

**FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA
PÓS-GRADUAÇÃO STRICTU SENSU
MESTRADO EM DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS**

LUNA OLIVEIRA LUCCHESI RAMACCIOTTI

**CRISES E DESAFIOS DO SINDICALISMO BRASILEIRO
ANTE ATAQUES NEOLIBERAIS**

VITÓRIA
2018

LUNA OLIVEIRA LUCCHESI RAMACCIOTTI

**CRISES E DESAFIOS DO SINDICALISMO BRASILEIRO
ANTE ATAQUES NEOLIBERAIS**

Dissertação de Pós-Graduação *Strictu Sensu*, nível Mestrado em Direitos e Garantias Fundamentais, apresentada à Faculdade de Direito de Vitória (FDV), sob a orientação do professor Doutor André Filipe Pereira Reid dos Santos.

VITÓRIA
2018

LUNA OLIVEIRA LUCCHESI RAMACCIOTTI

**CRISES E DESAFIOS DO SINDICALISMO BRASILEIRO ANTE ATAQUES
NEOLIBERAIS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direitos e
Garantias Fundamentais da Faculdade de Direito de Vitória, como requisito para
obtenção do grau de mestre em Direito.

Aprovada em:

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. André Filipe Pereira Reid dos Santos - Orientador
Faculdade de Direito de Vitória
Orientador

Prof. Dr. Carlos Henrique Bezerra Leite
Faculdade de Direito de Vitória

Prof. Dr. Roberto Di Benedetto
Universidade Positivo

Ao meu marido Cássio, por sonhar e caminhar comigo. Ao meu
filho Paulo, que me ensinou o sentido mais puro e incondicional
do amor.

AGRADECIMENTOS

No ano em que eu completo dez anos de estudos na Faculdade de Direito de Vitória, encerro um novo ciclo de aprendizado. Agradeço à esta Instituição não apenas pela formação profissional, mas por me guiar na defesa dos direitos humanos fundamentais.

À Coordenadora de Pesquisa e do Programa de Pós-Graduação em Direito, Prof^a Dr^a Elda Coelho de Azevedo Bussinguer, pelos ricos engrandecimentos à pesquisa e, em especial, pelo apoio fundamental para a consecução do resultado final desse trabalho, que uniu humanidade e a defesa do direito de mulheres mães fazerem parte do ambiente acadêmico.

Ao meu orientador que, de maneira sensível e atenta, me guiou durante essa trajetória, e me aproximou do olhar da sociologia ao direito social do trabalho. Conhecimento indispensável para o empoderamento crítico diante dos desafios sociais, econômicos e políticos dos novos tempos. Obrigada por aceitar o desafio da dupla gestação e pelo apoio até o último instante.

Ao meu pai, que me formou como pessoa, que sempre me incentivou aos estudos acadêmicos, que é o meu porto seguro e fonte de inspiração. À minha mãe, que é o meu apoio diário e exemplo de mulher. Aos meus irmãos e amigos pela compreensão da ausência nos últimos dois anos e pelos incentivos.

Ao meu marido, pelo papel indispensável na continuidade da caminhada em busca da realização do sonho em tornar-me Mestre em Direito. Sem o seu apoio e amor não teria chegado tão longe.

Ao meu filho, que, sendo parte de mim, me deu forças, me encorajou, me motivou, foi a minha melhor companhia de estudos. Que, quando nasceu, me fez ver o mundo sob outra lente, a da maternidade, do amor puro, incondicional e sublime. Tudo passou a fazer mais sentido com a sua chegada.

*“Com a valorização do mundo das coisas
aumenta em proporção direta a
desvalorização do mundo dos homens”.*

Karl Marx

RESUMO

A concepção de crise do sindicalismo brasileiro passou a ser difundida com maior intensidade a partir da década de 1990, como resultado dos governos neoliberais, à época, em curso. A partir do resgate das visões históricas das associações profissionais brasileiras, à luz do materialismo histórico-dialético, alcançamos a constituição dessas entidades e as influências políticas e econômicas sofridas nessa trajetória. Verificamos que no curso da história sindical, diversas medidas foram adotadas visando colocar sobre a classe trabalhadora a responsabilidade pela retomada do crescimento econômico do país. Destacamos os regimes adeptos desse pensamento, sendo eles o período da ditadura militar, e as duas ondas neoliberais vividas: a primeira, iniciada no governo Collor e intensificada nos governos FHC, e a segunda, após o processo de *impeachment* de Dilma Rousseff, em 2016. Também identificamos que tradicionalmente foi adotado o modelo legislado das relações de trabalho, o que contribuiu para o engessamento da atuação sindical nos momentos de recessão social e maior procura pelo Poder Judiciário. Foi na década de 1980 que o sindicalismo atingiu o ápice de sua representatividade, e, em contrapartida, a partir de 1990 iniciou o seu declínio. Analisamos os fatores que contribuíram para a ascensão e o enfraquecimento sindical. Constatamos que as transformações na economia e política brasileira, que ocorreram na década de 1990, influenciaram o comportamento sindical, entretanto, não foram capazes de retirá-los da cena política e social do país. Atualmente, novo projeto político neoliberal encontra-se em curso, com ataque à Constituição da República, aos direitos e garantias fundamentais e às normas internacionais de direitos humanos, com destaque às violações aos direitos sociais trabalho. A pesquisa buscou verificar se teriam os sindicatos brasileiros margem de manobra para resistirem às pressões neoliberais de governo, mantendo o seu regular funcionamento e representatividade de base nas lutas em defesa dos direitos dos trabalhadores. Para tanto, realizamos um estudo de caso do Sindicato dos Trabalhadores na Universidade Federal do Espírito Santo, que nos levou a conclusão de que existem alternativas para a adoção de política ativa de valorização do trabalho na sociedade, e que os sindicatos têm papel fundamental na consecução desse ideário.

Palavras Chaves: direito social do trabalho – Justiça do Trabalho – neoliberalismo – sindicalismo brasileiro - SINTUFES

ABSTRACT

The conception of crisis in Brazilian unionism began to be diffused with greater intensity from the 1990s, as a result of neoliberal governments under way, at the time. From the rescue of historical visions of Brazilian professional associations, in the light of historical-dialectical materialism, we have achieved the constitution of these entities and the political and economic influences suffered in this trajectory. It was verified that in the course of trade union history, several measures were adopted aiming to place on the working class the responsibility for the resumption of the economic growth of the country. We emphasize the regimes adept of this thought, being the period of the military dictatorship, and the two neoliberal waves: the first, initiated in the Collor government and intensified in FHC governments, and the second, after the impeachment process of Dilma Rousseff, in 2016. We have also identified that traditionally the legislated model of labor relations has been adopted, which contributed to inflexibility of union activity in times of social recession and greater demand for the Judiciary. It was in the 1980s that unionism reached the apex of its representativeness, and, on the other hand, from 1990 began its decline. We have analyzed the factors that contributed to the rise and weakening of the unions. We find that the transformations in the Brazilian economy and politics, which took place in the 1990s, influenced the unions behavior, however, were not able to remove them from the political and social scene of the country. Currently, a new neoliberal political project is underway, with attack on the Constitution of the Republic, fundamental rights and guarantees and international human rights standards, with emphasis on violations of social labor rights. The research sought to verify if the Brazilian unions had the margin of maneuver to resist the neoliberal pressures of government, maintaining its regular functioning and basic representation in the struggles in defense of workers' rights. To do so, we conducted a case study of the Union of Workers at the Federal University of Espírito Santo, which led us to the conclusion that there are alternatives for adopting an active policy of valuing work in society, and that unions have a fundamental role in achieving of this idea.

Key words: social labor law – Labour Justice – neoliberalism – Brazilian unionism – SINTUFES

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AFUFES – Associação dos Funcionários da UFES
ASUFES – Associação dos Servidores da UFES
CONFUFES – Congresso de Funcionários da UFES
CNI – Confederação Nacional da Indústria
CNJ – Conselho Nacional de Justiça
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social
CUT – Central Única dos Trabalhadores
DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
EBSERH – Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares
EC – Emenda Constitucional
FASUBRA – Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil
FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FHC – Fernando Henrique Cardoso
GDAE – Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa Educacional
HU – Hospital Universitário
HUCAM – Hospital Universitário Cassiano Antonio de Moraes
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFES – Instituto Federal do Espírito Santo
INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
MEC – Ministério da Educação
MP – Medida Provisória
MPOG – Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão
MR-8 – Movimento Revolucionário 8 de Outubro
MST – Movimento dos Sem Terra
OIT – Organização Internacional do Trabalho
OJ – Orientação Jurisprudencial
PAA – População Assalariada Adulta
PEA – População Economicamente Ativa

PCB – Partido Comunista Brasileiro
PCU – Plano de Cargo Único
PC do B – Partido Comunista do Brasil
PDV – Plano de Demissão Voluntária
PEC – Projeto de Emenda Constitucional
PL – Projeto de Lei
PLS – Projeto de Lei no Senado
PMDB – Partido do Movimento Democrático Brasileiro
PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio
PT – Partido dos Trabalhadores
POA – População Ocupada Adulta
PUCRCE – Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Emprego
RJU – Regime Jurídico Único
SDI – Seção de Dissídio Individual
SDS – Social-Democracia Sindical
SINTUFES – Sindicato dos Trabalhadores na Universidade Federal do Espírito Santo
STF – Superior Tribunal Federal
TAE – Técnico-Administrativo em Educação
TRCT – Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho
TST – Tribunal Superior do Trabalho
UFES – Universidade Federal do Espírito Santo

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
1. O SINDICALISMO BRASILEIRO E SUA(S) CRISE(S)	16
1.1 VISÕES HISTÓRICAS DO SINDICALISMO NO BRASIL.....	17
1.2 IMPASSES E DESAFIOS DO MOVIMENTO SINDICAL BRASILEIRO A PARTIR DA DÉCADA DE 1990.....	33
1.2.1 A partidarização das associações de trabalhadores	33
1.2.2 A manutenção de práticas antidemocráticas pelo “Novo Sindicalismo”	35
1.2.3 A globalização e os novos modelos de produção capitalista	37
1.2.4 O conceito contemporâneo de proletariado e o desemprego estrutural	40
1.2.5 O enfraquecimento das organizações coletivas dos servidores públicos	44
1.2.6 A “era FHC” e a intensa procura pela Justiça do Trabalho	45
1.3 COMO FICARAM AS TAXAS DE FILIAÇÃO E A REPRESENTATIVIDADE SINDICAL A PARTIR DE 1990?.....	46
2. O SINDICALISMO BRASILEIRO SOB O FOGO CRUZADO DA CRISE POLÍTICA E DA FALÁCIA DE REDUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS	54
2.1 OS MITOS NEOLIBERAIS E O ATAQUE AOS DIREITOS DOS TRABALHADORES.....	61
2.2 A NOVA ONDA NEOLIBERAL DE PRECARIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO NO BRASIL PÓS-IMPEACHMENT DE DILMA ROUSSEFF.....	69
2.3 UM ESTUDO DE CASO DA ATUAÇÃO SINDICAL DO SINTUFES.....	91
CONSIDERAÇÕES FINAIS	113
REFERÊNCIAS	118

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas foi sugestionado ao movimento sindical brasileiro a ideia de crise quanto a sua representatividade. Tal concepção foi fomentada, principalmente, pela aparente queda nas taxas de filiação e pelo enfraquecimento na mobilização de massas.

Para o alcance dessa concepção de crise do sindicalismo brasileiro, à luz do materialismo histórico-dialético, partiremos do resgate das visões históricas das associações profissionais. Recorreremos aos elementos temporais como subsídios para compreender os liames do surgimento e desenvolvimento dessas entidades, objetivando o alcance da sua atual estrutura representativa.

Veremos que tradicionalmente, no Brasil, a forma de alcance dos direitos sociais decorreu do modelo legislado das relações de trabalho, isto é, da concessão desses direitos por lei. Tal legado não implica em encobrir a importante mobilização e luta dos trabalhadores para a conquista desses direitos. Entretanto, reflete no engessamento da classe trabalhadora nas constantes buscas pela efetividade e validade das normas trabalhistas.

Foi na década de 1980, ao contrário dos países avançados no capitalismo, que o sindicalismo brasileiro entrou em ascensão, com alta representatividade das bases e eficácia na luta em defesa e alcance dos direitos dos trabalhadores. Alguns fatores sociais e econômicos contribuíram, como a saída de um período ditatorial, a situação econômica aparentemente equilibrada, que proporcionou a redução das taxas de desemprego e maior poder de barganha do trabalhador, e as promessas progressistas do “novo sindicalismo”.

Tivemos como resultado desse progresso democrático a Constituição da República de 1988, com extenso rol de direitos e garantias fundamentais, em destaque os direitos humanos e sociais do trabalho, com previsão inovadora dos direitos coletivos do trabalho.

Após essa importante fase de avanços e fortalecimento das associações sindicais, a partir de 1990, passaram a surgir as primeiras rachaduras do “novo sindicalismo”. Além disso, outros fatores de ordem econômica e política foram determinantes para a instauração da crise do sindicalismo brasileiro. Consideramos essa década como a primeira onda neoliberal de ataque aos direitos humanos, sociais e do trabalho.

Diante desse novo cenário, passaremos a analisar individualmente os principais fatores atrelados ao enfraquecimento das entidades sindicais. Inicialmente, abordaremos as contradições internas do “novo sindicalismo” e as severas críticas sofridas, que culminaram com o afastamento das bases e indicativos de baixa na taxa de filiação.

Quanto aos fatores provenientes da globalização, analisaremos o mundo do trabalho e as metamorfoses por ele sofridas em decorrência da alternância dos modelos de produção capitalista. Os ímpetos de sobrevivência e manutenção da hegemonia do capital, principalmente diante dos ditames de governos neoliberais, agrediram diretamente os direitos sociais e a própria existência do proletariado, de modo a evidenciar que a alternância entre as formas de produção nada mais é do que uma tentativa de reestruturação da crise permanente do capitalismo.

O proletariado, com as constantes influências do capital, ficou cada vez mais precarizado e fragmentado. Tais características resultaram da inserção de novos padrões de produtividade, com desdobramentos no desmonte dos direitos trabalhistas e na precarização do trabalho, tendo como consequência imediata a ascendência de uma nova concepção da classe trabalhadora.

A partir da análise das mutações nas relações de trabalho, buscaremos aproximar esse contexto aos impasses e desafios vividos pelo movimento sindical a partir da década de 1990. A lógica de precarização do mundo do trabalho, com o aumento do desemprego estrutural e demais consequências características e provenientes da crise do capital, mostraram-se, a princípio, intrinsecamente relacionadas com o retrocesso da ação sindical e o declínio da sua capacidade organizacional e de luta.

O sindicalismo sofreu todas as consequências vividas no mundo do trabalho, o que contribuiu para o seu enfraquecimento. Contudo, mesmo durante os períodos de ataques sistêmicos às entidades sindicais, as taxas de filiação se mantiveram praticamente estáticas. A partir do estudo de dados empíricos, buscaremos encontrar a explicação para esse fenômeno.

Outra característica proveniente da década de 1990 foi a alta judicialização dos conflitos trabalhistas. A intensa procura pelo balcão do judiciário, nos colocou em dúvida sobre o motivo do descumprimento pelo empresariado de suas obrigações legais, assim como, sobre a (in)capacidade sindical na resolução contratual desses conflitos.

Por fim, pretendemos entender a atual conjuntura social, política e econômica do Brasil, a partir da análise do “pensamento único” neoliberal. Estas políticas de governo lançam medidas que reduzem e suprimem direitos sociais, pautados na promessa falaciosa de progresso econômico. Veremos as similaridades entre as ondas neoliberais dos governos Fernando Henrique Cardoso e de Michel Temer.

Tais encadeamentos visam responder ao questionamento: teriam os sindicatos brasileiros margem de manobra para resistirem às pressões neoliberais de governo, de modo a manterem o seu regular funcionamento e representatividade de base nas lutas pela manutenção e alcance dos direitos dos trabalhadores?

Além do aparato teórico-metodológico e bibliográfico, para a consecução dos elementos que visam responder o problema posto, analisaremos empiricamente a situação do Sindicato dos Trabalhadores na Universidade Federal do Espírito Santo, entidade vinculada à Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil.

1 O SINDICALISMO BRASILEIRO E SUA(S) CRISE(S)

No curso histórico do sindicalismo brasileiro foi possível observar ondas de ataques por regimes que atribuíram à classe trabalhadora a responsabilidade pela retomada do crescimento econômico do país. Em destaque, o período da ditadura militar, a primeira onda neoliberal na década de 1990, iniciada durante o governo de Fernando Collor de Mello e intensificada nos governos Fernando Henrique Cardoso. E, na atualidade, com a segunda onda neoliberal de ataques aos direitos humanos, sociais e do trabalho, no pós-*impeachment* de Dilma Rousseff, em 2016.

Muito se discutiu na literatura sobre a representatividade sindical durante esses períodos, em especial, após a década neoliberal de 1990, “como se os sindicatos brasileiros tivessem desaparecido da cena política e social do país” (CARDOSO, 2015, p. 02). O que se constituiu como um fato paradoxal, posto que as pesquisas sobre o sindicalismo no Brasil, apontam que o número de sindicatos não parou de crescer, que as greves e negociações coletivas continuaram a existir, em geral, sendo processos bem sucedidos (CARDOSO, 2015, p. 02).

Foi intenso o ritmo de crescimento dos sindicatos após a Constituição da República de 1988, devido a inovadora previsão dos direitos coletivos do trabalho, e à ampla autonomia e liberdade sindical concedida. Em 1964 haviam cerca de 2.000 sindicatos urbanos, e quando somados aos rurais, o número passou para 2.500 entidades. Já em 1989, computou-se mais de 6.600 sindicatos do campo e da cidade. Durante os anos de 1988 e 1989 foram computados os maiores índices de criação de sindicatos da história do Brasil (CARDOSO, 2015, p. 03).

Esse número continuou subindo. Em 2001, o IBGE computou 7,7 mil sindicatos brasileiros rurais e urbanos, sendo que um quarto destes foi criado por servidores públicos, que antes de 1988 não podiam se associar. Já em 2014, o Ministério do Trabalho e Emprego registrou 10.813 sindicatos, logo, “foram criadas mais de 3 mil novas entidades em 13 anos” (CARDOSO, 2015, p. 03).

Em contraponto ao crescente número de entidades sindicais registradas no país – que também denota maior fragmentação na representatividade sindical –, em ritmo inverso se deu as taxas de filiação, indicando a perda da capacidade de atração e manutenção de adeptos. Os dados colhidos pelo IBGE apontaram que em 2001 cerca de 19 milhões de pessoas se declararam sindicalizadas, enquanto em 2014, o número apresentado pelo Ministério do Trabalho e Emprego foi de pouco mais de 8 milhões (CARDOSO, 2015, p. 03).

Entendemos ser inquestionável o fato de que existe crise no sindicalismo brasileiro, entretanto, nos propomos analisar quais seriam as suas causas, objetivando o alcance atual da conjuntura política, econômica e social do Brasil, de modo a responder o questionamento central desta pesquisa: se teriam as associações sindicais brasileiras margem de manobra para se sustentarem em funcionamento e representatividade, mesmo diante dos ímpetos neoliberais de governo.

1.1 VISÕES HISTÓRICAS DO SINDICALISMO NO BRASIL

No Brasil, o Direito do Trabalho e o sindicalismo, de igual modo como observados no restante do mundo ocidental, também são consequências de situações históricas que, concatenadas, contribuíram para a expansão dos direitos humanos e sociais.

O objetivo desse trabalho não é alcançar todos os elementos temporais da história das associações de trabalhadores no nosso país, mas compreender os liames do seu surgimento e desenvolvimento, para o alcance da sua atual estrutura representativa.

Há quem remeta o surgimento das associações profissionais aos tempos do Império, o que nos parece contestável, dada a ausência de espaço para o desenvolvimento desse tipo de atividade “numa sociedade escravocrata, toda ela baseada no trabalho servil, com a indústria ainda em seus primeiros ensaios” (MORAES FILHO, 1978, p. 182).

Contudo, as organizações operárias puderam ser vistas, com características próprias de associação de classe, tendo como finalidade a reivindicação de direitos,

em dois momentos iniciais: com “a Liga Operária, fundada em 1870 e a União Operária, instituída em 1880 pelos operários do Arsenal de Marinha” (MORAES FILHO, 1978, p. 182).

Foi em 1893, pela Lei nº 173, que foi, inicialmente, regulamentada a organização das associações “fundadas para fins religiosos, morais, científicos, artísticos, políticos ou de simples recreio” (MORAES FILHO, 1978, p. 184).

Apesar de tardia a previsão constitucional expressa quanto ao direito de associar-se entre a classe de trabalhadores, ausente nas Constituições de 1824 e 1891, verificamos que, desde as suas primeiras aparições práticas, o sindicalismo resguardava certa vinculação legislativa ao Estado e ausência de autonomia. Tal fato decorreu, dentre outros fatores, pela condição de ilegalidade do movimento de greve, considerada a maior expressão de manifestação dos trabalhadores.

O sindicalismo passou a ser visto de maneira ainda embrionária a partir de 1906, quando começaram a surgir no Brasil as uniões e ligas de resistência, concentradas no Rio de Janeiro e em São Paulo, locais que receberam diversos imigrantes europeus, carregados de ideias revolucionárias, difundidas pelos comunistas e anarquistas, principalmente após a eclosão da Revolução Russa em 1917 (PAMPLONA FILHO; LIMA FILHO, 2013, p. 31).

Os primeiros Decretos-Lei, Decreto nº 979/1903, que se limitava à sindicalização rural, e o Decreto nº 1.637/1907, que criou as sociedades cooperativas e versava sobre os sindicatos no meio urbano, trouxeram pouca efetividade aos movimentos associativos. Apesar dessa expressa previsão legal que facultava a sindicalização tanto em âmbito rural como urbano, essa foi uma fase marcada pelo mero assistencialismo sindical, “não se tinha em vista, realmente, a criação de um espírito sindicalista, de resistência profissional e de arregimentação de classe, e sim de cooperação, de auxílio mútuo, de assistência” (MORAES FILHO, 1978, p. 186).

O sindicalismo brasileiro antes de 1930 foi duramente criticado pela literatura, por aparentar um perfil em nada parecido com as tradições de luta pela emancipação do proletariado, nesse sentido, disse Everardo Dias (1977, p. 205) que

“ideologicamente, o Trabalhismo brasileiro é um retrocesso na marcha evolutiva do Socialismo, para o qual o proletariado brasileiro estava sendo encaminhado pelos seus líderes de então”.

As insurreições do proletariado contra o Estado burguês que puderam ser observadas no sindicalismo francês, italiano e português, em especial, diante das greves gerais, que guardavam em si o espírito de revolução total conforme descrita por Marx e Engels, eram compreendidas como “o golpe definitivo contra o Estado Burguês, opressor, que ficaria sem força para continuar a manter a minoria privilegiada e exploradora” (DIAS, 1977, p. 205).

Em contraposição, o que se observava no Brasil, à época, era uma associação sindical com fins essencialmente assistencialista em busca da consecução de parcas vantagens para sua categoria. “Essa espécie de sindicalismo agrupava os operários ou trabalhadores menos evoluídos e humilhados: estivadores, servidores do Estado ou do Município [...] predominava no Distrito Federal e em alguns Estados nordestinos e sulinos”. Contudo, nos Estados que apresentavam maior desenvolvimento industrial, “a tendência era justamente anarco-sindicalista ou sindicalista-revolucionária (coletivista), representada pelas teorias sustentadas por aquele colosso que se chamou Bakunin” (DIAS, 1977, p. 209).

Após 1930, no Brasil, houve excesso de valorização e elogios às novas regulamentações propostas pelo governo de Getúlio Vargas, “com a correspondente subestimação dos movimentos operários e das ideias dos doutrinadores trabalhistas do período anterior [...] diziam que nada havia sido feito, que a legislação foi outorgada às massas, surpresas e agradecidas” (MORAES FILHO, 1978, p. 190).

Todavia, apesar de ter se verificado um sindicalismo com caráter meramente assistencialista, o levante proletariado do período anterior a 1930 foi essencial para a consecução das normas trabalhistas que advieram, “a equipe, que mais cooperou para a criação do Ministério do Trabalho e para o levantamento da nova legislação social, foi justamente a dos mesmos idealistas e lutadores que vinham de longa data pregando a necessidade, de seu advento” (MORAES FILHO, 1978, p. 190).

Nesse sentido, passaremos a pontuar alguns fatos históricos que ocorreram no pré-1930 que corroboram com a ideia de que nesse período, ainda que embrionário, houve atuação ativa do proletariado e dos seus agrupamentos em associações, ao passo que as legislações que surgiram posteriormente foram para a contenção desse movimento livre que se expandia em território nacional e não para a efetivação de direitos da classe trabalhadora.

Tais considerações são essenciais para o alcance da formação do sindicalismo brasileiro, que guarda direta correlação com as dificuldades e os desafios sofridos durante o seu caminhar histórico com repercussão até a atualidade, em especial, quanto a sua vinculação ao domínio estatal e as práticas conservadoras e “pelegas”.

Foi por volta de 1906 que surgiram duas grandes tendências do sindicalismo brasileiro: a revolucionária e a reformista. A repercussão dessas tendências teve como ponto inaugural o primeiro congresso da Federação Operária Regional Brasileira, que ocorreu em abril daquele ano no Rio de Janeiro. A concepção de sindicalismo reformista, que se preocupava unicamente em melhoria das condições profissionais da classe saiu vitoriosa, “era a vitória da concepção dos sindicatos profissionais, apolíticos, entregues sem desfalecimentos à luta econômica para a melhoria imediata das atuais condições de vida. Os sonhos ficavam para depois” (MORAES FILHO, 1978, p. 191).

Em contraposição a esse ideário, surgiram imediatamente pelo país as “sociedades de resistência”, constituídas por operários da orla marítima, estivadores, armazenadores, empregados do comércio, condutores de viaturas, sapateiros, dentre outros. A partir desse movimento, “houve muita luta, declararam-se inúmeras greves, procurando os poderes constituídos coibi-las violentamente” (MORAES FILHO, 1978, p. 191).

Os testemunhos dessa época revelaram “o quanto há de falso o pretender-se fazer da classe operária o espectador inerte dos fatos que lhe diziam respeito, sem a menor parcela de iniciativa e de luta em prol de uma legislação protetora” (MORAES FILHO, 1978, p. 192). De igual modo, também se constituiu como uma inverdade “a

declaração de que esses movimentos nunca impressionaram o governo e as classes patronais” (MORAES FILHO, 1978, p. 192).

Sem o objetivo de buscar justificativa para a passividade do bloco sindical com objetivos imediatistas e assistencialistas, é preciso levarmos em consideração que o Brasil recém saído do regime econômico da escravidão ainda não estava acostumado com as reivindicações operárias, o que não significa dizer que elas não existiram.

Nesse ponto, em contraposição a visão de outros estudiosos da época, “o Brasil se colocava na mesma linha de civilização das grandes nações europeias” (ORLANDO, apud MORAES FILHO, 1978, p. 194). Enfatizou Moraes Filho (1978, p. 196) que “se movimento social houve no Brasil, à maneira da história da Inglaterra, da França, dos Estados Unidos, esse movimento se deu exatamente nesses primeiros períodos adversos. A classe operária e seus líderes sabiam bem o que queriam”.

Nesse sentido, considerou Moraes Filho (1978, p. 196) grande ofensa aos trabalhadores a afirmativa de que nada existiu antes de 1930, e de que os trabalhadores foram agraciados pela legislação do governo Vargas, sem que houvesse nenhuma luta ou manifestação. Enfatizou o dever de se fazer justiça aos idealistas, intelectuais e juristas que formavam os partidos operários, assim como, “àquelas massas anônimas, que, mesmo sem imposto sindical, sem proteções ministerialistas, sem falsos líderes sindicais, apresentavam muito maior consciência de classe do que os atuais sindicatos”, em crítica ao aprisionamento dos sindicatos ao Ministério do Trabalho e a uma normatização conservadora e que aprisionava o espírito de iniciativa e autonomia sindical (MORAES FILHO, 1978, p. 196).

A partir de 1919, o Brasil entrou numa nova fase de desenvolvimento social-trabalhista, tendo em vista a assinatura do Tratado de Versalhes e a filiação à Organização Internacional do Trabalho (OIT), “aumentava agora para o Governo a responsabilidade legislativa, no sentido de maior intervenção do Estado nas relações econômicas entre empregados e empregadores” (MORAES FILHO, 1978, p. 197).

Neste mesmo ano, foi promulgado o Decreto nº 3.724, que passou a regular as obrigações decorrentes de acidente de trabalho. Contudo, ela não foi suficiente para estancar as agitações proletárias pelo país, que passou a ganhar força, com realização de greves em diversos Estados, em busca da chamada “greve geral”, que tinha por objetivo alcançar o representante do governo ao local da assinatura do tratado de paz, isto é, guardavam em si o protesto e “demonstração ao mundo da triste situação em que se encontrava o trabalhador nacional” (MORAES FILHO, 1978, p. 199).

Em meio ao desenvolver dos vitoriosos movimentos grevistas desse período, o então presidente Delfim Moreira da Costa, enviou mensagem ao Congresso Nacional enfatizando a necessidade de regulamentação trabalhista e social, de modo a solucionar os graves problemas vividos (MORAES FILHO, 1978, p. 205-206).

Somente em 1923, por meio do Decreto nº 16.027, foi criado o Conselho Nacional do Trabalho, “que vinha dar cumprimento ao compromisso assumido no Tratado de Versalhes de se instituir um aparelho técnico-burocrático para organizar a legislação do trabalho e superintender a sua aplicação” (MORAES FILHO, 1978, p. 209). Ainda nesta mesma época, em 1925, os trabalhadores obtiveram outra conquista, com a Lei nº 4.982, que facultou o gozo de 15 dias de férias anuais, sem prejuízo aos vencimentos.

Em 1926, com a reforma à Constituição de 1934, por meio da aprovação da Emenda Constitucional (EC) nº 22, o Direito do Trabalho alcançou importante vitória, pois “pela primeira vez passava a constar na Constituição, como assunto expreso, a referência à legislação do trabalho, que se tornava, então, matéria constitucional” (MORAES FILHO, 1978, p. 211).

Os trabalhadores ainda alcançaram outras conquistas pontuais de categorias, de modo a reconhecer o período entre 1919 a 1930 como positivo para o avanço da classe trabalhadora enquanto ser iminentemente ativo e combativo. O que reforça o entendimento do erro histórico, “além de mera propaganda eleitoral, a frase feita de

que o Brasil nada possuía nesse terreno antes daquela última data”. (MORAES FILHO, 1978, p. 210).

Apesar do alcance das normatizações trabalhistas, faltava, à época, organismos administrativos, bem estruturados e com autonomia financeira, voltados para a fiscalização e o cumprimento dessas obrigações legais já existentes. “A nossa legislação do trabalho somente começou a ser cumprida quando passou a ter atrás de si órgãos fiscalizadores e aplicadores de penalidades. Eram eles a sanção real do novo direito” (MORAES FILHO, 1978, p. 215-216).

A partir de 1931, foi criado o Departamento Nacional do Trabalho, por meio do Decreto nº 19.671-A, que, em síntese, passou a prever que as leis sociais passaram a ter uma secretaria especial e própria para o seu controle, aplicação e sugestão, isto é, “todos os assuntos trabalhistas passavam a girar em torno de um só organismo, que trataria de velar pelo fiel cumprimento das leis atinentes ao campo da organização do trabalho” (MORAES FILHO, 1978, p. 217-218).

Esse feito foi considerado o maior mérito da Revolução de outubro de 1930, voltando a ressaltar Moraes Filho (1978, p. 218) que “a Revolução nunca é obra de um homem só, por mais genial que seja”, em crítica ao propagado a respeito da classe trabalhadora e a falsa idolatria atribuída à Vargas, disse que “não se pode assim fixar a atenção unicamente sobre um homem, quando se tratava de u’a (sic) manutenção normal de todo um processo social, progressivo e cumulativo” (MORAES FILHO, 1978, p. 219).

Em verdade, o sistema de legislação trabalhista que surgiu no pós-1930 implicava na existência de um amplo processo de desmobilização da classe trabalhadora e de suas entidades de classe. A estrutura corporativa edificada pelos novos diplomas legais, vinha associada a um discurso modernizante, desde a criação do Ministério do Trabalho, pelo Decreto nº 19.433/1930, tendo como ápice o Decreto nº 19.770/1931 (VIANNA, 1999, p. 178-184).

O Decreto nº 19.770/1931, conhecido como a “lei sindical”, regulou a sindicalização das classes patronais e operárias e, que formou positivamente as bases da estrutura

sindical com repercussão na posterior Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. Por ele, podemos entender que “os sindicatos devem servir de pára-choques entre as tendências conflitivas nas relações do capital com o trabalho” (VIANNA, 1999, p. 184). E, dentre outros fatores, deu início ao controle do Ministério do Trabalho aos sindicatos, excluiu da possibilidade de sindicalização os funcionários públicos e os domésticos, manteve a unicidade sindical, apesar de permitir mais de uma modalidade de aglutinação de classes (MORAES FILHO, 1978, p. 220-223).

O referido decreto, “quanto aos fins econômicos, visava-se disciplinar o trabalho como fator de produção; quanto a fins políticos, vedar a emergência de conflitos classistas, canalizando as reivindicações dos grupos sociais envolvidos para dentro do aparato estatal” (VIANNA, 1999, p. 184).

Quanto à liberdade sindical, embora, à época, houvesse o respeito a livre sindicalização, foi possível observar, nas normativas criadas posteriores ao Decreto nº 19.770/1931, a concessão de certas garantias e privilégios aos trabalhadores sindicalizados, como no Decreto nº 22.132/1932 que dispunha que somente os sindicalizados poderiam apresentar reclamação perante as juntas de conciliação e julgamento, nessa mesma linha, o Decreto nº 23.768/1934 que facultava o gozo de férias aos trabalhadores da indústria que fossem filiados aos seus respectivos sindicatos de classe. Os referidos dispositivos discriminatórios, face os novos princípios adotados pelas Constituições de 1934 e 1937, foram considerados inconstitucionais (MORAES FILHO, 1978, p. 224-225).

Ainda quanto ao Decreto nº 19.770/1931, considerou Moraes Filho (1978, p. 22-226) que inegavelmente ele foi um importante passo no caminho da organização profissional brasileira, escrito por autores que eram considerados antigos lutadores sociais, Evaristo de Moraes e Joaquim Pimenta, e que, mesmo quanto aos dispositivos que aproximavam o sindicato do Estado, “ali parecem condicionados pela sistemática geral da lei, que procurava tornar o sindicado exclusivamente órgão representativo de interesses profissionais, isento de partidarismos políticos, ideológicos ou religiosos”. O que Luiz Weeneck Vianna (1999, p. 185) discorda ao apresentar que “o diploma legal regulador do sindicalismo não escondia sua ação desmobilizadora das antigas lideranças sindicais”.

Esse é um período marcado pelo tripé: desmobilização, despolitização e desprivatização, que constituía a nova sistemática sindical (VIANNA, 1999, p. 186). Em 1934, novo decreto veio alterar a estrutura sindical, o Decreto nº 24.694, que tinha o seu conteúdo adaptado aos ditames legislativos da Constituição do mesmo ano, e que veio implantar o regime da pluralidade sindical.

Quanto à Constituição de 1934, foi estabelecido expressamente a pluralidade sindical e a sua completa autonomia, ademais, Delgado (2008, p. 197) observou que embora o texto constitucional tivesse índole relativamente democrática, a Constituição de 1934 “teve sua eficácia jurídica rapidamente sustada, com o estado-de-sítio de 1935 (que duraria até o golpe de Estado de novembro de 1937)”. Assim, com a instauração do Estado Novo, se retomou a adoção do regime da unicidade sindical, que se mantém até a presente data.

Cabe observar que, mesmo com a adoção da pluralidade sindical em 1934, houve a limitação do número de sindicatos para cada profissão, de, no máximo, três sindicatos, sem que houvesse a adoção da pluralidade extremada e absoluta. Nesse sentido, apontou Moraes Filho (1978, p. 227) que “nunca tivemos, a rigor, uma pluralidade sindical em nossa história associativa depois de 1930”, apenas foi possível observar a ampla e irrestrita pluralidade durante o regime do Decreto nº 1.637/1907, em que “bastava sete associados para dar como constituído um sindicato, sem outra exigência além do registro no cartório competente, com a juntada da identidade dos sócios e da cópia dos estatutos” (MORAES FILHO, 1978, p. 227).

Dessa forma, “o pluralismo organizacional dos sindicatos não se aproxima da ideia de autoritarismo atenuado, mas corresponde estritamente às concepções corporativas e antiliberais prevalentes no aparelho do Estado” (VIANNA, 1999, p. 178).

Ademais, mesmo no período de vigência da Constituição de 1934 que, além da pluralidade sindical, também previa a completa autonomia dos sindicatos, a verdade é que foi observada ostensiva intervenção do Ministério do Trabalho, que prendeu as associações de trabalhadores à máquina administrativa em maior intensidade do

que foi visto com o Decreto nº 19.770/1931 (MORAES FILHO, 1978, p. 236). “A resistência sindical e operária à estrutura corporativa pode ser observada no relativamente pequeno número de sindicatos reconhecidos pelo Ministério do Trabalho até outubro de 1934” (VIANNA, 1999, p. 179).

A população recebeu a notícia da imposição da nova Constituição de 1937 pelo rádio, em 10 de novembro, “tratava-se de um documento feito por amigos do novo Ditador, e todos eles com acentuado pendor corporativista e fascista [...], a democracia parecia realmente morta no mundo. Mussolini e Hitler eram os mentores do momento” (MORAES FILHO, 1978, p. 243).

A Carta Magna de 1937 foi inspirada na Carta del Lavoro fascista italiana e, especificamente quanto a matéria sindical, tratava-se de uma tradição literal e ao pé da letra do documento de Mussolini. “O Trabalhismo do Presidente Getúlio Vargas encontrou, assim, uma ambiência que o tornou com possibilidade de impor-se nos Sindicatos, nos quais interveio politicamente e depois, através de leis, recortadas no figurino mussoliniano” (DIAS, 1977, p. 211).

A partir da vigência da Constituição de 1937, passamos a ter “uma legislação sindical totalmente fascista, em que se pese à defesa póstuma de alguns fundadores do chamado Estado Novo” (MORAES FILHO, 1978, p. 245). À época, o movimento paredista foi proibido, inclusive com previsão no Código Penal, “como recurso anti-social nocivo ao trabalho e incompatível com os superiores interesses da produção nacional” (MORAES FILHO, 1978, p. 252).

Com a Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, veio a ser conceituado o contrato coletivo de trabalho, consagrando aos sindicatos de classe a legitimidade para serem os sujeitos de direito para a sua elaboração, o que se constituiu como um avanço para as entidades de classe. Nessa mesma linha evolutiva, estavam os dissídios coletivos que, por força do Decreto-lei nº 6.596/1940, passou a incluir os sindicatos como representante dos trabalhadores. Cabe destacar que, com a proibição da greve, os trabalhadores utilizavam-se dos dissídios coletivos como meio de alcance das suas reivindicações. Contudo, mais um óbice à entidade de classe foi instituído por meio do Decreto-lei nº 5.281/1943, que condicionou a instauração

de dissídio coletivo à prévia audiência do Ministério do Trabalho (MORAES FILHO, 1978, p. 250-252).

Quanto à liberdade sindical, à época, formalmente ninguém era obrigado a se sindicalizar, entretanto, foi inculcado o pagamento do imposto sindical, por meio do Decreto-lei nº 2.377/1940, “esse imposto sindical é devido, por todos aqueles que participarem de atividade econômica, em favor da associação profissional legalmente reconhecida como sindicato representativo da respectiva categoria” (MORAES FILHO, 1978, p. 255).

Além disso, Moraes Filho (1978, p. 256) destacou a intensa campanha de sindicalização do período, sendo que no dia do trabalhador, 1º de maio de 1943, durante os festejos, Vargas lançou a campanha nacional da sindicalização em massa, “era preciso que todos entrassem para os seus sindicatos, tornava-se necessário incentivar a sindicalização por todos os modos possíveis”, em verdade, “tinha ele em mente um grande plano político de eleições indiretas, através dos sindicatos. Queria perpetua-se no poder” (MORAES FILHO, 1978, p. 256).

O que se observou foi a propagação de um plano político que aparentava ser benéfico aos trabalhadores, mas que trazia por trás dessa máscara a mesma prática de fortalecimento e exaltação burguesa.

Ainda quanto à liberdade sindical, no que se refere a sua autonomia, esse foi um período em que ela era nula, inexistente, não era consagrado aos sindicatos nenhuma independência administrativa, em especial, devido ao atrelamento das associações ao Estado pelo imposto sindical. “Pobre sindicato, quem te mandou pedir parcelas do poder público ao Estado (Novo)? Em paga do que chamava prerrogativas da autoridade pública, sentia-se o legislador ordinário de 1939 e 1943 como direito de escravizar a entidade sindical” (MORAES FILHO, 1978, p. 260).

Nesse sentido, Moraes Filho (1978, p. 260) ao fazer uma analogia da relação dos sindicatos e o Estado, com os escravos e seus senhores, expôs o questionamento do dono do escravo que não entendia o motivo deste ter fugido, já que ele se considerava um bom Senhor, que lhe concedia moradia, alimentação e cuidados,

tendo como resposta, que faltava-lhe “a liberdade de ser infeliz onde e como queira”. De igual modo, aos sindicatos, o Estado Novo não lhes possibilitou a liberdade de ser infeliz, mesmo pobre, sem imposto sindical, sem as prerrogativas da autoridade pública, “mas com o maior dos poderes, que se constituiu no livre assentimento dos integrantes da profissão, na livre ação dos seus movimentos, sem olhos a vigiá-lo, sem policiais a guardar a porta de sua própria casa” (MORAES FILHO, 1978, p. 260).

A Constituição de 1946 pouco alterou quanto a legislação sindical, e embora muito se assemelhasse aos princípios consagrados pela Constituição de 1934, ela foi menos precisa, pois deixou para lei ordinária disciplinar quase que a totalidade das questões sindicais, em especial, quanto a unicidade ou pluralidade sindical.

Nova quebra da ordem democrática se deu com o Golpe Militar de 1964, que apesar de textualmente não ter alterado quase nada referente a estrutura das entidades sindicais, assim como do conteúdo de direitos trabalhistas consagrados na CLT, trouxe impacto devastador no exercício das liberdades de expressão e política.

O golpe de 1964 impactou diretamente a atividade sindical, deixando-lhe com pouco ou quase nenhum espaço de atuação, a não ser as pequenas e clandestinas organizações nos interiores das fábricas. A reemergência do sindicalismo passou a ocorrer com o declínio da ditadura e a redemocratização do país por meio do movimento de implementação da Constituição de 1988.

Em verdade, o sindicalismo pré-1964, mais propriamente entre o período de 1945 até o golpe militar, foi considerado pela literatura como aquele cuja estrutura é meramente corporativista, populista, desvinculado dos interesses dos trabalhadores e aliado ao Estado. Nesse ponto, destacamos uma ruptura entre as concepções de sindicalismo no Brasil, ao que se denominou de “sindicalismo pré-1964” e, posteriormente, de “novo sindicalismo” (SANTANA, 1999).

O velho sindicalismo, também nominado de populista, é classificado como um mero apêndice do jogo de dominação das elites, pois com a sua estrutura essencialmente corporativa, preferiu se distanciar dos anseios da classe de trabalhadores que a ele

eram vinculados, se afastando das bases e com total inefetividade de atuação política, visando o alcance de participação nos arranjos políticos mais amplos (SANTANA, 1998, p. 19). Em síntese, “o sindicalismo do passado era visto pelos ‘novos sindicalistas’ como sem bases, de cúpula, de gabinete, distante da classe trabalhadora e orientado por interesses políticos” (SANTANA, 1999, p. 107).

Durante esse período, o sindicalismo populista teria sido pautado pelo reformismo nacionalista, controle das massas, privilegiamento do Estado como espaço de intervenção, revelando-se incapaz de mobilização dos trabalhadores, numa relação de dependência do movimento sindical em relação ao Estado e, o conseqüente, distanciamento das bases (WEFFORT, apud SANTANA, 1999, p. 106).

Já o “novo sindicalismo”, encampado pelo discurso de ruptura com as práticas do passado, em total negação ao que havia sido feito no período anterior, foi caracterizado por uma atividade autônoma em relação aos partidos políticos e ao Estado, voltado para as estruturas de base e com vigor nas reivindicações de interesse dos trabalhadores (SANTANA, 1998, p. 19).

Nesse contexto de negação do “velho” e afirmação do “novo”, houve o que Santana (1998, p. 20) chamou de junção entre o movimento social e a reflexão acadêmica, isto é, na medida em que os novos atores entravam em cena, surgiram estudos acadêmicos que analisaram e compararam esse processo de encadeamento social.

Destacamos que, no pós-golpe de 1964, o “novo sindicalismo” reuniu diversas forças distintas entre si, advindas da militância de projetos políticos de esquerda, em especial, entre o Partido dos Trabalhadores (PT) e o Partido Comunista Brasileiro (PCB), os quais tinham em comum o posicionamento contrário àqueles ditos “reformistas” e/ou “pelegos” (SANTANA, 1999, p. 104).

A esfera sindical era composta e disputada entre dois blocos principais, sendo o primeiro o bloco “combativo”, formado pelos sindicalistas ditos “autênticos”, cuja composição era por integrantes que também participaram da criação do PT, reunidos em torno, especialmente, dos metalúrgicos do ABC Paulista, além das chamadas “oposições sindicais”, que agrupava militares egressos ou não da

experiência da luta armada e/ou os militantes ligados à Igreja Progressista (SANTANA, 1999, p. 104 e 115).

O segundo bloco, era o da Unidade Sindical, que agrupava lideranças tradicionais do movimento sindical intituladas pejorativamente como “pelegos”, além dos militantes de setores da “esquerda tradicional”, que incluía o PCB, o Movimento Revolucionário 8 de Outubro (MR-8) e o Partido Comunista do Brasil (PC do B) (SANTANA, 1999, p. 104).

A ruptura com o passado, não era simplesmente uma divisão da história do sindicalismo, mas uma crítica pontual daqueles que desempenhavam as novas práticas e, “em grande medida vinha somada à valorização de uma das partes que se cindira a história, jogando-se a outra imediatamente para o espaço negativo, uma espécie de *anjo caído* do processo” (SANTANA, 1999, p. 105).

Diante das críticas negativas enfatizadas pelos novos atores do sindicalismo, àqueles que se sustentaram no pré-1964, a literatura passou a questionar certa confusão entre “o que é” e “o que deve ser” desses discursos, isto é, passaram a questionar se verdadeiramente o “novo sindicalismo” rompeu com as práticas que tanto criticava.

Após o golpe democrático observou-se um ambiente propício para a disseminação de ideologias revolucionárias que caminhavam em defesa dos direitos sociais em geral, em especial o direito social do trabalho, com previsão expressa na Constituição de 1988.

A partir de 1978, e com ênfase nos anos 80, o sindicalismo brasileiro passou a contemplar uma vertiginosa ascensão, com crescentes taxas de filiação e conquistas significativas para a classe trabalhadora. Sobre esse período, Cardoso (2003, p. 34) aponta que “após o seu renascimento no final da década de 1970, o número de sindicatos cresceu perto de 50% até 1989”. A opinião pública consagrava o sindicato como uma das instituições mais confiáveis do Brasil, “em 1990, 56% dos eleitores classificaram os sindicatos como confiáveis, abaixo da Igreja Católica (82%), do Judiciário (62%) e do rádio (56%)” (CARDOSO, 2003, p. 37).

Neste período “a atuação sindical brasileira se caracterizou pela ampliação das negociações coletivas, das cláusulas acordadas, da taxa de sindicalização e da quantidade de greves” (POCHMANN, 1998, p. 144).

Cardoso (2003, p. 34-36) relaciona seis elementos essenciais para a consolidação dos sindicatos na década de 1980, sendo estes: surgimento do “novo sindicalismo” após o período ditatorial; a manutenção do imposto sindical; a necessidade de um sindicato combativo diante das demandas de justiça e dignidade no trabalho; queda das taxas de desemprego; maior aderência dos servidores públicos nos movimentos paredistas e; a maior garantia de direitos trabalhistas coletivos na Constituição de 1988, em que, na Assembleia Constituinte, “64% dos adultos em dez regiões metropolitanas brasileiras manifestaram-se favoráveis ao direito de greve para todos os trabalhadores”, inclusive os de serviços essenciais.

Essa fase de ascensão sindical é marcada pela criação da Central Única dos Trabalhadores (CUT), em 1983, e também pela disputa eleitoral que quase levou o ex-Presidente Lula, ao posto de Chefe do Executivo em 1989.

Dentre os pressupostos do Estado Democrático, estabelecidos pela Constituição de 1988, evocados em seu Preâmbulo, encontramos o dever de assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais. Nesse sentido, reservou-se um capítulo específico, correspondentes aos artigos 6º ao 11º, para tratar dos Direitos Sociais, dentre os quais estão inseridos os direitos dos trabalhadores, com avanço significativo quanto ao direito coletivo do trabalho, destacando-se por ser pioneira na história brasileira a assegurar a ampla liberdade e autonomia sindical, “vedando a intervenção político-administrativa nessas instituições, que era marca lamentável da tradição jurídica dos sessenta anos precedentes” (DELGADO, 2015, p. 391).

Os avanços democráticos em relação ao direito coletivo do trabalho, são apontados por Delgado (2015, p. 391) como sendo: a liberdade e autonomia sindical; fortalecimento do papel representativo das entidades sindicais; fortalecimento da negociação coletiva de trabalho; garantia do direito de greve, estendida aos servidores públicos; fortalecimento das ações coletivas no processo do trabalho; fortalecimento da Justiça do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho.

As disposições sobre liberdade e autonomia sindical estão previstas no artigo 8º da Constituição de 1988. A livre associação é disposta em duas perspectivas, uma positiva, que está configurada pela liberdade de filiação e, uma negativa, que representa a desfiliação, ou seja, a possibilidade de não manter-se filiado, ambas previstas no inciso V, do referido artigo 8º (BRASIL, 1988).

Em relação à liberdade de associação também é presente a discussão quanto a previsão de unicidade sindical, em contraponto a pluralidade, que, conforme evidenciamos acima, se manteve no curso da história sindical, mesmo sendo considerada por muitos como um ato antidemocrático e dissociada da ampla e irrestrita liberdade sindical preceituada na Carta Magna de 1988.

Já quanto à autonomia sindical, ela está expressa no inciso I, do artigo 8º, em que “a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical” (BRASIL, 1988). O texto constitucional, de maneira inovadora, se propõe a conter os ímpetos do Estado na constituição e formação sindical, vedando expressamente a sua intervenção.

Também podemos observar a autonomia sindical na previsão contida no inciso III, do artigo 8º, o qual condiciona a entidade sindical à defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais, em extensão às questões judiciais ou administrativas, assim como, na previsão do inciso VI, que põe como obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. São esses direitos consagrados à entidade sindical que fortaleceram o seu papel representativo e combativo.

Ao término desse importante bloco de avanços constitucionais em relação ao direito coletivo do trabalho, Delgado (2015, p. 392) afirmou que, em sua concepção, o texto constitucional manteve duas heranças dos sistemas anteriores, sendo estas a manutenção da regra da unicidade sindical e da chamada contribuição sindical obrigatória.

A herança de tais práticas antidemocráticas num contexto de “novo sindicalismo” trouxe críticas aos novos atores, que indicaram limites “nos marcos do processo de

institucionalização, teriam paulatinamente se afastado de suas formulações iniciais” (SANTANA, 1999, p. 110).

1.2 IMPASSES E DESAFIOS DO MOVIMENTO SINDICAL BRASILEIRO A PARTIR DA DÉCADA DE 1990

A partir de 1990, todo o quadro valorativo dos sindicatos, que ascendeu na década anterior, foi invertido ponta-cabeça e um novo contexto social se instalou em nosso país. Foram anos com amplas mudanças nas relações de trabalho e no sindicalismo, “as transformações trazidas pelo processo de globalização, privatizações, abertura comercial, flexibilidade na produção e nas relações de trabalho, entre outros aspectos, colocaram a ação sindical na defensiva” (RODRIGUES, 2015, p. 480).

Quanto as transformações na economia brasileira, com influência direta no comportamento dos sindicatos, podemos citar como principais elementos que condicionaram a sua atuação: “(i) recuperação da economia com desestruturação do mercado de trabalho; (ii) a estabilidade monetária e a desindexação salarial e (iii) a difusão de novos programas de gestão da mão-de-obra e a débil organização por local de trabalho” (POCHMANN, 1998, p. 144).

Sobre essa nova conjectura sindical, Cardoso (2003, p. 39-44) traçou seis características do enfraquecimento sindical, as quais analisaremos individualmente:

1.2.1 A partidarização das associações de trabalhadores

A primeira, de concepção política, guarda relação com o envolvimento das entidades sindicais em campanhas eleitorais, o que retirou o foco do sindicalismo da defesa dos direitos dos trabalhadores e se unificou a ideia burguesa de disputa pelo poder político. “Desse ponto de vista, a democratização reduziu o potencial político dos movimentos sociais, à exceção do MST” (CARDOSO, 2003, p. 39). Ademais, as próprias divergências de tendências internas nas entidades sindicais, por si só, fragmentaram a unidade em processos de disputas eleitorais.

Nesse sentido, Cardoso (2003, p. 39) apontou que “o engajamento de partidos de esquerda em eleições formais ‘burguesas’, com apoio do sindicalismo, deslegitimou as demandas revolucionárias de parte dos líderes cutistas”.

A Central Única dos Trabalhadores (CUT), que nasceu em 1983, no auge do sindicalismo, e que representava milhões de trabalhadores, foi duramente criticada pelo seu envolvimento e apoio direto a candidatura e posterior eleição do, então sindicalista metalúrgico, Lula.

Estava presente nos discursos dos “novos sindicalistas”, dentre eles Lula, a independência sindical, isto é, que o movimento sindical deveria se fazer alheio aos interesses do Estado e voltado aos anseios da classe trabalhadora, em total oposição aos interesses políticos, assim como, a autonomia em face dos partidos políticos. Segundo Lula (apud, SANTANA, 1999, p. 107) “muitos movimentos eram feitos por interesses políticos, muitas vezes em benefício de quem estava no poder e mesmo de quem não estava mas queria chegar lá”.

A crítica que se observou é que, conforme destacou Santana (1999, p. 111), quando o novo projeto sindical, em nível nacional, atingiu a sua “maioridade”, “institucionalizado através da CUT, o ‘novo sindicalismo’ passou de ‘movimento’ a ‘instituição’, deixando de ser ‘oposição’ para tornar-se ‘situação’”, processo este que fundamenta um dos fatores para o declínio sindical a partir de 1990.

Com a ascensão de Lula ao poder a postura cutista passou a ser ainda mais criticada, “a proximidade entre a central e o partido afastou a CUT de manifestações e críticas ao governo, mesmo quando este ameaça direitos dos trabalhadores” (GALVÃO, 2009, p. 182). É por isso que muitos na literatura consideram que a CUT viveu um dilema entre a crítica e a acomodação ao neoliberalismo (GALVÃO, 2009, p. 181).

Nesse sentido, Antunes (2013) denominou o “novo sindicalismo” de uma espécie de “sindicalismo negocial de estado”, que é pautado em, pelo menos, três movimentos: “a velha prática peleguista, a forte herança estatista e a forte influência do ideário

neoliberal (ou social-liberal), impulsionada, ainda, pelo culto da negociação e defesa do cidadão” (ANTUNES; SILVA, 2015, p. 15).

Cardoso (1999, p. 81) destacou que críticos a essa concepção de “sindicalismo de Estado”, argumentaram que “a estrutura sindical corporativa inibiu a organização de base, reduzindo os estímulos para que os trabalhadores se filiassem a seus órgãos representativos e também para que esses procurassem filiar seus representados”.

1.2.2 A manutenção de práticas antidemocráticas pelo “Novo Sindicalismo”

O segundo ponto, guarda relação com a manutenção de práticas antidemocráticas no texto da Constituição da República de 1988, do imposto e da unicidade sindical, que outrora foram objeto de críticas pelos líderes do “novo sindicalismo”.

No pós-golpe militar de 1964, surgiram vertentes progressistas que ficaram conhecidas pelo emblema de “novo sindicalismo”. Ademais, após a promulgação da Constituição de 1988 e o início dos anos 1990, surgiram críticas a esses novos protagonistas sindicais, de que os mesmos teriam se afastado das suas convicções e ideais iniciais, “a proposta de alteração radical da estrutura sindical, cedeu lugar a uma certa acomodação e coexistência” (SANTANA, 1999, p. 111).

Houve acomodação das entidades sindicais em relação a oposição que outrora faziam em relação ao imposto sindical e a unicidade, que se mantiveram na Constituição de 1988. Afirmou Santana (1999, p. 113) que os posicionamentos contra e a favor da contribuição sindical compulsória seguiu orientações que não se consolidaram por uma questão de princípio.

A manutenção de uma estrutura sindical com resquícios corporativos, com a unicidade sindical e imposto compulsório, se constituiu como um paradoxo. Por um lado, trouxe a justificativa de que sem esses mecanismos de financiamento e de garantia legal não teria o sindicalismo se reerguido – “a ponto de construir um partido político e duas centrais sindicais em cinco anos (1978-83), convertendo-se num dos atores mais importantes da luta contra o regime autoritário” (CARDOSO,

1999, p. 82) –, por outro lado, trouxe a crítica de “sindicalismo de Estado” e ausência de representatividade.

No pós-ditadura militar, a manutenção desse imposto era criticada, pois retratava a vinculação sindical ao Estado. Contudo, na medida em que alguns sindicatos foram se tornando “situação”, esses novos atores se mostraram menos radicais, sob o argumento de que a referida verba seria essencial para superar as dificuldades financeiras da época. Esse fundamento tem por base a queda de filiados, devido ao desemprego estrutural, elevando o imposto sindical à condição de responsável por evitar a extinção dos sindicatos enfraquecidos (SANTANA, 1999, p. 114).

A manutenção do imposto sindical, além de manter a vinculação das associações profissionais ao Estado, também fere a liberdade de associação. Conforme questionado por Moraes Filho (1978, p. 286) como poderíamos conciliar a obrigatoriedade do imposto sindical com a liberdade de associação profissional, assim como, com a existência de um sindicalismo autônomo e alheio às intervenções estatais?

Independente das justificativas de que a referida verba seria fundamental para a subsistência dessas entidades, já em muito afetadas, esses são argumentos puramente de fato e fracos. “Que desapareçam os sindicatos que somente possam se manter à custa do imposto sindical. São entidades fictícias, [...] não representam a maioria dos profissionais, são simples minorias inexpressivas e parasitas” (MORAES FILHO, 1978, p. 286).

A manutenção dos sindicatos únicos também foi conveniente e oportuno diante das dificuldades representativas que os sindicalistas passaram a enfrentar. Observou Cardoso (1999, p. 81) que “se o sindicato representa toda categoria numa base territorial de forma compulsória, e se o imposto sindical garante sua sobrevivência, então, não haveria razão para a filiação de adeptos”.

Quanto à manutenção da unicidade em detrimento da pluralidade sindical, ressaltamos que embora a unicidade sindical não impeça que chapas concorrentes disputem eleições, nem que se definam novas bases territoriais, essa prática

continua sendo considerada antidemocrática. Cardoso (1999, p. 83) ponderou que é um marco comum no pós-1988 o desmembramento de bases territoriais ou a criação de “sub-bases” em bases territoriais existentes, o que se constitui como uma das razões para a fragmentação da estrutura sindical.

1.2.3 A globalização e os novos modelos de produção capitalista

O terceiro elemento que contribuiu para a crise do sindicalismo está relacionado com a globalização e as alternâncias dos modelos de produção capitalista, que afetaram profundamente o mundo do trabalho, com a fragmentação e precarização da classe trabalhadora.

Sobre essas influências, Toledo (2001, p. 24) considerou que “a globalização pode ser conectada com a convergência de modelos de produção e as relações trabalhistas, nessa medida, a crise do trabalho, teorizada em países desenvolvidos, teria caráter globais”¹ (tradução nossa).

A década de 1980 foi marcada como um período de avanço significativo de tecnologia e todos os seus derivados, com destaque à automação e a robótica nos meios de produção fabril, que influenciaram diretamente as relações de trabalho e as formas de desenvolvimento do capital.

Até então, o modelo de produção capitalista dominante, a nível global, era o fordismo, que tinha como principal característica a manutenção do pleno emprego, isto é, a segurança do trabalho estável, ressalvadas as críticas de um trabalho alienado ao modelo de produção precário. O fordismo se manteve forte e viveu uma aparente estabilidade devido ao relativo equilíbrio dos lucros, com a preservação dos padrões de vida da classe trabalhadora dos países capitalistas centrais. “Porém, depois da aguda recessão instalada a partir de 1973, teve início um processo de transição no interior do processo de acumulação de capital” (ANTUNES, 2015a, p. 39).

¹ “Globalización puede conectarse con convergencia de los modelos de producción y de las relaciones laborales, en esta medida, la crisis del trabajo, tal como se teoriza en los países desarrollados, tendría caracteres globales” (TOLEDO, 2001, p. 24).

Tal estabilidade aparente encontrou como barreira o que identificamos como a crise intrínseca do capitalismo, gerada pela sua lógica de acumulação. O excesso de produção, dentre outros fatores, acarretou problemas ao modelo fordista. Dada a instauração da crise, a implementação de novo ciclo produtivo que preservasse a hegemonia do sistema tornou-se necessária, com reflexos diretos nas relações de trabalho. A acumulação de capital, gerada em decorrência da expansão desenfreada da produção industrial, que ocorreu durante o fordismo e na fase keynesiana a partir do início dos anos de 1970, desencadeou mais um retrato da crise estrutural do capital (ANTUNES, 2015a, p. 31).

A crise do fordismo desencadeou numa nova lógica de desenvolvimento do capital, não mais pautada na produção fabril, de massa, e segurança de emprego, mas pela flexibilização da produção e do trabalho, “pela ‘especialização flexível’, por novos padrões de busca de produtividade, por novas formas de adequação da produção à lógica do mercado” (ANTUNES, 2015a, p. 34). Nesse ritmo, instaurou-se como novo modelo de produção, a “especialização flexível” e, na medida em que esse novo modelo se expandiu, superou o padrão fordista que era dominante.

A eclosão dessas novas formas de produção foi ocasionada pelas pressões competitivas e a luta do controle da força de trabalho. A consequência direta desse fenômeno foi o desemprego estrutural, a precarização do trabalho e, conseqüentemente, o retrocesso da ação sindical. “As tendências de desemprego, desigualdade social e exclusão, inerentes ao processo de desenvolvimento capitalista, fragilizaram o padrão eficaz de integração social antes alcançado” (POCHMANN, 1999, p. 11).

Dentro dessa lógica sucessiva, o fordismo deixou de ser o único meio de produção e passou a mesclar com a acumulação flexível. Este último, por sua vez, também relacionou-se com novos processos produtivos, como o toyotismo, que também passou a substituir o fordismo em diversos países em que o capital era mais avançado. Essas substituições sucessivas têm o fim precípua de alcançar um processo de produção que controle a crise ontológica do capital e, conseqüentemente, recupere a hegemonia das grandes potências mundiais.

O toyotismo surgiu inicialmente no Japão e se projetou com grande impacto no mundo do trabalho, principalmente pela sua revolução técnica industrial. É um modelo de produção caracterizado pelo trabalhador *just in time*, pela flexibilização, terceirização e subcontratação da classe trabalhadora, pelo desenvolvimento de controle de qualidade total, com a eliminação do desperdício, gerência participativa, sindicalismo de empresa, dentre outros.

Os pontos mais evidentes da crise que emergiu foram traçados por Antunes (2015a, 31-32) como sendo: a queda da taxa de lucro em conjugação com o controle social da produção; o esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção, dado pela incapacidade de responder à retração do consumo proveniente da fase de desemprego estrutural que se iniciava; hipertrofia da esfera financeira; maior concentração de capitais graças às fusões entre as empresas monopolistas e oligopolistas; a crise do *Welfare State* ou do “Estado do bem-estar social”, o que desencadeou uma crise fiscal e retração dos gastos públicos e; o incremento acentuado das privatizações.

A crise fiscal e a desordem monetária internacional ocasionaram o rompimento com as políticas públicas sociais, “a tese de que quanto mais desregulamentado e flexível fosse o mercado de trabalho, mais comprometido ele seria com a geração de empregos e a integração social tornou-se referência teórica recorrente” (POCHMANN, 1999, p. 12).

Como resposta à situação de instabilidade econômico-social, tornou-se essencial a implantação de medidas visando a reorganização, assim como, a manutenção da hegemonia do sistema ideológico e político de dominação. As principais consequências dessa nova fase foram as privatizações do Estado, a desregulamentação dos direitos trabalhistas, “com uma ofensa generalizada do capital e do Estado contra a classe trabalhadora” e, a desmontagem do setor produtivo estatal. O objetivo era dotar o capital do instrumental necessário para tentar repor os patamares de expansão anteriores (ANTUNES, 2015a, p. 33-34).

Todavia, veremos em capítulo próprio que, a política neoliberal aplicada para a reestruturação do capital não alcançou as suas promessas, ao contrário, ocasionou

a ampliação das desigualdades e do desemprego. Essas experiências vivenciadas por diversos “governos preocupados com a recuperação do lucro empresarial nas economias desenvolvidas, não culminaram em elevações significativas nas taxas de investimento, nem mesmo uma retomada sustentada do crescimento econômico” (POCHMANN, 1999, p. 16).

As metamorfoses que ocorreram no mundo do trabalho, em escala global, afetaram diretamente o sindicalismo. Teve como consequência imediata a queda da taxa de sindicalização, reflexo do desemprego estrutural e da fragmentação da classe trabalhadora, que deixou de se concentrar em uma determinada categoria e passou a ser fracionada, principalmente, por meio da terceirização.

1.2.4 O conceito contemporâneo de proletariado e o desemprego estrutural

Aliado a isso, houve mudanças na configuração das relações de trabalho, das quais destacamos três aspectos de maior relevância e impacto: a redução da população ocupada formalizada, isto é, dos trabalhadores assalariados com carteira assinada; deslocamento dos vínculos estáveis da indústria para o comércio e serviços; o desemprego estrutural (CARDOSO, 2003, p. 205).

Esse é um período em que houve significativas modificações no padrão de emprego. Como consequência desse processo histórico de fragmentação, precarização do trabalhador surgiu uma nova concepção do proletariado. Essa ideia contemporânea está cada vez mais desvinculada do trabalho material fabril e mais relacionada ao trabalho intelectual, a prestação de serviços, a informalidade, isto é, a uma ampliação da classe trabalhadora, que foi definida por Antunes (2009, p. 101) pela expressão “classe-que-vive-do-trabalho”.

Nos anos de 1980 e 1990 foram crescentes as teses que reduziam a relevância do trabalho e que diminuía o seu significado enquanto momento de sociabilidade. Alguns na literatura, tais como, Habermas e Robert Kurt, sugeriram a perda do sentido estruturante do trabalho enquanto momento constitutivo do ser social e, que a classe trabalhadora tinha perdido a sua posição na sociedade capitalista, ao passo que a esfera emancipatória deveria ser buscada fora do ambiente de trabalho.

Nesse sentido, Enrique de la Garza Toledo (2001, p. 12) afirmou que as diversas conotações sobre as crises do trabalho, trazem em comum o conceito de “trabalho” atrelado ao “trabalho assalariado”. “O uso restrito do conceito trabalho como assalariado leva a considerações como a sua perda de importância na população economicamente ativa (PEA), ou para a verificação da diminuição do emprego no setor industrial”² (tradução nossa).

Ao contrário dessas teses, Antunes (2009, p. 101-104) se propôs a investigar e resgatar o conceito de classe trabalhadora, de maneira ampla e contemporânea, de modo a demonstrar a esses autores que, a pesar de existir uma nova morfologia da classe trabalhadora, não significa que ela perdeu o seu valor.

A expressão “classe-que-vive-do-trabalho”, inicialmente, objetivou conferir uma ideia contemporânea do que Karl Marx chamou de proletariado, cujo o hífen é posto de maneira proposital, resgatando a noção de trabalhadores hifenizados nos estudos de Beynon, que representa um corte no meio das classes de trabalho, caracterizados pelos trabalhos sub-qualificado, *full-time*, dentre outros (ANTUNES, 2009, p. 103).

Por retratar um conceito contemporâneo e ampliado, “classe-que-vive-do-trabalho” abarca todos aqueles que vendem sua força de trabalho em troca de salários, tendo como núcleo central os trabalhadores produtivos, apesar de não se restringir ao trabalho manual direto, mas incorpora a totalidade do trabalho social, a totalidade do trabalho coletivo assalariado (ANTUNES, 2009, p. 102).

A ideia de classe trabalhadora contemporânea abarca tanto o proletariado industrial, como o trabalho manual direto, e outros tipos de trabalhos produtivos que não são manuais, assim como, os trabalhadores improdutivos, que são “aqueles cujas as formas de trabalho são utilizadas como serviço, [...] e que não se constituem como elemento diretamente produtivo, como elemento vivo do processo de valorização do capital e da criação de mais-valia” (ANTUNES, 2009, p. 102).

² “El uso restringido del concepto trabajo como asalariado conduce a consideraciones como su pérdida de importancia en la población económicamente activa (PEA), o bien a la constatación de la disminución del empleo en el sector industrial” (TOLEDO, 2001, p. 12).

Nesse sentido, a compreensão contemporânea de classe trabalhadora incorporou a totalidade dos trabalhadores assalariados em suas múltiplas formas adquiridas por meio das mutações ocorridas no interior do mundo do trabalho. Apesar de ser uma tendência frequente a redução e enfraquecimento do proletariado industrial, fabril, tradicional, manual, estável e especializado, herdeiro da era da indústria verticalizada. Houve, por outro lado, um enorme incremento do novo proletariado fabril e de serviços, que se traduziu pelo impressionante crescimento do trabalho precarizado (ANTUNES, 2009, p. 104).

São considerados trabalhos precarizados os terceirizados, subcontratados, *part time*, dentre outros a estes semelhantes. Anteriormente, esse tipo de trabalho foi realizado por imigrantes, posteriormente sua expansão atingiu também os trabalhadores remanescentes da era da especialização taylorista-fordista que, com a desestruturação do *Welfare State*, o crescimento do desemprego estrutural, e a crise do capital, foram obrigados a buscar alternativas de trabalho em condições muito adversas (ANTUNES, 2009, p. 105).

Os países que foram subordinados à industrialização intermediária, tais como Brasil, México e Coreia, depois de uma enorme expansão do seu proletariado industrial nas décadas anteriores, começaram a presenciar processos de desindustrialização e desproletarização. Teve como consequência a expansão do trabalho precarizado, parcial, temporário, terceirizado, informatizado, etc (ANTUNES, 2009, p. 105).

Aliado a esses fatores, também observamos no interior da classe trabalhadora as alterações em razão da divisão do trabalho em gêneros. Houve expansão significativa do trabalho feminino em diversos países avançados, o qual tem sido absorvido pelo capital, preferencialmente nas atividades precarizadas e desregulamentadas. A expansão do trabalho feminino possui significado inverso quanto ao salário, caracterizado pela desigualdade salarial condicionada pelo gênero, fato este contínuo no curso da história.

Além das questões de gênero que passaram a fazer parte das discussões da classe trabalhadora, nas últimas décadas houve uma “expansão dos assalariados médios e de serviços, que permitiu a incorporação de amplos contingentes oriundos do

processo de reestruturação produtiva industrial e também da desindustrialização” (ANTUNES, 2009, p. 111).

Também ocorreu a expansão do trabalho no “terceiro setor”, que se formou pelo desemprego estrutural, composto por trabalhadores que foram excluídos das atividades industriais em decorrência da retração desse mercado de trabalho. Em verdade, ele representou uma “consequência da crise estrutural do capital, da sua lógica destrutiva vigente, bem como dos mecanismos utilizados pela reestruturação produtiva do capital visando reduzir trabalho vivo e ampliando o trabalho morto” (ANTUNES, 2009, p. 112).

O trabalho em domicílio também sofreu expansão, propiciada pela desconcentração do processo produtivo. Com a introdução da telemática, a expansão das formas de flexibilização (e precarização) do trabalho, o avanço da horizontalização do capital produtivo e a necessidade de atender a um mercado mais “individualizado”, potencializou o crescimento do trabalho em domicílio. Sua subordinação ao capital é direta, sendo um mecanismo de reintrodução de formas pretéritas de trabalho (ANTUNES, 2009, p. 114).

Tais encadeamentos denotam, em síntese, que “a heterogeneidade nas relações de trabalho/capital se manifesta como decorrência da convivência entre as formas modernas de trabalho [...] e as formas tradicionais de trabalho no Brasil” (POCHMANN, 1998, p. 140).

As novas facetas da classe trabalhadora impactaram diretamente as associações sindicais por diversos motivos, seja pelo desemprego estrutural, que reduziu o número de trabalhadores estáveis, logo, ocasionou baixa nas taxas de filiação, seja pelo fracionamento das categorias de trabalhadores, que passaram a ter regimes jurídicos e direitos próprios, com impacto na luta unificada de direitos enquanto classe trabalhadora.

Nesse sentido, o quarto ponto característico do declínio dos sindicatos, que se interligou a essa concepção de nova morfologia da classe trabalhadora, foi o desemprego estrutural e o surgimento dos empregos informais. Cardoso (2003, p.

42) apontou que “as taxas médias de desemprego aberto explodiram, de 4% em 1990 para 8% em 1999, enquanto a indústria perdia quase 2 milhões de empregos formais em virtude da reestruturação econômica com liberação dos mercados”.

Todos esses enfrentamentos vivenciados pelo sindicalismo tiveram impacto, primordialmente, econômico, com a diminuição das contribuições sindicais diante do declínio das taxas de filiação. O desemprego estrutural acarretou o surgimento de uma nova classe trabalhadora, informal e fragmentada, que guarda relação direta com a dificuldade de expansão do sindicalismo na década de 1990.

Com a precarização do trabalho, aqueles trabalhadores conhecidos como “estáveis” passaram a ser a minoria e, nesse processo, os sindicatos perderam a adesão em massa do trabalhador fabril. Conforme destacou Antunes (2015a, p. 82), com essas mutações ocorridas no interior das relações de trabalho, começou o processo de desmoronamento do “sindicalismo vertical”, já que o mesmo se mostrou impossibilitado de atuar como “sindicalismo horizontal”, isto é, “dotado de uma abrangência maior [...] para aglutinar o conjunto dos trabalhadores, desde os ‘estáveis’ até as pregarías, vinculados à economia informal” (ANTUNES, 2015a, p. 82).

A flexibilização do mercado de trabalho também é vista pela alta rotatividade no emprego formal, isto é, na “enorme facilidade em serem rompidos os contratos de trabalho, bem como por consequência, um tempo relativamente curto de permanência dos empregados na mesma empresa” (POCHMANN, 1998, p. 149).

Além do impacto econômico, outro componente para o enfraquecimento sindical, e muito utilizado por governos neoliberais, é a imposição do medo da perda do emprego. Num cenário de insegurança no trabalho, no emprego e na renda, é de se esperar a redução na propensão dos trabalhadores à ação coletiva (CARDOSO, 2003, p. 43).

1.2.5 O enfraquecimento das organizações coletivas dos servidores públicos

A quinta característica refere-se ao enfraquecimento das organizações coletivas dos servidores públicos, que outrora foram responsáveis pela realização das maiores greves vistas no nosso país. Cardoso (2003, p. 43) apontou alguns fatores que culminaram com a desmobilização dos servidores públicos, dentre os quais encontramos a dificuldade intencional do Estado em estabilizar a tendência de deterioração do próprio serviço público.

Os servidores públicos, com níveis de salários cada vez mais baixos e ausência de reajustes equiparados à inflação, passaram a ocupar mais de um vínculo empregatício, o que implicou na crítica de suposta diminuição da qualidade de prestação dos serviços públicos, ocasionando a deslegitimação das suas reivindicações.

Outro aliado importante do Estado, e que sepultou de vez a imagem do serviço público, foi a mídia que, numa tradição de alianças com governos neoliberais, passou a transmitir notícias referente a suposta e generalizada corrupção, negligência e altos salários dos servidores públicos, o que ainda hoje é incorporado pela população em um discurso negativo.

1.2.6 Os ataques sofridos na “era FHC” e a intensa procura pelo judiciário trabalhista

Por fim, a sexta característica, refere-se aos ímpetos neoliberais nos governos Fernando Henrique Cardoso. Foi durante esse período que as privatizações das empresas estatais ganharam força. “Depois de alguns protestos violentos em 1996 e 1997, Cardoso privatizou tudo o que quis, como quis. E isso apesar da crescente resistência popular às privatizações, expressa na condenação da qualidade dos serviços após a venda” (CARDOSO, 2003, p. 46).

Além disso, este foi o momento em que o sindicalismo brasileiro sofreu a sua maior derrota, sepultando-o ao nível mais profundo, cujos reflexos se estendem até a atualidade. Sob ameaça de disputa política do então sindicalista metalúrgico aliado à CUT, o líder tucano desferiu o seu primeiro golpe contra o sindicalismo em 1995 durante a greve dos petroleiros.

Relembra Cardoso (2003, p. 45) que, o movimento grevista que se instalou à época foi duramente reprimido, “com o exército ocupando refinarias, demissão de líderes sindicais no Brasil inteiro (59 ao todo) e nenhuma reivindicação atendida, lembrando os piores momentos da repressão dos movimentos operários durante a ditadura”.

O Governo Federal, estrategicamente aliado à mídia, fez com que a opinião pública se voltasse contra os sindicatos, os quais passaram, a partir desse momento, a não mais ser uma entidade representativa e de confiança. Em pesquisa divulgada pelo Datafolha apontou que “60% da população da Grande São Paulo desaprovou a greve; 55% achou injusta; e 53% achou que seu mote era político, uma greve contra F. H. Cardoso, não por motivos econômicos” (CARDOSO, 2003, p. 45).

Os governos FHC estiveram aliados ao desenvolvimento de políticas que visavam a ampla reforma trabalhista, inclusive com alcance ao esvaziamento da Justiça do Trabalho, e a expressa vontade de extermínio dos sindicatos de classe. Analisaremos de forma aprofundada as ações neoliberais operadas durante a “era FHC” e os seus impactos na atividade sindical no próximo capítulo.

Outra característica dessa década foi o descumprimento das obrigações trabalhistas pelo empresariado, o que gerou altos índices de ajuizamento de reclamações na Justiça do Trabalho, o que também analisaremos em separado no próximo capítulo.

1.3 COMO FICARAM AS TAXAS DE FILIAÇÃO E A REPRESENTATIVIDADE SINDICAL A PARTIR DE 1990?

Mesmo diante dos impactos gerados pelas “forças cegas da globalização”, pesquisas realizadas por Cardoso (1999, 2001, 2003 e 2015) revelaram que, apesar de todos esses fatores que ocasionaram a crise do sindicalismo durante a década neoliberal de 1990, durante esse período, as taxas de filiação se mantiveram praticamente estáticas. Contudo, observou que a partir de 2009 a sindicalização entrou em queda, registrando em 2013 o seu menor índice histórico, desde 1988, cujo percentual apresentado pelo IBGE foi de 16,6% (CARDOSO, 2015, p. 03).

Apesar da queda evidenciada, em termos absolutos o número de filiados no Brasil ainda é muito alto. Levando em consideração a população ocupada adulta como um todo, teríamos um total de, aproximadamente, 15 milhões de trabalhadores sindicalizados em 2013 (CARDOSO, 2015, p. 04).

Tal fato, nos leva ao questionamento do que a filiação sindical mede no nosso país, e se ela pode estar relacionada com a representatividade dessas entidades. Assim como, se a densidade sindical pode ser tomada como medida da força dos sindicatos em sociedade. Quanto de sua variação pode ser atribuído às “forças cegas da globalização”, cujo ponto central no Brasil, nesta época, foi o Plano Real. E quanto pode ser atribuído a estratégias e práticas dos agentes de trabalho, Estado e capital? (CARDOSO, 2003, p. 106)

Inicialmente, para entender se um sindicato é ou não é representativo, é preciso desvelar o que o termo “representatividade” verdadeiramente significa na realidade brasileira. Para Cardoso (1999, p. 82), a representatividade sindical pode se apresentar de duas formas que, apesar de não serem excludentes, revelam realidades diversas. São estas, a forma clássica de “contar cabeças”, que nos remete a relação entre o número de filiados e a capacidade representativa sindical e, em segundo, a representatividade é medida pela capacidade de as associações sindicais atraírem os seus representados pela militância combativa em defesa dos seus direitos trabalhistas.

A hipótese de representação sindical medida pelo número de filiados que a ele estão vinculados, os chamados “contar cabeça”, se constituiu como um mecanismo de análise viável para países onde impera a democracia sindical, isto é, que se fundamentam na pluralidade sindical ou liberdade de criar sindicatos, e na liberdade de filiação, em que “contar cabeças significa exatamente isto: saber para quantas pessoas um contrato coletivo negociado entre sindicato e patrão terá vigência” (CARDOSO, 1999, p. 82 e 83).

No nosso país, vimos que os sindicatos, para sobreviver, não precisam se preocupar em atrair adeptos, pois “o imposto sindical lhes assegura sobrevivência financeira e a unicidade sindical impede a competição de outro sindicato pela mesma base”

(CARDOSO, 1999, p. 83). Além disso, os trabalhadores para serem beneficiados por negociações coletivas ou decisões judiciais em que o sindicato atue na condição de substituto processual, ou seja, em posição de representante da categoria, não precisam estar filiados aos mesmos.

Nessa hipótese, as taxas de filiação não correspondem à representatividade sindical. Logo, nos questionamos o que, exatamente, a filiação sindical mede no contexto social, econômico e político brasileiro, levando em consideração que há muitos filiados, mas os sindicatos não precisam deles para existirem e, que a representatividade não está, necessariamente, ligada aos índices de filiação.

Antes de adentrarmos na análise das pesquisas empíricas, destacamos que é recorrente a vinculação de altas taxas de sindicalização com o assistencialismo. Apontou Cardoso (1999, p. 89) que os analistas de relações industriais sempre enfatizaram que os sindicatos não são apenas entidades representativas, mas que também oferecem serviços assistenciais aos seus filiados, tais como de saúde, jurídico, alimentação, dentre outros.

Apesar de as pesquisas quanto a esse dado serem bastante incipientes, destacou que segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), dados de 1988, “perto de 52% dos filiados a sindicatos no país disseram tê-lo feito para usufruir dos serviços médicos e jurídicos; 40,4% disseram ter-se filiado pelas atividades esportivas; e módicos 13,1% o fizeram para participar das ‘atividades políticas’” (CARDOSO, 1999, p. 89).

Quanto a esse dado espantoso, o referenciado pesquisador fez algumas ressalvas. A primeira delas é, avaliando a filiação sindical por um aspecto estritamente econômico, se os sindicatos conseguiriam se manter sem a necessidade de atrair novos adeptos, porque gastaria com a oferta de serviços assistencialistas?

Ademais, se o objetivo for o de atrair adeptos para garantir a estabilidade financeira, por serem insuficientes os recursos provenientes do imposto compulsório, teria o sindicato que elevar a taxa de filiação para custear esses serviços. O que, por outro lado, poderia afastar o sindicalizado que havia se atraído apenas pelo benefício

assistencial, já que poderia adquirir tal benesse pela oferta de serviços fora do sindicato, até mesmo pela via pública.

Nesse sentido, surgem os primeiros problemas dessa relação direta entre taxas de filiação e assistencialismo, em que esse dado só poderia ser considerado se os trabalhadores que se filiaressem estiverem motivados unicamente pelos serviços, se o sindicato não pudesse se manter financeiramente por meio do imposto compulsório e, se os serviços ofertados tivessem baixa competitividade com os oferecidos no mercado.

Além disso, os sindicatos precisam das verbas advindas das contribuições, impostas ou facultativas, para a manutenção da sua estrutura. Isto é, há um limite de usuários possíveis, dada uma estrutura até certo ponto inelástica de recursos logísticos do sindicato. Sendo assim, um sindicato que presta serviços apenas com a intenção de atrair novos adeptos, na hipótese de ampliação de filiados para além desse limite, culminaria na menor possibilidade de acesso a estes serviços por todos os associados. Logo, não se torna interessante para os sindicatos e nem para os filiados (CARDOSO, 1999, p. 91).

Isso significa que existem os sindicatos assistencialistas ou paternalistas, mas eles não podem ser considerados como regra e nem como fonte de explicação para a manutenção das taxas de filiação, já que eles, em verdade, representam um limite estrutural para o número de filiados.

Os serviços prestados “explicam uma parte da filiação, aquela resultante do entrecruzamento do limite estrutural (físico) do sindicato com o desejo de alguns trabalhadores terem acesso aos serviços”, contudo, “mais do que explicar porque há filiados, levada ao extremo a prestação de serviços explicaria por que muitos são excluídos da possibilidade de filiação” (CARDOSO, 1999, p. 91 e 92).

Para responder o que as taxas de filiação verdadeiramente indicam, de maneira empírica, Cardoso (2003, p. 206) utilizou como fonte referencial a PNAD, sob a ressalva de que esses índices não medem as estratégias sindicais, mas apenas perguntam se a pessoa é filiada ou não, pondo como desafio “encontrar elementos

na própria pesquisa que sirvam como indicadores de determinantes estruturais, e elementos que denotem, de um modo ou de outro, escolhas, intervenção intencional no ambiente” (CARDOSO, 2003, p. 206). Também teremos como base, outra pesquisa desenvolvida por Cardoso (1999), cujos dados foram colhidos numa sondagem junto aos metalúrgicos, bancários, trabalhadores de indústrias alimentícias da capital paulista e metalúrgicos do ABC.

Quanto à análise de dados das categorias, atreladas aos seus respectivos sindicatos, acima mencionadas, Cardoso (1999, p. 103) concluiu que “a sindicalização tampouco pode ser tomada como indicador inequívoco da proximidade entre trabalhadores e sindicato”, ou seja, “perguntar apenas pelo número de filiados a sindicatos no país não basta para dar conta da complexidade das relações institucionais que se estabelecem entre representantes e representados” (CARDOSO, 1999, p. 103).

Voltamos ao ponto de que as quedas das taxas de sindicalização são constantemente tomadas como indicador decisivo para justificar a crise do sindicalismo no Brasil, as quais estão atreladas diretamente as questões econômicas, políticas e sociais, chamadas de “forças cegas da globalização”.

Nas pesquisas realizadas por Cardoso (2001 e 2003), ficou demonstrado que a perda de adeptos explicou-se pela informalidade e desemprego estrutural, ou seja, pela perda de emprego assalariado com carteira assinada. Explicou que, a perda de emprego assalariado, com destaque para a indústria e os bancários, a crise da filiação sindical foi, principalmente, reflexo do desemprego estrutural e da crise econômica do país, “tendo estreita conexão com o programa de ajuste pelo mercado encetado pelo governo de Fernando Henrique Cardoso” (CARDOSO, 2003, p. 243).

Contudo, os sindicatos conseguiram recompor essa margem de perda, com a atração eficiente de adeptos dos extratos populacionais em expansão no mercado de trabalho, tais como as mulheres e os trabalhadores com maior grau de escolaridade, o que explica a relativa estabilidade na taxa de filiação nos últimos 10 anos da pesquisa (1988-1998) (CARDOSO, 2003, p. 243).

Apesar de o contingente masculino sindicalizado ainda ser maior do que o feminino, dados disponibilizados pela PNAD, analisados por Rodrigues (2015, p. 483) demonstraram que houve um crescimento significativo do número de mulheres sindicalizadas, de 14%, em 1992, para 16%, em 2013. Sendo que, a taxa de sindicalização masculina caiu de 22%, em 1992, para 16%, em 2013. Nesse intervalo temporal, ocasionou uma igualdade de gênero no que se refere a taxa de sindicalização (RODRIGUES, 2015, p. 348).

Além disso, os dados disponíveis também mostraram que a perda de adeptos “ocorreu justamente entre os segmentos da força de trabalho que estão mais fortemente submetidos às vagas neoliberais e à competição, isto é, entre os trabalhadores de menor escolaridade, maioria da POA” (CARDOSO, 2001, p. 81).

Em contraposição, “ali onde a competição no mercado de trabalho é menor, onde a qualificação diferencial permite ao indivíduo maior poder de barganha, ou seja, nos estratos superiores de escolaridade, os sindicatos cresceram” (CARDOSO, 2003, p. 244). De modo geral, “a propensão a sindicalização cresce com a idade, a renda e a escolaridade” (RODRIGUES, 2015, p. 486).

Quanto a queda da taxa de filiação em 2013, ela só não foi maior devido ao crescimento da sindicalização no campo, “a taxa de filiação dos ocupados rurais foi de 25% em 2013, totalizando 3,5 milhões de pessoas, ou quase um quarto do total de filiados no Brasil” (CARDOSO, 2015, p. 04).

Conclusão similar foi alcançada por Rodrigues (2015, p. 482), em análise aos dados colhidos pela PNAD durante os anos de 1992 a 2013, quanto a variação da taxa de sindicalização no Brasil, segundo a População Economicamente Ativa (PEA), População Ocupada Adulta (POA) e População Assalariada Adulta (PAA). Os dados revelaram que houve um crescimento expressivo da taxa de sindicalização rural, entretanto, em termos absolutos, os sindicalizados urbanos ainda são a maioria, com o percentual de 77%, enquanto os rurais somam 23% (RODRIGUES, 2015, p. 482).

O que esses resultados indicam? Não há uma resposta categórica para essa pergunta, contudo, o que Cardoso (2003, p. 245) concluiu foi que, na década neoliberal o comportamento sindical foi muito mais adaptativo do que ativo, o que implica na sua capacidade representativa. E que os sindicatos com maior poder de barganha, aproveitaram esse momento para atrair novos adeptos, sem que isso implique diretamente na perda de adeptos em outras categorias.

A referenciada pesquisa constatou que “o ajuste neoliberal da década 90 está na raiz da crise do sindicalismo industrial e bancário”, tendo como base duas razões principais: a redução da base social e, conseqüentemente, dos recursos sindicais e, o aumento da competição do mercado de trabalho, diante do desemprego estrutural (CARDOSO, 2003, p. 246).

Já quando ao momento de baixa na sindicalização que ocorreu entre 2006 a 2013, “as taxas de filiação retratam importante movimento de esvaziamento do sindicalismo urbano, com crescimento da filiação rural” (CARDOSO, 2015, p. 04). Além disso, essa queda recente também guarda relação com o “crescimento estrondoso do número de empregos formais de má qualidade, e, também com o aumento das taxas de rotatividade [...], e reflete, nesse momento, mudanças na dinâmica do mercado de trabalho” (CARDOSO, 2015, p. 04).

Esse período de queda nas taxas de filiação deve ser considerado como um alerta, pois, apesar de não ser a taxa de filiação o único indicador da representatividade sindical, a queda acentuada dessas taxas, “indica menor proximidade dos trabalhadores em relação às instituições que o representam” (CARDOSO, 2015, p. 04).

Ademais, os dados apontaram para a hipótese de que teriam os sindicatos margem de manobra na conjuntura social brasileira pós-década neoliberal de 1990, com possibilidades concretas de resistir às pressões de ordem econômica e política, mantendo a essência das entidades associativas na luta pelos interesses dos trabalhadores. Mesmo sob os alertas de crise do sindicalismo, em evidência as baixas de filiação e representatividade, a partir dos anos 2000, pesquisam

apontaram para capacidade sindical nos encaminhamentos das ações, mobilizações coletivas.

Em 11 de junho de 2013, os sindicatos e outros movimentos sociais, levaram mais de 100 mil pessoas às ruas em mais de 100 cidades do Brasil, reivindicaram, dentre outras pautas, a redução da jornada de trabalho e o fim do fator previdenciário. De igual modo, em 15 de abril de 2015, sindicalistas e o MST, levaram novamente mais de 100 mil pessoas às ruas, sob os protestos contrários à terceirização, Projeto de Lei 4330/04 (CARDOSO, 2015, p. 07).

Quanto às greves articuladas, segundo dados do DIEESE, a partir de 2007 até 2013, ocorreu aumento quase contínuo do número de deflagrações. O ano de 2013 alcançou o número de 1.901 greves, das quais 55% foram realizadas em empresas privadas e 38% na administração pública. “Foi o maior volume de greves em 22 anos (isto é, desde 1991) e, [...] esteve abaixo, apenas, do momento mais conturbado dos anos 1980 (1987-1990)” (CARDOSO, 2015, p. 07).

Esses mesmos dados apontaram que 75% das greves ocorridas em 2012 puderam ser consideradas vitoriosas, cujas reivindicações foram atendidas no todo ou em parte, e que em 34% dos casos as negociações se mantiveram mesmo após o término do movimento paredista. Apesar de as greves não terem mais o impacto político dos anos de renascimento do sindicalismo (a partir de 1980), “elas não estão ausentes do cenário das lutas sindicais, e não são nem ineficazes nem inexpressivas, como mostram os dados do DIEESE” (CARDOSO, 2015, p. 08).

A crise dos anos 1990 causou a estabilização do ímpeto grevista, mas não deixou de existir. Contudo, os sindicatos perderam o seu caráter expressivo e de massa, características “que ajudaram a construir a identidade do movimento sindical no país nos anos 1980 [...], as greves, hoje, têm caráter sobretudo instrumental, já que utilizadas como recurso de poder nas negociações coletivas. E têm sido eficazes nesse aspecto” (CARDOSO, 2015, p. 08).

2 O SINDICALISMO BRASILEIRO SOB O FOGO CRUZADO DA CRISE POLÍTICA E DA FALÁCIA DE REDUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Após as investigações dos fatores que ocasionaram a crise do sindicalismo no Brasil, podemos notar que, conforme destacou Cardoso (2003, p. 78), “as sociedades latino-americanas viveram, na última década do século passado, momento de grande restrição de suas opções civilizatórias” ocasionada pelo que chamou de “vitória do capitalismo na cena mundial” (CARDOSO, 2003, p. 78). Evidenciando que nos foi imposto uma concepção de flexibilização dos direitos sociais trabalhistas como a solução para a reestruturação e manutenção da hegemonia do capital.

No Brasil, o sistema das relações de trabalho adotado é o legislado. A tradição brasileira guarda seu rizoma a “era varguista”, em que as legislações surgiram como algo essencialmente novo e desatrelado à classe trabalhadora, em que “tudo que veio depois apareceu como produto da lei, e não como uma adaptação, ou conformação a regras, de instituições previamente existentes” (CARDOSO, 2003, p. 145).

Por esse modelo, o direito do trabalho recobre tanto as questões das relações de trabalho entre empregado e empregador (direito individual do trabalho), como também regula as relações profissionais (direito coletivo do trabalho), “a organização sindical, a ação coletiva, a negociação coletiva, a representação por locais de trabalho etc.” (CARDOSO, 2003, p. 138). Talvez o grande problema enfrentado por países que adotam esse sistema é quanto a legitimidade e a validade da norma jurídica.

Quanto a esses aspectos, nos países com tradição contratualista, as regras de direito individual do trabalho são definidas por acordo entre as partes, seja no âmbito das empresas (Inglaterra e Colômbia) ou no âmbito dos ramos da economia (Alemanha e Suécia). Já quando aos direitos coletivos do trabalho, as normas são tratadas no espaço da contratação coletiva (CARDOSO, 2003, p. 138). Nas hipóteses de descumprimento do pactuado, as próprias partes possuem os recursos de poder que garantem que a norma seja cumprida (CARDOSO, 2003, p. 146).

No caso de países com tradição no modelo legislado de relações de trabalho, como o Brasil, o papel de produção das normas trabalhistas é reservado ao Parlamento, ao Executivo Federal, com alcance ao Judiciário, apesar das severas críticas quanto à violação ao princípio constitucional da tripartição dos Poderes. Tal característica traz o problema da validade quanto a interpretação da norma, assim como, de legitimidade para quem pode criar a norma.

Quanto ao poder legislativo ativo do Judiciário trabalhista, Di Benedetto (2016, p. 08) destacou dois fatores que indicam as peculiaridades históricas do direito do trabalho: a primeira, decorre da forte influência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) quanto a criação ou ampliação da proteção do trabalhador; já a segunda, refere-se a faculdade concedida às associações sindicais na criação de normas por convenções e acordos coletivos. As características próprias do Judiciário Trabalhista “imprimiu nela um *habitus* muito mais específico a partir do exercício do poder normativo”, diferenciando-a dos outros ramos do Judiciário.

Nesse sentido, “os magistrados trabalhistas sempre estiveram prontos a buscar em outras e variadas fontes os fundamentos de suas decisões. A lei trabalhista é apenas uma das e não a fonte do direito do trabalho” (DI BENEDETTO, 2016, p. 08).

Um novo problema surge quando há descumprimento da norma nas relações de trabalho legislado, o que “em termos puramente lógicos, seria de se esperar que crises de regulação de mercados de trabalho resultantes de deslegitimação da norma jurídica produzisse um aumento dos recursos à Justiça” (CARDOSO, 2003, p. 160). O que se diferencia daqueles modelos contratualistas, em que, quando há burla por parte dos empresários dos direitos anteriormente convencionados, possivelmente, a resposta dos trabalhadores se daria por meio de greves ou qualquer outra ação coletiva.

Outra marca importante da década de 1990 foi a procura dos trabalhadores ao Judiciário trabalhista. “A multiplicação e pulverização dos sindicatos, acompanhada pela crescente fragmentação das negociações coletivas e maior presença da Justiça do Trabalho, parecem ser marcas importante do sindicalismo brasileiro na década de 1990” (POCHMANN, 1998, p. 139).

Essa nova realidade de interferência do Judiciário nas relações de trabalho a partir de 1990, tende a indicar a maior procura dos trabalhadores com ajuizamento de demandas individuais, motivados pelo desemprego. Quanto aos sindicatos, retrata sua dificuldade na capacidade de negociação. Também revela o benefício dos empregadores, com as postergações no cumprimento dos seus deveres legais (POCHMANN, 1998, p. 141).

Nesse sentido, por meio de pesquisa empírica, Cardoso (2003) constatou a vinculação e procura do proletariado pelo Direito, com a crescente judicialização das relações de classe, isto é, com o aumento significativo de demandas ajuizadas nas Justiças do Trabalho pelo Brasil afora, a partir de 1990, numa espécie de último recurso proletário recorrer ao balcão do Judiciário.

O pesquisador demonstrou a evolução desse aumento de demandas nos últimos sessenta anos: entre 1941 e 1961, as demandas cresceram cerca de 14% (155 mil processos, média de 7.024 processos por ano); de 1962 a 1970, primeiro salto significativo de 32.252 processos ao ano; de 1971 a 1973, decréscimo devido a ditadura militar, com queda de mais de 14 mil processo ao ano; de 1974 a 1987, novo crescimento vertiginoso de, em média, 36.293 processos ao ano; de 1988 a 1997, alta explosão de ajuizamentos, de 112.489 processos ao ano, o que significa multiplicar por três o número de processos em relação aos períodos anteriores, o que culminou com a taxa de 2 milhões de demandas trabalhistas em 1997; de 1998 a 2000, demonstrou queda constante de ajuizamentos, inverso ao período anterior, com baixa de 117 mil processos ao ano (CARDOSO, 2003, p. 161-162).

Os referenciados dados demonstraram que houve um crescimento assombroso de buscas ao judiciário entre 1988 e 1997, assim como, indicaram que os períodos de ascendência e decréscimo guardavam relação com momentos históricos salientes de conjuntura política, econômica e das relações de classe. Nesse sentido, destacou Cardoso (2003, p. 163) que “há razões para acreditar que o processo de judicialização das relações de trabalho está contaminado por aspectos da conjuntura política bem além do que seria de se esperar se o fenômeno fosse estritamente jurídico”.

Em contraponto, também destacou que os períodos de crescimento linear poderiam nos levar a constatação diversa, qual seja, de que o aumento das judicializações era um fenômeno principalmente jurídico. Diante desse impasse, questionou ser este um fenômeno eminentemente jurídico ou social, se estávamos “diante de um processo unidirecional de democratização da justiça trabalhista, que se estaria tornando mais permeável a demandas emergentes ou existentes desde sempre?” (CARDOSO, 2003, p. 164).

Também questionou se estávamos diante de um fenômeno que se justifica pela criação de novos direitos trabalhistas consagrados na CLT de 1943 ou na Constituição de 1988, o que estaria dando margem aos trabalhadores discutirem a violação desses direitos no judiciário?, “ou ainda, talvez se trate de mecanismos relativamente automáticos tributários do crescimento do contingente de trabalhadores habilitados a demandar aquela justiça” (CARDOSO, 2003, p. 164).

Antes de adentrarmos nas possíveis respostas para os questionamentos levantados, destacamos que, o crescimento vertiginoso das demandas judiciais trabalhistas e dos novos direitos positivados, também guarda relação com o aumento do número de advogados e juízes do trabalho. Ademais, não se pode atribuir o inverso, que o aumento de intérpretes do trabalho, acarretou o crescimento das proposituras judiciais (CARDOSO, 2003, p. 160).

Para aqueles que defendem o fenômeno estritamente jurídico, justificam que o crescimento da Justiça do Trabalho, desde o seu surgimento em 1940, acompanhou o crescimento das demandas a ela ajuizadas. Os dados colhidos pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), entre 1941 a 2000, demonstraram que as juntas de conciliação, varas do trabalho, os cargos públicos, se relacionam com os processos acolhidos, julgados ou conciliados. A ascensão e a queda de demandas estariam relacionadas a infraestrutura justrabalhista (CARDOSO, 2003, p. 165-167).

Os dados que foram colhidos no TST sugeriram dois períodos distintos para análise, o primeiro entre 1941 a 1973, em que o crescente acesso à Justiça estaria relacionado com a capacidade e eficácia das varas do trabalho, já o segundo, de 1974 em diante, em que a estrutura do judiciário seguiu caminho inverso ao

crescimento das demandas ajuizadas. “Isso quer dizer que a Justiça do Trabalho não se estaria tornando mais permeável a demandas existentes desde sempre, mas sim respondendo ao crescimento das reclamações” (CARDOSO, 2003, p. 168).

Por outro lado, a análise de ser este um fenômeno social, foi justificada pelo fato dos direitos serem frutos das positavações legais e, na hipótese de descumprimento por parte dos empregadores, atrelado a ineficiência dos órgãos fiscais de controle e da fragilidade do trabalho organizado em se insurgir, caberia aos trabalhadores recorrerem ao Judiciário.

A deslegitimação das normas pelo empresariado e o aumento das judicializações, trouxeram como resultado o fato de que os trabalhadores são titulares de direitos burlados, e os fazem valer, como último recurso para afirmação, validação e obrigação desses direitos, na Justiça do Trabalho. É como se os capitalistas estivessem “testando os limites da nova ordem constitucional, num ambiente em que os trabalhadores organizados não conseguem impedi-los e o órgão fiscal do Estado parece desinteressado nisso” (CARDOSO, 2003, p. 173).

Nesse sentido, apontou Di Benedetto (2016, p. 23) que “a legislação trabalhista é um dos mais relevantes fatores do cálculo de lucro de um empreendimento econômico. Entretanto, nesse cálculo também se leva em consideração a hipótese de não cumprimento das normas”. Tal fato, acresce não apenas o número de empregadores impossibilitados de arcar com os direitos de seus empregados, mas também daqueles que optam por não custear. “Muitos empregadores optam por não cumprir a legislação trabalhista tendo em vista que essa opção pode ser muito mais lucrativa”, levando em consideração que: nem todos os empregados lesados irão recorrer ao Judiciário; quando ajuizadas as demandas, é possível a realização de acordo, que pode suprimir direitos; o tempo do processo pode pagar as obrigações trabalhistas; e a Justiça pode não reconhecer o pleito (DI BENEDETTO, 2016, p. 23).

Os dados estudados por Cardoso (2003, p. 173) indicaram que os novos direitos advindos, principalmente, da criação da CLT e da Constituição de 1988, estavam sendo desconsiderados pelos empregadores e que, para além disso, se verificou a

incapacidade de outros agentes (trabalho e Estado) em fiscalizar e obrigar os capitalistas cumprirem as normativas.

Apontou como indicador dessa constatação a queda dos empregos formais na população ocupada, sob a ressalva de que este dado também deveria estar atrelado às questões econômicas do país, “como mudanças estruturais na disponibilidade e distribuição de renda, ou ainda, mudanças na estrutura do mercado de trabalho e da oferta de emprego”. Em outras palavras, “o mundo da informalidade onde as opções são tão restritas que o direito formal do trabalho é inteiramente sem sentido” (CARDOSO, 2003, p. 174-175).

Veremos mais adiante que, parte do discurso neoliberal em justificativa aos cortes dos direitos sociais, em especial, ao direito social do trabalho, consiste em atribuir os descumprimentos de direitos pelos empregadores um meio viável, em face de um suposto número exacerbado de direitos trabalhistas legalmente concedidos, e a impossibilidade dos capitalistas em garanti-los sem causar prejuízos a sua estrutura, em total ambiguidade a concepção de hipossuficiência da relação de emprego.

O descumprimento das normas por parte dos empregadores também foi visto nas pautas das greves. No período entre 1985-1987 o foco das reivindicações eram os reajustes salariais e os descumprimentos das leis e normas coletivas representavam algo em torno de 23%. A partir de 1990, “as demandas salarias são substituídas principalmente por aquelas relativas a direitos convencionais ou legais, seguidas de reivindicações quanto a condições e jornadas de trabalho” (CARDOSO, 2003, p. 175).

Ademais, ressaltou Cardoso (2003, p. 165) que a extensão positivada de direitos não se equivale, necessariamente, à sua efetividade, conforme já discutido no início desse capítulo, isto é, “os trabalhadores ou seus representantes legais têm que fazer valer estes direitos, e o crescimento do *conhecimento* dos direitos existentes pode obedecer a mecanismos semelhantes ao de crescimento do acesso à Justiça” (CARDOSO, 2003, p. 165).

Em verdade, o direito da forma com que é posto pelo Estado não é mais do que uma ilusão ao trabalhador, classe despojada da propriedade dos meios de produção e, conseqüentemente, de uma condição digna de desenvolvimento das próprias necessidades da vida³.

Quanto aos sindicatos, problema central de análise, Cardoso (2003, p. 169) ressaltou que o crescimento destes se atrela ao mesmo movimento de ascendência das demandas judiciais, conexão que deve ser analisada com cautela, não podendo ser vista como um movimento aleatório ou independente.

Algumas leituras deste fato podem ser feitas. Cardoso (2003, p. 170) inicialmente destacou uma delas, que retrata os sindicatos brasileiros como incapazes de se sustentarem diante dos empregadores e preferirem recorrer ao Judiciário para a solução dos conflitos existentes, “a justiça não seria apenas um, mas o único canal de sua solução” (CARDOSO, 2003, p. 171).

Essa concepção está relacionada ao nosso sistema de relações de trabalho legislado, isto é, a uma visão de sindicato criado para, essencialmente, representar trabalhadores nas negociações coletivas e, para garantirem o acesso à justiça por meio da assistência jurídica oferecida aos seus associados. Nesse sentido, a burla de direitos trabalhistas não ensejaria o papel negocial ou combativo dos sindicatos, mas à judicialização das relações de trabalho.

Ademais, a crise do sindicalismo no Brasil guarda análise política-econômica-social muito mais ampla, cujo impacto primordial foi o tributário da reforma econômica iniciado pelo Plano Real. Afirmou Cardoso (2003, p. 176) que “a abertura comercial financeira expôs os mercados de capitais e de bens à pressão competitiva internacional, com impactos poderosos sobre o nível de empregos e as formas de organizar o trabalho”, influenciou na retenção das empresas, na terceirização da classe trabalhadora estável fabril, foram ampliadas as redes de subcontratação, foram criados “mecanismos internos de solução do conflito cotidiano de trabalho que

³ Foi reservada à classe trabalhadora enxergar a dura realidade das coisas, sem as coloridas lentes jurídicas, de modo a nos revelar que “todas as representações dos homens – jurídicas, políticas, filosóficas, religiosas, etc. – derivam, em última instância, de suas condições econômicas de vida, de seu modo de produzir e trocar os produtos” (ENGELS; KAUTSKY, 2012, p. 21)

roubam ao sindicato a lealdade dos trabalhadores”, dentre outros (CARDOSO, 2003, p. 176).

Também observou que, os sindicatos passaram a perder consideravelmente a capacidade de mobilização da categoria para fazer frente a burla desses direitos. Os dados colhidos por Cardoso (2003, p. 177) demonstraram que, ao contrário da ascensão dos movimentos paredistas em 1980, a média grevista é inversa em 1990, momento em que há maior procura pelo Judiciário Trabalhista.

No próximo tópico continuaremos a analisar as justificativas e os fatores para a burla de direitos trabalhistas, a reação da classe trabalhadora, o papel e a atuação das associações sindicais frente aos ditames de períodos de governabilidade neoliberal.

2.1 OS MITOS NEOLIBERAIS E O ATAQUE AOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

O discurso de corte de gastos para o reestabelecimento da economia não é novo no Brasil, e teve a grande mídia como forte aliada da propagação da visão de retenção orçamentária para a garantia do “progresso”. Pouco se falou sobre os motivos que levaram o país a tal situação de “crise”. Em verdade, as relações que geralmente são feitas pautam-se em análises imediatistas e locais, sem se preocuparem em demonstrar a correspondência com a constância dos eventos sociais, e com vendas ao alcance transnacional, voltando-se mais para o embate político de oposição, do que para a compreensão do real problema enfrentado.

Tem-se como *slogan* dos cortes orçamentários a ideia de “retirar para melhorar”. Entretanto, se fizermos um levantamento histórico das propostas de governos neoliberais de supressão dos direitos trabalhistas para garantir, em momento futuro, uma melhor condição de vida e de trabalho, veríamos que essa proposta não passa de uma grande falácia.

As formas políticas neoliberais tendem a aniquilar os direitos sociais e, para tanto desenvolveram um método largamente difundido de maneira global que

condicionaram gradativamente a necessidade desta fragmentação de direitos, ludibriando, principalmente, aqueles que estão inseridos neste campo social.

Nesta mesma linha de pensamento, Mascaro (2013, p. 10) informou que nas mais recentes crises neoliberais, econômicas e políticas do capitalismo contemporâneo, “os teóricos manejam, como ferramenta de análise e até como meios de solução, as mesmas medidas quantificadas e forjadas no seio das próprias instituições neoliberais”.

Destacou Cardoso (2003, p. 84) que, “o Brasil foi, provavelmente, o último dos assim chamados países ‘emergentes’ a empreender formas econômicas segundo o cânon abertura-comercial-e-reforma-do-Estado, principalmente via privatizações e ‘ajustes fiscais’”, que significa nada menos que a desobrigação do Estado em face da sociedade civil. Além disso, apontou que “tornam-se crescentes as pressões por flexibilização dos mercados de força de trabalho, tida como momento crucial da modernização das relações entre capital, trabalho e Estado na nova ordem produtiva mundial” (CARDOSO, 2003, p. 84).

O referencial do neoliberalismo brasileiro tem como marco o rompimento com a chamada “era Vargas”, em que medidas que visavam reduzir e suprimir direitos trabalhistas passaram a ser aplicadas paulatinamente, flexibilizando as relações de trabalho. Esses ideais neoliberais estiveram pautados em alguns mitos, tais como, a necessidade de modernização da norma trabalhista, e de que o excesso e a rigidez das leis em favor dos trabalhadores geraram alto custo ao empregador, que justificariam a ilegalidade sob a ótica da informalidade.

Apontou Souto Maior (2016a, p. 07) que a história da legislação trabalhista, tendo como foco a CLT, está ligada às políticas governamentais que advieram após a saída de Vargas, em 1945. Verificou que, o texto da CLT, composto por 625 artigos que versam sobre direitos materiais trabalhistas, apenas 278 artigos não foram revogados expressamente por leis posteriores. Esse número é reduzido se levarmos em consideração que muitos dos dispositivos que não foram revogados expressamente, não foram recepcionados pela Constituição de 1988 ou foram superados por regulamentação mais ampla (SOUTO MAIOR, 2016a, p. 06).

Dos 211 artigos que sobraram, muitos foram parcialmente reformulados por leis posteriores e poucos destes conferiam, de fato, direitos materiais aos trabalhadores, com efeito de gerarem custos à produção, já que em sua maioria estavam ligados a regulação das profissões especiais, ou seja, “não se referem aos direitos trabalhistas propriamente ditos, numa perspectiva do custo do trabalhador em geral” (SOUTO MAIOR, 2016a, p. 06).

Nessa linha de pensamento, restaram 188 artigos da CLT, da parte de direito material, que não foram revogados ou alterados, os quais, dizem respeito a institutos jurídicos específicos, que foram regulados, no conjunto, em Capítulos da CLT, que, ao longo do percurso histórico, também tiveram vários de seus dispositivos modificados (SOUTO MAIOR, 2016a, p. 07).

Essa análise nos possibilita compreender que, a crítica que é tecida à CLT pela sua “velhice”, por ser um texto escrito em 1943, que necessita de imediata modernização, não leva em consideração que no curso da história esse texto sofreu diversas revogações e alterações com o intuito de acompanhar as ditas “necessidades dos novos tempos”.

Ademais, destacou, ainda, que “a maior parte dos direitos aplicáveis às relações de trabalho atualmente não possuem a CLT como sua base material, vez que estão relacionados ou na Constituição de 1988 ou em dispositivos normativos editados após 1943” (SOUTO MAIOR, 2016a, p. 07).

Veremos, mais adiante, de forma aprofundada, que uma das justificativas propagadas pela chamada Reforma Trabalhista, implementada em novembro de 2017, foi a necessidade de modernização da CLT. Não negamos que um texto de 1943, mais de 70 anos depois, possa estar desatualizado, em especial devido às novas formas de relações de trabalho e à incorporação e ascensão de novos agente. Todavia, atentamos para a real intenção neoliberal posta pela roupagem de “modernização”, que é a de redução e extinção de direitos trabalhistas, em favor do empresariado frente aos desafios econômicos internacionais, ao passo que, o ideal seria uma melhor distribuição de renda e a implementação de outras medidas sociais a serem concretizadas a longo prazo.

Outro mito largamente difundido é a necessidade de retenção de custos – em especial, retenção dos direitos sociais –, para alavancar a economia. Essa estratégia que vem sendo adotada desde 1964, com o golpe militar, além de humanamente equivocada, também não se sustenta do ponto de vista econômico. “Na prática, a desregulamentação só beneficiou o apetite do capital. Os lucros das empresas, apesar das duas décadas de desaceleração da economia nacional, foram preservados ou ampliados às custas dos trabalhadores” (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 73).

Durante a ditadura militar houveram diversas medidas que colocaram sobre a classe trabalhadora a responsabilidade pela retomada do crescimento econômico, sob a justificativa de “recuperar a credibilidade do país junto ao capital estrangeiro”. O plano econômico, elaborado por Roberto Campos, tinha como foco, dentre outros encaminhamentos, o corte dos gastos públicos, o arrocho salarial e o aumento de impostos (SOUTO MAIOR, 2016a, p. 10).

Apontou Pochmann (2001, p. 169) que, a medida em que os sindicatos eram controlados, ou seja, que a oposição era silenciada, processou-se: o fim da participação dos trabalhadores na gestão de instituições previdenciárias e nas comissões de salário mínimo; a flexibilização dos contratos individuais de trabalho, por meio do FGTS; a retenção salarial; a retirada do poder normativo da Justiça Trabalhista, assim como, o esvaziamento das fiscalizações e demais ações do Ministério do Trabalho.

Todavia, “esta política econômica, aliada ao aumento das tarifas públicas, resultou e sempre resultará em recessão” (SOUTO MAIOR, 2016a, p. 10) e, pior, num momento em que qualquer tipo de insurreição de classe estava severamente proibida. “Somente com o movimento de redemocratização dos anos 1980, houve um contraponto, com a intensa ação sindical e da sociedade em torno da reconstrução de uma nova base social” (POCHMANN, 2001, p. 169).

Vimos que a Constituição de 1988 representou uma conquista democrática e avanço quanto a consagração dos direitos sociais, individuais e coletivos do trabalho, com as devidas ressalvas já realizadas. Contudo, “passada a euforia democrática, os

ataques aos direitos trabalhistas retornaram, embalados pelo neoliberalismo” (SOUTO MAIOR, 2016a, p. 12).

Na década de 1990, embora não tenha se constatado uma ampla reforma trabalhista nos termos encampados durante a ditadura militar e em 2017, “o país não deixou de registrar diversas medidas governamentais voltadas para a alteração do padrão e relações de trabalho, estimuladas pela propaganda de melhorar as condições de trabalho e ampliar o volume de emprego”, o que também se constituiu como mito, já que “o mercado de trabalho registrou uma intensa piora em seu desempenho” (POCHMANN, 2001, p. 147).

Nesse período surgiu a primeira onda neoliberal brasileira sobre os direitos sociais, que modificaram a estrutura das relações de trabalho. Ao menos, puderam ser contabilizadas sete medidas iniciais de ataque, apontadas por Pochmann (2001, p. 170): “o fim da política salarial; a abertura do comércio aos domingos; a instituição da figura do mediador nas relações coletivas e das comissões de arbitragem; a desregulação dos contratos através das cooperativas de trabalho”, além disso, novas formas de contratação foram previstas, como o regime “simples” para as microempresas, e outras formas de flexibilização dos empregos por meio da criação de contratos especiais de trabalho.

Sobre as novas formas de flexibilização das relações de trabalho, “o contrato por tempo determinado é uma prova dessa injustiça. Criado no início de 1998, ele foi um verdadeiro fiasco como alternativa da geração de novas vagas”, esse tipo de contratação teve resultado inverso ao que foi propagado pelo governo, e em dois anos de sua vigência, somente 16.099 mil pessoas foram admitidas por esse modelo contratual, num universo de 22,5 milhões de pessoas contratadas com registro na CTPS, tendo como resultado apenas o estímulo ao mercado informal de trabalho (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 73-74).

No tópico anterior informamos que, durante a década neoliberal de 1990 houve um aumento substancial nos ajuizamentos de demandas na Justiça do Trabalho, correspondente ao aumento dos descumprimentos legais e normativos pelos empregadores, e de menor atuação mobilizadora e efetiva dos sindicatos. Também

destacamos a justificativa neoliberal de que os direitos trabalhistas consagrados na CLT e na Constituição de 1988 trouxeram ônus insustentável ao empregador, tendo como saída a burla de direitos, o que é mais um mito que pretendemos desconstruir.

Nesse sentido, Cardoso (2003, p. 178), por meio de estudo de caso na cidade do Rio de Janeiro, pesquisou qual a natureza das demandas trabalhistas ajuizadas. Quanto ao conteúdo, destacou que em 1989, 20% dos processos apresentavam demandas relativas ao adicional noturno e 40% pediam o pagamento da multa do FGTS. Enquanto as reclamações por adicional noturno caíram para 13% em 1990 e a 7% em 2001, quanto ao FGTS houve um salto em 85% em 2001.

Pela análise da pesquisa realizada constatou que “parece estar havendo uma migração de demandas monetárias relativas a aspectos da vigência do contrato, para demandas em torno de direitos rescisórios, monetários ou não” (CARDOSO, 2003, p. 184). Destacou também que demandas que eram recorrentes em 1989, tais como adicionais de periculosidade, insalubridade e noturno, ressarcimento de anuênios, quinquênios, e outras recompensas pelo tempo de serviço, desapareceram ao longo da década, com exceção do adicional noturno, e passaram a serem vistas as demandas por pagamento de saldo de salários atrasados, com pico de 60% dos processos em 1993 (CARDOSO, 2003, p. 184).

Aliado aos descumprimentos de direitos durante o curso do contrato de trabalho houve ascensão das demandas por verbas rescisórias, que continham, inclusive, burlas até então inimagináveis, como o pedido de baixa da carteira de trabalho (CTPS), homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT), e a emissão de guias para a Previdência Social ou para o seguro-desemprego.

Os referidos dados remeteram ao entendimento de que a burla de direitos rescisórios foi ensejada pela “*restrição empresarial em acatar o aumento dos custos de demissão decorrentes da majoração da multa sobre o FGTS para 40%*, instituída na Constituição Federal de 1988” (CARDOSO, 2003, p. 185). Logo, “a legislação seria o incentivo à sua própria burla porque aumenta custos de demissão e enrijece o mercado de trabalho, num momento em que os capitalistas estão tentando

reestruturar seus empreendimentos para competir na nova ordem global” (CARDOSO, 2003, p. 186).

Esses dados se relacionam com toda a estrutura de pensamento que traçamos até aqui, com a lógica neoliberal capitalista de fragmentar e precarizar a classe trabalhadora para a garantia da sua sobrevivência e hegemonia, em que, à luz da prática empresarial de burla de direitos trabalhistas, “ao evadir-se da obediência à lei, os empresários reduzem custos de demissão, apropriando-se de parcela maior da riqueza produzida à custa da sobrevivência do trabalhador durante o período de desemprego” (CARDOSO, 2003, p. 186).

O referido momento em que se encontrava o país se mostrou, aos empresários, conveniente e oportuno à burla de direitos trabalhistas, quase que num retrocesso analógico aos senhores de escravos e coronéis, que estavam acima das leis de Deus e dos homens, fazendo valer a sua vontade imperial e a manutenção das suas riquezas meritocráticas. Temos um retorno às concepções de oposição entre burguesia e proletário, ao lado de um Estado nada imparcial e garantidor dos interesses do empresariado.

Neste momento, houve uma opção do empresariado em descumprir as obrigações provenientes das relações de trabalho, sem buscar discutir e/ou interferir nos processos legislativos para que fossem produzidas leis que os favorecessem. “Nessas condições, a Justiça do Trabalho se está tornando o lugar de guarida contra parte dos males da perda do emprego, ao operar como meio de acesso a um pecúlio assegurado em lei” (CARDOSO, 2003, p. 187).

Ademais, de maneira similar ao período ditatorial, quanto aos resultados desse projeto econômico voltado para a recuperação do país, foi possível constatar que, mais uma vez, a política neoliberal na década de 1990 teve como resultado “não apenas desfavorável ao conjunto dos trabalhadores, como um grande fracasso no que diz respeito à geração de novas oportunidades de desenvolvimento socioeconômico nacional” (POCHMANN, 2001, p. 172).

Ao fazer uma análise sobre a crise social europeia, em especial quanto a precarização do trabalho em Portugal, Alves e Fonseca (2012, p. 32), explicaram que “o precariado representa hoje o fenômeno universal da massa ‘destituída de propriedade’ no capitalismo do século XXI” e que, nesse processo, surgiu uma “nova precariedade salarial caracterizada pelo falso trabalho independente, os contratos a prazo e o trabalho temporário”, que fez com que, em 2010, Portugal alcançasse a posição de terceiro país da União Europeia com o maior índice de trabalho precarizado, correspondente a 23,2% dos trabalhadores assalariados.

Isso é explicado por Graça Druck (2012, p. 38) que, ao analisar a metamorfose da precarização social do trabalho no Brasil, nos disse que a nova “lógica financeira” que permeia todos os ramos da vida social, pressupõe o curto prazo como elemento central dos investimentos financeiros, que “impõe processos ágeis de produção, e para tal é indispensável contar com trabalhadores flexíveis que se submetam a quaisquer condições para atender ao novo ritmo e às rápidas mudanças”.

Em síntese, as crises do capital e as tentativas constantes de sua reestruturação tiveram como alvo de ataques direto à classe proletária e os direitos sociais, em especial, em períodos de governabilidade neoliberal, cujo objetivo perspícuo girou em torno de reestabelecer a lógica burguesa de manutenção do poder, logo, de manutenção da exploração e alienação dos trabalhadores e controle do Estado.

A partir dos anos 2000, o Legislativo passou a assumir o papel de protagonista das reformas trabalhista, previdenciária, tributária e fiscal, por meio da elaboração, condução e votação de dezenas de projetos de lei que precarizam as relações de trabalho. Tais ataques normativos foram corroborados e impulsionados por um Executivo neoliberal, pós-*impeachment* de Dilma Rousseff, em 2016. Enquanto ao Judiciário, veremos os óbices ao acesso à Justiça e as grandes derrotas dos trabalhadores e associações sindicais.

Tais encadeamentos têm como objetivo central nos guiar ao questionamento que pretendemos responder nesta pesquisa, sobre se haveriam, ao movimento sindical, alternativas de atuação e sustentação, enquanto entidade representativa da classe de trabalhadores, para se manterem vivos e ativos mesmo diante de ataques de um

Executivo e Legislativo com práticas neoliberais, e de um Judiciário sob o manto do obstáculo ao acesso à Justiça.

2.2 A NOVA ONDA NEOLIBERAL DE PRECARIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO NO BRASIL PÓS-*IMPEACHMENT* DE DILMA ROUSSEFF

Há algum tempo não se via a Câmara dos Deputados e o Senado Federal compostos por membros tão conservadores, os quais hoje são a maioria e ameaçam desengavetar projetos neoliberais que prometem devastar os direitos sociais, em especial, o direito do trabalhador. Dominado pela lógica neoliberal capitalista acima destacada, no Legislativo tramitam dezenas de projetos de lei que fragmentam e extinguem direitos trabalhistas alcançados no curso da história, assim como colocam em risco o próprio funcionamento da Justiça do Trabalho.

Além destes movimentos na Câmara e no Senado, essa onda de supressão de direitos trabalhistas se consolidou e ficou mais forte a partir do momento em que, após o processo de *impeachment* sofrido pela ex-presidente Dilma Rousseff, o Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB) assumiu a presidência da República. Uma das primeiras medidas anunciadas por este novo governo foi a proposta de reforma trabalhista, que se firmava em dois pilares principais: a terceirização sem limites e a institucionalização da prevalência do negociado sobre o legislado.

A proposta de reforma trabalhista encampada pelo PMDB, com correspondência ao seu plano de governo “Uma Ponte para o Futuro”, resgatou os projetos do governo Fernando Henrique Cardoso, que foram engavetados pela forte oposição sofrida e durante a ascensão do Partido dos Trabalhadores (PT) ao poder. É impressionante a similaridade entre a atuação dos governos FHC e Temer, o que remete ao “pensamento único” neoliberal, denominado por Boaventura de Souza Santos (apud POCHMANN; BORGES, 2002, p. 98) de um novo tipo de “fascismo societal”.

A partir desses indicativos da nova conjuntura político-econômico-social do Brasil, nos questionamos se estaria em curso atualmente a segunda onda neoliberal de ataque aos direitos sociais trabalhistas. Ao mesmo tempo em que dá continuidade

aos projetos que foram suspensos durante a “era FHC”, traz uma devastação ainda maior diante do afastamento dos trabalhadores da consciência de classe, do enfraquecimento das associações sindicais, da alienação midiática e das redes sociais, da instabilidade econômica e de empregos, da descrença da população nas instituições públicas, do desmonte das leis trabalhistas e, dentre tantos outros fatores, dos óbices ao acesso à justiça laboral.

Inicialmente, passaremos a analisar os pontos de similaridade e que indicam a continuidade do projeto neoliberal entre a década de 1990, durante o governo FHC, com o atual governo Temer, objetivando alcançar a gravidade do momento político atual e os inúmeros prejuízos aos trabalhadores que estão em curso.

Durante o governo FHC, o mesmo afirmou que tinha o objetivo de “acabar com a Era Vargas”, enfatizando a necessidade de modernizar as normas e relações de trabalho, disse que “sua meta era retirar o Estado do papel de regulador do mercado e flexibilizar a legislação trabalhista do país, favorecendo a ‘livre negociação’” (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 09).

Nos termos apontados pelos relatórios da Organização Internacional do Trabalho (OIT), durante a década de 1990, o Brasil foi um dos recordistas mundiais na desregulamentação de direitos trabalhistas. Esta é uma característica do pensamento neoliberal que entende serem as políticas de proteção social as responsáveis pela crise estrutural do capitalismo. “Daí a truculência com que investem contra a regulação do trabalho erguida após a II Guerra nos países industrializados, com o *Welfare State*, e na periferia do sistema, com o *nacional-desenvolvimentismo*” (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 62).

Os argumentos em defesa da flexibilização sempre estiveram associados à necessidade de especialização e modernização, os quais mascaram a real intenção dos seus propositores e defensores, que é a redução de custos e, o conseqüente, aumento da mais-valia, a desobrigação com os direitos trabalhistas e, principalmente, a transferência dos riscos do empresariado para os trabalhadores, que já se constituem como a parte hipossuficiente da relação de trabalho.

Essa necessidade de controle de crise do capital, moldada pela máscara de imprescindibilidade de acompanhar e adaptar-se aos novos tempos globais, pautada na fragmentação e precarização do trabalho, nada mais é do que a manutenção de “um processo social que desestabiliza as relações de trabalho, trazendo insegurança e volatilidade permanentes, fragilizando os vínculos e impondo perdas dos mais variados tipos para todos os que vivem-do-trabalho” (DRUCK, 2012, p. 38).

Dentro dessa lógica do baixo custo, curto prazo e transferência de risco, surgiram os objetivos e as propostas dos governos. Na “era tucana”, o Ministro do Trabalho listou quais seriam os objetivos do governo: “1) flexibilização dos direitos sociais; 2) implantação do contrato coletivo de trabalho; 3) redução dos encargos trabalhistas; 4) eliminação do poder normativo da Justiça do Trabalho; 5) fim da contribuição sindical compulsória; 6) pluralismo sindical” (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 64).

Com a oposição contrária ao ataque à Constituição e a reforma da CLT, o que difere do momento atual, FHC mudou o seu plano de governo e passou a desferir golpes em doses homeopáticas aos direitos sociais trabalhistas.

O respeito à democracia não combina com os planos de governos neoliberais, aos planos de um “Estado forte”, já que são estes que atacam sistematicamente os direitos democráticos e sociais. O arsenal de ataque é extremamente variado: “leis de exceção, medidas de emergência (ou medidas ditas provisórias), decretos antigreves, penalização de sindicatos, manipulação da informação, supremacia do executivo, legislação por decreto e suspensão de garantias constitucionais” (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 98).

Além dos recordes na cassação dos direitos dos trabalhadores, os governos neoliberais também abusam de medidas antidemocráticas, por meio das autoritárias Medidas Provisórias (MPs) e os Projetos de Lei (PLs) em regime de urgência.

Foi extensa lista de ataques e retrocessos durante o governo FHC⁴, dentre as quais, destacamos: o Decreto nº 2.100 de 1996, pelo qual o governo denunciou a

⁴ Os referidos dados apresentados por Pochmann e Borges (2002, p. 67-71) foram extraídos pelo Departamento Intersindical de Estudos e Estatísticas Sócio-Econômicas (Dieese), pelo Departamento

Convenção 158 da OIT, tendo como efeito a retirada do direito que limita a demissão imotivada; a MP nº 1.709 de 1998, que criou o contrato parcial de trabalho; a MP nº 2.104 (convertida em Lei nº 10.208, de 2001), que facultou o pagamento do FGTS e seguro desemprego ao empregado doméstico (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 67-71).

Nessa mesma linha de governança, inicialmente, por meio do Ministério do Trabalho (BRASIL, 2016), o governo neoliberal de Michel Temer anunciou proposta de contratos de trabalho por produtividade e o aumento da carga horária laboral, com a possibilidade de o trabalhador cumprir jornada de até 12 horas diárias, limitadas a 48 horas semanais. Contudo, diante da reação contrária, principalmente das centrais sindicais, o governo do PMDB foi forçado a voltar atrás, com emissão de nota oficial (BRASIL, 2016) do Ministério do Trabalho a título de esclarecimento.

Voltou à tona a possibilidade de flexibilização da CLT, que seguiu o propósito aliado ao mercado financeiro e visando o crescimento econômico, ainda que, em contrapartida, fragilizasse ainda mais as relações de trabalho, tendo como justificativa recorrente do discurso neoliberal a necessidade de reformulação da norma trabalhista “ultrapassada” e a retenção dos gastos empresariais.

Conforme destacado, o ponto central do governo Temer fora a reforma trabalhista, tendo como alvo direto a ampliação da terceirização e a institucionalização do negociado sobre o legislado e, o conseqüente, esvaziamento e extinção da Justiça do Trabalho.

Apesar de a terceirização remontar aos tempos ditatoriais, com a Lei 6.019 de 1974, o governo FHC contribuiu para a expansão da terceirização nas empresas, face as mudanças legislativas e a redução da fiscalização pelos órgãos de controle, “apesar da lei somente permitir que as terceirizadas executem atividades-meio, como segurança e limpeza, virou regra desrespeitá-la” (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 77). Destacamos que o Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 1993, por meio do Enunciado 331, passou a autorizar a terceirização na atividade-meio, ao que Souto

Maior (2016, p. 3) considerou como uma ruptura à tradição jurídica trabalhista deste tribunal.

Na atual onda neoliberal, o projeto de terceirização total foi defendido tanto pelo Legislativo, como pelo Executivo, e passou a ser a principal forma de precarização do trabalho, “pois ela viabiliza um grau de liberdade do capital quase ilimitado para gerir e dominar a força de trabalho, já que se descompromete com o vínculo formal por meio da transferência de responsabilidade e dos custos trabalhistas para terceiros” (DRUCK, 2012, p. 38-39). Segundo pesquisa realizada por Druck (2012, p. 41), “a precarização se tornou uma estratégia de dominação, viabilizada em grande parte pela terceirização do trabalho, na medida em que divide os trabalhadores e desrespeita os seus direitos”.

O fenômeno da terceirização que invadiu as relações de trabalho de maneira global, nos termos da pesquisa realizada no setor industrial da região metropolitana de Salvador por Druck (2012, p. 41), se consolidou por um conjunto de indicadores: salários mais baixos, maiores jornadas de trabalho e o desrespeito às normas de saúde e segurança.

Tais violações de direitos trabalhistas, além de aumentar o quantitativo de acidentes de trabalho, tanto de ordem física como psicológica, refletiram nos maiores índices de óbito durante o exercício da atividade laboral. Nos termos apontados por Druck (2012, p. 41), “segundo estudo realizado pela subseção do Dieese do Sidielero (sic) Minas Gerais em 2010, ‘entre 2006 e 2008 morreram 239 trabalhadores por acidente de trabalho, dentre os quais 193, ou 80,7%, eram terceirizados”.

Mesmo com estudos que indicam não apenas a desumanização, mas a insuficiência dessa prática para conter as ditas crises do capital. E, mesmo com um histórico que de forma recorrente traz à tona as velhas práticas de insucesso dos governos neoliberais. Voltamos a ver que os argumentos em defesa da terceirização, em análise na Audiência Pública realizada pelo TST em 2011, se pautavam em afirmar que tal prática seria indispensável à modernização empresarial, como indispensável à criação de empregos, devido a informalidade e ausência de burocracia (DRUCK, 2012, p. 40-41).

Todavia, sabemos que, mais uma vez, por trás da roupagem de modernização, os principais objetivos daqueles que defendem a terceirização, “são a redução de custos, a desobrigação dos direitos trabalhistas e a transferência de riscos - materiais, financeiros e de saúde - para os trabalhadores, provocando uma cisão entre eles e enfraquecendo-os como grupo” (DRUCK, 2012, p. 40-41).

De um lado, tem-se como argumento a imprescindibilidade da terceirização para movimentar a economia e, do outro lado, a fragmentação e o enfraquecimento da classe trabalhadora. Nesse conflito, em especial em períodos de governos neoliberais, quem já entra desprivilegiado nessa disputa é aquele que historicamente já foi condenado ao fracasso, o trabalhador.

O resultado desse processo de desmonte foi a Lei 13.429 de 31 de março de 2017, que, além de dispor sobre contrato temporário, também versa “sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros”, alterando diversos dispositivos da Lei 6.019/1974 (BRASIL, 2017a).

Antes da promulgação da lei da reforma trabalhista, Lei 13.467 de 2017, ainda havia discussão sobre a possibilidade de terceirização em atividade fim, o que foi sepultado com a lei da reforma, que alterou os artigos 4º-A, cuja redação prevê que a terceirização pode ocorrer para a execução de quaisquer atividades, inclusive sua atividade principal, assim como no artigo 4º-C, que assegura que as empresas terceirizadas possam executar qualquer uma das atividades da empresa contratante (BRASIL, 2017b).

Além de possibilitar a terceirização ilimitada, a lei da reforma trabalhista, também retirou a obrigatoriedade da equivalência salarial entre o trabalhador terceirizado e o trabalhador do tomador de serviço (art. 4º-C, §1º, da Lei 13.429/2017). Também permitiu a discriminação do ambiente de trabalho, pois autoriza que a empresa que contenha trabalhadores terceirizados possa aloca-los em ambiente diferenciado dos trabalhadores efetivos (art. 4º-C, §2º, da Lei 13.429/2017).

A terceirização é apenas uma das medidas características dos projetos neoliberais de flexibilização e precarização das relações de trabalho e do desmonte das normas

trabalhistas. Os planos do governo FHC, seguidos em molde semelhante pelo governo Temer, têm objetivos mais drásticos para os trabalhadores, com a reforma trabalhista, e a imposição de limites à atuação do judiciário obreiro e esvaziamento e extinção da Justiça do Trabalho.

Conforme destacado anteriormente, após a “era Vargas”, e a promulgação da CLT, muitas foram as medidas para a retenção de direitos aos trabalhadores e contenção das atividades sindicais. No curso da história brasileira, os direitos sociais e os direitos sociais do trabalho sempre estiveram no centro das “crises” políticas e econômicas. Todavia, em exceção ao período da ditadura militar, o ataque direto ao funcionamento da Justiça do Trabalho veio na década de 1990, com o governo FHC.

Encontrava-se em curso no nosso país um desejo maior de acabar com a Justiça do Trabalho, em face de sua aparente benevolência protetiva aos trabalhadores, em contraponto aos descumprimentos das legislações e normas pelo empresariado. Um disseminador dessa ideia, inclusive sob o aval do então presidente FHC, foi Antonio Carlos Magalhães, que em entrevista concedida em março de 1999, quando ocupava a cadeira de Senador, defendia o fim do Tribunal Superior do Trabalho e de toda a Justiça do Trabalho, pois em seu entender esta seria “anacrônica e não pode existir em um país que quer se desenvolver”, ressaltando que há muito tempo defendia a tese de acabar com a Justiça do Trabalho, mas que encontra oposição de outros Senadores que se dizem progressistas (SENADO, 1999).

Foi em 1999 que o Deputado Aloysio Nunes, do PSDB, apresentou proposta à PEC nº 96/92, que tinha o objetivo de extinguir a Justiça do Trabalho e, poucos anos depois, em 2001, nos últimos anos do segundo mandato de FHC, o Executivo Federal apresentou projeto de lei, em regime de urgência, “para institucionalizar o negociado sobre o legislado, que, de fato, significava o fim do Direito do Trabalho” (SOUTO MAIOR, 2016b, p. 03).

Com as dificuldades de avançar o projeto de pôr fim à Justiça do Trabalho, principalmente, com a vitória de Lula nas urnas e a implantação de um governo com características pró-trabalhadores, a partir de 2003, os objetivos tiveram que ser adequados a uma nova realidade. Passou o Legislativo a privilegiar os ataques às

garantias positivadas trabalhistas, para alcançar o enfraquecimento dos trabalhadores e o esvaziamento das demandas no judiciário.

Destacou Pochmann (2001, p. 170) que o objetivo primordial dessas ações governamentais “tem sido o de sufocar o atual quadro jurídico, através do seu engessamento e da perda de eficiência, com leis que atendam a interesses minoritários e particulares”.

Passamos a ter em curso o desejo de “desconstitucionalizar os direitos do trabalho do artigo 7º da Carta Magna, ou, de outro modo, de criar paralelamente uma possibilidade de negociação coletiva à margem do código social e trabalhista” (POCHMANN, 2001, p. 170).

O Legislativo, em suas casas, Câmara dos Deputados e Senado Federal, passou a ser o porta-voz dos projetos neoliberais. Destacamos alguns projetos de lei que apresentam maior impacto nas relações de trabalho, como aquele que permitiria a negociação direta entre empregado e empregador, o PL 427/2015 (BRASIL, 2015), sem a participação dos sindicatos, como o PL 8294/2014 (BRASIL, 2014). Posteriormente esses projetos foram abarcados no texto da proposta de reforma trabalhista encaminhada pelo Poder Executivo.

Os referidos projetos de lei tinham como objetivo afastar e enfraquecer a participação sindical nos processos de negociação trabalhista, direito que foi alcançado com a Constituição de 1988, que prevê a obrigatoriedade de participação sindical nas negociações coletivas de trabalho.

Na mesma linha dos referidos projetos, foram propostos os PL's 4193/2012 (BRASIL, 2012) e 7341/2014 (BRASIL, 2014), que permitiriam que as normas trabalhistas ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo pudessem prevalecer sobre o disposto na CLT e nas Instruções Normativas expedidas pelo Ministério do Trabalho.

O ideal perseguido por esses citados projetos de lei foi alcançado com a Lei 13.467 de 13 de junho de 2017, que colocou em vigência a reforma trabalhista encampada

pelo Executivo neoliberal, durante o contestado governo Temer, e aprovada no Congresso Nacional.

A prevalência do negociado ao legislado era um objetivo do governo FHC e, conforme apontamos acima, em 2001, nos anos finais do seu segundo mandato, este tentou aplicar mais um duro golpe nos direitos dos trabalhadores, impondo que o legislado prevalecesse sobre o legislado. Em verdade, o que essa proposta representava era colocar em risco “históricas conquistas dos assalariados – 13º salário, férias, adicionais, etc. Num quadro adverso à luta dos trabalhadores, de crescente desemprego, os sindicatos não teriam poder de pressão para preservar os antigos direitos” (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 59).

Quanto à possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado, reiteramos os muitos alertas que devem ser acionados ao apreciar a referida proposta, em especial quando estamos diante da violência que atinge o mercado de trabalho, que traz como uma de suas consequências imediatas, “além de pessoas sem trabalho, ocupações à margem do marco regulatório do mercado de trabalho, fazendo com que muitos sindicatos ‘aceitem’ perda de direitos anteriormente negociados em troca da manutenção do emprego” (POCHMANN, 2001, p. 170).

À época da proposta encaminhada por FHC, houve uma reação contrária e generalizada a esse projeto, apesar da ostensiva campanha midiática custeada pelo governo, estimada em R\$ 2,5 milhões para agências de publicidade, e que foi suspensa por determinação judicial (POCHMANN; BORGES, 2002, p.60).

A rejeição foi encampada pelas “centrais sindicais, juristas de renome, entidades da sociedade civil e parlamentares, inclusive do bloco governista” (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 59). Figurões da política, como o Senador Renan Calheiros (apud, POCHMANN; BORGES, 2002, p. 60), do PMDB, disse que “a lei é burra. O governo submete o Congresso a uma exposição desnecessária”.

O presidente da CUT, à época, João Felício (apud, POCHMANN; BORGES, 2002, p. 60) sustentou que a reforma da CLT seria para eliminar direitos, explicitando que “em uma metalúrgica do interior, sem fiscalização ou sem um sindicato forte, o

empresário pode não pagar o reajuste salarial e dizer que já está pagando [...], pode ameaçar com demissões em troca de direitos”, assim como também vai poder descontar feriados prolongados como se fossem gozo de férias, porque a norma coletiva permitiu isso.

O Procurador do Trabalho, José Antonio Parente Filho (apud, POCHMANN; BORGES, 2002, p. 60), também comentou que “a ideia de prevalecer o pactuado sobre a lei seria aceitável se os sindicatos não pecassem pela fragilidade. Se as negociações fossem por ramos e não por categorias. Se houvesse contrato coletivo nacional aplicável aos representados”. Disse que, se essas premissas não fossem observadas e aliadas à efetividade do direito de greve, o pactuado serviria apenas para prejudicar os trabalhadores.

Além da oposição declarada e generalizada, em que apenas a Força Sindical e a Social-Democracia Sindical (SDS) demonstraram apoio, outros fatores foram determinantes para barrar a reforma trabalhista em 2001, o que não se observou em 2017. Podemos citar como diferença entre os períodos a sua tramitação em ano eleitoral. Já que encabeçar e apoiar tal projeto largamente rejeitado poderia gerar desgastes, o que não se aplica na atualidade, já que o Michel Temer foi posto no poder, com imagem já desgastada (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 61 e 62).

Também destacamos os obstáculos nas votações no Congresso Nacional, em que, no final de 2001, o projeto foi aprovado com margem apertada (264 a 213) na Câmara dos Deputados e, no Senado não foi apreciado, já que o governo retirou o projeto temendo os votos contrários (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 61 e 62), o que também é completamente diverso do cenário vivido em 2017, em que na Câmara a aprovação venceu por 296 a 177 votos, e no Senado por 50 a 26 votos.

Além desses fatores, a atuação dos movimentos de rua e militância, liderados pela CUT em 21 de março de 2002 foram decisivos, visto que “um milhão de trabalhadores paralisaram parcialmente suas atividades e 200 mil engrossaram manifestações de rua” (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 62), oposição que também se deu com menor intensidade em 2017.

A lei da reforma trabalhista de 2017 foi aprovada, apesar de também contar com a oposição de juristas de renome, com a mobilização das centrais sindicais e das manifestações populares pelo país. Contudo, a sua aceitação também foi grande.

O poder midiático em disseminar as falácias da modernização e a reestruturação da economia às custas dos trabalhadores, alcançou todos os níveis sociais, foi possível observar, em grande número, a classe média, erguida durante os governos petistas, apoiarem as referidas medidas, além de uma assombrosa participação de jovens.

Esses fatores aliados a um movimento sindical enfraquecido, a uma onda de “combate à corrupção”, de descrença da sociedade nas instituições públicas, e uma bancada no Congresso Nacional aliada ao “fascismo societal, resultaram na aprovação da reforma.

A Lei 13.467/2017, a Reforma Trabalhista, veio como o ápice do projeto de fragmentação das relações de trabalho, desregulamentação dos direitos sociais, desmonte da legislação do trabalho e de sucateamento, esvaziamento e extinção da Justiça do Trabalho, reforçando a ideologia impulsionada na década de 1990.

Ao tempo que se passa essa pesquisa, podemos fazer comentários sobre os pontos mais importantes trazidos pela Lei 13.467 e pela Medida Provisória 808, de 14 de novembro de 2017, que se encontra em vigor. Nesse ponto, destacamos que, a lei da reforma, por previsão de seu artigo 6º, entrou em vigor após decorridos 120 dias de sua publicação oficial, logo, em 11 de novembro de 2017, e, com apenas 3 dias de sua vigência, foi publicada a referida Medida Provisória 808, numa tentativa de condicionar os pontos controversos da lei da reforma ao arbítrio presidencial, mais uma vez.

Explica-se: o instrumento constitucional da medida provisória, previsto no artigo 62 da Carta Magna, é um mecanismo com força de lei que pode ser adotado pelo presidente da República nos casos de relevância e urgência, devendo ser submetida imediatamente para a apreciação das Casas do Legislativo, podendo ou não virar lei, ao passo que, quaisquer alterações que forem propostas na Câmara ou no Senado ficam condicionadas à anuência presidencial.

A proposta de reforma trabalhista foi tão afoita que, em pouco tempo depois de sua publicação e vigência, foram apontados erros, sem contar nos inúmeros prejuízos aos trabalhadores. Talvez pela própria instabilidade política que passa o país, após o processo de *impeachment*, por receio de não conseguir passar a reforma numa nova alternância de poder, o atual governo, com o apoio de seus aliados igualmente neoliberais, encaminharam a proposta de qualquer maneira, às pressas, para garantir a sua implementação antes das eleições de 2018. Conseguiram aprovar a reforma trabalhista em tempo recorde, colocando em prática o projeto adormecido na “era FHC” de flexibilização total dos direitos sociais trabalhistas e de fim da Justiça do Trabalho.

Além dos vícios formais e materiais da lei, a reforma trabalhista, também se apresenta como uma forma de desarticulação do conjunto normativo de proteção aos direitos trabalhistas em nível do Sistema Internacional de Direitos Humanos. A Lei 13.467/2017 viola, em grande medida, não apenas a estrutura normativa de proteção ao trabalho humano com previsão na Constituição Federal de 1988, mas também desrespeita o Sistema Internacional de Direitos Humanos, que abarca a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, Declaração de Filadélfia de 1944, Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1955, Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais da OIT de 1998, e o amplo rol de Convenções Internacionais do Trabalho da OIT que já foram ratificadas pelo Brasil (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 73 e 74).

Para Carlos Henrique Bezerra Leite (1997) o “Direito Social” e “Direito do Trabalho” são “duas expressões modernas mais utilizadas para designar a disciplina jurídica que regula as relações individuais e coletivas emergentes do conflito entre capital e trabalho”.

Os direitos sociais estão contidos no Capítulo II, Título II, da Constituição da República de 1988, e por essa tipologia, estes foram postos na condição de Direitos Fundamentais. “Dessa forma, a aplicação e a interpretação dos direitos do trabalho devem ser guiadas pelo princípio da dignidade da pessoa humana” (DI BENEDETTO, 2016, p. 19).

Os princípios da dignidade da pessoa humana e da justiça social, contidos nas normativas acima citadas, foram desconsiderados pela lei da reforma. Existem desrespeitos visíveis aos diplomas internacionais de proteção ao trabalho, com deturpação feita ao conceito de direito fundamental ao trabalho digno e o conceito de justiça social. Citamos como exemplo, a flexibilização inconstitucional da jornada de trabalho; a flexibilização inconstitucional das verbas salariais; a flexibilização inconstitucional da negociação coletiva de trabalho e; dentre outras, a flexibilização inconstitucional de medidas de proteção à saúde e segurança do trabalhador (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 78-81).

Em verdade, a lei da reforma trabalhista desconstruiu os princípios basilares das relações de trabalho, em especial, o Princípio da Irrenunciabilidade, ao passo que colocou como disponíveis os direitos que são indisponíveis na Constituição e nas normas internacionais. Quanto ao direito material do trabalho, em análise aos artigos da CLT que foram alterados, nenhum deles passou a favorecer o trabalhador, no máximo, apenas ratificou um posicionamento que já era pacífico na jurisprudência. Também quanto às alterações do bloco processual do trabalho, os prejuízos foram substanciais e colocaram em risco o acesso à justiça. Foram inúmeros os prejuízos e violações, tanto no âmbito do direito individual, como de direito coletivo do trabalho, este último o nosso foco de análise, sobre o qual passaremos a fazer alguns comentários visando o alcance aos sindicatos de classe.

O Direito Coletivo do Trabalho, conforme destacado acima, foi amplamente consagrado na Constituição de 1988, e dentre os seus fundamentos, “busca assegurar princípios de garantia à livre e autônoma organização sindical dos trabalhadores, de maneira a permitir a sua atuação eficiente na busca da melhoria das condições de trabalho” dos seus representados (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 44). Foi por intermédio das normas constitucionais e internacionais, que esse campo jurídico buscou assegurar “maior equilíbrio de forças entre trabalhadores e empregadores, viabilizando que os primeiros atuem como ser coletivo, por meio de suas entidades sindicais, de modo a dialogarem, negociarem e fiscalizarem as atividades empresariais” (DELGADO; DELGADO, 2017, p.44).

Feitas tais considerações, em análise à lei da reforma trabalhista, o Direito Coletivo do Trabalho passaria a seguir “o caminho de se tornar mais um meio de redução do patamar civilizatório mínimo trabalhista garantido pela ordem jurídica especializada da República brasileira” (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 45).

A lei da reforma também visou enfraquecer as entidades sindicais, de distintas maneiras, e dessa vez também pela via legal, não apenas no âmbito político de repressão. Conforme já identificado acima, houve diversos fatores que caracterizaram o enfraquecimento sindical no Brasil, em especial após a última década neoliberal vivenciada.

Pelos estudos já realizados, podemos citar, em síntese, como sendo três as principais causas para o forte refluxo do sindicalismo na década de 1990: a primeira, fruto da própria crise estrutural do capitalismo; a segunda, decorrente da alternativa criada pelo capital para sair da sua crise sistêmica; e a terceira, pelo intenso processo de reestruturação das empresas, que trouxe mudanças no mundo do trabalho (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 101).

As ditas “forças cegas da globalização” agravaram as próprias limitações intrínsecas do sindicalismo e “este se voltou ainda mais para as lutas imediatas, econômicas e corporativas, reduzindo sua força e capacidade de dirigir as ações gerais dos trabalhadores e de interferir nos próprios destinos políticos do país” (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 102).

A participação dos trabalhadores nos movimentos ativos de militância e luta foi esvaziada pelo desemprego estrutural e, para aqueles que ainda detinham os seus cargos, pela constante ameaça de perder os seus empregos. “O governo FHC usou politicamente da ameaça do desemprego para promover brutais retrocessos nas leis trabalhistas, incentivando a jornada flexível (banco de horas), o salário flexível (PLR) e a contratação flexível (contrato temporário e parcial, lay-off, etc.)” (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 102). O movimento sindical se mostrou ineficaz de dar respostas aos novos desafios e pouco interagiu com “amplos setores excluídos do mercado formal de trabalho, como os desempregados e os marginalizados na informalidade” (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 102).

Com o advento da Lei 13.467/2017 esse quadro de enfraquecimento do sindicalismo brasileiro tende a piorar, inicialmente, pelo aspecto financeiro, com a eliminação do financiamento compulsório, a chamada contribuição sindical obrigatória, que foi largamente criticada quando da sua manutenção na Constituição de 1988.

Já apontamos os aspectos quanto a antidemocraticidade da norma que permitia a contribuição compulsória. Contudo, desvelamos que a real intenção do proponente da reforma, pelo próprio conjunto da obra, não era a de preservar a livre associação, mas a de prejudicar os sindicatos com o corte abrupto das referidas verbas.

A norma passou a ser aplicada sem o estabelecimento de uma gradação temporal de transição, e “a ausência de uma regra de transição para o fim da compulsoriedade dessa contribuição sindical torna difícil o processo de adaptação do sindicalismo” (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 45).

Ainda quanto ao aspecto financeiro, a nova lei passou a proibir a cobrança, em face dos filiados, da cota de solidariedade (contribuição negocial ou assistencial), “que é fixada em convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho como fórmula de reforço do sindicalismo, após alcançada a vitória na negociação coletiva trabalhista” (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 45).

Outro aspecto de ataque ao sindicalismo pela reforma trabalhista é quando esta o instiga a “se tornar potencial adversário dos trabalhadores, podendo suprimir ou atenuar, por meio de negociação coletiva trabalhista, largo número de direitos imperativamente fixados na ordem jurídica heterônoma estatal” (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 46).

Nesse contexto de crise e enfraquecimento do sindicalismo brasileiro, possibilitar que o negociado prevaleça sobre o legislado, corroborado pelo fato de que o modelo que rege as nossas relações de trabalho é o legislado, a negociação coletiva poderá ser pior do que os direitos garantidos por lei.

Ademais, a garantia de prevalência do negociado sobre o legislado, pelo que já consideramos, viola a Constituição e as normas internacionais, em especial, pela

desnaturação da função constitucional da negociação coletiva e do sentido constitucional de proteção ao trabalho. É que a Constituição Federal se baseia num conceito de negociação coletiva como um instrumento de aperfeiçoamento das relações de trabalho, e não como um veículo para a precarização dos direitos sociais trabalhistas (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 78-79).

O terceiro ponto de enfraquecimento sindical, é que a lei eliminou a atividade fiscalizatória dos sindicatos na rescisão dos contratos individuais de trabalho, com o fim da homologação sindical do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT). Além de criar um novo procedimento, o Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas, bastante questionável e que pode ser celebrado periodicamente durante o vínculo contratual (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 46).

Outra mudança que a lei da reforma trabalhista trouxe e que merece destaque como medida de baixa sindical, foi a criação da comissão de representação dos empregados nas empresas, o que, apesar de ser um ponto positivo, na perspectiva dos sindicatos, essa comissão torna-se sua verdadeira concorrente, ao invés de ser harmônica às suas atividades (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 46).

Esses são apenas alguns dos possíveis impactos imediatos que conseguimos vislumbrar no texto da reforma trabalhista ao direito coletivo do trabalho, em flagrante violação às previsões constitucionais e normativos internacionais. Ademais, ainda estão por vir os efeitos reflexos à flexibilização e precarização dos direitos individuais do trabalho, gradativos à aplicação dos novos ditames pelo empresariado.

Estamos vivendo o auge de uma epidemia que infecciona e mata os direitos trabalhistas e, nessa nova onda neoliberal, sequer, poderemos contar com a atuação livre, autônoma e eficaz do Judiciário. Vimos no início desse tópico que, em decorrência dos descumprimentos em massa da legislação obreira pelo empresariado, aliado ao enfraquecimento sindical, durante a década de 1990, a Justiça do Trabalho foi eleita o recanto das aflições dos trabalhadores. Na atualidade, já temos fortes indícios de que essa não será mais uma saída possível ao trabalhador.

Antes de adentrarmos aos ataques diretos da Lei 13.467/2017 à Justiça do Trabalho, recordamos que, conforme já anunciado acima, essa onda de agressões e tentativas de por fim à atividade justralhista não é de agora.

Relembramos que, duramente o governo FHC a ideia de fim da Justiça do Trabalho foi encampada pelos mais diversos meios, entretanto, foi barrada pela forte oposição e movimento de resistência, inclusive, pelos profissionais do Direito do Trabalho. Conforme destacou Souto Maior (2016b, p. 03), “de lá para cá, o Direito do Trabalho só teve aumentada a sua importância no cenário jurídico nacional e a Justiça do Trabalho se tornou o segmento do Judiciário mais respeitado do país”.

Pouco tempo depois, os ataques à Justiça obreira voltaram a aparecer. Inicialmente, com a criação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em 2005, “órgão que, embora tivesse a nobre função de permitir a fiscalização externa do Judiciário, acabou sendo utilizado para [...] inserir a lógica de mercado (da eficiência) na atuação do judiciário” (SOUTO MAIOR, 2016b, p. 04).

Essa nova lógica incutida no Judiciário, não apenas no trabalhista, que busca a racionalidade social e a eficiência numérica, “estimula a prática de conciliações que legitimam a supressão de direitos, assim como reprime a atuação de advogados e juízes no sentido da (re)criação renovada de direitos” (SOUTO MAIOR, 2016b, p. 04).

Outro ponto de ataque foi quanto às tentativas de conter a atuação do TST. Citamos como exemplo, um *paper* elaborado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), cujo título era “101 Propostas para Modernização Trabalhista”, no qual se posicionava contrário a diversas súmulas e entendimentos do TST, acusando-as de “irracionais”, explicitando que o objetivo dessa análise era defender a redução dos “altos custos” do emprego formal, sendo este o ponto mais grave ao aumento da competitividade do empresariado (SOUTO MAIOR, 2016b, p. 05).

Ademais, antes mesmo da aprovação da Lei 13.467/2017, a reforma trabalhista já havia começado e estava sendo protagonizada pelo Supremo Tribunal Federal (STF), inclusive quanto às tentativas de conter a atuação do TST. Muitas das

discussões no âmbito da Justiça do Trabalho são levadas à apreciação do STF, “a quem se pretende atribuir, suplantando o TST, o papel de conferir uma ‘nova roupagem’ ao Direito do Trabalho, que representa, no fundo, a extinção do Direito do Trabalho e, por consequência, da própria Justiça do Trabalho” (SOUTO MAIOR, 2016b, p. 05).

As sessões de julgamento no STF passaram a causar temor aos trabalhadores e, o que antes operava despercebido, começou a ganhar atenção da população e da mídia, face a reincidência de retrocessos por esta Corte e “é dentro do objetivo de esvaziar a influência jurídica da Justiça do Trabalho que se podem compreender os julgamentos do STF” (SOUTO MAIOR, 2016b, p. 05).

Além disso, recentemente também foi alvo de decisão a desaposentação, sendo considerada ilegal a possibilidade de o aposentado rever o seu benefício previdenciário por ter retornado às suas funções laborais e a contribuir.

As decisões da Suprema Corte também passaram a ser contraditórias, como no caso do direito de greve dos servidores públicos. Anteriormente, por meio de mandados de injunção (MI 712), o STF garantiu o pleno exercício do direito de greve do servidor público. Tal feito foi suprimido por decisão no Recurso Extraordinário 693.456 (10/2016) que, com repercussão geral, definiu que a administração pública deveria proferir cortes de salário nos dias de paralisação, salvo se demonstrado que o movimento foi deflagrado em virtude de conduta ilícita do Poder Público.

É nítido o avanço dos projetos de reduzir os direitos trabalhistas e extinguir a Justiça do Trabalho, que foram suspensos em 2002 com a oposição aos encaminhamentos do governo FHC. Nesse sentido, “a quebra institucional, favorecida pela difusão de um clima de instabilidade e discórdia no país, apresenta-se como estratégia para se alcançar o objetivo há muito perseguido por muitos de reescrever a Constituição Federal”, que ainda tem sido um elemento jurídico de resistência (SOUTO MAIOR, 2016b, p. 06).

Em outras palavras, o que está sendo encaminhado no nosso país é o “desenvolvimento de um projeto de destruição da Constituição de 1988,

notadamente no que se refere a direitos trabalhistas e direitos sociais, culminando com a extinção da própria Justiça do Trabalho” (SOUTO MAIOR, 2016b, p. 06).

A Lei 13.467/2017 explicitamente restringiu a atuação da Justiça do Trabalho e de seus Magistrados e Tribunais, assim como, também dificultou o acesso à justiça dos trabalhadores, seja de maneira individual ou coletiva.

Logo nos artigos iniciais da lei da reforma, houve alteração no artigo 8º da CLT, com a inserção de dois novos parágrafos com o objetivo de limitar o processo de interpretação jurídica, o denominado “ativismo judicial”. Dispõe o novo §2º, do artigo 8º da CLT, que “súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei” (BRASIL, 2017b). Já o §3º, do artigo 8º da CLT, buscou atrelar o Judiciário às concepções já difundidas de prevalência do negociado ao legislado e tornar disponíveis direitos que são indisponíveis, dispondo que a Justiça do Trabalho deverá balizar a sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Conforme anteriormente mencionado, os magistrados trabalhistas buscam em variadas fontes os fundamentos para as suas decisões, o que os diferenciam dos demais ramos do Judiciário (DI BENEDETTO, 2016, p. 08). Tal disposição revela uma total incompreensão acerca da função judicial, já que cabe ao Poder Judiciário, mediante o manejo ponderado e razoável das técnicas de Hermenêutica Jurídica, naquilo que for pertinente, exercer as interpretações extensivas, restritivas e/ou literais da lei (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 106-107).

A lei da reforma foi mais além e também alterou o artigo 702 da CLT, restringindo, acentuadamente, “o papel uniformizador da jurisprudência trabalhista na República e na Federação cumprido pelo Tribunal Superior do Trabalho” (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 316). A nova redação da CLT, torna praticamente impossível a criação de súmulas e enunciados pelos tribunais, ao estipular quórum e requisitos de difícil alcance e uniformização. “É princípio geral do direito e regra de justiça que casos semelhantes apresentados aos tribunais tenham decisões igualmente

semelhantes”, assim, de modo a evitar decisões muito diversas para casos semelhantes, “essa interpretação jurisprudencial é, no Brasil, catalogada e organizada pelas súmulas dos tribunais” (DI BENEDETTO, 2016, p. 08).

A restrição desse papel uniformizador da jurisprudência trabalhista apresenta diversos problemas e violações à Constituição Federal. Além de atingir a separação dos Poderes e o princípio da autonomia dos Tribunais, também fere os princípios da segurança jurídica e da igualdade.

Conforme destacaram Delgado e Delgado (2017, p. 317), o universo da Justiça do Trabalho no Brasil atualmente abrange 24 Tribunais Regionais do Trabalho, aproximadamente, 1.600 Varas do Trabalho, que abarcam, cerca de 3.600 Magistrados, titulares, auxiliares e/ou substitutos. Com a pulverização da jurisprudência trabalhista, haverá um específico Direito do Trabalho (material e processual, individual e coletivo) para cada região do país, sem qualquer linha de uniformização racional e objetiva.

O impacto dessa dispersão e regionalização da jurisprudência trabalhista é inimaginável e afronta os objetivos fundamentais da nossa República Federativa, previstos no artigo 3º da Constituição Federal: construir uma sociedade livre, justa e igualitária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 317-318).

A lei da reforma trabalhista afetou a forma das relações de trabalho, a atuação dos magistrados, o funcionamento do Judiciário obreiro, violou a Constituição Federal de 1988 e as normas internacionais de direitos humanos e dificultou o acesso à justiça da classe trabalhadora.

O direito ao acesso à justiça, ou o princípio da inafastabilidade da jurisdição, é consagrado no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição de 1988, ao dispor que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. Nessa

mesma linha, o inciso LXXIV, dispõe sobre a “assistência jurídica integral e gratuita” (BRASIL, 1988).

As previsões normativas e jurisprudenciais que anteriormente eram aplicadas no âmbito da Justiça do Trabalho (Lei 5.584/1970 e OJ 304, SDI-1/TST), previam que bastava a mera declaração de hipossuficiência econômica do trabalhador, para que fosse a este concedido o benefício da justiça gratuita.

A Lei 13.467/2017, passou a limitar o alcance a esse benefício ao estipular parâmetro numérico a ser observado. A nova redação do artigo 790 da CLT, parágrafos terceiro e quarto, tornou o benefício da justiça gratuita, facultado a apreciação do juiz e a requerimento das partes (trabalhador ou empregador), desde que comprovado a percepção de salário igual ou inferior a 40% do teto da Previdência Social, ou mediante a comprovação da insuficiência de recursos para o pagamento das custas processuais.

Além de reduzir a extensão dos benefícios da justiça gratuita ao trabalhador, a lei da reforma também passou a responsabilizá-lo, - ainda quando comprovada a sua condição de hipossuficiência econômica e deferido o benefício da justiça gratuita -, ao pagamento de honorários periciais e honorários advocatícios, quando sucumbente.

O artigo 790-B da CLT, dispõe que quando o trabalhador tiver sido sucumbente na pretensão do objeto da perícia, este será responsabilizado pelo pagamento dos honorários periciais, salvo se não tiver obtido em juízo créditos capazes de suportar as despesas, ainda que esses créditos tiverem sido obtidos em outra demanda judicial.

Nesse mesmo sentido, quanto aos honorários advocatícios, presentes no artigo 791-A da CLT, o trabalhador sucumbente (inclusive, sucumbência recíproca) no processo deverá arcar com o pagamento, ainda quando beneficiário da justiça gratuita, cujo débito pode ser deduzido de outros créditos processuais, ficando a exigibilidade suspensa por dois anos, quando não houver recursos suficientes para

suportar as despesas, estando a cargo do credor demonstrar que cessou a situação de hipossuficiência nesse período.

Além dessas restrições, a lei da reforma trabalhista também passou a penalizar o trabalhador nas hipóteses de arquivamento da reclamação trabalhista, quando ausente o reclamante (trabalhador proponente da ação), dispondo no artigo 844 da CLT que este será condenado em custas, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo, se comprovado, no prazo de 15 dias, que a sua ausência se deu por motivo legalmente justificável, sendo que o pagamento das referidas custas é requisito para a propositura de nova demanda.

Levando em consideração que o trabalhador, na maioria das vezes, é a parte hipossuficiente da relação processual (e de trabalho), e, “sabendo-se que a restrição monetária, relativamente aos seguimentos sociais sem lastro econômico-financeiro, assume o caráter de restrição absoluta ou quase absoluta” a lei da reforma, flagrantemente, desrespeita os comandos constitucionais de acesso à justiça e concessão da justiça gratuita (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 326).

Em contrapartida às restrições ao trabalhador, houve fixação de garantias ao empregador: possibilidade de concessão da justiça gratuita; possibilidade de parcelamento dos honorários periciais; sucumbência recíproca; adiantamento da audiência quando o juiz aplicar a teoria dinâmica do ônus da prova em desfavor do reclamado; impossibilidade de desistência do processo pelo reclamante quando já apresentada a contestação; em audiência, o preposto da reclamada (empregador) não precisa ser funcionário da empresa; mitigação dos efeitos da revelia; contraditório prévio antes da homologação dos cálculos; dentre outros (SCHIAVI, 2017, p. 17-18).

Ora, não somos contrários à fixação de determinadas garantias processuais para o empregador, afinal, apesar de flagrante a condição de hipossuficiência entre empregado e empregador, sabemos que também são demandados no judiciário os micro e pequenos empreendedores. Todavia, chega a ser irônico, a implementação de garantias processuais ao empregador, num universo de normas que foram

reformadas para retirar direitos dos trabalhadores e que dificultam o seu acesso à Justiça do Trabalho.

Os óbices ao acesso à justiça traçados pela lei da reforma trabalhista são contrários ao Estado Democrático de Direito, que tem por objetivos “a construção de uma sociedade mais livre, justa e solidária, a correção das desigualdades sociais e regionais, a promoção do bem-estar e justiça sociais para todas as pessoas, o desenvolvimento socioambiental, a paz e a democracia” (LEITE, 2011, p. 151).

Logo, “o problema central no Estado Democrático de Direito, não é apenas justificar os direitos sociais como direitos humanos, mas sim garanti-los. Daí a importância do Poder Judiciário (e do processo) na promoção da defesa dos direitos fundamentais” (LEITE, 2011, p. 152). Nesse sentido, Lei (2011, p. 152) concluiu que “o Judiciário torna-se o poder mais importante na ‘era dos direitos’. A luta não é mais criação de leis, e sim manutenção dos direitos. Na verdade, a luta é por democracia e direitos”.

Se na década de 1990, diante das medidas de flexibilização e precarização das relações de trabalho e dos descumprimentos dos direitos trabalhistas por parte do empresariado, a Justiça do Trabalho foi o espaço de guarida da classe trabalhadora. Na segunda onda neoliberal, inaugurada no pós-*impeachment* de 2016, acrescida da terceirização total e da reforma da CLT, temos um afastamento forçado do judiciário obreiro, seja pelo engessamento da sua atuação, pelo esvaziamento das reclamações trabalhistas, ou pelos óbices ao acesso à justiça.

Diante desse novo panorama sócio-econômico-político brasileiro, nos questionamos se teriam os sindicatos de classe margem de manobra para resistirem, mais uma vez, às pressões neoliberais de governo, mantendo o seu funcionamento e poder de representação dos interesses dos trabalhadores.

2.3 UM ESTUDO DE CASO DA ATUAÇÃO SINDICAL DO SINTUFES

Para o alcance da parte final dessa pesquisa e objetivando responder o questionamento apresentado, a partir da construção teórico-metodológica e bibliográfica contidas nas páginas anteriores, nos propomos à análise de um estudo

de caso da atuação do Sindicato dos Trabalhadores na Universidade Federal do Espírito Santo (SINTUFES), com alcance à Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil (FASUBRA).

Antes de adentrarmos na análise empírica, algumas considerações precisam ser feitas. Inicialmente, destacamos que o nosso âmbito de análise é o serviço público federal, cujo regime jurídico, que outrora foi celetista, foi alterado pela vigência da Lei 8.112 de 1990, e passou a ser o Regime Jurídico Único. Dentro do nicho do serviço público federal estatutário, analisaremos uma categoria específica, que é a de técnico-administrativos em Educação (TAE's), no exercício de sua atividade profissional na Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), cuja representação associativa local é o SINTUFES e nacionalmente é a FASUBRA.

A FASUBRA, inicialmente denominada como Federação das Associações de Trabalhadores (as) das Universidades Brasileiras, foi fundada em 19 de dezembro de 1978, em João Pessoa. No memorial de 30 anos publicado por esta Federação (FASUBRA, 2012, p. 06), em que fez uma análise dos principais pontos de sua história, desde 1978 até o ano de 2009, destacou que no momento de seu surgimento, período da ditadura militar, sua atuação era meramente assistencialista e não tinha um perfil de ação sindical, “naquela época os Trabalhadores (as) não tinham ainda uma consciência de classe e de identidade profissional”.

Em âmbito estadual, antes da criação do SINTUFES, os TAE's eram representados pela Associação dos Servidores da Universidade Federal do Espírito Santo (ASUFES), que foi inaugurada em 08 de dezembro de 1977. A Associação participou da fundação da FASUBRA, e os seus objetivos foram definidos como sendo: promover a interação dos trabalhadores e seus familiares por meio de atividades sociais recreativas; promover o conhecimento mediante programações educativas e culturais; promover práticas desportivas recreativas ou competitivas; assegurar melhor condição de vida aos seus associados, familiares e dependentes; “apoiar, patrocinar e defender os interesses e as causas justas dos associados de caráter pessoa ou coletivo” (BORGIO, 2014, p. 107).

Apesar do objetivo de apoio, patrocínio e defesa do trabalhador, enquanto entidade de classe, também foi possível notar que nos seus anos iniciais de atuação, o papel desenvolvido pela associação foi mais assistencialista do que combativo no alcance e defesa de direitos da categoria. Em relatório apresentado em 1982, quando abarcava 708 filiados, seus feitos foram essencialmente assistenciais e recreativos, tais como: atendimentos médicos, ambulatoriais, pequenas cirurgias, tratamento dentário, curso de alfabetização, assistência jurídica gratuita, e empréstimos emergenciais (BORGGO, 2014, p. 107-108).

A partir de 1980 foi iniciado um movimento de dissidência na ASUFES por aqueles que clamavam uma atuação mais reivindicativa desta entidade e que criticavam e acusavam a sua atuação como “órgão auxiliar da Reitoria” (BORGGO, 2014, p. 108). O resultado dessa dissidência foi a criação, em atuação paralela, da Associação dos Funcionários da UFES (AFUFES), em março de 1982, com duração até 1986. Após essa data e até março de 1988, as duas entidades passaram a atuar em conjunto, até que a ASUFES voltou a ser a única representante dos funcionários.

Durante esse percurso, a FASUBRA e a ASUFES viveram a sua primeira greve, em novembro de 1982, que tinha como pauta reivindicativa o décimo terceiro salário para estatutários, o quinquênio para os celetistas, a estabilidade do emprego, a reposição salarial e o reajuste semestral (BORGGO, 2014, p. 108). Apesar de terem sido derrotados em suas pretensões, foi um marco importante para a mudança de atuação dessas entidades. O movimento saiu “vitorioso por conseguir agrupar diversas lideranças que emergiram nas IFES engajadas na luta salarial. E assim foi-se ampliando e consolidando em definitivo o campo que transformaria o caráter das Entidades” (FASUBRA, 2012, p. 07).

Conforme destacado no percurso histórico dos sindicatos, foi na década de 1980 que essas associações se expandiram e alcançaram o seu ápice em atuação, desenvolvimento e representação, em tempos de ditadura militar. A criação da CUT em 1983 foi um marco importante para essa época, e na composição da primeira diretoria dessa Central Sindical a FASUBRA esteve representada. A ASUFES se filiou à CUT após aprovação durante o I Congresso de Funcionários da UFES (CONFUFES) em março de 1988.

Durante a década de 1980, a FASUBRA passou a encampar greves que tinham como pauta a isonomia entre os trabalhadores nas Universidades do país, como na greve de 1984, que tinha como principal bandeira a isonomia e reposição salarial. “Naquele ano como saldo da greve a categoria obteve quarenta por cento de reajuste salarial nas universidades autárquicas, bem como o compromisso do governo de implementar a isonomia com as universidades fundacionais” (FASUBRA, 2012, p. 08).

Foi em 1987, após novo período de greve, que os técnico-administrativos alcançaram o seu primeiro plano de carreira, estabelecido pela Lei 7.596, de 13 de abril de 1987, que “criou o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Emprego (PUCRCE), fruto de uma intensa e longa mobilização dos (as) trabalhadores (as)”. Essa lei consagrou a isonomia que tanto buscou a FASUBRA e “nele foi aplicada uma visão orgânica de relações de trabalho nas Universidades Públicas Federais Brasileiras e iniciou-se um movimento de unificação de direitos e benefícios” (FASUBRA, 2012, p. 10).

A FASUBRA também participou ativamente das mobilizações das Diretas Já, em meados de 1984, assim como da Constituição Federal de 1988, que também foi um marco importante para a consagração de direitos sociais do trabalho aos servidores públicos, com a previsão do direito de greve e de sindicalização.

A década de 1990 também trouxe inúmeros impactos negativos aos servidores públicos. O início da década neoliberal, durante o governo Collor, foi um momento de ruptura e desconstrução de todas as negociações realizadas anteriormente e um período difícil para os trabalhadores do serviço público federal, “demarcado por arrocho salarial, demissões imotivadas e privatizações de áreas estratégicas” (FASUBRA, 2012, 12).

Contrários a esses retrocessos, em março de 1990, ocorreu a grande greve nacional unificada do serviço público federal. Ao todo, foram mobilizadas três greves nacionais em 1990, a primeira, contrária a redução dos salários e em defesa da Universidade Pública; a segunda, entre 05 de junho a 25 de agosto, em que os trabalhadores e estudantes pararam por 80 dias contrários à PEC 56B, que

objetivava transformar as Universidades Públicas Federais em organizações sociais; e a terceira, entre 11 de setembro a 12 de outubro, em defesa de reajuste linear de 20%, contra demissões, contra redução dos salários, e em defesa da Universidade Pública, autônoma e de qualidade.

Também foi em 1990 que entrou em vigor a Lei 8.112, que dispõe sobre novo regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das Autarquias e das fundações públicas federais. “Esta Lei alterou as relações de trabalho em todo Serviço Público, extinguindo-se todos os contratos de trabalho, deixando portanto de existir os servidores celetistas, exceto os casos ressaltados na própria Lei” (FASUBRA, 2012, p. 13).

Em 1992 a FASUBRA e seus representados participaram ativamente na luta contra o governo Collor. Nesse mesmo ano, durante o II CONFUFES, foram aprovados estatutos e decidida a transferência automática de todos os associados da ASUFES para o SINTUFES. O SINTUFES passou a realizar eleições, a cada dois anos, para escolha da diretoria colegiada, e desde a sua constituição atuou ativamente na defesa da classe de trabalhadores que representa, seja em demandas nacionais, como nas questões internas.

Durante o breve governo de Itamar Franco, e após o movimento paredista realizado no período de 13 de maio a 06 de junho de 1993, os trabalhadores em Universidade obtiveram uma importante conquista na luta pela isonomia e reposição das perdas salariais. Foi criada, em âmbito federal, uma comissão para trabalhar a isonomia salarial, tendo como resultado a aprovação do reajuste de 192,25%. Contudo, essa conquista foi pouco tempo depois revogada, com a edição da Medida Provisória do Plano Real, “foi a primeira vez que num período de um ano os servidores federais obtiveram a recomposição integral das perdas salariais” (FASUBRA, 2012, p. 15).

Com o governo Fernando Henrique, o movimento grevista, em nível nacional, se tornou cada vez mais escasso. No período de 09 de maio a 02 de junho de 1995, os trabalhadores paralisaram as suas atividades por 24 dias. Já em 1996, no período de 2 de abril a 20 de maio, a paralisação foi por 21 dias, tendo como pauta principal a reposição salarial, a luta em defesa do serviço público, e contrários as reformas

impostas pelo governo tucano. Após o referido movimento paredista, a categoria apenas voltou a se mobilizar nacionalmente em 2000, passaram-se quase quatro anos sem insurreição dos trabalhadores em Universidade, em flagrante repressão e enfraquecimento sindical característicos do período político, econômico e social (FASUBRA, 2012, p. 19-24).

Constaram na lista dos retrocessos do governo FHC para o serviço público os seguintes projetos e encaminhamentos: a Lei 9.525/1997, aprovada em regime de urgência e sem consulta as entidades sindicais, que fixou a possibilidade de dividir as férias em até três etapas; a Lei 9.527/1997, que eliminou e modificou 53 artigos da Lei 8.221/1990, ensejando a retirada de vantagens do Regime Jurídico Único (RJU); o congelamento dos salários dos servidores por quase oito anos; além da implantação da terceirização no ambiente público, que acarretou a extinção de cargos da carreira; os ataques à autonomia universitária; dentre outras medidas de flexibilização e fragmentação da classe trabalhadora vista como um todo, sem as vendas da divisão material das relações de trabalho (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 69-71).

A “reforma administrativa” encampada pelo governo FHC, além de outros prejuízos ao serviço público federal, suprimiu a sua estabilidade em todos os níveis, “já o decreto presidencial de maio de 1995 limitou o seu direito de manifestação; e atualmente tramita projeto que regulamenta o direito de greve do funcionalismo, similar à lei antigreve da ditadura militar” (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 73).

Conforme já destacamos em outro momento, durante os dois governos FHC foram inúmeros os retrocessos trabalhistas, aliados aos ataques aos sindicatos, que justificam os quatro anos sem a realização de uma greve de nível nacional dos trabalhadores em Universidades Federais, aliados a sua Federação. A paralisação que ocorreu em 2000, no período de 10 de maio a 13 de agosto, durante 93 dias, os trabalhadores reivindicaram pelo reajuste salarial, carreira e emprego. Também em 2000, ocorreu a denominada “marcha dos cem mil pelo Brasil”, em 26 de junho, organizada pela CUT e MST, momento em que mais de 100 mil pessoas protestaram em Brasília contrários ao governo FHC (FASUBRA, 2012, p. 24).

Em 2001, novo movimento grevista voltou a ocorrer, por 93 dias, no período de 25 de julho a 25 de outubro, tendo como pauta recorrente a “reposição salarial, autonomia com democracia, Plano de Cargo Único (PCU), defesa dos Hospitais Universitários (HU’s) e contra o Projeto de Lei do MEC de implantação da Gratificação de Desempenho (GDAE)” (FASUBRA, 2012, p. 25).

Nos anos seguintes ao fim da “era FHC”, a FASUBRA realizou diversos encontros para discutir a organização sindical que tanto foi abalada, como o “Encontro Nacional de Organização Sindical”, de 22 a 25 de outubro de 2003, o Seminário de Reformas Sindical e Trabalhista, em 2004, e o Seminário Nacional “Os rumos do sindicalismo no Brasil e a relação com a CUT”, em 2006 (FASUBRA, 2012, p. 24-42). Durante os governos Lula muito se discutiu sobre as reformas sindical e trabalhista, como um propulsor da reconfiguração do movimento sindical (GALVÃO, 2009, p. 188).

Durante o governo Lula, a categoria de técnico-administrativos em Educação alcançou algumas vitórias, tais como a Lei 11.091/2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira, resultado da luta dos trabalhadores por mais de uma década, e “ que traz em seu bojo a afirmação da identidade dos (as) Técnico-Administrativos (as) em Educação, foi contabilizada mais uma vitória numa luta iniciada na década de 90, onde o movimento buscava isonomia salarial e uma identidade de Categoria” (FASUBRA, 2012, p. 35).

Em 2008 outras conquistas foram alcançadas pela categoria. O ano se iniciou com o comunicado de que o Termo de Compromisso de Acordo firmado entre o governo e a Federação sindical, durante greve que ocorrera em 2007, seria cumprido integralmente (FASUBRA, 2012, p. 52). Além disso, uma importante vitória para a valorização da carreira foi a edição da MP 431, com o “ piso histórico de três salários mínimos, ampliando o teto da tabela, que estava abaixo de outras carreiras do Executivo. Além disso, foi conquistada a Isonomia com o INEP e com os Docentes, nos valores dos Incentivos à Qualificação” (FASUBRA, 2012, p. 56).

Nesse mesmo ano, foi promulgada a Lei 11.648, de 31 de março, que reconheceu formalmente as centrais sindicais, com a definição das suas atribuições e

prerrogativas. Mesmo com um cenário mais favorável para as lutas trabalhistas, o sistema continuou o mesmo, isto é, o capital continuou a comandar as relações de trabalho, tendo como consequência, os velhos quadros da precarização, a desestrutura econômica, um sindicalismo que ainda se encontrava fragmentado pelos golpes sofridos outrora, e que passou a enfrentar novos desafios.

A CUT, que representava a força do movimento associativo e reunia um grande número de entidades adeptas, passou de oposição à situação, trazendo para si diversas críticas, que acarretaram a maior dissidência e fragmentação das entidades associativas.

Há na literatura quem defenda que o governo do PT pouco contribuiu para superar as dificuldades enfrentadas pelo movimento sindical. Galvão (2009, p. 180) citou alguns aspectos dessa debilidade: a acomodação da CUT frente às medidas antipopulares do governo; a debilidade da Força Sindical em assumir o papel de oposição sindical ao governo; o aprofundamento da divisão do sindicalismo, decorrente da criação de novas organizações e; o processo de fusão de antigas correntes sindicais, que acarretam embates político-ideológicos.

Em contraposição a esses indicativos, Cardoso (2015, p. 12) destacou que “a CUT não foi cooptada pelo governo. Ela chegou ao poder com Lula e tornou-se importante manancial de novas elites, agora de extração popular, com lastro no mundo do trabalho, aptas à gestão do Estado capitalista”.

Decerto que, conforme já destacado no início dessa pesquisa, o curso da história uniu o PT, a CUT, e um amplo conjunto de movimentos sociais. Contudo, não se poderia dizer que a central sindical foi cooptada pelo governo, já que este já era o projeto político desenvolvido pelas suas correntes majoritárias, e porque Lula, quando eleito, “levou com ele algumas centenas de lideranças cutistas e comunistas, colocadas em postos estratégicos de gesto do Estado” (CARDOSO, 2015, p. 12).

Concordamos que a coalisão entre CUT e PT, e o projeto político estava em crise, entretanto, é preciso distinguir crise sindical, da crise política. Enquanto a primeira

guarda relação com as escolhas das suas principais lideranças, a segunda, “que é profunda e afeta todo o campo sindical e a esquerda de um modo geral” (CARDOSO, 2015, p. 12).

Ademais, na atual onda neoliberal, o fantasma da precarização também assombra os servidores públicos e já há previsão de implementação de nova reforma administrativa. Destacamos os projetos de lei que dificultam o pleno exercício do direito de greve, como os PLS 710/2011 (BRASIL, 2011) e 327/2014 (BRASIL, 2014), ambos em trâmite no Senado Federal, os quais trazem como efeitos imediatos do movimento paredista a suspensão do pagamento da remuneração e o não aproveitamento dos dias em greve para quaisquer efeitos legais e previdenciários, e o PL 4497/2001 (BRASIL, 2001), da Câmara dos Deputados, que do mesmo modo, impõe limites ao direito de greve. Além disso, também está em tramitação a PEC 139/2015 (BRASIL, 2015), que extingue o direito ao abono permanência.

Também citamos o PLS nº 116/2017, que pretende acabar com a estabilidade do servidor público, possibilitando a sua demissão quando apurada a sua insuficiência de desempenho. O referenciado projeto de lei é um resgate de outras propostas que foram encaminhadas durante o governo FHC, como o Projeto de Lei Complementar nº 48/1998, que continha a mesma previsão (SINTUFES, 2018).

Há outras ameaças aos servidores públicos que também estão em curso: o PLS 288/2015, que estabelece critérios de valorização do mérito do RJU; a PEC 400/2014, que propõe remuneração variável com base no mérito; o PLP 01/2007, que estabelece limite de despesa com pessoal e; dentre outras, o PLP 92/2007, que regulamenta as Fundações Estatais (SINTUFES, 2018).

Além das propostas encaminhadas pelo Congresso Nacional, também vislumbramos aquele recorrente posicionamento autoritário, característico dos governos neoliberais, tais como: a Emenda Constitucional (EC) nº 95/2016, que decorre das PEC's 241 (Câmara) e 55 (Senado), que prevê o congelamento, por vinte anos, dos investimentos em políticas públicas (saúde, educação, segurança, etc.); corte orçamentário nas universidades; a MP 792/2017, que implantou durante

aproximadamente quatro meses o Plano de Demissão Voluntária (PDV) e a licença de três anos sem remuneração, em reedição da mesma medida aplicada durante o governo FHC, que trouxe como resultado “vários casos de depressão, suicídio e arrependimento” (SINTUFES, 2018).

Além dessas medidas, também já foram encaminhadas pelo Executivo Federal a MP 805/2017, que prevê o aumento da contribuição previdenciária de 11% para 14%; a possibilidade de terceirização e do trabalho temporário na contratação de trabalhadores na Administração Pública Federal (Leis 13.429/2017 e Lei 1.467/2017); e a proposta de reforma da Previdência Social (SINTUFES, 2018).

Associados a essa nova conjuntura política e social, conforme já destacado anteriormente, os trabalhadores passaram a não encontrar mais guarida no balcão do Poder Judiciário. Apesar de as demandas que envolvam servidores públicos federais, por questões legais procedimentais, serem de competência, para apreciação e julgamento, da Justiça Federal Cível, e não na Justiça Federal do Trabalho, neste âmbito também foram grandes as derrotas dos trabalhadores, em destaque para a reforma administrativa também em curso no STF, em especial, quanto a determinação de corte de ponto do servidor grevista.

Após essa elucidação sobre o campo de pesquisa, passaremos à análise dos dados obtidos em três verificações distintas, mas que trazem em comum a investigação sobre a atuação do SINTUFES enquanto entidade representativa dos trabalhadores na UFES, técnico-administrativos em educação, e os impasses e desafios da sua atuação sindical.

A primeira pesquisa, elaborada por Andrade e Baptista (2015), foi realizada entre os meses de agosto e novembro de 2014, teve como objetivo discutir a comunicação sindical, quanto aos aspectos da comunicabilidade e a representatividade, e pretendeu responder a seguinte questão: “qual a opinião dos servidores técnico-administrativos sobre a comunicação e a atuação sindical na defesa dos seus interesses?” (ANDRADE; BAPTISTA, 2015, p. 03). O método utilizado pelas pesquisadoras foi o dedutivo, por meio de pesquisas exploratórias e descritivas,

aliado ao estudo de campo, e para o alcance dos dados foram utilizadas técnicas quantitativas com análise qualitativa.

O instrumento de pesquisa utilizado foi um questionário, com perguntas fechadas e abertas, aplicado no âmbito da UFES, entre trabalhadores técnico-administrativos filiados e não filiados, de diversas faixas etárias e tempo de trabalho. A maioria dos entrevistados concentraram-se no *campus* de Goiabeiras – os *campi* universitário abrangem Vitória, Goiabeiras e Maruípe, assim como, o interior, em Alegre e São Mateus -, aplicado a uma amostra de 329 participantes.

A análise quantitativa dos questionários foi feita com a utilização do *software* SPSS 2.0, que resultou nos seguintes dados estatísticos: 92,7% dos respondentes estavam lotados no *campus* de Goiabeiras; 33,7% com idade acima de 49 anos; 51,1% tinham entre 0 e 5 anos de trabalho na UFES; 70,5% não eram filiados, contra 28,5% de filiados (ANDRADE; BAPTISTA, 2015, p 05).

Quanto ao fator tempo de trabalho na instituição, as pesquisadoras constataram que quanto maior o tempo de trabalho em igual proporção é o número de filiados, somando-se a 58,90% de filiados entre aqueles que têm mais de 24 anos de trabalho na universidade. “Por outro lado, o maior número de não filiados encontra-se entre os servidores que têm menos tempo na universidade perfazendo o somatório de 81,50% do grupo que trabalha entre 0 a 5 anos” (ANDRADE; BAPTISTA, 2015, p. 05).

Entre o grupo com pouco tempo de casa e não filiados, ao serem questionados quais seriam os fatores impeditivos para a filiação, informaram que eles não teriam interesse pela sindicalização. “Observou-se que essa resposta é uma constante porque se repete em outros grupos, quase que paritariamente até a faixa que corresponde ao tempo de trabalho de 12 a 17 anos na universidade” (ANDRADE; BAPTISTA, 2015, p. 05).

Em análise aos aspectos de representatividade, foi realizada a relação das frequências, que podem incorrer em indiferença ou evasão sindical por parte do servidor, restou constatado que, cerca de 90% consideram a representação sindical

muito boa e avaliam como satisfatória a sua comunicação. Ademais, para aqueles que entendem como ruim a representatividade, avaliam a sua comunicação do mesmo modo (55,8%). Nesse sentido, “foi constatado que a comunicação se correlaciona com a representatividade sindical, ou seja, quando a comunicação sindical melhora a representatividade é logo percebida” (ANDRADE; BAPTISTA, 2015, p. 05-06).

Quanto à parte qualitativa da pesquisa, foi realizada entrevista com o coordenador de comunicação do SINTUFES. O sindicato, à época, possuía 1.319 filiados, caracterizando, aproximadamente, 60% dos técnico-administrativos na UFES. Quando o coordenador foi questionado sobre a extensão do número de filiados, afirmou que “representa um número significativo tanto em termos percentuais, quanto numericamente absolutos. Mesmo assim, quando se busca melhorias, é bom considerar que, tem-se 40% que não estão filiados por alguma razão” (ANDRADE; BAPTISTA, 2015, p. 07).

Nesse ponto, trazemos para análise outra fonte da pesquisa, que compara as taxas de filiação nos últimos dez anos, sendo os dados obtidos com o SINTUFES. Os índices de filiação de 2008 até 2017 se mantiveram crescentes, registrando um total de 396 novos filiados, sendo 1.390 em 2008 e 1.786 em 2017 (Quadro 1).

Quadro 1: Número absoluto de filiados do SINTUFES por ano (2008-2017)

Dados/Ano	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nº total de servidores filiados	1390	1473	1506	1558	1598	1645	1682	1722	1779	1786
Nº de servidores ativos filiados	584	636	654	691	729	772	810	847	885	904
Nº de servidores aposentados filiados	806	837	852	867	869	873	872	875	894	882

Fonte: Sintufes

Destacamos que, em 2017 foi o primeiro ano em que a taxa de filiados ativos ultrapassou a taxa de filiados aposentados. Representantes da entidade atribuíram esse fato ao momento atual de recessão econômica, o que leva os sindicalizados a reduzirem suas despesas.

Outra pesquisa realizada no âmbito da UFES, com vias de entender os desafios da ação sindical, foi desenvolvida em 2017 e teve como objetivo geral “compreender como o perfil socioeconômico, as convicções ideológicas, os interesses de curto, médio e longo prazo, bem como fatores motivadores ou desmotivadores configuram-se como um desafio a ação sindical entre os TAE’s” (APLICSI, 2017, p. 04).

Para o alcance dessas informações, os pesquisadores aplicaram 368 questionários, sendo 340 entre os ativos e 28 entre os aposentados, nos quatro *campi* da UFES: 186 em Goiabeiras, 95 em Maruípe, 38 em Alegre e 21 em São Mateus. A pesquisa apresenta margem de erro em 4% e índice de confiança de 90%. Dos entrevistados, 35% eram filiados e 65% não filiados.

Quanto aos índices de filiação, os pesquisadores também constataram que o SINTUFES conta com maior taxa de filiação nas idades mais elevadas dos trabalhadores, e o inverso é observado quanto aos estratos mais jovens da categoria, que representam as menores taxas de sindicalização. “Se somados, os estratos entre 25-34 e 35-44, chegamos a 56% do universo dos TAE’s, isto é, mais da metade da categoria tem baixa ou baixíssima taxa de filiação” (APLICSI, 2017, p. 07).

Em análise à filiação e os níveis de carreira, constataram que as maiores taxas estão nos níveis A, B e C, enquanto as menores estão nos níveis D e E, estes últimos possuem maior percentual de técnico-administrativos e representa a sua parcela mais jovem.

Dentre os filiados, ao serem questionados sobre quais os motivos para sua filiação, a maioria sinalizou a opção “participar do movimento sindical”, com 76 menções, seguidas por “ter acesso a benefícios”, com 38 menções, e “resolver um problema de trabalho”, com 30 menções (APLICSI, 2017, p.10). O SINTUFES, atualmente, oferta aos seus filiados o acesso à assessoria jurídica trabalhista e família, além de convênios com farmácia (Avenida e Rede Farnes), e desconto de 10% na Faculdade Novo Milênio.

Além disso, a grande maioria dos filiados ativos informaram que desejam manter-se associados após a aposentadoria. Aqueles que apresentam posicionamento diverso, trazem como motivo da desfiliação o dever de repasse mensal da contribuição sindical (APLICSI, 2017, p. 10).

Quanto aos não filiados, apenas 38 (de 223) trabalhadores já foram filiados e pediram a desfiliação, dos quais 13 informaram “divergência com o sindicato”, 9 “não oferecem vantagens ou benefícios”; 6 “dificuldade financeira”; e 1 “resolvi meu problema” (APLICSI, 2017, p. 10).

Dos não filiados, 39% demonstraram algum interesse em se associar, dos quais, a maioria considerou fazerem parte das lutas da categoria, em especial na carreira, e a maior presença e conhecimento sobre sindicato e suas ações (APLICSI, 2017, p. 11).

Os motivos para não associação foram diversos, dentre os quais destacamos, com a correspondente informação do número de entrevistados ao lado: ausência ou não conhecimento do sindicato (19/223); partidatismo ou politicagem (12/223); desconfiança e falta de transparência (12/223); diretoria/gestão do sindicato (9/223); não quer contribuir financeiramente (8/223); não representatividade (8/223); discordância com a política do sindicato (7/223); falta de vantagens e benefícios (6/223) (APLICSI, 2017, p. 11).

A pesquisa constatou que a percepção sobre a importância do movimento sindical foi positiva, eis que 84% afirmou que o movimento sindical é importante e 3% discordou. Os 12% restantes, que responderam “talvez seja importante”, “expressa a parte da categoria recém ingressa na universidade, com pouco contato e pouco conhecimento sobre o sindicato, isto é, que se encontram em processo de formação de opinião” (APLICSI, 2017, p. 12). Além disso, a pesquisa também apurou que os TAE’s discordam de afirmações como “o movimento sindical não é mais necessário” e concordam de que “é indispensável para o trabalhador” (APLICSI, 2017, p. 13).

Ao serem questionados sobre o SINTUFES, os dados revelaram que há um grau elevado de conhecimento sobre o sindicato, mas que esse conhecimento diminui

quanto à atual diretoria. A maioria dos TAE's concordaram integralmente com a afirmação "O Sintufes é um sindicato partidarizado", entretanto, "quando perguntados sobre a concordância com as afirmações 'O Sintufes é um sindicato organizado' e 'O Sintufes é um sindicato eficiente em encaminhar demandas dos seus filiados', os dados revelam dispersão de opinião" (APLICSI, 2017, p. 23-24).

A avaliação sobre as estratégias de mobilização foi negativa, e a comunicação realizada pelo sindicato foi avaliada como média. Já quanto ao serviço prestado pela assessoria jurídica e os momentos de confraternização, as avaliações foram positivas (APLICSI, 2017, p. 24-25).

Na abordagem qualitativa, os pesquisadores realizaram quatro entrevistas, que apontaram, em síntese, "que há insuficiência nos canais do sindicato, mas que a principal ausência se dá no 'corpo a corpo'". Destacaram que a comunicação pessoal precisa ser priorizada, em especial, com os novos ingressos, que "carecem de mais espaços de formação política, para que possam se identificar com as lutas sindicais e reconhecer as conquistas realizadas pelo movimento" (APLICSI, 2017, p. 31). Também constataram que a "metodologia das assembleias da categoria não agrada esse mesmo público, que as caracteriza como 'pouco produtivas' e 'nada acolhedoras'. Apontam a necessidade de alteração da forma de condução" (APLICSI, 2017, p. 32).

Quanto às ações que precisariam ser desenvolvidas na parte da comunicação, apontaram para a revisão dos meios de comunicação do sindicato com o objetivo de se tornar mais atraente para o público mais jovem, com a adaptação aos novos tempos: aplicativo de celular, textos construídos com o uso da linguagem da internet, e o uso de atrativos como vídeos, charges, *memes*, dentre outros, não esquecendo de priorizar o contato pessoal, "corpo a corpo". Também sugeriram equalizar o acúmulo da formação política da diretoria do sindicato, assim como promover a formação das bases, por vias diversas: palestras, cinevídeos, cursos, etc.

Dentre as ações a serem desenvolvidas, propuseram que o sindicato promovesse um curso de ingresso para os servidores novatos, com o objetivo de dar as boas-

vindas e, ao mesmo tempo, enfatizar a formação política e “a concepção de universidade defendida pelos movimentos sociais” (APLICSI, 2017, p. 33-34).

Por fim, também pontuaram a situação dos trabalhadores terceirizados, de modo ao sindicato “estabelecer vínculos de solidariedade e de luta comum” (APLICSI, 2017, p.34), os quais foram vistos pelos TAE’s como “a parte mais frágil da universidade”, apesar de ser comum a opinião de que os servidores públicos não estão prontos para atuarem de forma conjunta com os terceirizados (APLICSI, 2017, p. 32).

Diante dos referidos dados colhidos no âmbito da UFES, em relação aos TAE’s, que são vinculados, enquanto categoria associativa, ao SINTUFES, podemos alcançar as seguintes conclusões.

Inicialmente, os dados refletem o que já havia sido sinalizado por Adalberto Moreira Cardoso (2003) quando questionou sobre as taxas de sindicalização e o que elas efetivamente estariam medindo, diante do sistema legislativo das relações de trabalho e das características próprias das entidades sindicais do nosso país. Isto é, apesar do enfraquecimento sindical causado pelas “forças cegas da globalização”, durante as décadas neoliberais vivenciadas, as taxas de filiação mantiveram-se estáticas ou, até mesmo, em ascensão.

Os dados também indicam que a manutenção dos sindicalizados não denota, de imediato, a constatação de que esta entidade associativa seja forte quanto ao seu poder de mobilização e reunião de seus filiados durante o enfrentamento dos desafios políticos, econômicos e sociais.

Ademais, quanto ao SINTUFES e a FASUBRA, estes, desde as concepções de “novo sindicalismo” que ascendeu durante a fase de resgate dos movimentos associativos e, em foco na constituinte, passaram a não realizar a arrecadação compulsória do imposto sindical, mesmo antes da proibição legal.

Este fato, aliado aos dados obtidos nas pesquisas analisadas, que caracterizaram a filiação pelo interesse do trabalhador na participação do movimento sindical, denota o poder de mobilização e militância do sindicato e da federação objetos da pesquisa,

durante as lutas travadas, e que a sua crescente taxa de sindicalização está atrelada a essa característica de atuação.

Nesse mesmo sentido, também eliminou aquelas justificativas de que a manutenção dos filiados, mesmo em períodos de crise da atuação sindical, decorre do assistencialismo prestado.

Ademais, de igual modo ao apresentado por Cardoso (1999, p. 103) “a sindicalização tampouco pode ser tomada como indicador inequívoco da proximidade entre trabalhadores e sindicato”. Ainda há uma parcela grande de não sindicalizados e de críticas quanto a uma possível vinculação partidária da entidade, assim como as apontadas deficiências na comunicabilidade, a manutenção das taxas de filiação crescente entre aposentados e, em contrapartida, o distanciamento entre os jovens.

No serviço público, os impactos sofridos durante as ondas neoliberais também ocasionaram a perda de adeptos aos sindicatos, ensejados também em decorrência da informalidade das relações de trabalho, em especial, da terceirização, e pela tentativa de privatização das instituições públicas de educação.

As empresas terceirizadas, inicialmente em limpeza e vigilância, passaram a fazer parte do quadro de trabalhadores das Universidades, tendo como consequência imediata a extinção dos cargos estatutários, em prejuízo flagrante à carreira e a sindicalização. Os sindicatos também demonstram dificuldades em abarcar esses novos trabalhadores advindos da fragmentação e precarização das relações de trabalho.

Dentro dessa mesma linha de análise, em 2011 foi publicada a Lei 12.550, que autorizou a criação da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH), empresa com personalidade jurídica de direito privado, que ficou responsável por administrar os Hospitais Universitários. A implantação dessa empresa foi, e ainda é, largamente criticada por caracterizar uma tentativa de privatização da saúde pública prestada pelos hospitais escola, tendo em vista que, dentre outras justificativas, a

forma de contratação de trabalhadores para estas instituições, durante a sua gestão, passou a ser a celetista, em detrimento aos cargos estatutários.

Essa fragmentação de trabalhadores e conseqüente pulverização dos regimes jurídicos que regem as categorias têm como efeito imediato a perda de adeptos dos sindicatos. Tal fato se explica pelo congelamento de novos concursos públicos, e pela extinção dos cargos da carreira, pois a medida em que os trabalhadores ativos se aposentam, não surgem novos cargos.

A UFES firmou contrato com a EBSEERH, em 2013, sob forte oposição do SINTUFES e da categoria dos TAE's, inclusive pela via paredista, com movimento vitorioso que trouxe algumas garantias aos servidores no âmbito do Hospital Universitário Cassiano Antonio de Moraes (HUCAM). A partir da sua implantação, a EBSEERH já promoveu diversos concursos para a contratação de trabalhadores regidos pela CLT e o sindicato e a sua Federação também não souberam abarcar esses novos trabalhadores na sua representatividade.

Essas dificuldades comuns às entidades sindicais, sugerem que estas atraíam adeptos de outras bases, para além do cálculo racional dos custos da filiação, entretanto, os sindicatos não conseguem pensar a classe trabalhadora como um todo. Em toda a história do sindicalismo restou deficiente a sua capacidade de construção de solidariedade e identidade de categoria ou classe. "A dificuldade parece estar justamente nisso: construir uma prática sindical com apelo à solidariedade e à participação, que leve os trabalhadores a se sentirem representados por suas entidades de classe" (CARDOSO, 2015, p. 13).

Contudo, os dados nos revelaram que o SINTUFES conseguiu recompor essa margem de perda, principalmente com a manutenção dos aposentados, e com a atração de adeptos na ativa em idade e tempo de casa mais elevados, entretanto, com dificuldade no alcance daqueles com idade mais jovens e com menos tempo de trabalho na instituição.

Os dados e toda análise teórica que construímos nesse percurso nos sugerem a conclusão de que os sindicatos, mesmo diante de períodos de devastação de seus

direitos e enfraquecimento da sua atuação ativa e combativa, teriam margem de manobra para se manterem na condução e luta por um projeto que não apenas exija o reestabelecimento de seus direitos violados, mas que busque o alcance de novos direitos e a melhora de suas condições de trabalho.

Mesma conclusão, alcançada por Cardoso (2001, p. 81), de que teriam os sindicatos margem de manobra na nova ordem econômica brasileira, com possibilidades concretas de resistir às pressões das ditas “forças cegas da globalização”, mantendo sua essência nas lutas pelos interesses dos trabalhadores.

Todavia, não podemos esquecer que a segunda onda neoliberal que está em curso traz desafios ainda maiores para as entidades associativas, pois colocou em prática grandes reformas nas relações de trabalho.

São muitos os desafios para a categoria de técnico-administrativos em Educação, e que dependem, essencialmente, da mobilização dos trabalhadores, fortalecimento das bases e da sua entidade representativa, em nível local e nacional, para conter os retrocessos em curso, reaver direitos perdidos e avançar na conquista de melhores condições de trabalho e vida.

As principais atividades políticas de enfrentamento para 2018, em nível nacional, foram definidas como sendo as pautas específicas da carreira: campanha salarial; exigir que as cláusulas do acordo de greve de 2015 sejam cumpridas em sua integralidade; dentre outras (SINTUFES, 2018a).

Quanto aos enfrentamentos, também em nível nacional, com impacto direto aos servidores públicos federais, as pautas, dentre outras, foram definidas como sendo: barrar a proposta de reforma previdenciária; lutar contra o congelamento dos investimentos em direitos sociais (Emenda Constitucional 95/2016) e contra o corte orçamentário para as universidades (em 2017 o corte foi de 1,7% no custeio e 40% nos investimentos); barrar o Projeto de Lei nº 116/2017 em trâmite no Senado Federal, que visa acabar com a estabilidade do servidor público ao prever a possibilidade de demissão deste por insuficiência de desempenho; barrar a instituição do Plano de Demissão Voluntária (PDV), apresentado pela MP 792/2017,

com proposta de reedição em 2018; barrar a MP 805/2017, que pretende aumentar a contribuição previdenciária de 11% para 14% e o adiamento de reajuste dos servidores, que atualmente está suspensa provisoriamente por decisão do STF; lutar contra a terceirização no serviço público (Lei 13.429/2017 e Instrução Normativa nº 05 do MPOG) (SINTUFES, 2018a);

Quanto às pautas em nível local, os TAE's não encontram apoio da Reitoria para enfrentar as pressões que vêm do Executivo Federal e, além da extensa pauta de enfretamentos da carreira e de defesa dos direitos sociais, também estão sendo abalados quanto à retirada de direitos que foram conquistados pela luta da categoria. É o caso da jornada flexibilizada de trabalho de 6 horas diárias e 30 horas semanais, que representa uma vitória da militância sindical na UFES, e que foi revogada via decisão *ad referendum* pelo Reitor, em 2017 (SINTUFES, 2018b).

Por força das Resoluções do Conselho Universitário nº 65/2012 e 60/2013, e do Acordo de Greve, firmado entre o SINTUFES e a UFES, em maio de 2013, os TAE's, alcançaram a jornada de trabalho flexibilizada de trabalho, de 40 horas para 30 horas semanais, nos regimes de escala diária ou plantões 12x60.

O Termo de Acordo de Greve foi resultado de paralisação realizada em 2013 pelos servidores e continha em uma de suas cláusulas a previsão: “manutenção da jornada de trabalho de 30 horas semanais: será mantida a Portaria nº 030/12, de 14 de novembro de 2012, homologada pela Resolução nº 65/2012 do Conselho Universitário da UFES”. A violação do referido termo feriu, simultaneamente, o direito de greve e a segurança jurídica dos atos da Administração Pública, deixando os servidores técnico-administrativos da UFES completamente vulneráveis.

Nesse sentido, o SINTUFES buscou o Poder Judiciário para fazer valer os seus direitos conquistados pela via negocial. O processo foi distribuído na 1ª Vara Federal Cível, da Seção Judiciária do Espírito Santo, sob o nº 0000348-28.2018.4.02.5001 e, atualmente, apesar de ainda aguardar a decisão final de mérito em primeira instância, em sede de apreciação do pedido de concessão da tutela provisória em urgência, este foi indeferido, inclusive com entendimento do magistrado de que não haveria violação ao termo de greve.

Em outra recente demanda processual movida pela UFES, em cara oposição ao SINTUFES, em trâmite na 5ª Vara Federal Cível, da Seção Judiciária do Espírito Santo, sob o nº 0034361-87.2017.4.02.5001, a Universidade requereu a reintegração de posse, cumulada com indenização por perdas e danos, da área em que funciona a sede do sindicato de classe no *campus* de Goiabeiras. A autora almeja o reajuste do aluguel pago pelo SINTUFES pela utilização da área em mais de 200%, sob pena de despejo. O referido processo judicial ainda está aguardando julgamento.

A partir desse conjunto de dados, fatos e teoria, podemos concluir que, conforme já alertado por Engels e Kautsky (2012, p. 21), não foi reservado à classe trabalhadora enxergar a dura realidade das coisas sob as coloridas lentes jurídicas, e qualquer alcance de direitos, seja com edição de leis e normas ou pela decisão judicial, não passa de mero incentivo ilusório do capital para a manutenção das amarras e contenção de insurreições revolucionárias de classe.

Se os sindicatos de classe se manifestarem incapazes de promover o seu sustento fora do apoio do Judiciário, a tendência é que esse movimento caia num declínio ainda maior. É preciso alcançarmos a compreensão que esse ataque não é apenas ao exercício das garantias constitucionais reservadas às associações, de liberdade e autonomia, mas também é reflexo da ausência da formação política e social dessas entidades, e o afastamento de suas bases no enfrentamento das lutas cotidianas do mundo do trabalho.

É possível pensar um projeto alternativo longe do alcance do “pensamento único” neoliberal que, conforme destacamos acima, não passa de uma falácia para a redução de direitos sociais trabalhistas, pautado em mitos econômicos que se mostraram ineficazes para recuperar a economia em favorecimento da população, mas serviram para a manutenção dos privilégios da pequena burguesia dominante.

Advertimos que, apesar de em outros momentos da história brasileira termos observado crescimento econômico, mesmo com a adoção de políticas neoliberais, os frutos obtidos não foram divididos com a população. Nesse sentido, “para que haja crescimento econômico com distribuição de renda será imperioso, ao mesmo

tempo, adotar uma política social ativa, ousada e sistêmica, que priorize a valorização dos que trabalham” (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 109).

O primeiro passo para pensar em uma sociedade mais igualitária seria com a ruptura urgente do modelo econômico vigente. Romper com o neoliberalismo é condição essencial para o crescimento econômico do país, atrelado à geração de emprego e renda, postos que “a manutenção deste modelo, com seus vários tentáculos, é incompatível com a valorização do trabalho” (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 107).

Encontramos na literatura alternativas para a adoção de políticas ativas de valorização do trabalho. Pochmann (1999) enumerou cinco medidas: construção de um projeto econômico que tenha como base a justiça social; reforma agrária; distribuição de renda; investimentos em infraestrutura e; o reforço ao serviço social.

Essa estratégia de política alternativa só poderá ser alcançada a partir do resgate da consciência de classe dos trabalhadores, fortalecimento das entidades associativas, reconstrução do ideário político social e mobilização das massas em insurgência aos ditames do capital. E os sindicatos têm papel fundamental nisso.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tornaram-se recorrentes os estudos econômicos e sociais no nosso país sobre a representatividade sindical, aliado ao questionamento da sua atuação na luta em defesa dos direitos dos trabalhadores e de sua capacidade de congregação das bases da categoria a que se vinculam.

Definimos como problematização da pesquisa, verificar se teriam os sindicatos brasileiros margem de manobra para resistirem às pressões neoliberais de governo, de modo a manterem o seu regular funcionamento e representatividade de base nas lutas pela manutenção e alcance dos direitos dos trabalhadores.

Para responder o problema proposto, fizemos um estudo de caso a partir do Sindicato dos Trabalhadores na Universidade Federal do Espírito Santo (SINTUFES), trazendo elementos desde a sua constituição, em destaque a sua atuação nos últimos dez anos, de 2008 até 2017.

Concluimos que a crise do sindicalismo brasileiro é real e foi intensificada durante os períodos de governos neoliberais. Verificamos que, desde o período da ditadura militar, foram lançadas medidas que atribuíram à classe trabalhadora a responsabilidade pelo reestabelecimento econômico do país. A supressão do direito humano e social do trabalho é uma característica do neoliberalismo, que foi posto em prática durante a década de 1990 e no pós-*impeachment* de Dilma Rousseff, em 2016.

Apesar dos novos desafios que se impõem ao sindicalismo na atualidade, em especial devido aos impactos da lei da reforma trabalhista, a tendência ao declínio nas taxas de sindicalização, e a dificuldade de representatividade das massas, entendemos que podem os sindicatos, mais uma vez, se reestabelecerem.

O caminho perseguido para o alcance dessa conclusão, inicialmente, analisou as visões históricas do sindicalismo. Durante a ditadura militar tivemos uma intensa reforma legislativa trabalhista e suspensão do exercício de direitos, aliado ao

sufocamento das vozes dos trabalhadores, naquele momento, incapazes de se insurgirem pela repressão da força militar, assim como pelo esgotamento de um sindicalismo assistencialista e aliado aos interesses do Estado.

Com o fim do período militar, nova esperança democrática foi avistada. As associações profissionais, embaladas pelo discurso de ruptura com as posturas “pelegas” sindicais, que dominou outrora, e pelo equilíbrio econômico, atingiu os seus tempos de glória a partir da década de 1980. Esse momento foi marcado pela alta confiabilidade e representatividade de base sindical, que levou, dentre outros fatores, à consecução de amplo rol de direitos humanos, sociais, individuais e coletivos do trabalho na Constituição da República de 1988.

Verificamos que esses novos atores sindicais reeditaram práticas do passado que estavam abolidas em seus discursos progressistas, o que lhes causou o caro preço da crítica e do afastamento das bases. Atrelado ao enfraquecimento interno, os sindicatos sofreram pressões políticas severas do governo Fernando Henrique Cardoso, durante a década neoliberal de 1990, que o levou a um estágio ainda mais profundo da sua crise.

A partir de 1990, um novo momento de instabilidade econômica e política dominou o país, o que provocou a primeira onda neoliberal brasileira de ataque aos direitos dos trabalhadores, iniciada no governo Fernando Collor de Mello e intensificada nos governos Fernando Henrique Cardoso. Essa foi uma década marcada pela flexibilização e precarização das relações de trabalho, conhecida como a “era da regressão do trabalho” com o aumento do desemprego estrutural e do trabalho informal, sob o manto falacioso de reestruturação da hegemonia econômica.

Esse período foi marcado por uma explícita atuação do Executivo Federal de ataque ao funcionamento da Justiça do Trabalho e de afronta à atuação das associações sindicais. Dentre estes ataques destacamos a edição de medidas para que o negociado prevalecesse sobre o legislado e a repressão militarizada ao movimento grevista dos petroleiros em 1995, dentre outros avanços para o esvaziamento juslaboral e aniquilação da oposição sindical. Além disso, também foi um período de

descumprimento generalizado das obrigações trabalhistas pelo empresariado, com intensa procura dos trabalhadores e associações profissionais à Justiça do Trabalho.

As investidas neoliberais do governo FHC encontraram pelo caminho ampla oposição ao arroubo do regresso e, mesmo com práticas antidemocráticas, marcadas pela propositura de inúmeras Medidas Provisórias e Projetos de Lei em regime de urgência, estes projetos foram (momentaneamente) suspensos.

Durante a primeira onda neoliberal de ataque aos direitos sociais e do trabalho, os sindicatos, apesar de seu comportamento muito mais adaptativo do que ativo, conseguiram manter praticamente estáticas as taxas de filiação. Esse dado se explicou devido a recomposição da perda de sindicalizados pela atração eficiente de adeptos dos extratos populacionais em ascendência no mercado de trabalho, como as mulheres, os trabalhadores com maior grau de escolaridade e os altos índices de sindicalização rural. Os reflexos dessas medidas, quanto às taxas de filiação, começaram a despontar a partir de 2006, com o registro do menor índice de sindicalização em 2013.

Também se observou profunda dificuldade sindical em se aproximar dos jovens trabalhadores e daqueles que emergiram pelos novos tipos de relações de trabalho, como os terceirizados. Falta às associações profissionais solidariedade entre o extrato resultante da fragmentação da classe trabalhadora.

Tais experiências, retrospectos de um passado não tão distante, não foram capazes de soterrar a representatividade sindical, apesar de nos revelarem que o sindicalismo ainda enfrenta dificuldades no seu desenvolvimento. A crise do sindicalismo brasileiro, em evidência durante as ondas neoliberais, acrescentou no arcabouço histórico dessas associações profundas marcas que nos remetem a sua formação.

Anteriormente, foi recorrente o discurso de que antes da “era Vargas” não houve nenhuma atuação eficaz da classe trabalhadora na consecução dos seus direitos. Nas últimas décadas, o discurso empregado é de que as entidades sindicais não

passam de mero aparato assistencialista e distantes dos reais anseios de suas categorias.

Em verdade, levando em consideração todo o conjunto dessa pesquisa, consideramos que a figura do sindicato “pelego” e ineficiente, sempre foi exaltada e propagada como uma verdade absoluta. A descrédibilização das associações de trabalhadores alcançou todas as carreiras, regimes jurídicos, e se reproduziu como um grande mal social.

Não poderemos considerar tal fato como um mero evento ocasional. Caracteriza mais uma investida do sistema econômico em que estamos inseridos, de enfraquecer o trabalhador e as lutas advindas das suas associações. Isso evita a fadiga da oposição, possibilita os avanços na retirada de direitos, e a manutenção da hegemonia do capital.

A disseminação da ideia de que antes de 1930 a classe trabalhadora em nada lutou para o alcance de poucos direitos concedidos culminou com a implantação do sistema legislado corporativo das relações de trabalho. Aliado ao controle do Estado sobre os sindicatos, se estabeleceu como uma estratégia vitoriosa de aprisionamento e alienação social operada pelos ditames do capital neoliberal.

Enquanto a classe trabalhadora não se desvincular das amarras da alienação e atingir o estágio de autoconsciência, os velhos fantasmas da precarização e fragmentação se farão presentes, em reedição de antigas práticas neoliberais de governo.

Nesse sentido, a partir de 2016, entrou em curso a segunda onda neoliberal brasileira de supressão de direitos humanos sociais do trabalho. Assistimos uma presidente ser deposta sob os gritos de “golpe”, e serem desengavetados projetos neoliberais para a classe trabalhadora. Sem contar os inúmeros retrocessos operados em conjuração entre os Poderes Legislativo e Executivo, em alcance àquele que outrora foi o grande guardião e refúgio dos trabalhadores, o Judiciário.

Presenciamos em 2017 a derrocada dos direitos humanos e sociais do trabalho com a Lei 13.467, a lei da reforma trabalhista e, dessa vez, sem um movimento generalizado de resistência e objeção daqueles trabalhadores, sindicatos e centrais sindicais já estigmatizados pelo manto do “peleguismo”, partidarismo e enfraquecidos em número e representatividade, e que contaram com o apoio de algumas autoridades do Judiciário e educadores pelo Brasil. Contudo, sem o alcance aos decisivos votos no Congresso Nacional e, essencialmente, sem a força necessária a um movimento efetivo de oposição.

É difícil de avaliar os impactos dessa nova conjuntura política, econômica e social já que, ao tempo dessa pesquisa, ainda não se desenharam todas as consequências da reforma trabalhista. Contudo, nos apoiamos numa análise empírica do Sindicato dos Trabalhadores na Universidade Federal do Espírito Santo (SINTUFES).

Desta forma, verificou-se que, apesar de a agenda neoliberal ter perpetrado fortes ataques aos direitos humanos e sociais do trabalho, com repercussão negativa direta sobre os sindicatos, estes foram capazes de manter sua atuação na representação dos trabalhadores, sendo possível, ainda, perceber a manutenção do número de filiados, mesmo quando tudo parecia indicar uma falência/derrocada das representações sindicais.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. FONSECA, Dora. Trabalhadores precários: o exemplo emblemático de Portugal. **Margem esquerda: ensaios marxistas**. São Paulo, n. 18, p. 31-36, jun. 2012.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015a.

_____. A constituição do proletariado e sua práxis revolucionária. In: NETTO, José Paulo (Org.). **Curso livre Marx-Engels: a criação destruidora**. São Paulo: Boitempo, 2015b, p. 97-113.

_____. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

_____. A corrosão do trabalho e a precarização estrutural. **Margem esquerda: ensaios marxistas**. São Paulo, n. 18, p. 42-47, jun. 2012.

ANTUNES, Ricardo; SILVA, Jair Batista da. Para onde foram os sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. **Cad. CRH**, Salvador, v. 28, n. 75, p. 511-527, dez. 2015. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792015000300511&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 27 jun. 2017.

APLICSI. **Desafios da ação sindical na UFES**. Vitória, 2017.

BAPTISTA, Alcimere Cristiani Degen; ANDRADE, Dirce Nazaré Ferreira. Movimento sindical, comunicação e impacto na representatividade sob a ótica do servidor da Universidade Federal do Espírito Santo. **Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing, Opinião e Mídia**, São Paulo, v. 9, n. 1, p.01-12, abr. 2016. Disponível em: <[http://www.revistapmkt.com.br/Portals/9/Revistas/v9n1/1_Movimento Sindical, Comunicação e Impacto na Representatividade sob a Ótica do Servidor da Universidade Federal do Espírito Santo - PORTUGUÊS.pdf](http://www.revistapmkt.com.br/Portals/9/Revistas/v9n1/1_Movimento%20Sindical,%20Comunica%C3%A7%C3%A3o%20e%20Impacto%20na%20Representatividade%20sob%20a%20%C3%93tica%20do%20Servidor%20da%20Universidade%20Federal%20do%20Esp%C3%ADrito%20Santo%20-%20PORTUGU%C3%89S.pdf)>. Acesso em: 17 mar. 2018.

BORGO, Ivantir Antonio. **UFES: 40 anos de história**. 2 ed. Vitória: EDUFES, 2014. Disponível em: <<http://repositorio.ufes.br/handle/10/1029>>. Acesso em: 02 fev. 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 27 jun. 2017.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **PL 427/2015**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=947816>. Acesso em 02 nov. 2016.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **PL 8294/2014**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=858732>. Acesso em 02 nov. 2016.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **PL 4193/2012**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=551682>. Acesso em 01 nov. 2016.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **PL 7341/2014**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=611008>. Acesso em 02 nov. 2016.

BRASIL. Senado Federal. **PLS 710/2011**. Disponível em: <http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/103493>. Acesso em 02 nov. 2016.

BRASIL. Senado Federal. **PLS 327/2014**. Disponível em: <http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/118931>. Acesso em 02 nov. 2016.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **PL 4497/2001**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=27779>. Acesso em 02 nov. 2016.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **PEC 139/2015**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1738617>. Acesso em 02 nov. 2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **MI 712/PA**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br>>. Acesso em: 23 jan. 2017.

BRASIL. **Lei n. 13.429**, de 31 de mar. de 2017. Brasília,DF, mar 2017a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em: 20 mar. 2018.

BRASIL. **Lei n. 13.467**, de 13 de jul. de 2017. Brasília,DF, jul 2017b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em: 20 mar. 2018.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal**. A era Vargas acabou? Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 1999.

_____. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2003.

_____. Problemas de representação do sindicalismo brasileiro: o que aconteceu com a filiação sindical?. In: SOCIALES, Consejo Latinoamericano de Ciencias. **Los sindicatos frente a los procesos de transición política**. Buenos Aires: Clacso, 2001. p. 55-89. Disponível em: <<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20101108013730/4cardoso.pdf>>. Acesso em: 17 mar. 2018.

_____. Dimensões da crise do sindicalismo brasileiro. **Cad. CRH**, Salvador, v. 28, n. 75, p. 493-510, dez. 2015. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792015000300493&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 17 mar. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2008.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTR, 2009.

_____. Constituição da República, sistema brasileiro e direito coletivo do trabalho. **Revista LTr**: legislação do trabalho, São Paulo, n. 4, p. 391-403, abr. 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DI BENEDETTO, Roberto. O papel dos magistrados trabalhistas e de suas associações na construção de direitos: a presença da Anamatra nas decisões da Justiça do Trabalho. In: 40º Encontro Anual da ANPOCS, 2016, Caxambu. **Anais do**

40º Encontro Anual da ANPOCS, 2016.

DIAS, Everardo. **História das lutas sociais no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Alfa-Omega, 1977.

DRUCK, Graça. A metamorfose da precarização social do trabalho no Brasil. **Margem esquerda**: ensaios marxistas. São Paulo, n. 18, p. 37-42, jun. 2012.

ENGELS, Friedrich; KAUTSKY, Karl. **O socialismo jurídico**. São Paulo: Boitempo, 2012.

FASUBRA. **Memorial 30 anos**. 2012. Disponível em: <<https://www.fasubra.org.br/index.php/modules-menu/category/35-publicacoes?download=196:revista-memorial-linha-do-tempo-30-anos-fasubra-sindical>>. Acesso em: 20 mar. 2018.

GALVÃO, Andréia. A reconfiguração do movimento sindical no governo Lula. **Outubro**, Campinas, n. 18, p. 179-200, jan. 2009. Disponível em: <<http://outubrorevista.com.br/wp-content/uploads/2015/02/Revista-Outubro-Edição-18-Artigo-07.pdf>>. Acesso em: 17 mar. 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Constituição e direitos sociais dos trabalhadores**. São Paulo: LTr, 1997.

_____. **Direitos Humanos**. 2. ed., Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

MASCARO, Alysson Leandro. **Estado e forma política**. São Paulo: Boitempo, 2013.

MORAIS FILHO, Evaristo de. **O problema do sindicato único no Brasil**: seus fundamentos sociológicos. 2. ed. São Paulo: Alfa-Omega, 1978.

POCHMANN, Marcio. **A década dos mitos**: o novo modelo econômico a crise do trabalho no Brasil. São Paulo: Contexto, 2001.

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

_____. Os desafios do sindicalismo brasileiro neste final de século. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, n. 10-11, p. 138-152, 1998. Disponível em: <<http://revistas.ufpr.br/rsp/article/view/39282/24101>>. Acesso em: 20 mar. 2018.

_____. **O emprego na globalização**: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. São Paulo: Boitempo, 2001.

POCHMANN, Marcio; BORGES, Altamiro. **"Era FHC" a regressão do trabalho**. São Paulo: Anita Garibaldi, 2002.

RODRIGUES, Iram Jácome. Trabalhadores e sindicalismo no Brasil: para onde foram os sindicatos?. **Cad. CRH**, Salvador, v. 28, n. 75, p. 479-491, dez. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792015000300479&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 17 mar. 2018.

SANTANA, Marco Aurélio. O "novo" e o "velho" sindicalismo: análise de um debate. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, v. 11, n. 10, p.19-35, mar. 1998. Disponível em: <<http://revistas.ufpr.br/rsp/article/viewFile/39274/24094>>. Acesso em: 17 mar. 2018.

_____. Entre a ruptura e a continuidade: visões da história do movimento sindical brasileiro. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 14, n. 41, p.103-120, out. 1999. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v14n41/1754>>. Acesso em: 17 mar. 2018.

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

SINTUFES. **Desafios para os trabalhadores técnico-administrativos em 2018**. 2018a. Disponível em: <<http://www.sintufes.org.br/desafios-para-os-trabalhadores-tecnico-administrativos-em-2018/983/>>. Acesso em 17 mar. 2018.

_____. **Campanha em defesa das 30 horas é lançada no HUCAM**. 2018b. <<http://www.sintufes.org.br/flexibilizacao-da-jornada-sintufes-cobra-suspensao-do-ad-referendum-do-rei/1003/>>. Acesso em 17 mar. 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **De novo a falácia da redução de direitos trabalhistas**. 2016a. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2016/05/23/de-novo-a-falacia-da-reducao-de-direitos-trabalhistas/>>. Acesso em: 13 jun. 2016.

_____. **Os direitos trabalhistas sob o fogo cruzado da crise política.** 2016b. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2016/03/27/os-direitos-trabalhistas-sob-o-fogo-cruzado-da-crise-politica/>. Acesso em: 13 jun. 2016.

TOLEDO, Enrique de la Garza. Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. In: **El Futuro del Trabajo. El Trabajo del futuro**, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires: Clacso, 2001. p. 11-31. Disponível em: <<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20101102085819/1garza.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2018.

VIANNA, Luiz Werneck. **Liberalismo e sindicato no Brasil.** 4. ed. Belo Horizonte: UFMG, 1999.