das leis trabalhistas e não da estrutura sindical – de fato não seriam tão necessárias *para os empresários*, o que os levaria a apostar numa estratégia de preservação de uma estrutura sindical que não representa ameaças mais sérias aos interesses do capital, ainda que esta manutenção do corporativismo sindical implique a continuidade das tão criticadas leis que regulamentam os direitos dos trabalhadores. Esta estratégia se torna menos custosa na medida em que, como bem disse Afonso Bouzas sobre o caso mexicano, “*la distancia entre las relaciones laborales reales y lo que la norma ordena, es cada vez mayor*”. Esta constatação se aproxima da análise de Cardoso e Lage (2007), na qual se evidencia que o sistema de regulação do trabalho de determinado país pode ser muito detalhado e muito rígido em termos formais, mas muito flexível na prática, simplesmente porque os empregadores podem escolher não cumprir o que a lei prescreve.

A constatação geral é de que a flexibilização das relações de trabalho vem ocorrendo independentemente de alterações nas leis, por meio de diversas práticas que vão além da mera inobservância da lei, na medida em que se caracterizam como tentativas de contorná-la, por meio da ocultação das próprias relações de trabalho que são efetivamente estabelecidas, ou pela exploração de “brechas” legais.

CONCLUSÃO

O cenário formado a partir das transformações desencadeadas pela financeirização do capital é bem conhecido e debatido: desemprego e intensificação do trabalho, inserção subordinada na nova divisão internacional do trabalho, etc. Após um período em que as reformas liberalizantes eram adotadas sob a promessa de crescimento econômico e prosperidade, a realidade parece estar demonstrando a falsidade daquela promessa, mas isso não é suficiente para a reversão do quadro que se instaurou no mercado de trabalho desde os anos 1990, tanto no Brasil quanto no México. O restabelecimento de um equilíbrio de forças entre capital e trabalho passa, nos casos investigados, pela adoção de reformas trabalhistas, mas certamente em sentido oposto ao da desregulamentação. Porém, novas formas de se regular as relações de trabalho – que sejam capazes de superar o modelo legislado de proteção ao trabalho – devem ser buscadas, o que aumenta a importância de se fortalecer a capacidade negociadora dos sindicatos, trazendo à tona a questão da democracia sindical, condição *sine qua non* para que o poder das organizações sindicais se traduza em maior bem estar para os trabalhadores. A partir destas diretivas, a reforma sindical assume caráter de urgência, pois a estrutura sindical dos países europeus que serviram de modelo para a formulação dos corporativismos brasileiro e mexicano, passou por ampla redemocratização ainda no período pós-segunda guerra e hoje busca enfrentar os desafios trazidos pela acumulação flexível, enquanto por aqui os trabalhadores enfrentam, os mesmos desafios, trazidos pelos ventos da globalização, mas a partir de estruturas sindicais ainda muito semelhantes àquelas que na Europa eram consideradas obsoletas já nos anos 1950, auge do fordismo.

Em suma, os desafios enfrentados pelos trabalhadores brasileiros e mexicanos em meio ao atual contexto são múltiplos, a começar pela difícil tarefa de superar a obsolescência de suas próprias estruturas de representação política, condição fundamental para o sucesso no enfrentamento de outras questões, sejam elas as “novas”, advindas da reestruturação capitalista ou as “antigas”, que têm permanecido sem solução ao longo da história dos países aqui investigados. Nesse sentido, a desigualdade, que esteve sempre presente, mas que tem sido agravada em tempos recentes, surge como causa e consequência do insucesso na promoção do desenvolvimento nacional, e passa a exigir da sociedade uma resposta, que passa, necessariamente, pelo estabelecimento de relações de trabalho mais equilibradas.

Referências

ALCALDE, J. A. “Reforma Laboral. Una Iniciativa para fortalecer el corporativismo”. IN: BOUZAS, A.. Reforma Laboral: analisis crítico del Proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo, México, DF: UNAM,, 2003, p. 15-40.

_____. “Reforma laboral excluyente”. México, DF: p. 14 do La Jornada, jornal de circulação diária, na edição de sábado, 8 de dezembro de 2008.

AMADEO, E.; CAMARGO, J. M., Instituições e Mercado de Trabalho no Brasil. In: CAMARGO (org.). *Flexibilidade do Mercado de Trabalho no Brasil*, Rio de Janeiro, FGV, 1997, p. 47-94.

ANTUNES, R. (org). *Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos*. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

ANTUNES, R. *Adeus ao Trabalho? – as metamorfoses no mundo do trabalho e dimensões da crise do sindicalismo*. Tese de Livre Docência. UNICAMP, IFHC, 1994.

ARAÚJO, A. M. C.; “Globalização e trabalho: uma resenha da literatura.” In: BiB, n. 52, p. 5-44, 2º semestre de 2001.

BALTAR, P.; MORETTO, A.; KREIN, J.D.; O emprego formal no Brasil do século XXI. In: KREIN et.al.(org.). *As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores*. São Paulo: LTr, 2006.

BARGAS, O.; Oliveira, M.A.. “E hora da reforma sindical”. Teoria e debate, n. 61, São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2005.

BECERILL, E. R. et.al., El frente auténtico del trabajo - 40 años de lucha libertaria, México DF, El Atajo Ediciones, 2006.

BENSUSAN, G. "Análisis Institucional." In: Contratación Colectiva de Protección en México: informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), pp. 11-48, México, DF, 2007.

_____. "Alternancia política y continuidad laboral: las limitaciones de la propuesta del CCE – CT". In: BOUZAS, A.. Reforma Laboral: análisis crítico del Proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo, México, DF: UNAM, pp. 55-96, 2003.

BOITO Jr., A.. Política Neoliberal e Sindicalismo no Brasil. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999.

_____. "Hegemonia neoliberal e sindicalismo no Brasil" in: *Crítica Marxista*, vol. 1, n. 3, p 80-105, 1996.

_____. O sindicalismo de Estado no Brasil – análise crítica da estrutura sindical. São Paulo: Hucitec- Unicamp, 1991.

BOUZAS O., J. A. (org); Democracia Sindical, México DF, Buena Idea Editores, 2001.

_____. (org). BOUZAS, A.. Reforma Laboral: análisis crítico del Proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo, México, DF: UNAM, 2003.

_____. (org). Propuestas para una reforma laboral democrática, Centro de producción editorial, México DF, 2007.

_____. "Libertad sindical: otra incumplida promesa de Fox em campana". In: Calva, J. L.: Empleo, ingreso y bienestar, v. 1, pp. 166 – 176, México, DF, março de 2007.

_____. Contratación Colectiva de Protección en México: informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), México, DF, 2007.

CALVA, J. L. (org.). Empleo, ingreso y bienestar, Agenda para el Desarrollo, volumen 11, Miguel Ángel Porrúa, México DF, 2007.

CAMARGO, J. M. (org). *A Flexibilidade do Mercado de Trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV, 1996.

CARDOSO, A. M.. *A Década Neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2003.

_____. *Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal: a era Vargas acabou?* Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999.

CARDOSO, A. M.; LAGE, T. As Normas e os Fatos: desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

CASTELS, M.. “Capítulo 4. A transformação do trabalho e do mercado de trabalho: trabalhadores ativos na rede, desempregados e trabalhadores com jornada flexível” in: *A Sociedade em Rede* (vol. I), Ed. Paz e Terra, 1999.

CENTRO DE ESTUDIOS SOCIOLOGICOS. Ajuste Estructural, Mercados Laborales y TLC, El Colégio de México, Fundación Friedrich Ebert e El Colégio de la Frontera Norte, México, 1992.

CHAHAD, J. P. Z. Mercado de trabalho, segurança de emprego e renda no Brasil: Estágio atual e as lições da experiência internacional. Disponível em: www.mte.gov.br, tema 44 – estudos e análises com vistas à definição de políticas, programas e projetos relativos ao mercado de trabalho brasileiro. São Paulo, 2003.

DE BUEN, L. C. “Una ley en cambio permante”. In: BOUZAS, A.. Reforma Laboral: analisis crítico del Proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo, México, DF: UNAM, pp. 145-164, 2003.

_____. (org.). *Tratado latinoamericano de sociologia Del trabajo*. México – D. F.: Fondo de Cultura Econômica, 2000.

_____. Los limites de la reestructuración productiva en México, Trabajo, año 3, n. 4, enero-junio de 2007, p. 49-79.

GUIMARÃES, N. A. e MARTIN, S. (org.). *Competitividade e desenvolvimento: atores e instituições locais*. São Paulo: SENAC, 2001.

GALVÃO, A; “A CUT na encruzilhada: impactos do neoliberalismo sobre o movimento sindical combativo.” In: *Idéias*, ano 9, nº 1, p. 105-154, 2002.

_____. “Neoliberalismo e Reforma Trabalhista no Brasil”. Tese (Doutorado em Ciências Sociais - Campinas: IFCH – Unicamp, 2003).

_____. “Reforma Sindical: as polêmicas por trás de um falso consenso”. *Pucviva*, n 23. São Paulo, PUC, 2005.

GITAHY L.; LEITE, M. P. (org.). *Novas Tramas Produtivas: uma discussão teórico-metodológica*. São Paulo: Senac, 2005.

ILO, World Employment Report, International Labour Office. Vários Anos. Disponível em: <http://www.ilo.org>

KREIN, J. D., As tendências recentes na relação do emprego no Brasil – 1996-2005. Tese de doutoramento. Campinas: Instituto de Economia/Unicamp, 2007.

LEITE, M. P.; ARAÚJO. “Capítulo 3. Uma perspectiva histórica” e “Capítulo 6. A cadeia de produção”. In: *Trabalho e sociedade em transformação: mudanças produtivas e atores sociais*, São Paulo: Ed Fundação Perseu Abramo, 2003.

_____. *O Futuro do Trabalho – Novas Tecnologias e Subjetividade Operária*. São Paulo: Editora Scritta, 1994.

_____. (org.). *O trabalho reconfigurado. Ensaio sobre Brasil e México*, São Paulo, Anablume, 2009 (no prelo)

LOPES, J.R. B.. *Novos parâmetros para a reorganização da política social brasileira*. Brasília: IPEA/DF, 1994.

MATTOSO, J. E. L.. “O novo e inseguro mundo do trabalho nos países avançados” in Oliveira, Carlos A. e outros (org.) *O Mundo do Trabalho. Crise e Mudança no Final do Século*, São Paulo: Cesit/Scritta, 1994.

NORONHA, E. G. “O modelo legislado de relações de trabalho e seus espaços normativos”. São Paulo: FFLCH-USP, 1998 (Tese de doutorado em ciência política).

PASTORE, J. *A flexibilidade do trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.

POCHMANN, M. O emprego na globalização. São Paulo: Boitempo, 2002.

_____. *O trabalho sob fogo cruzado*. São Paulo: Ed Contexto, 1999.

_____. “Movimento de desestruturação do mercado de trabalho brasileiro nos anos 90: uma análise regional”. Campinas, Cesit/IE/UNICAMP, 1998. (mimeo)

POCHMANN, M.; SALAS, C.; LEITE, M. P.. Mercado de trabajo: ¿Que hay de nuevo en Brasil?, Trabajo, año 3, n. 4, enero-junio de 2007, p. 161-179.

RODRIGUES, I. J. (org.). *O novo sindicalismo: vinte anos depois*. São Paulo: Vozes, 1999.

SANTANA, M. RAMALHO, J. R. (org.). *Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*. São Paulo: Boitempo, 2003.

SANTOS, A. L. [et. al.]. *Crise e Modernidade no Brasil: modernidade ou volta ao passado?*

SALAS, C. [et. al.]. *Reestructuración Productiva, Mercado de Trabajo y Sindicatos em América Latina*.

_____. Empleo y trabajo en México, 2001-2006. Un balance inicial. Trabajo, año 3, n. 4, enero-junio de 2007, p. 137-159

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. *Ley Federal del Trabajo*, 1996.

STPS – Secretaria del Trabajo y Previdencia Social de México. *Principios de la Nueva Cultura Laboral*, agosto de 1996, publicação sem autoria declarada, mas atribuível à STPS do México.

RESUMO

Objetiva expor um panorama geral das propostas de reforma trabalhista que têm sido elaboradas, no Brasil e no México, a partir do debate sobre a necessidade – ou não – de adequar as atuais legislações trabalhistas a um novo contexto das relações entre capital e trabalho. Argumenta que, não obstante a gestão da força de trabalho já esteja sendo flexibilizada à revelia da legislação em vigor, as discussões sobre a alteração no conjunto de leis são caracterizadas por amplo dissenso.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Brasil. México. Relação capital e trabalho. Flexibilização.

ABSTRACT

The objective of this work is to present an overview of proposed labor reforms that have developed in Brazil and Mexico. From that background the author considers the debate over the need - or lack thereof - to adapt the current labor laws to the new context of relations between capital and labor. The author argues that despite the already easing management climate of the workforce in defiance of current legislation, discussions about changing the set of laws are characterized by ample dissent.

Keywords: Labor reform. Brazil. Mexico. Capital and labor relations. Labor flexibility.