

MUDANÇAS INSTITUCIONAIS E RELAÇÕES DE TRABALHO: AS INICIATIVAS DO GOVERNO FHC NO PERÍODO 1995-1998

JOSÉ DARI KREIN (*)

MARCO ANTÔNIO DE OLIVEIRA (**)

Desde o final dos anos oitenta, está em curso o debate sobre a reforma do sistema brasileiro de relações de trabalho. Esse debate ganhou força porém ao longo desta década, quando se evidenciou com maior clareza a existência de diferentes posições sobre o tema e tiveram lugar as primeiras iniciativas governamentais de mudança da legislação trabalhista. Se a idéia da reforma do sistema corporativo foi, a princípio, impulsionada pelos setores mais dinâmicos do movimento sindical, preocupados em apresentar uma alternativa que fortalecesse o papel dos sindicatos na regulação do mercado de trabalho, a partir de meados dos anos noventa ganharam importância as teses favoráveis à desregulamentação e flexibilização das garantias sindicais e dos direitos sociais, defendidas sobretudo pelas principais entidades empresariais do país. Essas posições passaram então a polarizar o debate público, mas progressivamente as organizações sindicais foram perdendo a capacidade de pautar as discussões em torno da reforma e viram seriamente abalado o seu poder de intervenção nas mudanças, que começaram a ser promovidas pelo governo FHC. Enquanto isso, as posições do empresariado se difundiram largamente e começaram a orientar — primeiro de forma tímida, depois de forma declarada — as principais iniciativas do governo federal na área trabalhista⁽¹⁾.

Como era de se esperar, o enfrentamento da crise de curto prazo e o esforço de reorganização econômica com base no receituário neoliberal

(*) Doutorando do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas.

(**) Pesquisador do CESIT e doutorando do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas.

(1) Foge aos objetivos deste estudo a análise das diferentes propostas dos atores sociais de reforma do sistema de relações de trabalho. Ver, nesse sentido, Oliveira, M. A. de e Siqueira Neto, J. F. *Contrato Coletivo de Trabalho: possibilidades e obstáculos à democratização das relações de trabalho no Brasil*, In Oliveira, C.A. e Mattoso J.E.L. *Crise e Trabalho no Brasil: Modernidade ou volta ao passado?* São Paulo, Scritta, 1996.

refletiram-se também sobre as questões do mundo do trabalho. Desde o governo Collor, a ênfase na retirada do Estado da economia passou a presidir a agenda de reformas econômicas e sociais e a condicionar as estratégias de sobrevivência dos setores empresariais em meio a um cenário de crescente incerteza e competitividade, com claros desdobramentos no plano das relações de trabalho. Naquela ocasião, o Poder Executivo procurou, antes de tudo, conduzir o processo de mudança na legislação sindical por meio do envio ao Congresso Nacional de projetos de lei que visavam "promover o controle dos sindicatos (...), pulverizar as negociações coletivas exclusivamente por locais de trabalho, e, em consequência, as representações de trabalhadores, as organizações sindicais, e, por fim, as próprias negociações coletivas de trabalho" (Siqueira Neto, 1994). Contudo, os processos de liberalização comercial, privatização e desregulamentação foram temporariamente bloqueados pelo *impeachment* e perderam seu ímpeto durante o governo interino de Itamar Franco. No âmbito das relações de trabalho, isso se refletiu no esvaziamento dos projetos em tramitação no Poder Legislativo e no fortalecimento momentâneo do debate entre os atores sociais envolvidos com o tema da reforma trabalhista, a partir da realização do Fórum Nacional de Debates sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho no Brasil⁽²⁾.

Mas o governo FHC não só retomou em seu primeiro mandato a agenda inaugurada pelo governo Collor, como abandonou o caminho do diálogo institucional na área trabalhista esboçado por Itamar Franco, restabelecendo a prática das medidas unilaterais ou do diálogo em separado com seus interlocutores preferenciais. Mesmo não tendo promovido uma reforma ampla do sistema corporativo, o novo governo passou então a adotar uma série de iniciativas pontuais de alteração da legislação trabalhista, recorrendo na maioria das vezes às medidas provisórias, decretos e portarias. Ou seja, passou a atuar pelas linhas de menor resistência, tratando de introduzir medidas tópicas que não chegaram até agora a alterar os fundamentos do sistema vigente, mantidos pela Constituição de 1988. Tais medidas evidenciam, no entanto, uma tendência clara à desregulamentação dos direitos sociais e à ampliação do grau de flexibilidade de nosso sistema de relações de trabalho, que, apesar da existência de uma legislação extensa e detalhada, sempre foi relativamente flexível, particularmente no que diz respeito às condições de contratação e demissão e à mobilidade funcional do trabalhador na empresa⁽³⁾.

(2) Esse Fórum, realizado em 1993, foi promovido pelo Ministério do Trabalho, à época do então Ministro Walter Barelil, tendo sido composto por 11 representantes de entidades empresariais, 11 representantes de trabalhadores e 11 representantes de instituições ligadas à área trabalhista. O Fórum chegou a produzir um documento consensual no final de seus trabalhos, que expressava a convicção de seus participantes quanto à necessidade de reformulação do atual sistema de relações de trabalho e a construção de um novo sistema baseado na liberdade sindical e centrado na negociação direta entre os atores sociais. Mas esse aparente consenso não teve efeitos práticos, pois quando se entrou no conteúdo das questões que precisariam ser alteradas as divergências logo se explicitaram, revelando a existências de visões profundamente divergentes.

(3) Ver, nesse sentido, Krein, D. *A Reformulação do sistema de relações de trabalho no Brasil. Emprego e Desenvolvimento Tecnológico: Projeto de Pesquisa e Formação Técnica DIEES/CESIT/CNPq. Linha 2 — Sistemas de Relações de Trabalho e Negociações Coletivas. DIEESE/CESIT, São Paulo, 1999.*

Ao longo do período 1995-1998, podemos identificar dois momentos que marcaram essas iniciativas do Poder Executivo. O primeiro deles esteve diretamente associado à consolidação do Plano Real: tratava-se de subordinar as questões trabalhistas à meta da estabilização econômica e de conter a qualquer custo as pressões do movimento sindical, ampliando no que fosse possível o grau de flexibilidade em termos das condições de contratação, demissão e remuneração do trabalho. O segundo momento corresponde ao último ano do primeiro mandato de FHC, quando passaram a ser adotadas algumas medidas de enfrentamento do desemprego e se revelou a intenção do governo de encaminhar uma reforma mais ampla do sistema de relações de trabalho, no contexto da campanha à reeleição presidencial e tendo em vista o provável segundo mandato. Em ambos, o sentido da ação governamental era claro: a ampliação do grau de flexibilidade do mercado de trabalho, seja para desestimular demissões e estimular novas contratações, seja para reduzir as alegadas pressões de custos resultantes dos encargos sociais e assim adequar a situação das empresas às novas condições de concorrência interna e externa.

AS PRIMEIRAS INICIATIVAS DO GOVERNO FHC

A Desindexação Salarial

A primeira iniciativa relevante do governo federal foi a edição das MPs ns. 1.053/95 e 1.070/95. Estas MPs dispunham sobre a desindexação salarial e a adoção do efeito suspensivo nos dissídios coletivos, respectivamente. De um lado, foram suprimidos os mecanismos tradicionais de reajuste salarial e conferiu-se às partes o direito de negociarem reajustes no âmbito de cada categoria profissional ou econômica, proibindo-se porém a inclusão nos acordos de cláusulas de reajuste automático dos salários. De outro, tornou-se possível a adoção imediata do efeito suspensivo, que permite a uma das partes recorrer da decisão de um tribunal de instância inferior, favorecendo uma tendência de uniformização nas decisões dos dissídios coletivos de natureza econômica, já que o recurso do efeito suspensivo é apreciado apenas pelo presidente do TST. Ao mesmo tempo, prevê-se alguns procedimentos básicos para a implantação da mediação, de forma direta ou via Ministério do Trabalho, desde que haja comum acordo entre as partes. Na prática, essas medidas representaram o fim da política salarial, ao não preverem correções de salários a partir de uma ação reguladora do Estado. A introdução da "livre negociação", condicionada à desindexação salarial, e o enfraquecimento dos instrumentos legais de negociação coletiva estão estimulando o estabelecimento de reajustes diferenciados entre as categorias mais organizadas e as mais frágeis, provocando assim uma maior diferenciação dos rendimentos entre os trabalhadores, além de uma perda do poder de compra dos salários e de alguns benefícios sociais, dada inclusive a fragilidade dos sindicatos no atual contexto político e econômico.

A Participação nos Lucros ou Resultados da Empresa

A segunda iniciativa, que de certa forma completa a primeira, foi a utilização peculiar que se deu às regras de Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados das Empresas (PLR). A MP n. 794/1994 — que regulamentou o inciso XI, do art. 7º, da Constituição Federal de 1988 e que garantiu aos trabalhadores “participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração” — passou a ser sucessivamente reeditada. Ao prever a desvinculação da remuneração do trabalhador das importâncias recebidas à título de participação nos lucros ou resultados, ela tornou possível a não incorporação do valor da PLR no cálculo de direitos trabalhistas, como férias e 13º salário, assim como a não incidência dos mesmos nas contribuições e outros tributos, como o FGTS e a contribuição previdenciária. Com a regulamentação da participação nos lucros, o Poder Executivo viabilizou legalmente a transferência de recursos das empresas para os seus empregados a um custo mais baixo. Por meio desse expediente, viabilizou-se a substituição das cláusulas de reajustes salariais pelas cláusulas de participação nos lucros ou resultados, com vantagens para os empregadores (Oliveira e Siqueira Neto, 1998).

Essa medida (hoje, MP n. 1.769/99) prevê que a Participação nos Lucros e Resultados seja objeto de negociação entre a empresa ou o sindicato patronal e uma comissão de representantes dos trabalhadores ou o sindicato da categoria⁽⁴⁾. O resultado da negociação deve ser formalizado por meio de um acordo coletivo⁽⁵⁾ entre as partes, que fixará os direitos de participação, as condições (mecanismos de aferição dos indicadores) e os prazos de vigência da PLR. Com a finalidade de não substituir a remuneração do trabalho, a periodicidade mínima para os benefícios da PLR deve ser de seis meses. Está previsto também que em caso de frustração da negociação direta, além dos mecanismos tradicionais do direito coletivo, as partes podem recorrer, desde que em comum acordo, à mediação ou à arbitragem pública ou privada⁽⁶⁾. Contudo, dois aspectos fundamentais para a implementação da PLR são omitidos: não se garante o acesso do sindicato ou da comissão de negociação às informações da empresa (faturamento, lucro, venda, projetos, produção, metas, etc.) e não se garante, ainda, a estabilidade no emprego aos membros da Comissão de Negociação.

(4) A possibilidade da participação do sindicato na negociação da PLR foi introduzida a partir de agosto de 1997, depois que o Supremo Tribunal Federal concedeu uma liminar — em dezembro de 1995 — impetrada pela CNM/CUT, CONTAG e CNQ/CUT (Adin n. 1.361-1). Até o momento não houve julgamento do mérito dessa liminar. Na última MP (n. 1.769/jun/99) já se prevê a possibilidade da PLR ser negociada por uma comissão de trabalhadores da empresa ou pelo sindicato. Com isso, a MP regulamenta o que está acontecendo na prática, que são as negociações no âmbito da categoria, como no caso dos bancários e dos gráficos de São Paulo.

(5) O acordo coletivo deverá ser depositado no Ministério do Trabalho.

(6) A mediação tem o papel de facilitar o acordo entre as partes. A arbitragem tem a função de escolher uma dentre as diversas propostas apresentadas pelas partes, que deverá ser acatada, se esse for o caminho escolhido.

Apesar da PLR ser uma reivindicação histórica do sindicalismo, a atual MP está contribuindo para flexibilizar ainda mais o padrão de relações de trabalho no Brasil, principalmente nos seguintes aspectos:

- a pulverização das negociações no nível da empresa, isto é, os acordos em tor no da PLR estão contribuindo para uma descentralização e um deslocamento das negociações do âmbito geral da categoria para o específico das empresas;
- a instituição do salário variável propicia que parte da remuneração do trabalhador fique condicionada ao seu desempenho e ao da empresa, podendo fazer com que a PLR se torne um mecanismo que obrigue o trabalhador a assumir a responsabilidade direta pela *competitividade da empresa no mercado e a se ajustar, com maior facilidade, aos novos métodos de gerenciamento da produção e do trabalho;*
- *o estímulo à constituição de uma comissão de negociação por empresa pode abrir caminho, no contexto de uma futura reforma da legislação sindical, para a criação de sindicatos de empresa.*

O Afrouxamento da Fiscalização do Trabalho

Outra importante iniciativa do governo FHC, em seu primeiro ano, foi a edição da Portaria n. 865/95, que subordina a lavratura de auto de infração pelo fiscal do trabalho, nos casos de incompatibilidade entre as cláusulas referentes às condições de trabalho pactuadas em convenção ou acordo coletivo e a legislação, à consideração do delegado regional do trabalho. Com isso, flexibilizou-se a atuação fiscalizadora para contemplar eventuais desregulamentações temporárias negociadas. Ou seja, sob a justificativa de estimular a negociação coletiva, os fiscais do trabalho foram instruídos a comunicar ao Ministério Público do Trabalho quando encontrarem algum conflito entre a legislação e as cláusulas do contrato coletivo, ao invés de multar a empresa (Oliveira e Siqueira Neto, 1998). É difícil avaliar neste estudo o efeito dessa iniciativa, mas não há dúvida de que se trata de uma medida que estimula o descumprimento das regras fixadas nos acordos e convenções coletivas.

A Denúncia da Convenção 158

Em consonância com sua política econômica, o governo denunciou também a Convenção 158 da OIT, sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, ratificada em 5 de janeiro de 1995, e oferecida à Organização Internacional do Trabalho em 20 de novembro de 1996. Considerando a vigência nacional da Convenção 158 — que se processou a partir de 5 de janeiro de 1996 e cuja vigência mínima é de 10 anos —, com o expediente adotado pelo Poder Executivo ela *vigorou apenas por 10 meses no Brasil*. A Convenção 158 da OIT estabelece normas que limitam o poder absoluto do empregador para efetuar a demissão. Por força de

seus dispositivos, tanto a despedida individual quanto a coletiva precisam preencher determinados procedimentos (direito de defesa, tentativa de reversão das dispensas coletivas, envolvimento das autoridades locais) para alcançar a regularidade jurídica. Com essa denúncia, o caminho ficou novamente livre para as despedidas imotivadas, havendo uma tendência à precarização ainda maior das garantias de emprego. Continuou prevalecendo a legislação anterior, reforçando-se a característica histórica de insuficiência de mecanismos inibidores da dispensa imotivada⁽⁷⁾. Dessa forma, a única legislação do país que poderia restringir o poder absoluto do empregador de desconstituir a relação de emprego não atingiu nem mesmo um ano de vigência formal. Sua denúncia está relacionada com o programa de reformas proposto pelo governo FHC à sociedade brasileira, em pelos três pontos: reforçar a subordinação das negociações coletivas à política de combate à inflação; preparar o caminho para a quebra da estabilidade dos servidores públicos; e facilitar a demissão de trabalhadores das estatais, em função do programa de privatizações⁽⁸⁾.

A Limitação da Atuação Sindical no Setor Público

Esse mesmo espírito parece estar presente no Decreto n. 2.066/96, por meio do qual o governo tratou de limitar o número de dirigentes sindicais nas associações de servidores públicos. Além disso, a partir de uma decisão do TST de não reconhecer o direito de greve aos servidores públicos enquanto este direito não for regulamentado em lei, o Poder Executivo tratou de estabelecer punições para os servidores que participarem de greves e paralisações. Juntamente com essas limitações ao exercício da atividade sindical, o governo não primou por uma postura de negociação com os servidores públicos federais e os trabalhadores em estatais. Nesse sentido, a maneira como se enfrentou a greve dos Petroleiros, em 1995, foi emblemática da postura governamental nos conflitos do trabalho, revelando não só a ausência de disposição para a negociação nas áreas em que o Estado é o empregador, mas também a intenção de se quebrar as resistên-

(7) Depois da introdução do FGTS, em 1966, não há no Brasil mecanismos que inibam a dispensa imotivada dos trabalhadores.

(8) A Emenda Constitucional que trata da Reforma Administrativa (EC n. 1.905/98) estabelece, ainda, o fim do regime jurídico único e viabiliza a contratação de servidores pelo regime da CLT, que coexistiriam com os estatutários. Com isso, somente os estatutários teriam assegurada a estabilidade. Além disso, a recente Lei Complementar n. 96/99 fixou os limites de despesa com pessoal para demissão por excesso de despesa, vedando, em caso de se ultrapassar esse limite, aumentos de remuneração, criação de empregos, cargos e comissões, alteração da estrutura de carreira, novas contratações e a concessão de qualquer benefício não previsto constitucionalmente. Isso representa o enriquecimento do princípio da reserva legal, que já prevê que a alteração de qualquer benefício deve ser aprovada por lei. Também a Lei n. 9.801/99 estabelece critérios de demissão de servidores públicos estáveis, por excesso de despesa, prevendo a demissão primeiramente dos empregados com menor tempo de trabalho, com maior remuneração e com menor idade.

cias do movimento sindical às reformas de caráter privatizante e de fortalecimento dos mecanismos de livre mercado também no campo das relações de trabalho⁽⁹⁾.

O Estabelecimento do Salário Mínimo

Em abril de 1997, com a Medida Provisória n. 1.906/97, que anunciou o salário mínimo nacional de R\$ 120,00 (cento e vinte reais), o governo tratou de desvincular a correção do mínimo de qualquer índice de reposição da inflação. Ao mesmo tempo, "estabeleceu uma tabela de reajustes para o mínimo previdenciário", na qual "foi utilizada uma referência que não tem qualquer relação com a reposição salarial ou de custo de vida" (Freitas, 1988). A partir daí, o nível de reajuste do salário mínimo passou a ser definido, no mês de maio de cada ano, sem referência a um índice de comportamento de preços. Além das óbvias implicações dessas medidas no âmbito da Previdência, em que o corte de gasto e a privatização do sistema constituem a preocupação fundamental, ela ainda exerce um efeito indireto sobre o processo de negociação coletiva, pois o valor e o reajuste do salário mínimo costumam servir de referência para o estabelecimento dos salários de base dos trabalhadores não organizados em sindicatos, ou até mesmo para a definição dos pisos salariais das categorias organizadas.

A Ultratividade dos Acordos Coletivos

No ano seguinte, o Poder Executivo editou a MP n. 1.620/98 e tentou alterar a Lei n. 8.543/92, sobre política salarial e negociação coletiva. Esta Lei, nos seus parágrafos 1º e 2º, estabelece a validade dos acordos coletivos para todos os empregados de uma mesma empresa, que somente podem ser alterados por outro acordo. E as condições de trabalho e cláusulas salariais, inclusive os aumentos reais, devem ser fixados em contrato, convenção ou acordo, observada a produtividade ou lucratividade da empresa. Na prática, isso significa a ultratividade das cláusulas dos acordos até a sua não modificação por outro acordo coletivo. Em outros termos, a lei altera as restrições estabelecidas pelo princípio da anualidade da data-base. A revogação de seus dois primeiros parágrafos, por meio de Medida Provisória, pretendia fazer com que os acordos passassem a ter data-limite de validade. Em caso de não haver a renovação do acordo, na data-base, as cláusulas perderiam sua validade. No entanto, o STF suspendeu temporariamente, em 2.7.98, os efeitos do artigo 19 dessa Medida Provisória, que revogava as normas dos parágrafos 1º e 2º, com a concessão de uma liminar a uma ação de inconstitucionalidade apresentada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Aéreos e Fluviais (Adin n. 1.849). De qualquer forma, essa liminar ainda será julgada pelo plenário do Supremo e a Medida Provisória revela claramente a tentativa do governo de flexibilizar as cláusulas dos acordos coletivos de trabalho, limitando o seu período de vigência.

(9) A única exceção foi a greve dos professores e funcionários de universidades federais, em 1998, que teve três meses de duração e que obrigou o governo a buscar uma saída negociada.

As Cooperativas Profissionais

Uma iniciativa que integra esse primeiro momento decorre da Lei n. 8.949/94, que viabilizou as cooperativas profissionais. Ainda que essa Lei não tenha resultado de uma ação deliberada do Poder Executivo, não há dúvida de que ela foi até agora um instrumento útil ao esforço de desregulamentação do mercado de trabalho. Aprovada pelo Congresso Nacional, em 1994, a chamada Lei das Cooperativas pretendia possibilitar que certos trabalhadores se organizassem para a prestação de serviços e executassem o trabalho dentro de uma empresa, sem a caracterização de vínculo empregatício. De acordo com a Lei, eles não seriam mais empregados, mas "sócios" de uma cooperativa. Sendo "sócios", esses trabalhadores não teriam registro em carteira de trabalho e, portanto, não teriam assegurados os direitos trabalhistas básicos, tais como férias, 13º salário, descanso semanal remunerado e previdência social. Da mesma forma, também não teriam os benefícios da contratação coletiva, pois já não seriam membros de um sindicato profissional. Ironicamente, o projeto de lei resultou de uma iniciativa de deputados do PT, respondendo a uma demanda dos setores populares que vinham desenvolvendo experiências de organização de cooperativas. A existência do vínculo empregatício entre os cooperados e as cooperativas acabava deturpando o sentido solidário que deveria ter a empreitada. Quem saía da cooperativa podia entrar com uma ação judicial e "cobrar seus direitos trabalhistas", trazendo para a associação imensas dificuldades financeiras. Mas essa lei teve como efeito uma verdadeira avalanche de iniciativas empresariais de criação de cooperativas fantasmas. Ela abriu uma brecha para que as empresas contratassem sem encargos sociais. Hoje, há uma controvérsia em relação à utilização generalizada da cooperativa. Em algumas situações, quando se caracteriza o vínculo trabalhista, a Justiça do Trabalho tem determinando o pagamento dos direitos inscritos na lei e na convenção coletiva.

O Contrato por Prazo Determinado

A Lei n. 9.601/98 e o Decreto n. 2.490, foram as primeiras iniciativas do governo FHC que refletiram explicitamente a preocupação do governo com o desemprego. A opção por uma via de estabilização com base na sobrevalorização cambial, na elevação das taxas de juros e na ampliação da abertura comercial, agravou a situação do mercado de trabalho, ocorrendo um aumento explosivo do desemprego e das formas de ocupação precárias ou informais, em detrimento do emprego formal. O problema do emprego passou, assim, a ocupar o lugar até então reservado à questão salarial na pauta de negociação, cuja perda relativa de importância deveu-se também à ausência deliberada de política salarial, uma das exigências governamentais para a viabilização do programa de estabilização econômica.

O principal argumento do Poder Executivo ao apresentar a proposta do contrato por prazo determinado⁽¹⁰⁾, inspirada numa iniciativa do Sindicato

(10) O próprio Ministério do Trabalho afirma que essa lei é uma nova roupagem do que previa a CLT, no seu artigo 443, sobre o contrato por prazo determinado, desde que em situações especiais.

dos Metalúrgicos de São Paulo, era que se tratava de uma medida para tentar combater o desemprego. Ao alterar as regras para adoção desse contrato, o que se pretendia era "ampliar os postos de trabalho, com redução de encargos sociais e custos para as empresas; incluir no mercado formal de trabalho parcela dos trabalhadores que, assalariados sem carteira assinada, não possuem seus direitos trabalhistas assegurados; e estimular a negociação coletiva como um dos pilares mais importantes do processo de modernização das relações trabalhistas" (Ministério do Trabalho, 1998).

Essa lei abriu a possibilidade da empresa contratar trabalhadores por tempo determinado, desde que em acréscimo aos postos de trabalho já existentes, por um período de até 24 meses⁽¹¹⁾. Como contrapartida, para facilitar a contratação, propôs-se uma redução de custos do trabalho por meio das seguintes medidas:

- redução dos encargos sociais, com a redução em 50% das contribuições patronais ao Sesi, Senai, Senac, Sesc, Senat, Sebrae, Incra, Salário-Educação e financiamento do Seguro de Acidentes de Trabalho;
- redução da contribuição ao FGTS, com a diminuição do valor da alíquota de depósito de 8 para 2%, além do não-pagamento pelo empregador da multa de 40% do FGTS na rescisão do contrato de trabalho;
- redução do preço das horas extraordinárias, com a introdução do banco de horas.

Limitou-se também a utilização da força de trabalho por tempo determinado em 50%, para empresas com até 50 empregados; 35%, para empresas entre 50 e 199 empregados; e 20%, para empresas com mais de duzentos empregados. Além da redução fiscal, as empresas que admitirem pessoal nos termos da lei passarão a ter a preferência no acesso a créditos do BNDES. A introdução da contratação da mão-de-obra por prazo determinado na empresa necessita, porém, ser negociada com o sindicato da respectiva categoria econômica, mas essa exigência se impôs menos pela vontade deliberada do governo e muito mais pela pressão dos sindicatos de trabalhadores.

A essência da lei está em desvincular o contrato por prazo determinado da natureza dos serviços prestados ou das atividades da empresa, generalizando a utilização dessa forma diferenciada de contratação. Na prática⁽¹²⁾, existem sérios problemas e resistências para a sua difusão. Há,

(11) Através de uma MP, editada em junho de 1999, o governo ampliou a prazo de benefícios tributários (o conjunto das contribuições sociais) para o empregador, de 18 para 36 meses. Cf. Folha de São Paulo 5.6.1999. Homepage — Dinheiro.

(12) Por enquanto, essa lei não tem obtido sucesso. Segundo o Ministério do trabalho, em 1998, somente 15,8 mil pessoas foram empregadas nesta modalidade de contratação. Folha de São Paulo, 5.6.1999, Homepage — Dinheiro.

por exemplo, controvérsias sobre a constitucionalidade da lei⁽¹³⁾, e, com receio de acumular um passivo trabalhista no futuro, as empresas preferem não utilizar esse tipo de contratação. Há, também, uma oposição de grande parte dos sindicatos, pois, na sua avaliação, a referida lei precariza as relações de trabalho e cria uma divisão entre os empregados de uma mesma empresa, com a formação de um grupo de trabalhadores de segunda classe, sem vários direitos trabalhistas básicos. Além disso, a lei prevê que esse tipo de contratação seja feito apenas em empresas com suas responsabilidades tributárias em dia.

Outro problema dessa iniciativa é que a redução das contribuições sociais (Incrá, FGTS, Salário-Educação e Seguro de Acidentes de Trabalho) estaria, na verdade, fragilizando as políticas públicas que têm sua fonte de financiamento vinculada a essas contribuições, tais como a educação, a seguridade, a reforma agrária e a habitação. Por exemplo: 99,3% da receita do INCRA está vinculada à contribuição proveniente da folha de pagamento. A redução do depósito do FGTS implica uma queda razoável da única fonte de financiamento dos programas públicos de habitação e saneamento à população de baixa renda (Freitas, 1998).

A realidade tem evidenciado que o problema do emprego não se resolve apenas no âmbito do mercado de trabalho, mas depende do aumento da produção e do investimento em políticas de inclusão social, ou seja, os determinantes do desemprego estão nos fundamentos econômicos e políticos do desenvolvimento⁽¹⁴⁾. Além disso, como ressaltou Edward Amadeo, antes de ter sido ministro do Trabalho, "esta proposta não tem qualquer compromisso com a melhoria da qualidade do emprego. Apenas, o trabalhador que poderia estar no setor "informal" (sem encargos e sem custo de demissão) agora passa a ter um emprego "formal" (sem encargos e sem custo de demissão). Fica, assim, consagrada na lei a segmentação do mercado de trabalho (...). Caso essa medida tivesse conseguido se viabilizar plenamente, o que até agora não ocorreu, os efeitos em termos da precarização e da desigualdade do mercado de trabalho nacional seriam enormes, além de certamente evidenciarem o seu fracasso como medida voltada ao aumento do emprego, como já demonstrou a experiência de vários países europeus e latino-americanos"⁽¹⁵⁾.

O Banco de Horas

A constituição do banco de horas (por meio da alteração do art. 59 da CLT, da Lei n. 9.601/98, e do Decreto n. 2.490/98)⁽¹⁶⁾ foi outra iniciativa para

(13) A brecha jurídica que permite contestação legal é a diferenciação de rendimentos entre trabalhadores de uma mesma função dentro da empresa. Qualquer trabalhador pode solicitar isonomia nos rendimentos e nos demais direitos trabalhistas por exercer a mesma função de outro trabalhador.

(14) Cf. Pochmann, 1999, e Baltar, 1996.

(15) AMADEO, Edward J. *Emprego: não legalizar a precariedade*. Folha de São Paulo, 11.2.96, 2-2.

(16) Antes da aprovação dessa legislação referente à compensação das horas extraordinárias houve acordos por empresas, particularmente em São Bernardo do Campo, que combinavam uma redução anual da jornada com um sistema de compensação, na época batizado de banco de horas. Esses acordos, também, estabelecem limites mínimos e máximos de jornada semanal. O limite máximo, desses acordos no ABC, foi a antiga jornada de trabalho (44 horas semanais).

permitir uma utilização mais flexível da jornada de trabalho por parte da empresa, tendo em vista muito mais a utilização da mão-de-obra de acordo com os fluxos de produção do que a manutenção do emprego. O Ministério do trabalho é bastante explícito nesse sentido, quando afirma que o objetivo do que está sendo chamado de banco de horas é "flexibilizar a jornada de trabalho", ao criar um "sistema de compensação de horas extras mais flexível, que poderá ser estabelecido através de negociação coletiva entre as empresas e os seus empregados, podendo abranger todas as modalidades de contratação, ou seja, podendo abranger todos os trabalhadores" (Ministério do Trabalho, 1998). Com isso, a jornada poderá ultrapassar as atuais 44 horas semanais sem que o trabalhador receba o pagamento de horas extras, desde que haja compensação destas horas ao longo de um período de 4 meses, que logo depois foi ampliado para um ano⁽¹⁷⁾.

Ainda que o banco de horas seja objeto da contratação coletiva, devendo necessariamente envolver os sindicatos, a partir da introdução dessa medida a empresa pode passar a controlar o tempo do empregado conforme as suas necessidades de produção: "assim, num momento de pico, a jornada semanal é ampliada (horas normais mais horas suplementares), num momento de refluxo, a jornada semanal é reduzida. A proposta livra a empresa de contratar novos empregados no máximo da produção, inviabilizando o aumento de postos de trabalho e, no mínimo, mantendo os altos níveis de desemprego" (Freitas, 1998). Além disso, ela afeta negativamente a remuneração do trabalhador, uma vez que as horas extras podem ser pagas com folgas e compensações, no período de até um ano.

O PACOTE TRABALHISTA DE FHC

Considerado, no início do governo, como algo episódico ou como uma decorrência natural do tão decantado processo de globalização da economia brasileira, o agravamento do desemprego, em virtude da orientação imprimeada à política econômica, levou o Poder Executivo a buscar algumas saídas para o problema, não só pelo fato de que começava a crescer o descontentamento daqueles que estavam desempregados ou que tinham seus empregos ameaçados, mas também porque se tratava de um ano eleitoral, no qual a questão do emprego tenderia a assumir uma nítida conotação política, mesmo porque "mais empregos" tinha sido uma das promessas de FHC na campanha presidencial de 1994. No entanto, nenhuma dessas novas iniciativas fugiu ou desfigurou o sentido original da intervenção governamental na área trabalhista. Ao contrário, elas tiveram ainda que se adequar às exigências impostas dentro do acordo estabelecido com o FMI.

Por um lado, o problema do desemprego continuou a ser enfrentado com propostas centradas na forma de funcionamento e organização do

(17) Na legislação anterior, a compensação deveria acontecer no decorrer da semana. Pela Lei n. 9.601/98, introduziu-se o banco de horas, prevendo que a compensação acontecesse num período de 4 meses. Mas, a partir de agosto de 1998, o prazo de compensação foi alterado para um ano (MP n. 1.709/98).

mercado de trabalho, sendo privilegiadas as medidas que possibilitem uma maior flexibilização do mercado de trabalho, de forma a promover uma adaptação entre o nível de ocupação e a qualidade dessas ocupações e a diminuição dos rendimentos e direitos trabalhistas. Essas medidas, na prática, estão levando a uma redefinição do papel do Estado nas relações de trabalho, ampliando-se o espaço de "negociação" entre os atores sociais e o grau de flexibilidade das relações e do mercado de trabalho. Por outro lado, foi divulgado um conjunto de propostas que pretende alterar profundamente o arcabouço institucional das relações de trabalho, entre as quais se destacam o fim da unicidade sindical, das contribuições compulsórias e do poder normativo da Justiça do Trabalho. Para o governo, essas propostas representam o desejo de suplantação da herança Vargas também no campo das relações de trabalho.

Esse novo conjunto de medidas e propostas teve lugar entre agosto e novembro de 1998. Em agosto, foi editada a MP sobre trabalho em tempo parcial, e em novembro foi divulgado o chamado Pacote Trabalhista, às vésperas portanto da eleição presidencial e nos marcos da assinatura da Carta de Intenções do Brasil com o FMI. Eram as seguintes as principais iniciativas propostas:

- a criação de jornada parcial com duração de 1 a 5 horas por dia, dentro de um limite de 25 horas semanais, aplicável a todos os trabalhadores, tornando possível a redução dos salários e demais benefícios dos trabalhadores;
- a ampliação de 4 meses para 1 ano do prazo para que as empresas compensem — com folga ou redução de jornada — as horas extras devidas aos trabalhadores, o que afeta negativamente as remunerações;
- a redução da alíquota do FGTS paga pela empresa de 8% para 2% em troca da garantia de emprego por um prazo determinado, o que transfere para o trabalhador o custo da eventual manutenção do emprego, além de ferir um direito adquirido;
- a suspensão do vínculo empregatício por um período de até 5 meses (concedendo-se 1 bolsa equivalente ao seguro-desemprego financiada pelo FAT), ao final do qual o trabalhador pode ser demitido com o pagamento de 1 mês de salário, o que reduz os custos de demissão, sem que haja nenhuma garantia de emprego;
- a flexibilização da fiscalização sobre as empresas, instituindo-se a prática da advertência, em prejuízo das multas, para infrações consideradas leves — medida que, adotada em nome da redução dos custos das empresas, pode estimular a fraude trabalhista;
- a criação do contrato coletivo de safra, que institucionaliza a precariedade dos trabalhadores rurais temporários e reduz o custo de sua contratação, em meio a um quadro histórico de exclusão social;

- a extinção da unicidade sindical, das contribuições compulsórias, dos juizes classistas e a revisão do poder normativo da Justiça do Trabalho⁽¹⁸⁾ (Oliveira e Siqueira Neto, 1998).

Essas novas propostas vieram reforçar as tendências anteriormente observadas, concentrando-se nas mudanças das relações contratuais. Elas visavam basicamente a *redução dos custos empresariais — por meio da diminuição dos salários e de outros benefícios — e a formulação de supostas alternativas para a preservação do emprego*. A última medida relacionada previa, ainda, a revisão dos pilares básicos do sistema corporativo, deixando claro o desejo de se ampliar o caminho da negociação direta entre as partes. Parte dessas propostas, como a redução da alíquota do FGTS e a criação do contrato coletivo de Safrá, não chegaram a se traduzir em iniciativas de lei ou em medidas provisórias. Apenas as propostas voltadas às questões do emprego e da redução de custos foram imediatamente promulgadas, entre as quais merecem destaque as MPs sobre trabalho em tempo parcial e suspensão do contrato de trabalho. Já as propostas de reforma do sistema de relações de trabalho resultaram em alguns Projetos de Lei e em uma Proposta de Emenda Constitucional, que, pela sua relevância, serão analisadas separadamente.

O Trabalho em Tempo Parcial

A primeira medida que integra esse rol de iniciativa, é a MP n. 1.709/98, que passou a regulamentar o trabalho parcial, isto é, admite uma jornada de até 25 horas semanais, em que *“o regime de tempo parcial será feito mediante opção dos atuais trabalhadores, manifestada perante a empresa ou na contratação de novos empregados”*. O salário, assim como os demais direitos trabalhistas serão determinados em conformidade com a duração da jornada semanal trabalhada. Se a pessoa trabalhar 25 horas semanais o seu salário cairá 40% em relação ao integral. E as férias e os demais direitos trabalhistas serão proporcionais à jornada de trabalho. Portanto, além da redução do salário, a MP acaba com um direito constitucional do trabalhador de ter, pelo menos, 30 dias de férias por ano trabalhado. Nesse caso, o gozo das férias pode ser reduzido a oito dias por ano. Além disso, *não há qualquer limitação para a utilização dessa forma de contrato de trabalho*. A MP também não prevê a participação do sindicato⁽¹⁹⁾ na negociação da jornada parcial, que pode ser introduzida pela adesão da empresa e pela “opção” individual do trabalhador.

A Suspensão do Contrato de trabalho

A Segunda medida foi a edição da MP n. 1.726/98 (reeditada sob o n. 1.779/99), que prevê a suspensão do contrato de trabalho, por um período

(18) Recentemente, o Senado aprovou, em primeira votação, um projeto de lei que prevê a extinção do vocalato na Justiça do Trabalho, ou seja, o fim da figura do juiz classista.

(19) Em relação à não participação sindical há uma controvérsia jurídica, pois isso estaria ferindo o artigo 8º da CF/88.

indeterminado⁽²⁰⁾, vinculada a um processo de qualificação ou requalificação profissional do trabalhador, desde que negociada entre o sindicato dos trabalhadores e a empresa. As principais medidas que acompanham a suspensão do contrato de trabalho são as seguintes:

- o trabalhador terá uma "bolsa qualificação" idêntica ao seguro desemprego, durante o período de suspensão do contrato;
- a empresa fica comprometida a oferecer um curso de qualificação durante esse período;
- o trabalhador continuará recebendo o "ticket alimentação", por meio do Programa de Alimentação do Trabalhador;
- o trabalhador, caso seja demitido após o término da suspensão do contrato, tem direito a receber as verbas rescisórias e mais a multa de um salário;
- no caso de demissão, o trabalhador pode se inscrever no seguro desemprego e receber, pelo menos, mais um mês deste provento;
- o empregado deve ser requalificado no período em que está suspenso, mas, se retornar ao emprego, volta para a mesma função e com o mesmo salário.

A MP não garante porém que serão considerados, durante o período de suspensão do contrato, o depósito do FGTS, a contagem desse período para aquisição da aposentadoria, o 13º salário e as férias.

Obviamente, trata-se de uma medida de caráter emergencial, de difícil implementação, pois até agora não está sendo fácil convencer os trabalhadores e os seus sindicatos a negociarem a suspensão dos contratos de trabalho, dado o pequeno valor do salário-desemprego, cujo valor médio é de aproximadamente R\$ 160,00 (cento e sessenta reais). A opção pela suspensão temporária do contrato poderá, portanto, representar uma enorme perda de rendimentos para o trabalhador. Em segundo lugar, não foi definida até hoje a forma de regulamentação dos cursos de qualificação profissional.

A REFORMA SINDICAL E DA JUSTIÇA DO TRABALHO

As proposições do Poder Executivo para a alteração da legislação ordinária e da Constituição Federal nesse âmbito são indicativas do padrão de regulação das relações e do mercado de trabalho que o governo federal pretende implantar no país. Entre as principais alterações sugeridas, estão a reforma da organização sindical, a criação da contribuição negociada, a regulamentação do direito de greve, a definição das bases de transição para um novo sistema de relações de trabalho, e a revisão do papel da Justiça do Trabalho.

(20) Até junho deste ano, a suspensão do contrato, introduzida pela MP n. 1.726/98, era limitada ao período de 2 a 5 meses.

A Reforma da Organização Sindical

O Governo Federal apresentou, em novembro de 1998, um Projeto de Emenda Constitucional (PEC 623) que prevê profundas alterações na legislação sindical e de contratação coletiva. Em relação à organização sindical, a PEC 623 propõe as seguintes alterações no artigo 8º da Constituição de 1988:

- a extinção do conceito de categoria profissional, ou seja, o sindicato irá representar e negociar acordos e convenções somente para os seus associados;
- a não previsão de limite mínimo para constituição de sindicatos;
- o fim do princípio da unicidade, permitindo que mais de um sindicato possa ser organizado em uma mesma base de representação;
- o fim da exigência de prévia autorização do Estado para o sindicato se organizar;
- a restrição da representação dos sindicatos a seus filiados;
- a garantia da participação dos sindicatos de trabalhadores nas negociações coletivas de trabalho;
- a proibição da dispensa do empregado, a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave, nos termos da lei.

Essa proposta representa o fim da unicidade e a instituição de um regime de liberdade sindical, sem contudo prever leis de apoio e sustento à *livre organização e ao exercício da contratação coletiva*, ao mesmo tempo em que restringe o âmbito da representação sindical. Há, inclusive, possibilidade de organização sindical por empresa, já que não existe qualquer referência a categorias, ramos profissionais ou organização que tenha uma base geográfica mínima⁽²¹⁾. De acordo com essa proposta, os sindicatos deixariam ainda de representar a categoria ou ramo profissional, para representar *exclusivamente os seus associados*.

A questão da liberdade sindical precisa ser compreendida, no entanto, como algo que vai além da liberdade de adesão ou não a um sindicato. Pois, segundo os enunciados das Convenções da OIT, ela deve se traduzir na adoção de mecanismos que garantam o direito de ação sindical e de

(21) A própria Convenção 87 da OIT, ao defender a liberdade sindical, traz imbutida a possibilidade de uma organização sindical por empresa. O governo FHC, no conjunto de suas medidas e iniciativas, procura criar um arcabouço legal que incentiva uma organização sindical e contratação coletiva mais pulverizada e descentralizada.

negociação e contratação coletiva, tendo em vista a assimetria de poder entre capital e trabalho existente na sociedade capitalista. Essas garantias para o exercício da liberdade sindical não estão, porém, explicitadas na atual proposta governamental⁽²²⁾.

A Contribuição Negocial

O Poder Executivo apresentou também um Projeto de Lei (PL n. 3.003/97) que prevê a redução do número de contribuições, com o fim da taxa assistencial e o imposto sindical propriamente dito, mantendo-se a mensalidade dos associados e criando-se a chamada contribuição negocial. A contribuição negocial seria descontada na folha salarial, em até três parcelas, de acordo com o valor estabelecido em assembléia geral que autorize o sindicato a manter negociações para a celebração de acordo ou convenção coletiva, podendo os trabalhadores decidir pelo recolhimento em uma única parcela. A contribuição não deixaria de ter caráter compulsório, mas os trabalhadores poderiam optar pelo seu não recolhimento. De qualquer forma, essa decisão estaria sujeita à aprovação de uma assembléia com quórum mínimo de 10% de trabalhadores, contando inclusive com a participação de não sindicalizados. Desde que o acordo, convenção ou sentença normativa estendam-se aos trabalhadores não-sindicalizados, estes seriam obrigados a contribuir da mesma forma que os associados. Ao sindicato, por sua vez, caberia zelar pelos interesses da categoria como um todo, sem qualquer discriminação entre sindicalizados e não-sindicalizados. Qualquer controvérsia em torno do recolhimento da contribuição, seria resolvida pela Justiça do Trabalho. Os recursos obtidos seriam distribuídos entre os sindicatos, federações e confederações, cabendo aos trabalhadores fixar o percentual destinado aos órgãos superiores, ou estabelecer uma quota à central sindical, a qual o sindicato é filiado. Contudo, o recebimento dessa contribuição estaria sujeito a algumas contrapartidas: às federações caberiam a coordenação das negociações, a prestação de serviços jurídicos e a defesa dos direitos individuais do trabalhadores na Justiça do Trabalho; às confederações, a prestação de assistência junto aos Tribunais Superiores e a assessoria perante aos órgãos públicos em que os interesses da categoria sejam objeto de discussão e deliberação.

A eventual adoção dessas medidas depende de uma longa e tortuosa tramitação no Legislativo. De qualquer forma, a contribuição negocial traz implícita algumas mudanças no sistema de representação sindical. Primeiro, ela acaba com a principal fonte de sustentação financeira do sistema confederativo, transferindo aos sindicatos de categoria o poder de determinar as contribuições aos órgãos de nível superior, incluindo as centrais sindicais, ao mesmo tempo em que nada é dito sobre as contribuições

(22) Segundo Crivelli (1999), a noção jurídica de liberdade sindical vem sofrendo um retrocesso nos últimos anos, pois o que mais se desenvolveu foi a chamada liberdade negativa, ou seja, a liberdade do trabalhador não pertencer a sindicato algum. Com base nessa interpretação, os tribunais estão isentando os trabalhadores não-sindicalizados de contribuir financeiramente com o sindicato.

destinadas aos sindicatos patronais. Segundo, a intenção de promover a "democratização da assembleia", estendendo-se o direito de participação aos não-filiados e fixando-se um quórum mínimo de 10%, atenta contra o preceito constitucional da livre organização. Uma vez implantadas, essas medidas provocariam sérias mudanças nas relações entre sindicatos, federações, confederações e centrais. Diante da ausência de regras claras de transição e de um regime de plena liberdade sindical, poderia se abrir uma nova fase de disputas pelo controle da máquina sindical, havendo a tendência a uma maior desorganização do que à reorganização de nosso sistema de relações de trabalho, o que de certa forma já vem ocorrendo desde as mudanças introduzidas pela Constituição de 1988 (Oliveira, 1997).

O Direito de Greve

O Projeto de Lei n. 1.802/96, de autoria do Poder Executivo, tem a finalidade de acrescentar dispositivos à lei de greve (Lei n. 7.783/89), que já estabelece procedimentos e restrições à greve em atividades essenciais. Esse Projeto estabelece que a responsabilidade integral da greve é da entidade sindical. Com isso, contraria a Constituição Federal, que resguarda uma maior autonomia aos trabalhadores na definição da greve. Segundo a norma atual, o sindicato funciona como órgão executor de decisão dos seus representados, pois são os próprios trabalhadores os sujeitos principais da greve. Estabelece, ainda, multas altíssimas (500 a mil salários mínimos por dia) ao sindicato que não cumprir a decisão judicial de abusividade da greve. Segundo o projeto, o Judiciário deve fazer uma análise da situação econômica do sindicato para estabelecer a multa, condicionando a sua revogação ao compromisso do sindicato de não realizar uma nova greve abusiva por um período de 5 anos. Trata-se de uma proposição que atinge, de forma violenta, a organização sindical e o direito coletivo do trabalho, ao procurar acuar as entidades sindicais e esvaziar os movimentos trabalhistas.

A Transição para um Novo Sistema de Relações de Trabalho

A PEC 623, no seu artigo 2º, prevê um prazo de 120 dias, após a promulgação da Emenda Constitucional, para o Poder Executivo, depois de realizar consultas e negociações tripartites, encaminhar um projeto de lei sobre as garantias de organização sindical, de negociação coletiva e de conciliação extrajudicial. Não há, por enquanto, qualquer explicitação por parte do Executivo de qual o conteúdo que deverá ter essa lei, assim como não está clara a forma como ele realizará as consultas tripartites. Esse artigo prevê, também, a prorrogação por um ano da vigência dos direitos contidos em acordos coletivos, convenções coletivas e sentenças normativas, salvo se substituídos por novos instrumentos normativos. Também fica assegurada, até a vigência da lei de garantias sindicais, o poder de negociação das atuais entidades sindicais e o seu respectivo patrimônio, até a promulgação da nova lei. E os conflitos em torno do direito de representação serão solucionados pela Justiça do Trabalho, já que as formas de resolução dos conflitos sobre direito sindical serão da alçada do Poder Judiciário trabalhista.

A Revisão do Papel da Justiça do Trabalho

As principais mudanças sobre o papel da Justiça do Trabalho, que aparecem na PEC 623, se referem, em primeiro lugar, à solução dos conflitos coletivos, prevendo a manutenção do poder normativo, mas com algumas mudanças. Entre elas pode-se destacar as seguintes:

- o ajuizamento do dissídio coletivo poderá ser efetuado de forma unilateral por uma das partes ou pelo Ministério Público do Trabalho *"quando, a juízo da Justiça do Trabalho houver possibilidade de lesão ao interesse público"*. Não há definição, na proposta, do que venha a ser *interesse público*;
- a Justiça do Trabalho pode constituir-se em árbitro público, desde que requerido por ambas as partes;
- a Justiça do Trabalho, no julgamento dos dissídios coletivos, restringe-se às cláusulas econômicas, e em caráter excepcional, poderá estabelecer *"normas e condições"* de trabalho;
- Inclui-se, entre outras, a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar os conflitos de direito sindical, tais como a disputa por base de representação, a estabilidade dos dirigentes, etc.

Em relação aos conflitos coletivos de natureza jurídica prevê-se a possibilidade dos sindicatos recorrerem à Justiça do Trabalho em nome de seus representados. E em relação ao exercício do direito individual perante à Justiça do Trabalho, introduz-se a obrigatoriedade de que seja precedido por uma tentativa extrajudicial de conciliação, *"utilizando-se, inclusive, a mediação, conforme dispuser a lei"*. Neste sentido, existe um Projeto de Lei (PL n. 4.694/98) do Poder Executivo que dispõe sobre as *"Comissões de Conciliação Prévia"*. Segundo esse projeto, toda a empresa com mais de 50 empregados seria obrigada a *"eleger"* (sem fiscalização e acompanhamento do sindicato) uma comissão de empregados, que funcionaria de forma paritária com os representantes da empresa, para a solução dos conflitos individuais (Crivelli, 1999). Se essa proposta for implementada, alterará substancialmente o papel da Justiça do Trabalho, que perderá a prerrogativa do poder normativo compulsório, ou seja, ela só poderá se manifestar sobre o conflito de interesse se houver solicitação das partes. Também, nessa nova estrutura jurídica, não está garantido o direito do sindicato pleitear direitos coletivos na Justiça, a chamada Substituição Processual.

Enfim, as propostas de reforma sindical e de revisão do papel da Justiça do Trabalho dependem ainda de leis, cujo conteúdo e a forma de discussão não foram devidamente explicitados pelo Poder Executivo. A proposta do governo desmonta o atual sistema baseado na unicidade sindical sem indicar claramente o que será construído em seu lugar, além de prever um período muito exíguo de tempo para a transição de sistemas e de limitar ainda mais o exercício do direito de greve. Considerando-se o conjunto das medidas tomadas nos últimos anos, torna-se evidente que essas pro-

postas não primam pelo compromisso com o futuro do sindicalismo brasileiro e nem com o fortalecimento da democracia no âmbito das relações de trabalho (Crivelli, 1999). Pode-se concluir que o não compromisso com uma ética democrática está justamente no fato de não se privilegiar garantias de ação coletiva, ao mesmo tempo em que se desregulamenta a legislação trabalhista e sindical existente no Brasil. Por isso, as incertezas e os perigos da atual proposta de reforma da legislação sindical estão muito mais nos aspectos que ela omite e desconsidera do que nas formulações e propostas apresentadas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Se observarmos o primeiro rol de medidas adotadas, vemos que, apesar de se tratar de medidas pontuais, todas elas caminham no mesmo sentido: flexibilizar e desregulamentar direitos e, ao mesmo tempo, pulverizar e enfraquecer ainda mais as negociações coletivas. As medidas que visivelmente flexibilizam direitos adquiridos são aquelas sobre as cooperativas profissionais, a contratação por prazo determinado, o fim do reajuste do salário mínimo com base na inflação, e a não-fiscalização do cumprimento dos acordos e convênções coletivas. São iniciativas que contribuem, também, para acentuar a segmentação do mercado de trabalho, gerando, dentro de uma mesma empresa, duas categorias de trabalhadores: os que teriam todos os direitos assegurados por lei e os que estariam sujeitos a uma relação de trabalho mais precária.

O reforço à livre negociação é um dos objetivos anunciados pelo governo por meio de várias medidas. Essa posição é explicitada nas medidas provisórias que acabaram com a política salarial e introduziram a participação nos lucros ou resultados, na lei sobre banco de horas e no contrato por prazo determinado. Mas, na prática, esse interesse em fomentar a livre negociação revela sérios limites, relacionados com uma negociação que aparece condicionada à estabilidade econômica, ao proibir cláusulas de reajuste automático de salários e, principalmente, ao não proporcionar garantias fundamentais para que o sindicato realize a negociação coletiva. Não há, por exemplo, garantia de acesso às informações das empresas, garantia legal para o trabalhador poder organizar-se sindicalmente a partir do local de trabalho, e mecanismos que inibam a dispensa imotivada. Portanto, as medidas voltadas à livre negociação estão contribuindo para que o espaço privilegiado da negociação se desloque para dentro da empresa, sem maiores garantias para o exercício da prática sindical.

Esse primeiro conjunto de medidas estimula assim uma maior fragilização do poder sindical ao restringir a efetiva participação sindical e ao debilitar a própria base de representação dos trabalhadores em virtude do maior grau de flexibilização da alocação, extensão e remuneração do trabalho — sem contar os efeitos diretos do desemprego. Essa fragilização ocorre apesar do artigo 8º da Constituição de 1988 garantir a obrigatoriedade da presença do sindicato nas negociações coletivas e de algumas

medidas (contrato por prazo determinado e banco de horas) também preverem que sua efetivação necessita do aval do sindicato. As medidas que dependem de negociação sindical estão encontrando maiores dificuldades para se efetivarem, mas isso se explica não apenas pela resistência dos sindicatos, como também pela sua incompatibilidade com a legislação ordinária e constitucional em vigor — o que se aplica também à medida sobre trabalho em tempo parcial.

Também é necessário destacar que algumas medidas, implementadas pelo Estado, impuseram amarras à ação e organização sindical e à negociação coletiva. Além das já mencionadas, destacam-se: a denúncia da convenção 158 da OIT, a limitação do número de dirigentes sindicais no setor público, a participação limitada do sindicato na negociação da PLR, a queda da ultratividade das cláusulas acordadas, e o veto a uma lei de anistia aos petroleiros⁽²³⁾. Essa prática tem se disseminado também no âmbito do Poder Judiciário, que tem estabelecido pesadas multas em caso de continuidade de greve após sentença judicial, além de limitar a arrecadação da taxa confederativa e da taxa assistencial aos não-sócios das entidades sindicais.

Tais medidas indicam, ainda, uma clara mudança no papel do Estado. O Poder Executivo está procurando fortalecer os chamados mecanismos de mercado também no âmbito das relações de trabalho. Por exemplo, ao não estabelecer uma política salarial e ao não garantir um índice de reajuste do salário mínimo, o Poder Executivo está contribuindo para que as categorias de menor poder de mobilização tenham menores reajustes salariais e, com isso, está favorecendo uma maior deferenciação salarial entre os ocupados. A política salarial e, particularmente, o salário mínimo sempre foram e ainda são, para as categorias com menor poder de mobilização, uma referência importante para a determinação da remuneração e para a generalização de conquistas⁽²⁴⁾.

Dentre as diversas iniciativas implementadas, a de maior impacto no processo de negociação coletiva — e que está atingindo também a organização sindical — é a PLR. Apesar de sua pequena extensão sobre o conjunto da economia e de sua negociação ainda ser muito tímida⁽²⁵⁾, ela está contribuindo para que a negociação se desloque para dentro da empresa e, com isso, pode ocorrer um progressivo esvaziamento das negociações coletivas por categoria. Em um processo de negociação centrado na empresa, a pauta patronal tende a se impor na mesa de negociação, ao se

(23) Em um primeiro momento, o governo vetou uma lei, aprovada no Congresso Nacional, que anistiava os petroleiros (demitidos) e seus sindicatos das pesadas multas concedidas pelo TST. Depois, em função da pressão da OIT, que julgou a condução do governo na greve do petroleiros, em maio de 1995, como um atentado à organização sindical, negociou-se uma nova anistia, que ficou restrita ao não-pagamento da multa.

(24) Há vários estudos (Souza, 1980; DeDecca e Ballar, 1992) que indicam que o salário mínimo e as políticas salariais tiveram, historicamente, um importante papel na forma como foi distribuída a renda na sociedade brasileira.

(25) Segundo um estudo do Dieese, sobre a Participação nos Lucros e Resultados, a grande maioria dos acordos de PLR são abonos salariais (Dieese, 1996).

vincular o valor da PLR às metas de produção, venda, produtividade, introdução de programas de qualidade total e assiduidade. Esse fato adquire importância em função do peso crescente que a PLR começou a ter na remuneração final do trabalhador.

Já a análise do segundo conjunto de medidas, anunciadas como forma de combate ao problema do desemprego, revela que o governo mostra coerência na sua intenção de privilegiar os fatores institucionais ligados à organização e ao funcionamento do mercado de trabalho como o cerne da questão do emprego, conferindo destaque às medidas que facilitem o ajuste do nível de emprego via mercado de trabalho ao invés de, neste momento, implementar uma elevação do nível de produção via crescimento econômico. Essas medidas voltam sua atenção basicamente para a modificação das relações contratuais⁽²⁶⁾.

Por sua vez, as propostas relacionadas com a superação dos elementos centrais do sistema corporativo dependem de aprovação do Legislativo, tanto no caso do fim da unicidade e da revisão do poder normativo da Justiça do Trabalho, definidas na PEC, quanto no caso da contribuição negocial, definida em projeto de lei. Como se sabe, para a aprovação de uma emenda constitucional há a necessidade de 3/5 dos votos dos congressistas. O governo federal, em seu primeiro mandato, conseguiu aprovar uma série de reformas constitucionais, mas precisou jogar muito pesado. No caso das medidas em discussão, não há consenso entre as diversas entidades sindicais e outras instituições com interesses na conformação de um novo sistema de relações de trabalho. A resistência não está apenas no campo das organizações de trabalhadores, mas também nas organizações patronais e no Poder Judiciário, especialmente a Justiça do Trabalho e as organizações dos profissionais da área do Direito trabalhista. Por exemplo, uma pesquisa realizada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) com 223 sindicatos — que representam 25% do universo total dos sindicatos patronais da indústria —, traz dados reveladores: 65,47% responderam que preferem o sistema de unicidade sindical e as contribuições compulsórias; 94,63% dos sindicatos industriais do país têm como principal fonte de receita a contribuição sindical; 40% dos sindicatos têm menos de 100 empresas na base; 18% têm mais de mil empresas na base⁽²⁷⁾. A postura e o perfil das demais organizações sindicais patronais devem seguir o comportamento do setor industrial, mas com menor expressão política na sociedade.

Entre as organizações sindicais de trabalhadores, as divergências são imensas. As principais posições, em relação a esses temas, podem ser divididas em três grupos:

- os que têm uma postura relativamente mais favorável às iniciativas governamentais de acabar com os elementos centrais do corpo-

(26) A posição do governo, como já foi afirmado, é compartilhada pelo empresariado. Por exemplo, segundo a CNI, "o acirramento da concorrência internacional, a globalização da produção e as profundas mudanças na tecnologia e nos sistemas de gestão obrigam as empresas a buscarem custos unitários do trabalho mais baixos e maior flexibilidade para se adaptarem a um ambiente em permanente mutação" (CNI, 1997)

(27) Cenário Sindical, CNI 1995.

rativismo, corrente que é representada pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e por grandes sindicatos da CUT e da Força Sindical. Mas, nem mesmo no interior da Força Sindical há porém consenso sobre isso, pois apenas uma parte dos sindicatos conseguiria sobreviver;

- o grupo dos que são historicamente defensores da unicidade, da contribuição compulsória e do poder normativo como salvaguardas da ação e organização sindical, representado sobretudo pelas organizações diretamente vinculadas ao Sistema Confederativo;

- outro grupo, com peso no interior da CUT, que defende a liberdade sindical e a superação do corporativismo, mas que considera não ser possível, neste momento, negociar uma reformulação do sistema de relações de trabalho, pois hoje a discussão estaria hegemônica pelas propostas liberalizantes e desregulamentadoras das relações de trabalho. Por exemplo, uma pesquisa realizada no 5º Congresso Nacional da CUT (Concut), em 1994, revelou ainda que 56% dos delegados eram contrários à pluralidade sindical.

Ao mesmo tempo, há uma pressão dos setores empresariais, assumida pelo governo, no sentido de que a reforma do sistema de relações de trabalho contribua para a redução de custos do trabalho e para gerar um novo compromisso entre capital e trabalho, com negociações e organizações sindicais mais descentralizadas no âmbito das empresas. Na justificativa do governo, essas medidas devem contribuir para o combate ao desemprego, pois se acredita que elas irão gerar um novo compromisso em torno da busca de competitividade e produtividade, o que facilitaria a contratação de novos trabalhadores. Para as autoridades federais e boa parte do empresariado, uma das causas do desemprego no Brasil é justamente a excessiva regulamentação do mercado de trabalho. O próprio presidente da República entende que uma saída para enfrentar o desafio do desemprego é "tornar mais flexível o conjunto de regras relativas às relações de trabalho, de modo a preservar o número de empregos. Esta flexibilidade deveria possibilitar, por exemplo, que empresas e trabalhadores negociassem livremente um leque tão vasto quanto possível de tópicos, tais como o número de horas extras etc. Deveria também resultar em menores custos para a contratação de trabalhadores"⁽²⁸⁾. Em conferência pronunciada no Colégio do México, FHC detalhou melhor essas propostas e voltou a insistir "na diminuição do custo do fator trabalho e nas negociações entre o capital e o trabalho para a flexibilização das relações trabalhistas, incluindo medidas que dêem maior autonomia aos sindicatos para celebração de contratos coletivos de trabalho"⁽²⁹⁾.

(28) Folha de São Paulo 28.1.96, 1-8.

(29) Folha de São Paulo 21.2.96, 1-6.

Em resumo, o que está em pauta nesse momento — não apenas no Brasil como também em outros países latino-americanos — é precisamente a revisão dos dispositivos legais que vão de encontro às metas empresariais de flexibilização das relações de trabalho e que encontram grande ressonância nas iniciativas reformadoras do Poder Executivo. Trata-se, na verdade, de suprimir a legislação sobre direitos individuais ou reduzir a proteção social ao que seja politicamente possível, mantendo e ampliando a legislação coletiva do trabalho apenas para restringir ao máximo a ação sindical, a negociação coletiva e o direito de greve. Enquanto cresce a pressão para que sejam reduzidos os direitos individuais do trabalho, cresce em sentido contrário a pressão pela restrição do poder sindical visando limitar a esfera da negociação coletiva e restringir o direito de greve (Oliveira, 1998). Além disso, as críticas e mudanças na legislação trabalhista estão sendo feitas em um momento em que há um claro desprestígio da proteção social, da solidariedade e dos valores coletivos, além do questionamento do sindicato como ator social e do papel do Estado como ente organizador e regulador de diferentes interesses sociais.

Ainda que essas medidas não tenham se viabilizado por completo, particularmente as propostas de reforma do sistema de relações, anunciadas no final do primeiro mandato de FHC, definiram a pauta das discussões e das ações governamentais em torno desse tema durante o seu segundo mandato presidencial⁽³⁰⁾. Se é verdade que essas reformas vêm sendo introduzidas de maneira esparsa e gradativa, elas têm sido confrontadas, como vimos, com as resistências presentes no movimento sindical, nos meios empresariais e na área trabalhista. Além disso, as dificuldades de curto prazo para a operacionalização da política econômica e a extensa agenda de reformas pretendidas pelo Poder Executivo têm feito com que esse tema figure quase sempre de maneira secundária na agenda nacional, o que não quer dizer que ela não venha a ser completada nessa nova etapa do governo FHC, quer pelo caminho das medidas esparsas e pontuais, quer por meio de uma reforma mais ampla. No entanto, o risco de que haja uma maior desorganização do sistema vigente, sem que se configure plenamente um novo sistema de relações de trabalho, é muito grande em ambos os casos, e as resistências e alternativas esboçadas até agora parecem não ter força suficiente diante das atuais e futuras medidas de desregulamentação de flexibilização do mercado e das relações de trabalho no Brasil.

(30) As recentes propostas de reforma do Poder Judiciário, que prevêem mudanças na Justiça do Trabalho, apenas corroboram essa tendência. A proposta apresentada pelo relator Aloysio Nunes Ferreira prevê a extinção da Justiça do Trabalho. Com a extinção do TST, os TRTs seriam transformados em varas especializadas que funcionariam no âmbito da Justiça Federal. Devido às divergências entre as principais lideranças da base governista, está sendo proposto um acordo que manteria a Justiça do Trabalho, mas com uma nova estrutura. Assim, o atual TST seria transformado em uma câmara nacional trabalhista, que funcionaria vinculada ao Superior Tribunal de Justiça, com a função de estabelecer jurisprudências e normas sobre questões divergentes nos tribunais de instância inferior. Os TRTs seriam reduzidos a seis, com o mesmo número de tribunais da Justiça Federal. As atuais juntas de Conciliação e Julgamento se tornariam juizados especiais do trabalho. Nesses juizados, os juizes teriam a função de promover a conciliação entre as partes e seriam escolhidos pelas entidades sindicais de classe. Um juiz togado assinaria a sentença da conciliação. Em caso de não haver acordo, a causa seria encaminhada ao juizado especial, em que uma turma de 3 ou 4 juizes togados a julgariam. Nas questões complexas e coletivas, a causa seria julgada pelo Tribunal Regional do Trabalho. Além disso, seria criado um órgão informal de conciliação, mediação e arbitragem para tratar das causas delimitadas por lei. Fonte: Folha de São Paulo. Os principais pontos da reforma, 9.6.1999 pp. 1-8.

**PRINCIPAIS MEDIDAS DO GOVERNO FHC
1995-1998**

Tema	Iniciativas
PLR — Participação nos Lucros e Resultados (1ª Medida Provisória — 1.029, dezembro/94)	<ul style="list-style-type: none"> • possibilita o direito dos trabalhadores participarem dos lucros e resultados da empresa, através da negociação; • o valor da remuneração não incide sobre os encargos trabalhistas e não é incorporado ao salário; • introduz a possibilidade da mediação e arbitragem.
Denúncia da Convenção 158 da OIT	<ul style="list-style-type: none"> • elimina qualquer mecanismo de inibição da demissão imotivada.
Política Salarial (Plano Real) MPs ns. 1.053 e 1.079/94	<ul style="list-style-type: none"> • elimina a política de reajuste salarial; • proíbe as cláusulas de reajuste automático de salários; • introduz a "livre negociação".
Salário Mínimo: sem índice de reajuste (MP n. 1.906/97)	<ul style="list-style-type: none"> • o salário mínimo deixa de ter um índice de reajuste oficial. O seu valor será definido pelo Poder Executivo.
Fiscalização do MTb (Portaria n. 865)	<ul style="list-style-type: none"> • impede a autuação de multas quando há conflito entre a legislação e o acordo/convenção coletiva; • Permite que os acordos e convenções reduzam direitos acertados anteriormente.
Trabalho temporário (Portaria n. 2 (29.6.96):	<ul style="list-style-type: none"> • amplia a possibilidade de utilização da Lei (6.019/74) de contrato temporário, • generaliza a possibilidade de utilização do contrato de trabalho precário.
Trabalho por tempo determinado (Lei 9.601/98)	<ul style="list-style-type: none"> • Desvincula o contrato por prazo determinado da natureza dos serviços prestados; • Muda os critérios de rescisão e reduz as contribuições sociais; • Cria o banco de horas.
Cooperativas profissionais ou de prestação de serviços (Lei n. 8.949 — dez/94)	<ul style="list-style-type: none"> • possibilita que trabalhadores se organizem em cooperativas de prestação de serviços e executem o trabalho dentro de uma empresa, sem caracterização de vínculo empregatício e, portanto, sem os direitos trabalhistas assegurados na lei e na Constituição.

Tema	Iniciativas
Organização sindical	<ul style="list-style-type: none"> • MP n. 1.522 — Autoriza a demissão de servidor público. • MP n. 1.527 — Institui a demissão voluntária. • Decreto n. 2.066 — Limita o número de dirigentes sindicais no setor público.
Ultratividade dos acordos e convenções MP n. 1.620/98	<ul style="list-style-type: none"> • Altera a Lei n. 8.534/92, que previa a validade dos acordos e convenções até que eles não fossem renegociados entre sindicatos de trabalhadores e empresários.
Trabalho em tempo parcial (menos de 25 horas semanais) — MP n. 1.709/98	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada de até 25 horas semanais; • O salário e os demais direitos trabalhistas serão determinados em conformidade com a duração da jornada trabalhada; • Não prevê a participação do sindicato na negociação.
Banco de Horas — MP n. 1.709/98	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliação, de 4 meses para um ano, do prazo de compensação das jornadas semanais extraordinárias de trabalho, através de acordo ou convenção coletiva.
Suspensão do Contrato de trabalho — MP n. 1.726/98	<ul style="list-style-type: none"> • Suspensão do contrato de trabalho, por um período, vinculada a um processo de qualificação profissional, desde que negociado entre as partes • O trabalhador, em caso de demissão no término da suspensão, tem direito de receber as verbas rescisórias e uma multa de um salário.

QUADRO II

Proposta e Projetos de Lei em debate no Congresso Nacional

Reformulação da Organização Sindical (PEC 623 — alteração do artigo 8º da CF/88)	<ul style="list-style-type: none"> • Fim da unicidade e, portanto, fim do monopólio de representação sindical; • Fim do imposto sindical e qualquer taxa compulsória; • Liberdade de criação de novos sindicatos, inclusive por empresa; • Desconto em folha da contribuição sindical dos representados, o seu valor será fixado em assembléia.
---	---

<p>Contribuição negocial (PL n. 3.003/97)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Substituição das atuais taxas de contribuição (sindical, confederativa, assistencial) por uma taxa negocial; • valor definido pela assembléia dos beneficiados do contrato coletivo • cobrança inclusive para os não sócios, em folha de pagamento.
<p>Reformulação do Papel da Justiça do Trabalho e novas formas de solução de conflitos (PEC 623 altera o artigo 114º da CF/88):</p>	<ul style="list-style-type: none"> • manutenção do poder normativo; • A Justiça do Trabalho pode estabelecer as normas econômicas, desde que seja solicitada, de comum acordo, pelas partes; • Ajuizamento de dissídio, de forma unilateral ou pelo Ministério Público do Trabalho, em caso de haver lesão ao interesse público; • Ação individual deverá ser precedida de tentativa extrajudicial de conciliação e mediação.
<p>Legislação de Transição PEC 623</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Os atuais instrumentos de negociação coletiva ficam prorrogados por 12 meses. • As garantias sindicais e a transição serão reguladas em lei. O Executivo compromete-se a enviar um projeto ao Congresso, dentro de 120 dias.
<p>Comissões de conciliação prévia PL 4.694/98</p>	<ul style="list-style-type: none"> • As empresas com mais de 50 empregados deverão compor uma comissão de conciliação • A comissão funcionaria de forma paritária
<p>PL n. 1.802/96, Lei anti-greve</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalha com o conceito de abusividade; • Estabelece multas altíssimas pelo descumprimento da lei; • Condiciona a revogação da multa ao compromisso de não realização de nova greve por um período de cinco anos.
<p>Trabalho Rural: contrato coletivo de safra</p>	<ul style="list-style-type: none"> • É o contrato por tempo determinado na agricultura. Estabelece a não-obrigatoriedade da carteira assinada, mas define alguns direitos mínimos, tais como: a jornada de oito horas diárias; a remuneração mínima do trabalho por dia de R\$10,00; e o desconto previdenciário.
<p>Cláusula da garantia de emprego com a redução do FGTS de 8% para 2%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A medida propõe que seja negociada, via acordo ou convenção coletiva, a redução do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) de 8% para 2%, em troca da garantia de emprego e da preservação de postos de trabalho por um prazo determinado.

<p>PL n. 4.864/94, do Poder Executivo. Está sob exame na Comissão do Trabalho, onde aguarda parecer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Altera dispositivos da CLT como os que tratam da identificação profissional, do contrato de trabalho, do tempo de serviço, dos salários, da segurança, da medicina do trabalho e do direito coletivo do trabalho • Projeto de flexibilização de diversos artigos da CLT.
--	---

Fonte: Diap/1998 e Repórter Fecesp/1998.

BIBLIOGRAFIA

- AMADEO, Edward. *Emprego: não legalizar a precariedade*. Folha de São Paulo, 11.2.1996, 2-2.
- AMADEO, Edward e CAMARGO, José Márcio. In: CAMARGO, José Márcio (org.). *Flexibilização do Mercado de Trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 1996.
- AMADEO, Edward. *Reflexões sobre o trabalho no Brasil: Há fatores que merecem atenção porque comprometem o futuro, as condições de emprego dos jovens*. O Estado de São Paulo, 13.7.1998, 2-2.
- BALTAR, Paulo. *Estagnação da economia, abertura e crise do emprego*. Revista Economia e Sociedade, n. 06. IE/Unicamp, Campinas, 1996.
- _____, DEDECCA, Cláudio. *Emprego e Salários nos anos 60 e 70*. Campinas: CESIT, mimeo, 1992.
- CNI. *Cenário Sindical 1995*. Departamento Jurídico, Divisão de Relações de Trabalho n. 01, Rio de Janeiro, CNI, 1996
- CNI. *Indústria e Produtividade. O Custo do Trabalho na modernização do País*. Ano 30 n. 303. Rio de Janeiro, CNI, Out. 1997
- CNI. *Emprego na Indústria: Evolução recente e uma agenda de mudanças*. Rio de Janeiro, CNI, 1997.
- CNI. *Agenda Legislativa da Indústria. Legislação trabalhista*. Rio de Janeiro, CNI, 1998.
- CRIVELLI, Ericson. *Ainda a adoção da Convenção 87 da OIT. Uma breve análise da proposta governamental de extinção da unicidade sindical*. mimeo. São Paulo, 1999.
- A CUT e a liberdade Sindical: contribuição ao debate sobre liberdade sindical e as convenções da OIT que a regulamentam*. Texto elaborado pela assessoria técnica da CUT, para o seminário nacional "Sistema Democrático de relações de trabalho", São Paulo, 1999.
- DIAP. *Encarte ao Boletim do Diap Ano VIII n. 92 abril/98. Principais projetos de interesse dos trabalhadores na Câmara, Brasília, Diap, 1998.*

- DEDECCA, Cláudio Salvadori. *As mudanças recentes nas relações de trabalho no Brasil* — Relatório de Pesquisa, Cesit, IE/Unicamp, 1997.
- _____. *Reorganização Produtiva e Relações de Trabalho no Brasil — anos 90*. Cesit/IE/Unicamp. Campinas, mimeo. 1998
- DIEESE. *O impacto das recentes transformações no mundo do trabalho sobre as contratações coletivas. Sistema de acompanhamento de contratações coletivas (SACC)*, São Paulo, Dieese, mimeo, 1996.
- DIEESE. *Contrato por tempo determinado — análise das medidas aprovadas*. São Paulo. Dieese, mimeo, 1998.
- O Estado de São Paulo, 4.11.1998. Caderno de Economia. Home-page NETestado.
- O Estado de São Paulo. *Proposta pretende introduzir a livre negociação coletiva de direitos como FGTS, férias, 13ª, Aviso prévio e hora extra*. 19.3.1999. Home page
- O Estado de São Paulo. *Central promete lutar contra teses que tornam flexíveis benefícios hoje garantidos ao trabalhador*. 19.3.1999. Home page.
- Folha de São Paulo, 5.6.1999 (Universe On line — Homepage Dinheiro).
- Folha de São Paulo 28.1.96, 1-8.
- Folha de São Paulo 21.2.96, 1-6.
- Folha de São Paulo. Os principais pontos da reforma., 9.6.1999 p. 1-8
- FREITAS, Eduardo Carlos. *Alterações nas relações de trabalho: as iniciativas do governo FHC*. In: *Encarte ao Boletim do Diap*, Ano VIII, n. 93 maio/98. Brasília, Diap, 1998.
- FREITAS, Eduardo Carlos. *Alterações nas relações de trabalho: as iniciativas do governo de FHC*. Assessoria do PT, Brasília, 1998.
- FREITAS Carlos Eduardo e PELIANO José Carlos Pereira e. *Crítica às propostas apresentadas pelo Ministro do Trabalho para geração de emprego*. Brasília, mimeo, 1998.
- KREIN, José Dari. *A Reformulação do sistema de relações de trabalho no Brasil*. Emprego e Desenvolvimento Tecnológico; Projeto de Pesquisa e Formação Técnica DIEES/CESIT/CNPq. Linha 2 — Sistemas de Relações de Trabalho e Negociações Coletivas. DIEESE: São Paulo, 1999.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO. *A Nova Modalidade de Contrato por Prazo Determinado e o Banco de Horas. Cartilha Ministério do Trabalho, FAT e Brasil em Ação*. Brasília, Ministério do Trabalho, 1998.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO. *Opinião, in Lida*, Ano II, n. 6, Jan/fev/98. *Revista do Ministério do Trabalho*. Brasília, Ministério do Trabalho, 1998.

OLIVEIRA, Marco Antonio. O que há de novo (e de velho) sobre a precarização do trabalho no Brasil. In: *Revista de debate da Escola Sindical São Paulo*. n. 05. *As perspectivas do Sindicalismo no Limiar do Século XXI*. São Paulo, Escola Sindical São Paulo, 1998.

_____. *O novo projeto de lei sobre contribuição sindical*. Boletim CESIT, UNICAMP, Campinas, 1997, n. 1, julho de 1997.

_____. *Reestruturação e Mudanças das Relações de Trabalho*. In Oliveira, Marco Antonio (org.) *Economia & Trabalho: textos básicos*. Campinas, Unicamp/IE, 1998.

_____, SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Contrato Coletivo de Trabalho: possibilidades e obstáculos à democratização das relações de trabalho no Brasil*, In OLIVEIRA, Carlos Alonso e MATTOSO, Jorge E.L. *Crise e Trabalho no Brasil: Modernidade ou volta ao passado?* São Paulo, Scritta, 1996.

_____, SIQUEIRA NETO, José Francisco. *As negociações coletivas no Contexto do Plano Real*. São Paulo, mimeo, 1998.

POCHMANN, Márcio. *O Trabalho sob Fogo Cruzado. Exclusão, desemprego e precarização no final do século*. São Paulo: Editora Contexto, 1999.

REPÓRTER FECESP. Boletim Abril/98. *O Congresso Decide futuro dos trabalhadores*. São Paulo, Fecesp, 1998.

SIQUEIRA NETO, J. Francisco. *Flexibilidade e Reforma do Sistema Nacional de Relações de Trabalho*. In Oliveira, Marco Antonio (org.) *Economia & Trabalho: textos básicos*. Campinas, Unicamp/IE, 1998.

SOUZA, Paulo Renato. *Emprego, Salário e Pobreza*. São Paulo: Editora Hucitec, 1980.