



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA  
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

**JAIME BRASILEIRO RIBEIRO PEREIRA**

**A PEC 369/05 E O ANTEPROJETO DE LEI DE RELAÇÕES SINDICAIS NO  
CONTEXTO DA DESREGULAMENTAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO  
NO BRASIL**

**SALVADOR**

**2007**

**JAIME BRASILEIRO RIBEIRO PEREIRA**

**A PEC 369/05 E O ANTEPROJETO DE LEI DE RELAÇÕES SINDICAIS NO  
CONTEXTO DA DESREGULAMENTAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO  
NO BRASIL**

Trabalho de conclusão de curso apresentado no curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Bahia como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Antonio Freitas Balanco

**SALVADOR  
2007**

**Jaime Brasileiro Ribeiro Pereira**

**A PEC 369/05 e o Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais no contexto  
da desregulamentação do mercado de trabalho no Brasil**

Aprovado em:        /        /

**Orientador:**

---

Prof. Dr. Paulo Antonio de Freitas Balanco  
Faculdade de Ciências Econômicas da UFBA

---

Prof. Dr. Luiz Antonio Mattos Filgueiras  
Faculdade de Ciências Econômicas da UFBA

---

Prof. Dr. Antonio Renildo Santana Souza  
Centro Federal De Educação Tecnológica da Bahia

O Estado não é, de modo algum, um poder que é imposto de fora à sociedade e tão pouco é a “realidade da idéia ética”, nem “a imagem e a realidade da razão”, como afirma Hegel. É antes um produto da sociedade, quando essa chega a um determinado grau de desenvolvimento.

Friedrich Engels

## RESUMO

O objetivo deste trabalho monográfico é estabelecer uma inter-relação econômica entre o projeto de lei que representa a reforma sindical proposta pelo Governo Lula (2005) e o processo de desmonte gradual da regulamentação protecionista do mercado de trabalho brasileiro, a partir da década de 1990. Para tanto, será desenvolvida uma conceituação teórica do mercado de trabalho fundamentada na lei da queda tendencial da taxa de lucro; e a partir desta conceituação desenvolver-se-á uma análise histórica da organização do mercado de trabalho e dos sindicatos no Brasil, bem como a ambientação da reforma sindical proposta no atual momento de expansão da acumulação capitalista neste país.

**Palavras-chave:** mercado de trabalho. sindicatos. custo da força de trabalho. inovação tecnológica.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>07</b>
<b>2</b>	<b>CONSIDERAÇÕES NECESSÁRIAS ACERCA DO MERCADO DE TRABALHO</b>	<b>09</b>
2.1	A FORÇA DE TRABALHO COMO MERCADORIA	09
2.2	O MERCADO DE TRABALHO	12
2.2.1	<b>A função do Estado no mercado de trabalho</b>	<b>16</b>
2.3	O PROCESSO DE ACUMULAÇÃO CAPITALISTA	18
2.3.1	<b>O consumo da força de trabalho e a produção capitalista</b>	<b>18</b>
2.3.2	<b>A lei da queda tendencial da taxa de lucro</b>	<b>20</b>
2.3.3	<b>Efeitos da acumulação sobre a oferta de trabalho</b>	<b>24</b>
<b>3</b>	<b>ORGANIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO E DOS SINDICATOS NO BRASIL</b>	<b>27</b>
3.1	O MERCADO DE TRABALHO URBANO NO BRASIL ATÉ 1930	27
3.2	A ERA VARGAS E A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO	30
3.2.1	<b>O programa da Aliança Liberal e a origem da CLT</b>	<b>30</b>
3.2.2	<b>O Estado e a organização dos sindicatos</b>	<b>34</b>
<b>4</b>	<b>ALTERAÇÕES ESTRUTURAIS RECENTES NO CAPITALISMO E SEUS REFLEXOS NA REGULAMENTAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL</b>	<b>44</b>
	A TERCEIRA REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA E IMPLICAÇÕES DECORRENTES	44
4.1	NA COMPOSIÇÃO ORGANICA DO CAPITAL	
	DESREGULAMENTAÇÃO GRADUAL DO MERCADO DE TRABALHO	46
4.2	NO BRASIL A PARTIR DE 1990	
4.3	ANÁLISE DA REFORMA SINDICAL	52
4.3.1		52

## **Proposta de Emenda à Constituição - PEC 369/05**

<b>4.3.2</b>	<b>O Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais</b>	<b>54</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>60</b>
	<b>REFERENCIAS</b>	<b>65</b>

## 1 INTRODUÇÃO

No decorrer das décadas de 1990 e 2000, o mercado de trabalho brasileiro passou por uma série de modificações no seu regulamento jurídico, todas elas justificadas com o argumento de se tornar mais fácil a geração de empregos. Atualmente, a discussão sobre o futuro do mercado de trabalho inclui também a necessidade de se alterar toda uma estrutura sindical tida como corporativista e retrógrada incapaz de atender às necessidades do trabalhador brasileiro em relação a “*plena democratização das relações de trabalho.*” (BRASIL, 2005, p.12).

O objetivo geral desta monografia é elaborar uma análise do processo de desregulamentação do mercado de trabalho no Brasil a partir do momento em que o governo pratica a abertura comercial (década de 1990), vinculando tal processo a modificações estruturais mais profundas no modo de produção capitalista e, especificamente, situar a proposta de reforma sindical como peça inter-relacionada e coerente com tal processo. A análise se dará sob a perspectiva da lei da queda tendencial da taxa de lucro, proposta por Karl Marx (1988).

Este trabalho conta com quatro capítulos, além desta introdução. No capítulo 2 o referencial teórico será construído, através de uma análise, com alto grau de abstração, do mercado de trabalho e da função da regulamentação estatal - tendo por base as referências marxistas sobre o processo de acumulação capitalista, no qual a regulação do mercado de trabalho ocorre de acordo com as condições determinadas pelo desempenho das taxas de lucro.

No capítulo 3, o foco recai sobre a regulamentação do trabalho e a legislação sindical atualmente em vigor. Será desenvolvida uma retrospectiva histórica, com ênfase nas primeiras tentativas de regulação até a elaboração e aprovação da CLT - considerada



como um sólido projeto estatal de controle do uso da força de trabalho – e passando por toda a legislação referente à organização sindical até a constituição de 1988.

O capítulo 4 trata das alterações estruturais sofridas pelo capitalismo a partir da segunda metade do século XX (reestruturação produtiva), a chegada de tais tendências ao Brasil e seus reflexos na regulamentação do mercado de trabalho, além da análise da PEC 369/05 e do Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais. Finalmente, o capítulo 5 trata das considerações finais, referentes ao desenvolvimento dos objetivos e verificação da hipótese.

## **2 CONSIDERAÇÕES NECESSÁRIAS ACERCA DO MERCADO DE TRABALHO**

### **2.1 A FORÇA DE TRABALHO COMO MERCADORIA**

De forma análoga a qualquer outro mercado, o mercado de trabalho opõe vendedores e compradores de uma mercadoria. Mas, nesse caso, a mercadoria em questão possui determinadas características que diferenciam incisivamente o mercado de trabalho dos outros. Essa mercadoria é a força de trabalho<sup>1</sup>, única e diferenciada dentre as mercadorias porque possui a peculiaridade de criar valor, quando utilizada. No processo de produção tem a capacidade de transformar qualitativamente o produto, e nesse processo, cria valor. Em outras palavras, é no consumo da mercadoria força de trabalho que o lucro do produtor se efetiva:

---

<sup>1</sup> “Por força de trabalho ou capacidade de trabalho, compreendemos o conjunto das faculdades físicas e mentais existentes no corpo e na personalidade viva de um ser humano, as quais ele põe em ação toda a vez que produz valores de uso de qualquer espécie.” (MARX, 1987, p. 187).

Para extrair valor do consumo de uma mercadoria, nosso possuidor de dinheiro deve ter a felicidade de descobrir, dentro da esfera de circulação, uma mercadoria cujo valor de uso possua a propriedade peculiar de ser fonte de valor, de modo que consumi-la seja realmente encarnar trabalho, criar valor, portanto. E o possuidor de dinheiro encontra no mercado essa mercadoria especial: é a capacidade de trabalho, ou força de trabalho. (MARX, 1987, p. 187).

Da criação desse valor sobrevém todo o lucro criado pela produção capitalista. Dessa forma, é na configuração da capacidade de trabalho como mercadoria que se apresenta o principal alicerce desse modo de produção específico; pode-se então presumir a importância do mercado de trabalho na dinâmica do sistema. Nesta seção, alguns pontos importantes serão abordados como: a capacidade de trabalho como mercadoria disponível no mercado, as características do contrato de trabalho, as particularidades da sua utilização e como se determina o seu valor.

No mercado de trabalho, como em todos os outros, vendedor e comprador se encontram em igualdade jurídica. Mas somente no mercado de trabalho o proprietário da mercadoria a ser vendida funde-se com a mesma - de certa forma, é ele a própria mercadoria a ser negociada. Daí decorre que o possuidor da capacidade de trabalho a venda apenas por um determinado período de tempo<sup>2</sup>; o vendedor cede sua capacidade de trabalho ao comprador “apenas provisoriamente, por determinado prazo, alienando-a sem renunciar a sua propriedade sobre ela” (MARX, 1987, p. 188).

Essa relação é possível somente porque não há outras relações de dependência envolvendo o vendedor da força de trabalho. Tal vendedor é livre e possui uma mercadoria; o comprador é igualmente livre, e dispõe também de uma mercadoria para trocar (dinheiro); é uma troca entre iguais, mediante contrato: igualdade jurídica.

---

<sup>2</sup> “(...) pois se a vende de uma vez por todas, vender-se-á a si mesmo, transformar-se-á de homem livre em escravo, de um vendedor de mercadoria em mercadoria.” (MARX, 1987, p. 188).

O comprador somente encontra força de trabalho livre para a venda no mercado se o vendedor não tem condições de oferecer outras mercadorias em outros mercados, mercadorias estas que seriam fruto de seu trabalho. Não tem condições porque lhe falta os meios de produção necessários para tanto; a única mercadoria da qual dispõe é a sua própria capacidade de trabalhar<sup>3</sup>. O trabalhador livre, lembra Marx (1987, p.189), é o trabalhador “inteiramente despojado de todas as coisas necessárias à materialização da sua força de trabalho, não tendo além desta outra mercadoria para vender”.

Por que isto ocorre? Segundo Marx (1987, p. 189) a força de trabalho só aparece como mercadoria depois de um processo histórico, de onde o capitalismo surge como evolução de outros modos de produção anteriores:

A natureza não produz, de um lado, possuidores de dinheiro ou de mercadorias, e, do outro, meros possuidores das próprias forças de trabalho. Esta relação não tem sua origem na natureza, nem é mesmo uma relação social que fosse comum a todos os períodos históricos. Ela é evidentemente o resultado de um desenvolvimento histórico anterior, o produto de muitas revoluções econômicas, do desaparecimento de toda uma série de antigas formações da produção social.

No capitalismo, os vendedores e compradores de força de trabalho negociam contratualmente, e nesse contrato estabelecido destaca-se a maior peculiaridade da força de trabalho: o vendedor não pode se dissociar da mercadoria que vende, não pode se “descolar” da sua capacidade de trabalhar. Nesse sentido, o contrato de trabalho se distancia expressivamente dos contratos normais de venda. Num contrato de venda, a posse da mercadoria é definida com exatidão, bem como o poder legal sobre o bem

---

<sup>3</sup> “Quem quiser vender mercadoria que não seja sua força de trabalho, tem de possuir meios de produção, como matérias-primas, instrumentos de produção etc.” (MARX, 1987, p.189)

vendido. No ato da venda, o vendedor perde o controle legal sobre o bem, sendo este controle transferido, integralmente e imediatamente, ao comprador. “A qualquer momento é possível a qualquer pessoa decidir, sem ambigüidades, se qualquer mercadoria pertence a essa pessoa ou não” (OFFE, 1994, p. 33.).

Nos contratos de trabalho, a mercadoria é vendida (ou melhor, alienada por um período de tempo), mas o seu controle real permanece nas mãos de quem vendeu. Não há como especificar cada detalhe da sua utilização no período em que esta se encontra sob a propriedade do empresário. O valor de uso que pode ser extraído desta mercadoria (força de trabalho viva) está disponível para o comprador, porém não o seu controle, que permanece sob o poder do vendedor; o seu valor de uso permanece “vinculado à subjetividade do trabalhador, à sua disposição para trabalhar” (OFFE, 1994, p.35). Desse grau de subjetividade, nasce um conflito: os empresários tentam extrair o máximo possível da sua mercadoria, enquanto os trabalhadores se defendem de uma utilização predatória e que se projete contra a sua própria integridade pessoal<sup>4</sup>. Nesse caso, o contrato de trabalho institucionaliza o conflito, diferentemente dos contratos de venda, nos quais a demarcação exata da posse tem o objetivo de evitar conflitos dessa natureza.

Quanto ao valor, segundo Marx (1987, p. 190.), “o valor da força de trabalho é determinado como o de qualquer outra mercadoria, pelo tempo de trabalho necessário à sua produção e, por conseqüência, a sua reprodução”. Assim, o valor da força de trabalho é determinado pelo valor dos meios de subsistência necessários diariamente não apenas ao trabalhador<sup>5</sup>, mas também aos seus filhos, o que visa garantir a reprodução da força de trabalho. Essa soma se constitui, com efeito, no valor mínimo pelo qual a capacidade de trabalho pode ser vendida.

---

<sup>4</sup> Desse conflito nasce também a necessidade de controle, de fiscalização, supervisão; em suma, é o pai da gerência.

<sup>5</sup> Há ainda, segundo Marx, “um elemento histórico e moral (...) na determinação do valor da força de trabalho, o que a distingue das outras mercadorias”. (MARX, 1987, p. 194.)

Após estas rápidas considerações referentes à força de trabalho, é possível partir para uma análise do mercado de trabalho, ressaltando-se as particularidades que o tornam dessemelhante de todos os outros mercados.

## 2.2 O MERCADO DE TRABALHO

O mercado de trabalho possui similitudes com outros mercados em muitos aspectos; uma das semelhanças é referente à relação de concorrência existente entre os vendedores e os compradores. A concorrência, a disputa que existe dentro das partes (compradores competindo com outros compradores e, da mesma forma, vendedores competindo entre si) permite inferir que é perfeitamente possível a utilização, de ambos os lados, de estratégias racionais com o intuito de obter um melhor posicionamento nesse mercado. Os compradores podem, por exemplo, tentar obter uma redução das especificidades de suas demandas (ou seja, buscar uma homogeneização da demanda). Os vendedores podem, por sua vez, buscar uma maior especificação, referente à quantidade e tipo de trabalho, bem como ajustar seu preço de acordo com a demanda. Cada lado (vendedores e compradores) pode também procurar evitar a dependência em relação ao lado oposto, ou seja, “encontrar fontes alternativas para satisfação da necessidade em questão” (OFFE, 1994, p.25.)<sup>6</sup>.

Outra estratégia que pode ser utilizada é a formação de coalizões, como sindicatos de trabalhadores e patronais. Nesse caso, um dos objetivos é reduzir a concorrência entre agentes de um mesmo lado (como compradores unidos em sindicatos patronais, p.ex.) em relação ao lado oposto (o lado da oferta de força de trabalho, no mesmo exemplo). Assim, quanto mais sólida for a coalizão efetivada em uma parte, mais forte e melhor será o posicionamento dos agentes pertencentes à coalizão no mercado<sup>7</sup>. A utilização deste tipo de estratégia, entretanto, perturbaria o “livre funcionamento” do mercado<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Offe, entretanto, não observa que para o trabalhador, encontrar uma fonte alternativa ao mercado de trabalho significa quase sempre colocar-se à margem do modo de produção capitalista.

<sup>7</sup> “O lado da concorrência que é no momento o mais fraco é ao mesmo tempo aquele em que o indivíduo atua independentemente da massa de seus competidores, e muitas vezes diretamente contra ela, e assim

Essas características que aproximam o mercado de trabalho de outros mercados, quando analisadas superficialmente, podem levar à determinadas assertivas, tais como: a) o mercado de trabalho permite a igualdade de oportunidades a todos os participantes, ou seja, pressupõe uma homogeneidade inicial de seus agentes. Do lado da oferta de força de trabalho, isto implica que o êxito no mercado dependeria inteiramente do esforço individual de cada agente, ou da utilização de estratégias individuais, dentro do “jogo do mercado”; b) do contrato de trabalho livre, e da liberdade dos agentes quando se encontram no mercado decorre um equilíbrio de forças entre oferta e demanda, ou seja, cada lado pode utilizar, sem impedimentos, suas respectivas estratégias. Há uma simetria de poder entre oferta e demanda.

Ocorre que essas assertivas, para serem formadas, não podem levar em conta as características próprias da força de trabalho, quando encontrada na forma de mercadoria. No caso específico do mercado de trabalho, as mercadorias não são objetos, mas pessoas, e desta sutil diferença nascem as particularidades desse mercado. A seguir, serão expostos os quatro principais pontos apontados por Offe (1994), sobre estas diferenças, tendo como referência um mercado de trabalho puro, desregulamentado.

a) Um primeiro ponto diz respeito à entrada da mercadoria força de trabalho no mercado. Mercadorias comuns têm sua entrada no mercado regulada pela expectativa dos seus vendedores quanto à sua futura comercialização. Fatores como quantidade e local, qualidade e posição no tempo, estão diretamente relacionados com a expectativa de realização na forma de efetivação da venda. Em outras palavras, não há produção de uma mercadoria se não existe expectativa de consumo, ou demanda, para a mesma.

---

torna perceptível a dependência um do outro, enquanto o lado mais forte confronta sempre como unidade mais ou menos fechada o antagonista.” (MARX, 1988, p. 142).

<sup>8</sup> Um argumento liberal.

A força de trabalho tem sua quantidade no mercado determinada por fatores demográficos, por um lado, e por processos sócio-econômicos que impedem que seus proprietários recorram a outras formas de subsistência fora do mercado de trabalho<sup>9</sup>, por outro lado. Tal característica implica numa inelasticidade da oferta ou uma incapacidade do controle estratégico de sua quantidade no mercado.

b) Outro ponto é referente à dependência dos meios de subsistência por parte do trabalhador, cuja aquisição só pode ser feita após a efetivação da venda da força de trabalho. Como já foi dito anteriormente, formas alternativas de subsistência fora do mercado de trabalho tendem a ser extintas de acordo com a intensidade da consolidação das relações capitalistas em determinado local. O vendedor de força de trabalho é praticamente forçado a entrar na concorrência, justamente porque da demanda pela sua mercadoria deriva a sua própria sobrevivência. Não há possibilidade de esse vendedor esperar um momento propício, referente à salários ou condições de trabalho<sup>10</sup>. Há aqui uma relação de intensa dependência entre oferta e demanda, agravada ainda mais, se se acrescenta a possibilidade de mudanças tecnológicas, capazes de aumentar quantitativamente a oferta de trabalho ao mesmo tempo em que torna a demanda por trabalho relativamente mais independente dessa oferta.

c) Dessa mesma possibilidade de mudanças tecnológicas, deriva-se a independência contingencial que a demanda pode lograr em relação à oferta. Tal situação é vislumbrada justamente porque a necessidade da força de trabalho por meios de subsistência é relativamente mais rígida do que a necessidade dos empregadores por força de trabalho<sup>11</sup>. Uma mudança tecnológica que dispense força de trabalho pode manter a produção de mercadorias num nível similar ao existente antes dessa mesma mudança, ao passo que “a reprodução da força de trabalho não pode ser mantida com

---

<sup>9</sup> Importante ressaltar que o desenvolvimento da acumulação capitalista tende a eliminar essas formas alternativas ao mercado de trabalho, auto-suficientes portanto.

<sup>10</sup> A regulamentação pode atenuar esta particularidade, através de mecanismos como seguro-desemprego, p.ex..

<sup>11</sup> Ou, dizendo de outra forma, os trabalhadores precisam mais de comida do que os empresários de trabalhadores.

uma queda na renda familiar” (OFFE, 1994, p. 29). Em outras palavras, a mudança tecnológica em questão será refletida em uma alteração na composição orgânica do capital<sup>12</sup>, com a parte variável crescendo relativamente menos que a parte constante. Isto é uma tendência derivada do processo de acumulação do capital, e será desenvolvida posteriormente nesse trabalho.

d) a força de trabalho possui um reduzido potencial qualitativo de adaptação às modificações nos ciclos de produção, em relação ao capital constante. Ao final de um determinado ciclo, uma parte do capital constante pode ser substituída por outra, destinada à uma parcela da força de trabalho com qualificação diferente da anterior. Para a força de trabalho que é dispensada, entretanto, a re-qualificação é muito mais custosa e, por vezes, mesmo inviável<sup>13</sup>. O capital individual transforma-se constante e flexivelmente; a capacidade de trabalho individual envelhece e morre com o seu dono, não sendo possível renovar-se qualitativamente por inúmeras vezes.

Vem de todos esses pontos a impossibilidade dos trabalhadores de utilizar estratégias de mercado da mesma forma que o capital utiliza; nesse caso, não há uma simetria de poder entre as forças de demanda e oferta, mas sim uma assimetria a favor da demanda.

### **2.2.1 A função do Estado no mercado de trabalho**

Do que foi exposto até agora, pode-se inferir que exista uma necessidade implícita de que o mercado de trabalho seja regulado com o objetivo de minimizar tal assimetria.

---

<sup>12</sup> “A composição do capital tem de ser compreendida em duplo sentido. Da perspectiva do valor [composição-valor], ela é determinada pela proporção em que se reparte em capital constante, ou valor dos meios de produção e capital variável, ou valor da força de trabalho, soma global dos salários.” (MARX, 1985, p. 187).

<sup>13</sup> O capital assume sua forma-dinheiro, quando é substituído; daí uma liquidez considerável que pode ser usufruída pelos capitalistas, substituindo suas máquinas rapidamente. Os vendedores de trabalho, por sua vez, não podem modificar qualitativamente sua força de trabalho com a mesma rapidez e facilidade, porque “a divisão de trabalho os acorrenta a determinado ramo de atividades” (MARX, 1985, p. 207.).



Imediatamente, da questão sobre que entidade é capaz de executar essa tarefa, o Estado surge como a alternativa óbvia.

Mas o que representa o Estado na sociedade capitalista? Segundo Mandel (1982, p. 333), “o Estado é produto da divisão social do trabalho. Surgiu da autonomia crescente de certas atividades superestruturais, mediando a produção material, cujo papel era sustentar uma estrutura de classe e relações de produção.” Essa razão de ser do Estado ocorre não só no capitalismo, mas em qualquer modo de produção no qual exista a criação de um excedente, além da apropriação de tal excedente por determinada classe; em outras palavras, o Estado surge necessariamente da necessidade de garantia à propriedade privada. Em modos de produção pré-capitalistas, a configuração que o Estado assumia diferenciava-se substancialmente do Estado capitalista moderno justamente pela forma peculiar da acumulação de excedentes, através da produção de mercadorias, no capitalismo<sup>14</sup>. O Estado, no capitalismo,

se distingue de todas as formas pré-capitalistas de governo pelo fato de não se basear em relações extra-econômicas de coerção e dependência, mas em relações livres de troca que dissimulam a dependência e a sujeição econômicas do proletariado (separação entre meios de produção e subsistência) e lhe dão a aparência de liberdade e igualdade (MANDEL, 1982, p. 335-336).

Portanto, é possível apontar uma identificação entre o Estado e o capital, com o primeiro configurando-se como uma espécie de proteção da qual o segundo necessita. Significa dizer que o Estado, no sistema capitalista, assume funções com objetivo de garantir a continuidade do processo de acumulação indispensável à sobrevivência do

---

<sup>14</sup> Nesse sentido, pode-se afirmar que formas de Estado bem como suas funções modificam-se de acordo com as necessidades determinadas de cada modo de produção específico. Mandel exemplifica tais mudanças citando a impossibilidade de apenas um capitalista representar o interesse geral de todos os capitalistas dentro do Estado moderno, da mesma forma que um nobre poderia perfeitamente representar os interesses gerais de sua classe num Estado feudal.

capital. Tal identidade, entretanto, não é definida apenas conceitualmente, sendo historicamente determinada.

Estabelecido esse vínculo entre Estado e capital, Mandel aponta as funções desempenhadas pelo Estado:

“1) criar as condições gerais de produção que não podem ser asseguradas pelas atividades privadas dos membros da classe dominante;

2) reprimir qualquer ameaça das classes dominadas ou de frações particulares das classes dominantes ao modo de produção corrente através do Exército, da polícia, do sistema judiciário e penitenciário;

3) integrar as classes dominadas, garantir que a ideologia da sociedade continue sendo a da classe dominante e, em consequência, que as classes exploradas aceitem sua própria exploração sem o exercício direto da repressão contra elas (porque acreditam que isso é inevitável, ou que é “dos males o menor”, ou a “vontade suprema”, ou porque nem percebem a exploração.) (MANDEL,1982, p. 333-334).

O que se sugere aqui é que o Estado não é uma entidade ‘neutra’, que possui uma necessidade implícita (ou obrigação social) de intervir no mercado de trabalho visando reduzir sua assimetria natural em benefício do trabalhador, e sim um organismo social com capacidade de interferir neste mercado alterando as condições da utilização da força de trabalho de acordo com as necessidades do capital e levando em conta a estabilidade do sistema como um todo. A regulação estatal frequentemente vai de encontro aos interesses mais imediatos dos capitais individuais; mas tal interferência do Estado no mercado de trabalho somente acontece se existir uma condição geral, ou sistêmica, tão favorável a ponto de superar interesses de capitais individuais. Para que isto fique mais claro, introduzir-se-á mais adiante a lei da queda tendencial da taxa de lucro.

## 2.3 O PROCESSO DE ACUMULAÇÃO CAPITALISTA

### 2.3.1 O consumo da força de trabalho e a produção capitalista

Antes de começar a exposição dos fundamentos da lei da queda tendencial da taxa de lucro, é necessária a introdução de alguns conceitos, tais como capital constante e variável, e algumas relações derivadas, como a taxa de mais valia e a taxa de lucro.

A força de trabalho, como foi dito algumas vezes anteriormente, possui a capacidade de criar valor. Mas o processo de produção engloba também o uso de máquinas, instrumentos de trabalho, matérias-primas. O valor da mercadoria produzida é determinado pelo valor que nela se incorpora no processo de produção, originado do capital constante (equipamentos, máquinas e matérias-primas) e do capital variável (salários), e um novo valor criado no processo de trabalho em si, derivado do consumo da força de trabalho<sup>15</sup>.

O valor de uma mercadoria, então, pode ser decomposto da seguinte forma:

$$C = c + v + m$$

Onde  $C$  é o novo capital (ou nova mercadoria)<sup>16</sup>,  $c$  (capital constante) é o valor que se desprende dos instrumentos de produção, das máquinas e das matérias-primas,  $v$  (capital variável) é o valor da força de trabalho, refletido no seu preço (salário), e  $m$  (mais valia) é o valor novo acrescido à mercadoria que não é repassado ao trabalhador, graças à

---

<sup>15</sup> Uma investigação desse fenômeno de criação de valor no processo de produção encontra-se em Marx (1987, p. 201 - 223).

<sup>16</sup> Aqui a identificação entre mercadoria e capital é feita levando-se em conta as características do modo capitalista de produção, de forma que a produção de mercadorias têm por objetivo a valorização do capital investido.

utilização da força de trabalho por um período de tempo maior do que o necessário à reprodução do seu próprio valor, no decorrer do processo de produção. Aqui é necessário um esclarecimento.

O produtor adquire todas as mercadorias necessárias à produção de uma nova mercadoria nos mercados de bens e no mercado de trabalho. Entretanto, quando se fala em mercado de trabalho, deve-se levar em conta uma característica fundamental da mercadoria força de trabalho: a força de trabalho não é dissociável do seu vendedor. Resta ao produtor, então, a opção de dispor dessa força de trabalho por um período de tempo pré-determinado institucionalmente (jornada de trabalho). Durante esse período, a força de trabalho é utilizada além do tempo suficiente para incorporar o seu valor ao novo produto. Se a jornada de trabalho é de  $x$  horas, e  $y$  é o tempo necessário para que a força de trabalho realize o trabalho para o qual efetivamente foi paga, a diferença de tempo ( $x-y$ ) corresponde ao trabalho excedente, não pago pelo produtor ao vendedor da força de trabalho. E é esse tempo extra, esse trabalho excedente, que constitui a mais-valia, o  $m$  da equação anterior.

Tendo em vista que as máquinas, os instrumentos de trabalho e as matérias primas não criam valor, apenas vão transferindo valor ao produto até que se tornem inutilizáveis, o valor criado no processo de produção não é  $(c + v + m)$ , mas sim  $(v + m)$ . Se  $m$  representa um valor absoluto da mais valia, então, conforme Marx,

sua magnitude relativa, isto é, a proporção em que aumenta o valor do capital variável, é evidentemente determinada pela relação entre a mais valia e o capital variável, expressando-se pela fórmula  $m/v$ . (...) A esse aumento relativo do valor do capital variável ou a essa magnitude relativa da mais valia, chamo taxa de mais valia. (MARX, 1987, p.241).

Da estrutura dessa taxa,  $m/v$ , decorre que, para elevá-la, é necessário que o numerador aumente mais do que proporcionalmente do que o denominador, ou seja, que o tempo de trabalho excedente supere o tempo de trabalho pago, em termos de valor.

Para que isso aconteça, uma das opções é o prolongamento da jornada de trabalho (supondo inalterado o tempo de reprodução da força de trabalho,  $y$ ), de  $x$  horas para  $x'$  horas, sendo  $x'$  maior que  $x$  e, conseqüentemente, a diferença  $(x' - y)$  maior que  $(x - y)$ . Um efeito análogo pode ser obtido através do aumento da intensidade (exploração) do trabalho, com o trabalhador produzindo mais em menos tempo. Essa opção, porém, pode ser socialmente limitada<sup>17</sup>; existem outras duas formas: a) reduz-se o valor da força de trabalho ( $v$ ), através da redução do tempo necessário para a sua reprodução ( $y$ )<sup>18</sup>; e b) forçar o preço da força de trabalho abaixo do seu valor (nesse caso o tempo de trabalho necessário  $y$  não mais corresponde a  $v$  na equação  $C = c + v + m$ . O empresário, portanto, teria transformado esse ganho no preço em um acréscimo da mais valia.

Mais acima foi dito que uma das funções dos sindicatos, como coalizão de vendedores ou compradores de força de trabalho, é o fortalecimento da posição destes no mercado de trabalho (atuando, dentro de certos limites, como monopólios ou monopsônios). Entretanto, para os trabalhadores, os sindicatos também tem outra importante função a cumprir, que é o controle da intensidade de extração da mais valia. Exceto o caso de redução de valor da força de trabalho por aumento da produtividade do trabalho, as outras formas de aumento da taxa de mais valia mais frequentemente encontram resistência dos trabalhadores e das suas coalizões.

### 2.3.2 A lei da queda tendencial da taxa de lucro<sup>19</sup>

<sup>17</sup> E a principal forma de limitação é justamente a legislação trabalhista.

<sup>18</sup> Isto ocorre com o aumento da produtividade do trabalho.

<sup>19</sup> Esta seção é fundamentada em Marx (1988).

Para cada capital individual, a fórmula  $C = c + v + m$  representa um valor novo, que foi criado no processo de produção, mediante a transferência do valor antigo (representado por  $c$ ) e a criação de um valor adicional ( $v + m$ ). O valor adicional que é apropriado pelo capitalista ( $m$ ), por sua vez, depende da medida em que o tempo de consumo da força de trabalho supere o valor que garanta a sua reprodução ( $v$ ). Nesta subseção, pressupõe-se a existência de uma pluralidade de capitais individuais concorrentes entre si, e pretende-se indicar que tal concorrência nada mais é que a disputa pela apropriação de parcelas cada vez maiores da mais-valia gerada socialmente pelo processo de produção capitalista.

A taxa de mais valia (e a própria massa de valor criada no processo de produção) não aparecem dessa forma para cada capitalista. Para este, as máquinas, os instrumentos de produção, as matérias primas e a força de trabalho são mercadorias como quaisquer outras que ele adquire no mercado. Se for criado um valor novo, este deveria vir, no seu entendimento, da circulação no mercado, já que capital constante e capital variável somados ( $c + v$ ) são considerados apenas como preço de custo. A mercadoria é vendida, então, por um preço de produção, composto pelo preço de custo mais uma taxa de lucro multiplicada por esse mesmo preço de custo. A equação representativa do valor de uma mercadoria altera-se para um preço de produção (distinto do seu valor real); muda, portanto, para  $p = k + kl$ , sendo  $k = c + v$  e  $l$  a taxa de lucro médio.

A taxa de lucro é a forma diferenciada de representação da taxa de mais valia. Cada capital individual possui sua própria taxa de lucro, assim como sua própria taxa de mais valia; dessa maneira:  $C = c + v + m$ , onde a taxa de mais valia (a partir de agora denominada  $m'$ ) é igual a  $m/v$ , e a taxa de lucro (denominada  $l'$ , para cada capital individual) é igual a  $m/(c + v)$ , resultando que, para cada capital individual,  $m' > l'$ . O capitalista ignora a taxa de mais valia porque, como já foi dito, ele não vincula a criação do valor novo ao consumo da força de trabalho, especificamente, mas tende a relacioná-la também com o capital constante. Entretanto, dado que o capitalista não pode visualizar o processo de produção de mais-valia, ele não pode utilizar a sua taxa de lucro individual na formação do seu preço de produção. Para tanto, ele utilizará a taxa de lucro médio, cuja captação se dá através do mercado.

Quando o capitalista considera a taxa de lucro médio no cálculo do preço de produção da mercadoria, este se torna diferente do seu valor original. Isto ocorre da seguinte forma: supõe-se um setor de produção que produz uma única mercadoria, cuja representação  $C^* = c^* + v^*$  seja a composição média de todos os capitais individuais atuantes neste setor, e  $m^*$  represente a média da massa de mais valia extraída por cada capital individual neste mesmo setor. Assim, o valor de mercado do bem produzido por este setor se configuraria assim:  $C^{**} = c^* + v^* + m^*$ . A taxa de lucro médio deste setor (que é o que entra na fórmula do preço de produção de cada capital individual) é determinada de acordo com o capital médio do mesmo setor em questão, ou seja,  $L^* = m^* / c^* + v^*$ . Se o valor da mercadoria produzida por cada capital individual é  $C = c + v + m$ , os preços de produção dos capitais individuais atuantes nesse setor (dado por preço de custo mais lucro médio,  $p = k + kL^*$ , sendo  $k = (c + v)$ ) serão maiores ou menores que os seus valores de acordo com a medida em que cada capital se distancia acima ou abaixo dessa composição média (ou então:  $c + v + m \neq k + kL^*$ ). Da mesma maneira, pode-se chegar à taxa média de lucro de uma nação, através da média de todos os setores produtivos.

Isso equivale a dizer que, considerando que cada capital possui um preço de custo próprio, as diferentes massas de mais valia criadas por esses capitais se misturam e são distribuídas de acordo com a sua composição entre capital constante e capital variável. Assim, a mercadoria só é de fato vendida por seu valor se a composição orgânica do capital individual coincidir de fato com a composição orgânica média do setor ( $c + v = c^* + v^*$ ); se isto não ocorre, o preço de produção será maior que o valor se a composição orgânica desse capital for superior à composição orgânica média; se, por outro lado, o capital individual em questão possuir uma composição orgânica inferior à média, a mercadoria produzida por esse capital terá um preço de produção menor que o seu valor. Assim, a soma dos preços de produção das mercadorias de um setor é igual à soma dos seus valores; a massa de mais valia<sup>20</sup> criada por esse setor é dividida pelo processo de concorrência intercapitalista e a cada capital cabe uma parcela dessa mais

---

<sup>20</sup> Ou o lucro. Mais valia e lucro são a mesma coisa, medida de forma diferente.

valia social, maior ou menor conforme a sua composição orgânica seja superior ou inferior à composição orgânica média<sup>21</sup>.

Sendo a composição orgânica de qualquer capital dada por  $c/v$ , sua taxa de mais valia dada por  $m/v$ , e sua taxa de lucro dada por  $m/(c+v)$ , um aumento na sua composição orgânica, mantida inalterada a taxa de mais valia, leva necessariamente a uma redução da sua taxa de lucro. Se a taxa de mais valia  $m'$  é igual a  $m/v$ , pode-se dizer que a massa de mais valia gerada é igual a taxa de mais valia multiplicada pelo capital variável, ou seja,  $m = m'v$ . Dessa forma, a taxa de lucro (média ou individual) pode ser reescrita da seguinte forma:  $l = m'v / c + v$ , com a taxa de mais valia  $m'$  aparecendo no numerador. Ou seja, na fórmula  $m'v / (c + v)$ ,  $m'$  se mantém constante enquanto a soma  $(c + v)$  cresce graças ao aumento da relação  $c/v$ ; a taxa de lucro cai.

Tal fato vale tanto para capitais individuais como para sua média, e é nesta relação entre composição orgânica, taxa de lucro e taxa de mais valia que se fundamenta a lei da queda tendencial da taxa de lucro. Como o desenvolvimento capitalista pressupõe sempre um aumento da produtividade do trabalho<sup>22</sup>, ou seja, um aumento progressivo da composição orgânica, é possível afirmar que na medida em que esta composição orgânica aumenta, os efeitos de aumentos na taxa de mais valia são cada vez menos eficazes para interromper o declínio da taxa de lucro<sup>23</sup>. Essa é, então, a lei da queda tendencial da taxa de lucro. Importante ressaltar que as referências feitas a partir deste momento em relação à taxa de lucro médio dizem respeito somente à sua forma mais abrangente ou seja, as taxas de lucro setoriais não serão levadas em conta. Somente sua forma nacional é relevante para a análise desenvolvida aqui. Resta analisar agora os

<sup>21</sup> Daí o aumento da composição orgânica se caracterizar como uma necessidade para o capitalista.

<sup>22</sup> “(...) o progressivo desenvolvimento da força social de trabalho (...) se mostra exatamente no fato de que, por meio de crescente emprego de maquinaria e capital fixo, de modo geral mais matérias primas e auxiliares são transformadas pelo mesmo número de trabalhadores no mesmo tempo, ou seja, com menos trabalho, em produtos.” (MARX, 1988, p. 155.)

<sup>23</sup> Outras formas de deter temporariamente o declínio da taxa de lucro, de acordo com Marx, são a compressão do salário abaixo do seu valor, o barateamento dos elementos do capital constante, a criação de um excedente de força de trabalho (superpopulação), a utilização do comércio exterior para reduzir o valor tanto do capital constante quanto do variável e o aumento do capital por ações. (MARX, 1988, p. 168 – 173).



efeitos dos movimentos ligados à taxa de lucro e ao crescimento da composição orgânica do capital sobre a classe trabalhadora; para isso é necessário um retorno ao mercado de trabalho, desta vez sob uma perspectiva distinta da adotada na seção 2.2.

### 2.3.3 Efeitos da acumulação sobre a oferta de trabalho

Tendo em vista o aumento progressivo da composição orgânica do capital, a demanda por trabalho encontra um poderoso determinante da sua intensidade: a produtividade do trabalho. Conforme Marx (1985, p. 194), “o grau de produtividade social do trabalho se expressa no volume relativo dos meios de produção que um trabalhador, durante um tempo dado, com o mesmo dispêndio de força de trabalho, transforma em produto.” Dessa forma, na medida em que o processo de acumulação avança com o crescimento da composição orgânica do capital, um número cada vez menor de trabalhadores é suficiente para por em movimento uma massa cada vez maior de capital. Essa afirmação não exclui, entretanto, a possibilidade de um aumento absoluto no capital variável em um período superior da acumulação. Mas o que interessa de fato é o decréscimo relativo do valor do capital variável em relação ao capital constante<sup>24</sup>. Tal relação é acentuada com o processo de centralização de capitais, na qual frações de capitais individuais vão se unindo e formando capitais maiores no decorrer do processo de acumulação, com o objetivo de resistir ao processo predatório da concorrência<sup>25</sup>. Assim, formam-se capitais mais sólidos e capazes de enfrentar a luta pela redução nos preços de produção, ou seja, capazes de se apropriar de uma maior parcela da massa de mais valia criada no desenrolar da produção, dado o aumento da produtividade do trabalho. Enfim, “a diminuição absoluta da demanda de trabalho (...) torna-se, como é obvio, tanto maior quanto mais os capitais (...) estejam acumulados em massas, graças ao movimento centralizador.” (MARX, 1985, p.198).

---

<sup>24</sup> Em outras palavras: supondo dois períodos distintos da acumulação, C1 e C2, com  $C1 = c1 + v1 + m1$  e  $C2 = c2 + v2 + m2$ ; com  $c2 > c1$  e  $v2 > v1$ , a maior produtividade social do trabalho implica em  $(c2 / v2) > (c1 / v1)$ , ou seja, no segundo período, são necessários relativamente menos trabalhadores para por em movimento uma massa maior de capital.

<sup>25</sup> “A centralização complementa a obra da acumulação, ao colocar capitalistas industriais em condições de expandir a escala de suas operações.” (MARX, 1985, p. 197.)

Esse processo de acumulação e concentração reflete-se, por sua vez, na oferta de trabalho, já que o crescente aumento da produtividade social do trabalho implica numa massa maior de trabalhadores que é expulsa do processo de produção no decorrer do desenvolvimento capitalista. Assim, a expansão da oferta de trabalho está ligada não somente ao crescimento absoluto da população, mas também ao processo de expansão capitalista; em outras palavras, a expansão da oferta de trabalho depende basicamente de dois fatores: a) crescimento populacional propriamente dito (relação direta); e b) crescimento da produtividade social do trabalho (relação inversa). A presença destes dois fatores implica no surgimento de uma superpopulação relativa de trabalhadores, ou exército industrial de reserva, cuja existência livra o capital da dependência do crescimento absoluto da população para dispor de mais trabalhadores em um ciclo de expansão industrial (mesmo em se tratando de um período em que a composição orgânica esteja estacionada): não havendo a superpopulação relativa, uma elevação da demanda por trabalho necessariamente implicaria em um aumento salarial, haja vista a oferta de trabalho em decréscimo; o exército industrial de reserva elimina a escassez de oferta de trabalho, elimina a possibilidade de aumentos salariais reais que prejudiquem a geração de lucros e o desenvolvimento capitalista.

A questão que envolve o mercado de trabalho, portanto, não é somente um problema de assimetria de forças entre oferta e demanda que não permite um posicionamento estratégico dos ofertantes, problema este passível de solução através da interferência estatal. Este mercado, efetivamente, é o local onde se define até que ponto o trabalhador será expropriado pelo capital, onde se define o nível de mais valia necessário às pretensões de expansão do capital. Desta forma, no lugar de oferta e demanda independentes entre si (a oferta dependente do crescimento populacional; a demanda dependente do volume do capital), tem-se que oferta e demanda de trabalho são faces superficialmente distintas de um mesmo processo de acumulação do capital, no qual a oferta de trabalho vai se tornando progressivamente supérflua e, na medida em que isto ocorre, torna-se também cada vez, de forma estrutural, mais incapaz de resistir ao processo crescente de pauperização intrínseco ao desenvolvimento capitalista. A assimetria de forças é estrutural, fundamental para o funcionamento de todos os outros mercados e não pode ser eliminada pela ação estatal; a função do Estado é somente

administrar essa assimetria de modo que sua redução temporária ou localizada jamais atrapalhe o processo de acumulação de capital.

No mercado de trabalho a relação  $m / v$  é determinada<sup>26</sup>. Supondo um hipotético mercado de trabalho totalmente desregulamentado (sem leis ou normas que interfiram na formação do preço ou nas condições de uso da força de trabalho), a taxa de mais valia seria definida somente pela relação de forças entre trabalhadores e capitalistas; como já foi ressaltado, esta relação de forças favorece amplamente o capital, o que possibilita aumentos significativos nesta taxa. Regulação estatal significa, precisamente, limites à extração de mais valia, o que consiste numa espécie de benefício concedido aos trabalhadores, e que ocorre apenas quando a taxa de lucro médio não compromete a acumulação de capital. As conquistas sociais dos trabalhadores, obtidas através do Estado numa conjuntura favorável à acumulação capitalista (taxa de lucro médio estável ou crescente) e cristalizadas momentaneamente na lei, serão retiradas numa outra conjuntura de crise, na qual o capital necessite aumentar a taxa de mais valia visando restabelecer o crescimento da taxa de lucro.

---

<sup>26</sup> “(...) modificações na jornada de trabalho, na intensidade do trabalho e no salário não podem ocorrer sem modificação simultânea em  $v$  e em  $m$  e em sua relação, portanto também em  $l$ , na relação de  $m$  com  $c + v$ , o capital global; e está igualmente claro que modificações na relação de  $m$  com  $v$  implicam igualmente alteração em ao menos uma das três condições de trabalho citadas.” (MARX, 1988, p. 39).

### **3 ORGANIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO E DOS SINDICATOS NO BRASIL**

No capítulo anterior, a taxa de lucro da economia foi caracterizada como um fator determinante do nível de regulação do mercado de trabalho pelo Estado, ou seja, a taxa de lucro determina até que ponto o Estado impõe limites à extração de mais valia dos trabalhadores. Uma conjuntura desfavorável ao capital nacional, com essa taxa de lucro em declínio, gera imediatamente uma “necessidade” de se aumentar a flexibilidade do mercado de trabalho, já que quanto mais flexível esse mercado se encontrar, maiores serão as amplitudes nos aumentos da taxa de mais valia capazes de contrabalançar a tendência de queda da taxa de lucro médio.

Neste capítulo, a análise se dá sobre o período que marca o início da regulamentação do mercado de trabalho no Brasil. Serão investigados os fatores que determinaram a formação de um mercado de trabalho no qual o Estado dita as “regras do jogo” no tocante à taxa de mais valia, configurando-se num árbitro de todos os conflitos que se originam da relação entre capitalistas e trabalhadores. Além disso, será examinada a relação existente entre o Estado brasileiro e os sindicatos, uma relação na qual o Estado aparece como uma espécie de tutor da organização da classe trabalhadora.

#### **3.1. O MERCADO DE TRABALHO URBANO NO BRASIL ATÉ 1930**

A formação do mercado de trabalho urbano no Brasil aconteceu a partir das últimas décadas do século XIX. Nessa época começaram a surgir os primeiros estabelecimentos industriais nas grandes cidades, as quais, como Rio de Janeiro e São Paulo, já contavam com uma considerável oferta de força de trabalho formada por ex-escravos e imigrantes europeus. Mesmo assim,

nos quarenta anos de governo ininterrupto do Partido Republicano, os estratos superiores e médios da burguesia urbana, mesmo onde assumiam crescente importância econômica, não disputaram o poder com a aristocracia agrária, fundadora e alicerçadora do sistema político imperante (MARTINS, 1978, p.13).

A burguesia industrial ainda não era suficientemente coesa a ponto de participar diretamente do exercício do poder político. Nesse período, a regulação estatal do mercado de trabalho se limitava a um número reduzido de decretos e leis estaduais, que eram

“difícilmente aplicados; (...) na prática, as relações econômicas se davam norteadas pelo individualismo econômico que dominava todas as esferas do sistema. Não havia uma fiscalização efetiva que impusesse o cumprimento das leis e os empregadores que as punham em prática o faziam porque assim o desejavam.” (MARTINS, 1978., p. 24).

Entretanto, com o avanço do processo de industrialização, o conflito entre trabalhadores e empresários se intensificou a partir da década de 1910, quando foram organizadas diversas greves no Estado de São Paulo; algumas, como as de 1917 e 1919, chegaram a se expandir para outros Estados. É a partir desse momento que se esboçam as primeiras tentativas de se formar uma legislação nacional regulando o mercado de trabalho. O

quadro a seguir mostra as principais tentativas de regular o mercado de trabalho através da legislação aprovada no período:

Decreto 1313	1891	Proíbe o trabalho de menores de 14 anos nas fábricas de tecido do Rio de Janeiro
Decreto 2141	1911	Regulamenta instalações industriais e trabalho de menores em São Paulo
Decreto 2971	1911	Criação do Departamento Estadual de Trabalho, em São Paulo, com a finalidade de realizar estudos sobre as condições de trabalho no Estado.
Lei Estadual 1596	1917	Modifica o Decreto 2141, acrescentando:proibição do trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos, além de proibir o trabalho de mulheres no último mês de gestação.
Decreto 3724	1919	Regula as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho (lei federal).
Decreto 4682	1923	Criação de caixas de aposentadoria e pensões nas empresas de estradas de ferro nacionais.
Decreto	1923	Criação do Conselho Nacional do Trabalho.

16027		
Lei 5109	1926	Estende os benefícios do Decreto 4682 aos portuários.
Decreto 17496	1926	Determina férias anuais de 15 dias aos empregados dos setores comercial, industrial e bancário.
Decreto 17943-A	1927	Criação de um Código de Menores (lei federal), regulando o trabalho infantil.

Quadro 1 – Legislação trabalhista embrionária.

Fonte: Elaboração própria, baseado em Martins (1978)

Muitos outros projetos visando a regulação das condições de trabalho foram apresentados ao Congresso, mas não conseguiram aprovação. Assim, Martins (1978, p. 18) estabelece dois momentos na atuação do Estado quanto à regulação do mercado de trabalho: um primeiro momento no qual o setor agroindustrial era o foco das ações estatais e as relações de emprego dentro do setor industrial urbano eram ignoradas; e um segundo momento que representa, basicamente, uma mudança de postura do Estado na forma de uma legislação ainda muito desconexa e fragmentada.

Na prática, o mercado de trabalho encontrava-se desregulamentado; os limites para a extração da mais valia eram determinados quase que unicamente pelos sindicatos e associações de trabalhadores. O Estado interferia apenas quando as greves ameaçavam a “ordem social”, reprimindo policialmente as manifestações dos trabalhadores. Esse quadro somente iria mudar a partir da década de 1930 com a implantação da plataforma política da Aliança Liberal.

### 3.2 A ERA VARGAS E A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

No ano de 1930 o domínio político dos produtores agrários foi interrompido pela chegada ao poder da Aliança Liberal liderada por Getúlio Vargas. Não aceitando o resultado das eleições realizadas nesse ano, quando foi derrotado pelo candidato do Partido Republicano Paulista, a Aliança Liberal articulou a oposição (incluindo as forças armadas) e chegou ao poder através de um golpe, depondo o então presidente Washington Luís às vésperas do final do seu mandato. Getúlio Vargas iniciava um longo período no governo, o qual somente terminaria quinze anos depois.

### **3.2.1 O programa da Aliança Liberal e a origem da CLT**

No capítulo anterior, admitiu-se para o Estado uma função de coordenador no processo de acumulação capitalista. Portanto, antes de apresentar as alterações na legislação brasileira que posteriormente foram agregadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é importante reproduzir a análise feita por Martins (1978) acerca do programa da Aliança Liberal para as eleições de 1930, onde são apresentadas as justificativas para uma maior intervenção do Estado na economia. Tais justificativas, conforme se verá adiante, corroboram as funções do Estado caracterizadas de acordo com Mandel (1982).

Mesmo considerando o setor agrícola como sendo o de maior importância na economia brasileira, de acordo com Martins (1978), o setor industrial merecia também fomento estatal, dada a sua importância no fornecimento de máquinas fundamentais para a agricultura. O programa considerava que o crescimento industrial subordinava-se às necessidades de desenvolvimento do setor exportador agropecuário; na mesma medida, a utilização de um maquinário nacional tenderia a facilitar as exportações brasileiras de produtos agrícolas, dada a conseqüente redução nos preços. Junto a esta concepção de desenvolvimento nacional está o conceito de totalidade do sistema econômico, presente no programa da Aliança Liberal e nos discursos de Vargas, e ponto de partida para as justificativas de intervenção estatal da economia e da regulamentação do mercado de trabalho. Caberia ao Estado, portanto, absorver para si, através de mecanismos legais,



todos os conflitos ocorridos nas relações entre capital e trabalho. Conforme Martins (1978, p. 28-29):

redefinia-se, assim, o conceito de Estado Liberal com funções restritas ao fisco e à justiça, pelo de Estado com funções adicionais no setor econômico. As grandes transformações econômicas, sociais e políticas, ocorridas na Europa e América, contribuíram para modificar o conceito de Estado e para ampliar os limites de suas funções. O Estado não podia mais manter-se à margem das atividades econômicas, cabendo-lhe, agora, disciplinar e orientar os esforços no sentido de propiciar a expansão capitalista.

Tendo em vista tal orientação para a atividade reguladora estatal, vale destacar uma das citações de Getúlio Vargas, referente à implantação da ordem estatal no mercado de trabalho:

Considerando em seu conjunto e alcance, o programa desenvolvido pelo governo provisório, em matéria de trabalho e organização social, orienta-se num sentido construtor e fugindo a experiências perigosas. Resultaria absurdo concluir que o inspira a intenção de hostilizar as atividades do capital, que, pelo contrário, precisa ser atraído e garantido pelo poder público. O melhor meio de garanti-lo está, justamente, em transformar o proletariado em força orgânica, capaz de cooperar com o Estado e não deixar, pelo abandono da Lei, entregue à ação dissolvente de elementos perturbadores. Faz-se mister, aos que desfrutam o benefício da riqueza e do conforto, reconhecerem também que a essas prerrogativas correspondem deveres, convencendo-se de que todos quanto cooperam com o seu trabalho para semelhante resultado possuem, igualmente, respeitáveis direitos. (VARGAS apud MARTINS, 1978, p. 31).

Ressalta-se explicitamente nesta citação uma das funções do Estado, conforme definidas por Mandel (1982)<sup>27</sup>, e de acordo com a qual o papel de forjar uma integração entre as classes sociais, objetivando manter a estabilidade necessária para a continuidade do processo de acumulação de capital. Martins, destaca ainda que tal mudança de postura do Estado brasileiro referente à intervenção na Economia mais a regulamentação do mercado de trabalho foi facilitada justamente pelo fato de ter sido fora das vias democráticas burguesas convencionais, ou seja, foi fruto de uma ditadura:

Tendo em vista os poderes extraordinários de que dispunha o Governo Provisório, ficou mais fácil a realização da reforma na ordem jurídica e a intervenção nas relações de trabalho, como foi salientado pelo próprio Vargas, dirigindo-se aos membros da Comissão Legislativa, em maio de 1931, lembrando ao “selecionado conselho de juristas, sociólogos e pensadores” a excepcionalidade da ocasião que lhes permitia “resolver e legislar, sem os obstáculos protelatórios dos períodos constitucionais, sem as longas alterações dos Congressos, sem as exigências da política e o facciosismo dos partidos. (MARTINS, 1978, p. 32).

Com tais informações, é possível sintetizar em um quadro os principais atos normativos ocorridos no governo Vargas:

Decreto	1930	Cria o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.
---------	------	--

<sup>27</sup> Vide a p. 17 deste trabalho, onde se encontram explicitadas as funções do Estado em um determinado modo de produção.

19433		
Decreto 19497	1930	Estende os benefícios da Lei 5109 aos trabalhadores dos setores de energia e transporte.
Decreto 21175	1932	Institui o registro obrigatório do trabalhador mediante a Carteira de Trabalho.
Decreto 21186	1932	Institui a duração da jornada de trabalho máxima (8 horas) para os trabalhadores do comércio.
Decreto 21364	1932	Institui a duração da jornada de trabalho máxima (8 horas) para os trabalhadores industriais.
Decreto 21417A	1932	Dispõe sobre o trabalho feminino.
Decreto 21761	1932	Institui o mecanismo de contrato coletivo de trabalho.
Decreto 22042	1932	Dispõe sobre o trabalho de menores, substituindo o antigo Código de Menores.
Decreto 23103	1933	Regulamenta férias para trabalhadores do comércio e do setor bancário.
Decreto 23768	1933	Regulamenta férias para trabalhadores industriais sindicalizados.
Decreto 24742	1934	Cria as Juntas de Conciliação e Julgamento e as Comissões Mistas de Conciliação e Arbitragem.
Decreto 1237	1939	Organiza a Justiça do Trabalho.
Decreto 2162	1940	Institui o salário mínimo.
Decreto 2308	1940	Torna uniforme a jornada de trabalho de 8 horas para todas as categorias profissionais.

Quadro 2 - Legislação aprovada durante o primeiro governo Vargas.

Fonte: Elaboração própria, baseado em Martins (1978).

Alguns desses decretos merecem destaque, como o que cria o Ministério do Trabalho. Tal órgão era derivado do Conselho Nacional do Trabalho, criado em 1923, e que possuía apenas caráter consultivo. O Ministério do Trabalho criado em 1930 possuiria poder de fiscalizar a aplicação da legislação trabalhista e poder para punir as empresas em casos de não cumprimento da lei<sup>28</sup>. Ainda conforme Martins,

dentro da política de “pacificação social” posta em execução no governo Vargas, era indispensável a criação do Ministério do Trabalho pois, através dele, efetivar-se-ia a intervenção estatal. A criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que junta, em um mesmo organismo, empresários e empregados, simboliza perfeitamente a política de “paz social” pretendida e difundida pelo Governo Revolucionário (MARTINS, 1978, p. 34).

Nesse mesmo sentido, pode-se afirmar que a criação dos mecanismos de contrato coletivo, as idealizações das Juntas de Conciliação e julgamento e das Comissões Mistas de Arbitragem e a criação da Justiça do Trabalho representaram, de fato, o início do papel do Estado como regulador de fato do mercado de trabalho e, por conseqüência, tal regulamentação seria o controle indireto das taxas de lucro da então incipiente indústria nacional.

### **3.2.2 O Estado e a organização dos sindicatos**

Em relação à organização dos trabalhadores em sindicatos, três decretos baixados durante o governo Vargas mostrariam de que forma o Estado brasileiro trataria do assunto a partir de então. São eles: decreto n° 19770, de 1931; decreto n° 24694, de 1934; e, por fim, o decreto-lei n° 1402, de 1939. De acordo com Martins (1978, p.48 –

---

<sup>28</sup> Sobre a criação do Ministério do trabalho, é interessante a seguinte citação de Getúlio Vargas: “Mas, através de decretos, de projetos de leis, de reclamações das classes interessadas, uma pressão permanente e crescente da opinião reclamava que os problemas dessa natureza fossem realmente executados e não ficassem letra morta na nossa já copiosíssima legislação” (VARGAS apud. MARTINS, 1978, p. 34).

49), esses decretos representam uma mudança da concepção tanto organizacional quanto funcional dos sindicatos dentro da sociedade brasileira, configurando-os, a partir de então, como órgãos predominantemente administrativos:

A ação política, entretanto, não desapareceu, mas ficou restrita, se processando não mais através da ação direta contra o patronato, mas dentro da área do Estado, que aparece como uma instituição interposta no confronto entre patrão e operário. Este não ocorreria mais diretamente, mas sim através da Justiça do Trabalho, criada precisamente com essa finalidade.

A partir de então, a autonomia dos sindicatos em relação ao Estado foi posta de lado, ao mesmo tempo em que se ressaltava o papel destes como agentes de cooperação no processo de integração entre as classes sociais pretendido por Vargas (apud MARTINS, 1978, p. 48):

No Brasil, onde as classes trabalhadoras não possuem a poderosa estrutura associativa nem a combatividade do proletariado dos países industriais e onde as desinteligências entre o capital e o trabalho não apresentam, felizmente, aspecto de beligerância, a falta, até bem pouco, de organizações e métodos sindicalistas determinou a falsa impressão de serem os sindicatos órgãos de luta quando, realmente, o são de defesa e colaboração dos fatores capital e trabalho com o poder público.

A seguir encontram-se resumidos os principais pontos do primeiro decreto (nº 19770, de 1931), conforme ressaltados por Martins (1978):

- Organização de patrões e empregados por ramo de atividade;

- Exigência de que no mínimo 2/3 dos associados do sindicato fossem brasileiros natos, como pré-condição para oficialização do sindicato;
- Proibição de veiculação de idéias políticas e vinculação com partidos políticos, também como pré-condição para oficialização;
- Possibilidade de criação de uma Confederação Brasileira de Trabalho (espécie de central sindical reconhecida pelo Ministério do Trabalho), além da Confederação Nacional da Indústria e Comércio, para as entidades patronais;
- Cada sindicato deveria ter seu estatuto aprovado pelo Ministério do Trabalho, para que pudesse ser oficializado. Entretanto, sobre esse ponto, Martins afirma que:

O parágrafo 1º, do artigo 2º desse decreto, demonstrava como era pouco particularizador, pois atribuía aos sindicatos, na elaboração dos estatutos, a tarefa de estabelecer “os fins da associação; o processo de escolha, as atribuições e os motivos de perda de mandato dos seus diretores; os direitos e deveres dos sócios, a forma de constituição e administração do patrimônio social; o destino que se deve dar a este, quando por exclusiva deliberação dos sócios, se dissolver a associação; as condições em que esta se extinguirá, além de outras normas de fundamento.” O estabelecimento desses pontos que foi, nos decretos posteriores, assumido pelo governo, dava aos sindicatos alguma autonomia no tocante à sua organização. (MARTINS, 1978, p.51).

- Exigia que cada sindicato prestasse contas ao Ministério do Trabalho através de relatórios anuais, onde deveriam estar presentes a movimentação financeira e outras alterações que ocorressem na organização do sindicato;
- Delegava funções assistencialistas aos sindicatos, com possibilidade de fundação e administração de cooperativas, escolas, serviços médicos etc.

- Atribuía aos sindicatos a tarefa de colaborar com estudos econômicos realizados pelo Estado, caracterizando-os como órgãos “consultivos e técnicos no estudo e solução, pelo Governo Federal, dos problemas que, econômica e socialmente se relacionarem com seus interesses de classe” (MARTINS, 1978, p.52).
- Instituíu a unicidade sindical, onde somente um sindicato (aquele que possuísse, entre seus associados, 2/3 dos trabalhadores da categoria em questão) seria oficializado por ramo.
- Proibia a sindicalização de funcionários públicos e empregados domésticos;
- Dava privilégios aos trabalhadores sindicalizados, como: impossibilidade de rebaixamento de cargos ou salários, de suspensão, dentre outros;
- Permitia uma vigilância constante do Estado dentro dos sindicatos, através da presença de delegados do Ministério do Trabalho nas assembleias. O Ministério do Trabalho estabelecia, ainda nesse mesmo decreto, uma série de punições às diretorias dos sindicatos denunciadas por esses delegados.

O segundo decreto referente à organização sindical (nº 24694, de 1934) apresentou algumas modificações em relação ao primeiro. Eis as principais novidades desse decreto, ainda de acordo com Martins (1978):

- Obrigava os sindicatos a participar das recém-criadas Juntas de Conciliação e Julgamento e das Comissões Mistas de Conciliação e Arbitragem;
- Abria a possibilidade de o sindicato propor contratos coletivos de trabalho;

- Reduzia para 1/3 o mínimo exigido de empregados do ramo associados ao sindicato para que este pudesse ser reconhecido. Sobre esse aspecto, Boito Jr. afirma que:

No Brasil, no curto período de vigência da Constituição de 1934, a legislação ordinária admitiu uma pluralidade sindical restrita, preservando a necessidade de reconhecimento do sindicato pelo Estado e admitindo apenas a criação de até três sindicatos por categoria profissional, numa mesma base territorial (BOITO JR., 1991, p. 28).

- Era mais rígido do que o decreto anterior no que se refere à elaboração dos estatutos dos sindicatos:

O decreto 24694, apesar de atribuir aos sindicatos a tarefa de estabelecer seus estatutos, determinou explicitamente qual o seu conteúdo, ou seja, os fins do sindicato, os deveres e direitos dos associados, o processo de escolha, as funções e os limites da atuação do dirigente sindical e até mesmo as penalidades a serem impostas no caso de infrações (MARTINS, 1978, p. 56).

- Possibilitava a existência de sindicatos mistos (comportando trabalhadores de mais de um ramo) em lugares onde não houvesse meios de se reunir o mínimo exigido para cada categoria;
- Limitava a base territorial dos sindicatos de trabalhadores (acabando assim com a possibilidade de centralização prevista no decreto anterior), enquanto os sindicatos patronais poderiam ser interestaduais e até mesmo nacionais;
- Determinava que a escolha das diretorias dos sindicatos se desse através de voto secreto;



- Determinava também a elegibilidade dos associados através das seguintes condições:

Estarem quites com as mensalidades, estarem há dois anos, pelo menos, no exercício efetivo da profissão na localidade da sede do sindicato, terem boa conduta devidamente comprovada por autoridade competente e, no caso de terem exercido mandatos administrativos, terem tido suas contas aprovadas e não terem lesado o patrimônio de entidades sindicais (MARTINS, 1978, p.57).

- Garantia aos trabalhadores aposentados ou inativos continuarem associados aos sindicatos;
- Redução das penalidades previstas para os sindicatos não enquadrados na lei, em relação ao decreto anterior. Não havia mais a presença do delegado do Ministério do Trabalho nas assembléias, além da possibilidade de destituição de diretoria e do fechamento definitivo do sindicato;
- Criação de mais vantagens para os trabalhadores sindicalizados (a sindicalização permanecia facultativa). Martins pormenoriza esses benefícios:

Além das garantias de emprego dos sócios eleitos para cargos administrativos e dos empregados que se sindicalizassem, já constantes da lei anterior (artigos 13 e 14 do decreto 19770), esse decreto fazia referencia ao direito de “licença não remunerada” para o dirigente que se ausentasse de seu trabalho no exercício do cargo, no tempo excedente de um dia (artigo 29). Também era assegurada ao empregado sindicalizado preferência para admissão em empresas que explorassem serviços públicos, ou nos trabalhos públicos a cargo da União, dos Estados e Municípios (artigo 31). [...]Este mesmo decreto, no artigo 33, não permitia desconto de qualquer importância na folha de pagamento de empregados sindicalizados, a não ser

quando autorizados “por lei, convenção coletiva ou sindicato” (MARTINS, 1978, p.58).

- Exigência da carteira de trabalho para a sindicalização do trabalhador.

Pouco mais tarde, em 1939, o decreto nº 1402 deu forma à estrutura sindical brasileira, forma esta que permanece até hoje, com poucas alterações. Apesar de não se distanciar significativamente dos decretos anteriores, alguns pontos desse decreto merecem destaque, tais como:

- Diferenciava as associações profissionais dos sindicatos, vetando às associações o direito de representar coletivamente os trabalhadores; em alguns casos, porém, as associações poderiam ser convertidas em sindicatos, com a autorização do Ministério do Trabalho;
- Fim da pluralidade sindical prevista no decreto 24694, com a retomada da exigência de filiação de 2/3 dos associados de cada categoria para que o sindicato fosse reconhecido como oficial;
- Instaura a cobrança de contribuições sindicais obrigatórias para todos os trabalhadores de cada categoria profissional, sendo que os recursos obtidos com estas contribuições e repassados para os sindicatos através do Ministério do Trabalho deveriam obrigatoriamente destinar-se à serviços assistenciais, tais como assistência médica e dentária, bibliotecas, cooperativas de consumo, escolas de alfabetização etc.
- A carta de reconhecimento de cada sindicato traria previamente delimitada a sua área de atuação pelo Ministério do Trabalho; tal área jamais poderia ser nacional para os sindicatos de empregados, tal como nos decretos anteriores.
- Mais exigências para o reconhecimento dos estatutos dos sindicatos:

Os estatutos deveriam conter, da mesma forma que nos decretos anteriores, as atribuições, o processo de escolha e os casos de perda de mandato dos diretores (“observadas as disposições desta lei”), o processo de substituição provisória dos administradores destituídos; o modo de constituição e administração do patrimônio social e as condições de dissolução das entidades. Introduziu, ainda, as exigências da apresentação da denominação, sede e categoria profissional representada pela associação e “afirmação de que a associação agirá como órgão de colaboração com os poderes públicos e as demais associações no sentido da solidariedade das profissões e da sua subordinação aos interesses nacionais”. Era o compromisso formal e a aceitação da tutela dos sindicatos (MARTINS, 1978, p. 65).

- Retomada da possibilidade de intervenção direta do Ministério do Trabalho nos sindicatos, da mesma forma prevista no primeiro decreto (nº 19770). Dessa forma, o governo tem o poder de destituir toda a diretoria do sindicato ou até mesmo fechá-lo definitivamente, através da cassação da carta de reconhecimento.

Finalmente, em 1943, através do decreto nº 5452, toda a legislação trabalhista elaborada a partir de 1930 foi consolidada. Freitas (2000, p. 39) sintetizou muito bem o significado desta consolidação:

Vem do Estado Novo o maior exemplo de regulamentação das relações de trabalho: a CLT, Decreto-lei do Poder Executivo publicado em 1º de maio de 1943. Ferrante, que define o populismo como técnica de controle da força política das classes assalariadas, aponta que a legislação trabalhista do período provocou um amortecimento, destinando-se "a manter as relações de produção em

conformidade com as exigências do desenvolvimento econômico dentro da opção capitalista”. O amortecimento seria, pois, causado por uma política imposta pelo Estado, que traria um espírito de "harmonia social", o que se configurou como fundamental para a "consolidação do capitalismo, em sua etapa industrial, na formação social brasileira". Neste contexto, a CLT aparece como uma "concessão máxima", que contemplaria, em parte, um acúmulo de reivindicações operárias, ainda que débeis no aspecto econômico.

Durante o período democrático que se seguiu após o fim do Estado Novo e da ditadura Vargas (1946-1964), e, principalmente, a partir da década de 1960, o país passou por um significativo impulso no seu processo de industrialização (com crescente participação de capital estrangeiro com o intuito de expansão para o mercado externo) e conseqüente urbanização da mão de obra, o que refletiu num recrudescimento das mobilizações dos trabalhadores. Segundo Amadeo e Camargo (1996, p.63):

O crescimento do setor industrial, fundamentado nos setores de bens de consumo duráveis e mecânico e metalúrgico, e o alto grau de concentração dessas indústrias em São Paulo criaram condições para o surgimento de sindicatos relativamente atuantes nessas ocupações (metalúrgicos, químicos, eletricitários etc.).

Tal intensificação das instabilidades sociais gerou rapidamente a reação por parte da burguesia nacional. Em abril de 1964, o governo João Goulart foi deposto por um movimento militar, configurando um Golpe de Estado, o que permitiu a continuidade da expansão industrial sem maiores entraves, já que a repressão ao movimento sindical foi bastante ampliada. Em um determinado período da ditadura militar, o crescimento econômico foi significativo ao ponto de ser denominado *milagre brasileiro*. Entretanto, segundo Oliveira:

O golpe não significou a mudança de modelo. As exigências do processo de acumulação da industrialização substitutiva requeriam radicalização do controle do novo ator fundamental – o operariado – e uma acumulação primitiva ainda mais profunda. (...) [a ditadura] operou sobre o proletariado não apenas na manutenção da tutela estatal inaugurada pelo Estado Novo de Vargas nos anos 1930, mas indo além no controle salarial (OLIVEIRA, 2006, p. 269).

De fato, no período correspondente à ditadura militar, podem-se destacar três alterações importantes na estrutura criada pela CLT. Tais alterações foram, respectivamente:

- Criação da Lei de Greve (1964), que determinava uma série de normas para que uma greve fosse considerada legal, tais como notificação obrigatória ao empregador 5 dias antes do início da greve (10 dias para atividades consideradas essenciais), proibição de piquetes e de greves políticas, dentre outras;
- Lei dos Reajustes Salariais (1965), que “concedeu ao governo o direito de determinar uma taxa mínima de reajuste para todos os salários do setor formal da economia” (AMADEO; CAMARGO, 1996, p. 57).
- Criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) em 1966, o que facilitou e tornou muito mais barata a contratação e demissão de trabalhadores (AMADEO; CAMARGO, 1996, p. 52).

No ocaso da ditadura militar (início da década de 1980), o movimento sindical, apesar da repressão institucionalizada, passou por um período de efervescência que coincidiu com o surgimento de mobilizações de toda a sociedade civil pelo fim do regime autoritário. Nesse período surgiram as primeiras centrais sindicais de abrangência nacional (CUT e Força Sindical), ainda que não reconhecidas pela legislação referente

aos sindicatos. Mas, apesar desse “renascimento” do movimento sindical, muitas das restrições ao sindicalismo (com exceção da intervenção policial direta, que foi extinta) garantiram continuidade na forma constitucional, em 1988. Abaixo segue a transcrição do artigo 8º, que trata dos sindicatos, com a unicidade e o imposto sindical, dentre outras formas de subordinação estatal, formalmente reconhecidos<sup>29</sup>:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - 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;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

---

<sup>29</sup> Entretanto, a Constituição de 1988 acaba com a possibilidade de intervenção direta nos sindicatos.

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer (BRASIL, 1999, p. 16-17).

## **4 ALTERAÇÕES ESTRUTURAIS RECENTES NO CAPITALISMO E SEUS REFLEXOS NA REGULAMENTAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL**

### **4.1 A TERCEIRA REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA E SUAS IMPLICAÇÕES NA COMPOSIÇÃO ORGANICA DO CAPITAL**



A partir da segunda metade do século XX, o capitalismo passa por uma série de mudanças estruturais cujo impacto mais forte se reflete no extraordinário aumento da produtividade do trabalho. De acordo com Mandel, a busca por crescentes aumentos de produtividade do trabalho após a Segunda Guerra foi um corolário da redução do exercito industrial de reserva nas regiões mais industrializadas (Europa, Japão e América do Norte):

A compulsão sentida pelos “muitos capitais” para reduzir os custos salariais tinha sua contrapartida, para o “capital em geral”, na tendência à reconstrução do exercito industrial de reserva, através da liberação de força de trabalho desempregada (MANDEL, 1982, p.135).

Ou seja, o aumento da produtividade do trabalho (através da inovação tecnológica) foi a saída do capital para evitar que os ganhos dos trabalhadores, na forma de aumentos dos salários reais, se constituísse em um empecilho para a acumulação de capital. De fato, a redução do exercito industrial de reserva possibilitou, a partir de 1945, na Europa, a existência de um “pacto social entre capital e trabalho”, que se materializou na forma do Welfare State. Conforme diz Filgueiras (2003, p. 50):

Durante pelo menos vinte e cinco anos, os sucessivos governos construíram um capitalismo “organizado”, tendo por base as políticas macroeconômicas de cunho keynesiano, de natureza anticíclica, que levavam o Estado a manipular tais políticas – aumentando ou diminuindo as taxas de juros e/ou os seus gastos de acordo com o momento do ciclo econômico. O seguro-desemprego e a rede de benefícios sociais construída ao longo de todo esse tempo foram sustentadas por uma forte e progressiva taxaçoão do capital e dos rendimentos mais elevados, viabilizada pelo elevado crescimento econômico do período.

Na medida em que o Welfare State possibilitou ao trabalhador dos países industrializados maiores ganhos reais, além de limitar a extração de mais valia através de uma forte regulamentação do mercado de trabalho, a busca pela inovação tecnológica se acentuava como a alternativa do capital para manter as taxas de lucro em níveis crescentes. Segundo Mandel (1982, p. 135), o capital passou a buscar “rendas tecnológicas”, que são

superlucros derivados da monopolização do progresso técnico – isto é, de descobertas e invenções que baixam o preço de custo de mercadorias mas não podem (pelo menos a médio prazo) ser generalizadas a determinado ramo da produção e aplicadas por todos os concorrentes devido à própria estrutura do capital monopolista: dificuldades de entrada, dimensões do investimento mínimo, controle de patentes, medidas cartelizadoras, e assim por diante.

A busca por esses superlucros tecnológicos permitiu reduzir o combate na esfera política com o objetivo de aumentar as taxas de mais valia. Até que o exército industrial de reserva fosse restabelecido na Europa (a “normalização” do exército industrial de reserva europeu só começou a ocorrer de fato a partir de 1965, ou seja, depois que a primeira geração de trabalhadores nascidos após a guerra entra no mercado de trabalho), o capital conviveu com taxas baixas de desemprego, isto é, com um alto poder de barganha da classe trabalhadora. A busca pelo aumento da produtividade do trabalho, através de crescente automação, representou para o capital, além da possibilidade da obtenção desses superlucros, uma contribuição a longo prazo para o aumento do exército industrial de reserva. Assim, ainda conforme Mandel (1982, p. 136 – 138), a terceira revolução tecnológica possui algumas características que se acentuam conforme a sua disseminação:

- Aceleração qualitativa no aumento da composição orgânica do capital;

- Deslocamento dos trabalhadores do processo de produção em si (manuseio de matérias-primas, p.ex.) para funções como supervisão, fiscalização, planejamento etc.
- Crescimento da utilização da força de trabalho para simples preservação do valor das mercadorias, enquanto sua função de criar valor é proporcionalmente menos utilizada;
- Maior lucratividade (apropriação de mais valia) pelas empresas que se aprofundam nos processos de automação. (Esta característica é consequência direta das três anteriores);
- Aumento dos gastos com maquinaria e equipamentos relativamente a outros custos de produção;
- Redução do tempo de rotação do capital fixo, resultado também do aumento de intensidade de inovações tecnológicas.

Esta, então, é a essência dos ditos processos de “reestruturação produtiva”. Tais processos de mudanças na composição orgânica nada mais são do que a resposta natural do capital diante de uma redução do exército industrial de reserva. A própria existência do Welfare State, por sua vez, deve-se a esta redução global da oferta de trabalho após a Segunda Guerra nos países industrializados; entretanto, já durante a vigência desse “pacto social”, o capital proporcionava os meios de sua destruição através do crescente aumento da produtividade do trabalho. Efetivamente, o Welfare State europeu não resistiu à expansão do exército industrial de reserva, tornando-se cronicamente deficitário e incapaz de manter seus gastos sociais: o processo de desmonte do Welfare State na Europa se inicia na década de 1980.

## 4.2 DESREGULAMENTAÇÃO GRADUAL DO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL A PARTIR DE 1990

A rigor, o Brasil nunca possuiu um Welfare State, na sua acepção exata. A regulamentação das relações de trabalho no Brasil, como foi exposto no capítulo anterior, não surgiu de “consensos” nem de “pactos sociais” de espécie alguma, mas sim de uma imposição por parte de um Estado ansioso por industrializar a economia essencialmente agrária até então, necessitando para isso esboçar um mercado de trabalho semi-estruturado antes mesmo que essa industrialização tivesse início. Entretanto, na medida em que garantia proteção ao trabalhador individual, o Estado manteve sob seu controle a organização coletiva dos trabalhadores, através de uma legislação sindical que transforma os sindicatos em aparelhos estatais.

A necessidade de controlar o mercado de trabalho dessa forma nasce de um projeto de industrialização a longo prazo, fomentado pelo Estado brasileiro e baseado num modelo de substituição de importações (ainda que financiado em sua maior parte por capital estrangeiro). Na medida em que a estrutura do capitalismo foi se alterando globalmente e os efeitos dessas mudanças, tal modelo foi gradativamente abandonado a partir da década de 1990, na qual se iniciou a abertura econômica, com a abrupta inserção do país no comércio internacional, além de um plano para estabilização inflacionária. Conforme Gonçalves (2006, p. 208):

O ano de 1995 é uma referencia na historia brasileira recente, pois é o início do processo de consolidação do chamado Plano Real e do Governo Fernando Henrique Cardoso. Esse governo se caracterizou pela implementação de políticas macroeconômicas ortodoxas e de reformas estruturais liberalizantes, inclusive a de abertura rápida, profunda e abrangente da economia brasileira.

Em relação ao mercado de trabalho, o que se observou foi uma série de modificações pontuais na legislação trabalhista, em direção contrária à apontada pela CLT. De acordo com Krein (200?, p. 2),

Trata-se de um processo que aprofunda a flexibilização de um mercado de trabalho que já apresenta traços bastante flexíveis, indicando que, mesmo tendo sido desenvolvido através de medidas pontuais, estas apresentam uma coerência na perspectiva de redesenhar o sistema de relações de trabalho vigente no país.

O conceito de flexibilidade aparece em Krein como a liberdade das empresas para contratar, demitir e utilizar a força de trabalho: “as diversas medidas, apesar do seu caráter pontual, contribuiram para alterar a forma de contratação e a determinação do uso do tempo e da remuneração do trabalho no Brasil.” (KREIN, 200?, p.3) Então, de acordo com a análise desenvolvida até aqui, quanto mais regras existirem para controlar tais processos, mais flexível se torna o mercado de trabalho, ou seja, menos o Estado interfere na apropriação de mais valia pelo capital. Krein subdivide as alterações na legislação em dois subtipos de flexibilização, quais sejam: flexibilidade numérica ou quantitativa e flexibilidade funcional. A seguir, serão expostas as modificações referentes à essas duas modalidades.

- a) Flexibilidade numérica. Se refere a alterações que dizem respeito à retirada de empecilhos para contratar e demitir, o que possibilitaria às empresas manter o número de trabalhadores de acordo com sua necessidade de produção. O quadro 3 sintetiza essas medidas:

<b>Tema</b>	<b>Iniciativas</b>
<b>Trabalho por tempo determinado</b> (Lei 9.601/98)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A essência está em desvincular o contrato por prazo determinado da natureza dos serviços prestados;</li> <li>• Muda os critérios de rescisão e reduz as contribuições sociais;</li> <li>• Cria o banco de horas.</li> </ul>
<b>Denúncia da Convenção 158 da OIT</b> (decreto 2100/96)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• É ratificada e, 10 meses depois, denunciada pelo governo brasileiro;</li> <li>• Elimina mecanismos de inibição da demissão imotivada;</li> <li>• Reafirma a possibilidade de demissão sem justa causa.</li> </ul>
<b>Cooperativas profissionais ou de prestação de serviços</b> (Lei 8.949/94)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilita que trabalhadores se organizem em cooperativas de prestação de serviços e executem o trabalho dentro de uma empresa, sem caracterização de vínculo empregatício e, portanto, sem os direitos trabalhistas assegurados na legislação e na Convenção Coletiva.</li> </ul>

<b>Trabalho em tempo parcial</b> (MP 1709/98)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada de até 25 horas semanais;</li> <li>• O salário e os demais direitos trabalhistas estarão em conformidade com a duração da jornada trabalhada;</li> <li>• Não prevê a participação do sindicato na negociação.</li> </ul>
<b>Suspensão do Contrato de trabalho</b> (MP 1726/98)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suspensão do contrato de trabalho, por um período de 2 a 5 meses, vinculada a um processo de qualificação profissional, desde que negociada entre as partes;</li> <li>• O trabalhador, caso seja demitido após o término da suspensão, tem o direito de receber as verbas rescisórias e uma multa de um salário.</li> </ul>
<b>Trabalho temporário</b> (Portaria 2/96)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amplia a possibilidade de utilização da lei (6.019/74) de contrato temporário, generalizando a utilização do contrato de trabalho precário.</li> </ul>
<b>Setor público: demissão</b> (lei nº 9.801/99 e lei complementar nº 96/99)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disciplina os limites das despesas com pessoal e estabelece o prazo de dois anos para as demissões por excesso de pessoal;</li> <li>• Regulamenta a demissão de servidores públicos estáveis por excesso de pessoal.</li> </ul>
<b>Contrato de Aprendizagem</b> (lei 10097/2000)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permite a intermediação da mão-de-obra aprendiz.</li> </ul>
<b>Contrato de Aprendizagem</b> (lei 10097/2000)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permite a intermediação da mão-de-obra aprendiz.</li> </ul>
<b>Trabalho estágio</b> (MP 2164/99) Lei 6.494/77	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amplia as hipóteses de utilização do estágio, desvinculada da formação acadêmica e profissionalizante.</li> </ul>

Quadro 3 – Flexibilização da alocação do trabalho

Fonte: Krein, 200?.

- b) Flexibilidade funcional. Diz respeito à utilização do força de trabalho e divide-se em mais dois subtipos, que são: flexibilidade da jornada e das

funções, com o objetivo de “sincronizar o nível de produção com a demanda de trabalho e fazer ajustes para uma administração dos horários” (KREIN, 200?, p.3), e flexibilidade salarial. Os quadros 4 e 5 apresentam respectivamente essas mudanças:

<b>Tema</b>	<b>Iniciativas</b>
<p><b>Banco de Horas</b></p> <p>(Lei 9.061/1998 e MP 1709/98)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilita que a jornada seja organizada anualmente conforme as flutuações da produção ou serviço (anualização da jornada);</li> <li>• Amplia para um ano o prazo de compensação das jornadas semanais extraordinárias de trabalho, através de acordo ou convenção coletiva.</li> </ul>
<p><b>Liberação do Trabalho aos domingos</b></p> <p>(MP 1.878-64/99)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoriza, a partir de 9 de novembro de 1997, o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, sem a previsão de passar por negociação coletiva.</li> </ul>

Quadro 4 – Flexibilização do tempo de trabalho

Fonte: Krein, 200?

<b>Tema</b>	<b>Iniciativas</b>
-------------	--------------------



<p><b>PLR – Participação nos Lucros e Resultados</b></p> <p>( MP1029/94), Lei (nº 10.101) a partir de 19/12/2000, que reproduz a MP 1982-77/2000.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• viabiliza o direito de os trabalhadores participarem dos lucros e resultados da empresa, através da negociação;</li> <li>• determina que o valor da remuneração, em PLR, não incide sobre os encargos trabalhistas e não é incorporado ao salário;</li> <li>• introduz a possibilidade de mediação e arbitragem pública ou privada;</li> <li>• define uma periodicidade mínima de 06 meses na distribuição de benefícios de PLR;</li> <li>• Focaliza a negociação na empresa;</li> <li>• Abre a possibilidade da remuneração variável;</li> <li>• Retira o foco da mobilização por salário real/produtividade;</li> <li>• Introduz os temas da agenda da empresa na negociação;</li> <li>• É uma alternativa ao fim da política salarial, ao possibilitar algum ganho de remuneração sem reajuste nos salários.</li> </ul>
<p><b>Política Salarial</b></p> <p>(Plano Real – MP nº 1053/94)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elimina a política de reajuste salarial através do Estado;</li> <li>• Proíbe as cláusulas de reajuste automático de salários;</li> <li>• Procura induzir a “livre negociação”, mas com controle para não haver reajuste real nem nas negociações e nem no Judiciário.</li> </ul>
<p><b>Salário Mínimo:</b></p> <p>(MP1906/97)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acaba com o índice de reajuste oficial de correção do salário mínimo. O seu valor será definido pelo Poder Executivo, sob apreciação do Congresso Nacional;</li> <li>• Salário mínimo regional/estadual (1999).</li> </ul>

Quadro 5 – Flexibilização da remuneração (flexibilidade salarial)

Fonte: Krein, 2007.

Como se vê, a retirada da regulação estatal do mercado se dá gradualmente e de forma contínua, ou seja, é um processo de “desconsolidação” que tende a ser ampliado no decorrer do tempo, justamente porque

a necessidade da flexibilização é defendida pelas entidades empresariais como parte do processo de mudanças tecnológicas e organizacionais das empresas, em um contexto de maior competitividade. Ou seja, na visão empresarial a estabilização das relações de trabalho não pôde mais ser sustentada quando a instabilidade dos mercados, o acirramento da concorrência intercapitalista e a incorporação mais rápida do progresso técnico passaram a exigir das empresas uma flexibilidade produtiva compatível com as novas condições de acumulação capitalistas (KREIN, 2003, p.4).

Esse processo encontrará continuidade no Governo Lula, cujo primeiro mandato teve início em 2002 e que sinaliza com a proposta de reforma sindical antes de continuar com a reforma trabalhista.

#### 4.3 ANÁLISE DA REFORMA SINDICAL

O documento que compõe a reforma sindical contém duas partes: uma proposta de emenda constitucional, que altera em parte o artigo 8º da constituição e abre caminho para uma lei ordinária alternativa à CLT, e que consiste na sua segunda parte: o Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais. Tanto a emenda como o anteprojeto aguardam aprovação no congresso, e serão analisados a seguir.

#### 4.3.1 Proposta de Emenda à Constituição – PEC 369/05

A PEC 369/05 altera alguns itens dos artigos 8º, 11, 37 e 114 da Constituição Federal. Para efeito da análise aqui desenvolvida, o que interessa é identificar até que ponto o Estado ainda interfere na organização sindical. Esse documento contém um texto de apresentação afirmando que

a Reforma da Legislação Sindical é um dos mais caros compromissos demudança desta gestão, em função do atraso estrutural das normas vigentes.

Permitir uma organização sindical realmente livre e autônoma em relação ao Estado, além de fomentar a negociação coletiva como instrumento fundamental para solução de conflitos, são objetivos essenciais para o fortalecimento da democracia e estímulo à representatividade autêntica (BRASIL, 2005, P.6).

Entretanto, quando se analisa a nova redação proposta para o artigo 8º, verifica-se que a organização sindical “livre e autônoma em relação ao Estado” não passa de uma falácia, visto que a nova redação altera poucos aspectos da subordinação sindical ao estado. De fato, o artigo 8º, em sua nova redação proposta, tem a seguinte forma:

Art. 1º. Os arts. 8º, 11, 37 e 114 da Constituição passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 8º. É assegurada a liberdade sindical, observado o seguinte:

I - o Estado não poderá exigir autorização para fundação de entidade sindical, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção nas entidades sindicais;

II - o Estado atribuirá personalidade sindical às entidades que, na forma da lei, atenderem a requisitos de representatividade, de participação democrática dos representados e de agregação que assegurem a compatibilidade de representação em todos os níveis e âmbitos da negociação coletiva;<sup>30</sup>

III - às entidades sindicais cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais do âmbito da representação, inclusive em questões judiciais e administrativas;

IV - a lei estabelecerá o limite da contribuição em favor das entidades sindicais que será custeada por todos os abrangidos pela negociação coletiva, cabendo à assembléia geral fixar seu percentual, cujo desconto, em se tratando de entidade sindical de trabalhadores, será efetivado em folha de pagamento;<sup>31</sup>

V - a contribuição associativa dos filiados à entidade sindical será descontada em folha de pagamento;

VI - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VII - é obrigatória a participação das entidades sindicais na negociação coletiva;

VIII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais; e

IX - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical

---

<sup>30</sup> Grifo do autor.

<sup>31</sup> Grifo do autor.

e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de entidades sindicais rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer." (Nova Redação) (BRASIL, 2005, P.8).

Estão destacadas as duas principais alterações que deveriam levar a organização sindical a uma “autonomia” em relação ao Estado. Ou seja, apesar da manutenção de elementos presentes na legislação ordinária ainda em vigor, como a estabilidade dos líderes sindicais e o desconto em folha de pagamento das contribuições dos associados, a nova redação acena para um possível “plurissindicalismo” (inciso II), ainda que subordinado a *“requisitos de representatividade, de participação democrática dos representados e de agregação que assegurem a compatibilidade de representação em todos os níveis e âmbitos da negociação coletiva;”*; tais requisitos, evidentemente, seriam definidos (como se verá adiante) pela legislação ordinária, ou seja, a organização sindical é livre desde que atenda as exigências prescritas na lei. Além disso, a dependência financeira do Estado continua – não mais na forma de um imposto sindical, mas de uma contribuição relacionada à negociação coletiva, descontada na folha de pagamento dos funcionários, o que significa dizer que os repasses dessas verbas aos sindicatos continuará se dando através do Estado.

Somente esses dois itens ressaltados dão a idéia sobre a organização sindical “livre e autônoma” pretendida pela PEC 369/05. As modificações nos artigos 11, 37 e 114 não são relevantes para esta investigação; tratam-se de modificações superficiais, portanto não serão analisadas aqui. Basta, por si só, a análise do artigo 8º e sua proposta de liberdade sindical restrita. A liberdade sindical apregoada pelo caput do artigo entra em contradição com todos os seus incisos, constituindo-se em uma liberdade restrita e de acordo com os preceitos a serem definidos pelo Estado na legislação ordinária, cuja proposta compõe também a reforma sindical e que será analisada no próximo item.

### 4.3.2. O Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais

Ao mesmo tempo em que apresenta a proposta de emenda constitucional, o documento que representa a reforma sindical contém igualmente uma proposta de legislação ordinária, que substituiria todo o Título V da CLT (artigos 511 a 625-A, que trata da organização sindical). A simples existência de uma lei que normatiza a organização e a atuação sindical torna impossível falar em livre sindicalismo, conforme o significado desta expressão adotado neste trabalho. Entretanto, após uma análise do texto do anteprojeto de lei de relações sindicais, pode-se constatar que essa proposta não representa sequer um simples avanço em direção a uma menor dependência dos sindicatos em relação ao Estado. Pelo contrário, a transformação das centrais sindicais em pessoa jurídica e suas implicações representam, na verdade, um grande retrocesso na construção do livre sindicalismo pretendido pelo texto de apresentação de reforma sindical.<sup>32</sup>

O anteprojeto de lei de relações sindicais contém, ao todo, 238 artigos. Nesta subseção, portanto, serão analisados somente os pontos referentes aos principais indícios de continuidade ou mudança (quando for o caso) em relação à legislação ainda em vigor (no que diz respeito à subordinação estatal), e que foi dissecada no capítulo 3 deste trabalho:

- O sindicato, para ser reconhecido como tal, deverá provar que possui representatividade. Esta representatividade, auferida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (art. 4º), juntamente com o registro legal dos sindicatos confere a estes a denominada “personalidade sindical”, ou seja, sua consistência como pessoa jurídica (art. 8º);

---

<sup>32</sup> O reconhecimento jurídico das centrais implica, concomitantemente, em um compromisso selado com o Estado acerca da subserviência em relação às leis e normas definidas por este último. O que inclui, evidentemente, todas as normas presentes no anteprojeto.

- Continua a organização de sindicatos por ramos de atividades e setores econômicos (art. 9º);
- Reconhece as centrais sindicais como entidades jurídicas, desde que atendam a exigentes critérios de representatividade, tais como existência de sindicatos filiados em no mínimo dezoito Estados brasileiros, espalhados nas cinco regiões, dentre outros (art. 19);
- Abre a possibilidade de as centrais sindicais formarem sindicatos através da “representatividade derivada”, isto é, sindicatos que não precisam comprovar representatividade perante o Estado, sendo suficiente a representatividade da própria central sindical (art. 11);
- Mantém a unicidade sindical na prática, através da “exclusividade de representação”, que garante aos sindicatos únicos a possibilidade de se manterem exclusivos com base nos critérios de representatividade (art. 38 – art. 41), ainda que essa exclusividade possa vir a ser questionada. Sobre este aspecto, o texto de apresentação do anteprojeto é bastante explícito:

Ainda no campo da organização sindical, será possível que continuem a ser únicos os sindicatos que já são reconhecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego. A chamada exclusividade de representação constitui, na verdade, uma garantia àqueles que defendem a manutenção da unicidade sindical. A exclusividade dependerá, no entanto, do aval dos próprios representados, da comprovação de representatividade e da adesão a normas estatutárias que garantam os princípios democráticos que assegurem ampla participação dos representados, além de perder o seu caráter vitalício (BRASIL, 2005, p.16).

- Acaba com o imposto sindical, mas cria uma contribuição sobre negociação coletiva, ou seja, um imposto que beneficia os sindicatos que participarem de tal negociação (que pode chegar a 1% da remuneração anual do trabalhador) (art. 45 – art. 47)
- Tal como o imposto sindical, a contribuição sobre negociação coletiva deve ser descontada na folha de pagamento de todos os associados dos sindicatos que participarem da negociação (art.49).
- Obriga os sindicatos a prestar contas ao Ministério do Trabalho e Emprego, além de notificar qualquer alteração no estatuto ou na composição da diretoria (art.56 – art. 58).
- Estabelece e regulamenta a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, além de subordiná-las aos sindicatos (cabendo a estes convocar as eleições, cujas regras encontram-se bastante detalhadas nos art. 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72 e 73) e impor a estas representações objetivos idílicos no que diz respeito ao conflito capital - trabalho, tais como “boa-fé” e “respeito mútuo” (art.62)<sup>33</sup>.
- Obriga os sindicatos a participar da negociação coletiva, cuja recusa enquadra-se como conduta anti-sindical e implica na perda da “personalidade sindical” (art.102 e 103). Mesmo que não haja celebração do acordo coletivo, os

---

<sup>33</sup> Art. 62.

A representação dos trabalhadores tem como objetivos:

- I - representar os trabalhadores perante a administração da empresa
  - II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus trabalhadores com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;
  - III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;
  - IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;
  - V - mediar e conciliar os conflitos individuais do trabalho;
  - VI - assegurar tratamento justo e imparcial aos trabalhadores, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, raça, cor, religião, opinião política, atuação sindical, nacionalidade ou origem social;
  - VII - encaminhar reivindicações específicas dos trabalhadores de seu âmbito de representação;
  - VIII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e dos contratos coletivos.”
- (BRASIL, 2005, p.43 -44)



sindicatos não podem furtar-se à negociação; havendo impasse no processo de negociação, a arbitragem cabe à Justiça do Trabalho (art. 105, 137 – 172, 188 - 204 );

- Regulamenta o direito de greve, exigindo aviso prévio ao empregador (art. 109), e possibilitando a este contratar trabalhadores substitutos nas chamadas “atividades essenciais à comunidade” (dentre estas, compensação bancária e tráfego aéreo) (art. 114).
- Cria o CNRT (Conselho Nacional de Relações de Trabalho), constituído por uma Câmara Tripartite (formada por 5 representantes dos trabalhadores, indicados pelas centrais sindicais, 5 representantes dos empregadores, indicados pelas confederações patronais e 5 representantes do governo, indicados pelo ministro do Trabalho), mais duas Câmaras Bipartites (uma composta por 5 representantes patronais mais 5 representantes do governo, outra composta por 5 representantes dos trabalhadores mais 5 representantes do governo) (art. 120 – 128); financia o CNRT através do FSPS (Fundo Solidário de Promoção Sindical), destino de parte das contribuições sobre negociação coletiva recolhidas pelos sindicatos (art. 131 e 132.);
- Atribui ao CNRT funções como: sugerir ramos de atividades e setores econômicos ao Ministério do Trabalho e Emprego; sugerir, também ao MTE, as “disposições estatutárias mínimas” que deverão ser seguidas pelos sindicatos “exclusivos”, sugerir ao MTE prazos e procedimentos quanto a obtenção da “personalidade sindical”, dentre muitas outras atribuições (art. 133 – 136). Em relação aos estatutos dos sindicatos, é conveniente reproduzir o artigo 133 e seu inciso 4, bem como o artigo 135:

Art. 133.

Compete à Câmara Tripartite:

(...)

IV - propor, para aprovação do Ministro do Trabalho e Emprego, as disposições estatutárias mínimas a serem observadas pelos sindicatos

que postularem a exclusividade de representação, visando assegurar princípios de liberdade organizativa, democracia interna e de respeito aos direitos de minoria;

Art. 135.

As disposições referidas no inciso IV do art. 133 desta Lei deverão versar sobre os seguintes assuntos:

I - direitos e deveres dos filiados e dos membros da direção;

II - estrutura organizativa e suas finalidades;

III - composição da direção e suas atribuições;

IV - período dos mandatos dos membros da direção;

V - penalidades e perda do mandato;

VI - requisitos para votar e ser votado;

VII - conselho fiscal e prestação de contas;

VIII - remuneração dos membros da direção;

IX - processo eleitoral;

X - dissolução da entidade (BRASIL, 2005, p. 57 – 59).

Estas são, enfim, algumas das modificações introduzidas pela reforma sindical. De fato, tal reforma representa uma pequena mudança em relação à legislação ainda vigente; entretanto, é impossível supor que tal reforma represente uma ruptura com a estrutura sindical atrelada ao Estado, visto que seus principais determinantes continuam existindo com outras denominações: o imposto sindical, na forma de “contribuição sobre negociação coletiva”; a unicidade sindical, na forma de “exclusividade de representação”; a investidura sindical, na forma de “personalidade sindical adquirida”, além da manutenção da tutela da justiça do trabalho e da aprovação dos estatutos dos sindicatos pelo Ministério do Trabalho. Ou seja, o propósito perseguido na época de Vargas, qual seja, definir os sindicatos como órgãos “de defesa e colaboração dos fatores capital e trabalho com o poder público” (VARGAS apud. MARTINS, 1978, p. 48) preserva seu fundamento e assume uma nova roupagem, evidenciada no encerramento do texto de apresentação do anteprojeto:

Pelos motivos que acabo de expor, Excelentíssimo Senhor Presidente da República, passo às mãos de Vossa Excelência o presente anteprojeto de lei, confiante de que com a sua acolhida e as contribuições provenientes do debate parlamentar estará cumprida mais uma etapa para dotar o País de instituições verdadeiramente democráticas e sintonizadas com as novas exigências do desenvolvimento nacional e do mundo do trabalho<sup>34</sup> (BRASIL, 2005, p. 19).

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

---

<sup>34</sup> Grifo do autor.

Tendo em vista a análise desenvolvida até aqui, torna-se fácil identificar o ponto em comum nas alterações na legislação trabalhista e nas sugeridas pela Reforma Sindical. Este ponto comum entre os dois processos nada mais é que a redução e controle dos custos que os trabalhadores representam para as empresas. É importante ressaltar que os empregadores não visualizam o processo de extração de mais valia descrito no item 2.3.1. deste trabalho. Para o empregador, o trabalhador representa um custo financeiro da mesma maneira que uma máquina utilizada no processo de produção.

Uma das características da terceira revolução tecnológica, apontadas por Mandel (1982), é a redução do tempo de rotação do capital fixo. Na medida em que se intensificam as inovações tecnológicas inseridas no processo de produção, o tempo para que o capital fixo (máquinas e equipamentos) se torne obsoleto é cada vez menor em todas as indústrias. Assim, tendo em vista que esse processo contínuo de incorporação das inovações tecnológicas aumenta a composição orgânica do capital, para que as taxas de lucro sejam mantidas é fundamental e necessário, para o capital, que se intensifique o processo de extração de mais-valia. Nesse sentido, Mandel (1982, p. 158) é explícito ao afirmar que

o resultado [do aumento da composição orgânica do capital] é uma tendência no sentido de uma “aceleração” de todos os processos capitalistas, a qual se expressa, entre outras maneiras, nos fenômenos paralelos de uma intensificação mais aguda do processo de trabalho e de uma aceleração mais rápida (diferenciação quantitativa e deterioração qualitativa ) do consumo dos operários – isto é, na própria reprodução da força de trabalho.

Então, a partir do momento em que a indústria brasileira enfrenta tais movimentos com mais intensidade, a partir da abertura comercial realizada na década de 1990, a desregulamentação do mercado de trabalho torna-se o principal objetivo dos empresários que atuam no Brasil. Segundo Filgueiras (2006, p. 187):

a face mais visível desse processo foi o grande salto verificado nas taxas de desemprego, sintomaticamente, a partir do início dos anos 1990 com o Governo Collor, quando a abertura comercial – financeira e uma profunda recessão – provocada pela política de estabilização adotada – acirraram a concorrência intercapitalista e empurraram as empresas para um processo acelerado de reestruturação, que até então, com raras exceções, caminhava lentamente.

Dá a pressão por desregular o mercado de trabalho nesse período. A legislação antiga representa empecilhos para elevação das taxas de lucro neste novo contexto, no qual o capital nacional deve continuamente reduzir os custos de suas mercadorias produzidas, o suficiente para concorrer com mercadorias produzidas com custo significativamente baixos - originadas de parques industriais já integrados à terceira revolução tecnológica, nos quais a produtividade do trabalho é muito maior.

É nesse sentido, o de aumento da produtividade do trabalhador brasileiro<sup>35</sup> (e, conseqüentemente, redução do seu custo) que devem ser entendidas as modificações na legislação trabalhistas ocorridas a partir de 1990. Trabalho temporário, PLR, banco de horas são medidas cujo principal objetivo é o aumento das taxas de lucro das empresas; o combate ao desemprego, como argumento, não passa de um véu que torna tais medidas socialmente aceitáveis. O Estado, por maiores que sejam as necessidades sociais dos trabalhadores, jamais (em decorrência da sua própria natureza) age contra a acumulação capitalista e a necessidade de aumento das taxas de lucro – processos que, dadas a tendência de elevação da composição orgânica do capital que chega ao Brasil devido à abertura comercial, tornam a legislação do trabalho protecionista um custo adicional e indesejável para o capital nacional se adaptar às “novas realidades” da concorrência:

---

<sup>35</sup> Admite-se, nesta pesquisa, que “o grau de produtividade social do trabalho se expressa no volume relativo dos meios de produção que um trabalhador, durante um tempo dado, com o mesmo dispêndio de força de trabalho, transforma em produto.” (MARX, 1985, p. 194.)

Não cabe, portanto, aplicar as chamadas técnicas “japonesas” de organização da produção como se fossem receita de bolo. Se não estiverem consubstanciadas por práticas legitimadas por um contrato social adequado aos novos tempos de parceria (e eivado de credibilidade entre as partes que o constituem), tais técnicas não alcançarão sua plena potencialidade e seus resultados, ainda que eventualmente positivos, seguramente estarão muito abaixo do possível. (TAUILE, 1996, p.41.) <sup>36</sup>

Evidente que o novo contrato social pretendido por este autor inclui um mercado de trabalho onde a interferência estatal seja a menor possível, onde a extração de mais valia ocorra sem obstáculos significativos. A desregulamentação do mercado de trabalho é a maneira mais eficaz de se alcançar este objetivo, podendo ser reforçada com outro fator fundamental: sindicatos atrelados ao Estado.

A estatização dos sindicatos, como acontece no Brasil, constitui-se efetivamente numa estratégia do Estado que tem por objetivo o controle dos aumentos salariais, de maneira que as taxas de lucro não sejam comprometidas por pretensões “excessivas” de aumentos salariais dos trabalhadores. A partir do momento em que um sindicato se transforma em pessoa jurídica, nos termos da legislação brasileira (tanto a legislação ainda em vigor quanto a proposta na reforma sindical), imediatamente se transforma num aparelho estatal, obtendo regalias do Estado e devendo restringir sua organização e sua ação conforme o que determina o Estado na forma da lei. Nesse sentido, Boito Jr. (1991, p. 55) afirma que “a particularidade do sindicato oficial no Brasil é que ele é um ramo da burocracia de Estado. À sua representatividade legal outorgada corresponde um minucioso controle de sua organização e atividade.” Estabelecida dessa forma, a oficialização dos sindicatos oferece ao capital uma solução para reduzir o “custo-trabalhador” muito mais simples e barata do que a “autolimitação voluntária dos sindicatos ou de uma ‘política governamental de rendimento’, apoiada na cooperação da burocracia sindical” (MANDEL, 1982, p. 168). Mandel, com razão, afirma que estatização dos sindicatos e cooptação dos líderes são processos inter-relacionados. De

---

<sup>36</sup> Grifo do autor.

acordo com sua explanação, numa economia onde a cooptação de líderes sindicais é freqüente e costumeira,

um número cada vez maior de assalariados perderia todo o interesse em pagar suas cotas a um aparelho que acarreta prejuízos permanentes a seus interesses do dia-a-dia; a base de massas do sindicato declina. No entanto, uma vez que a burguesia não deseja punir o aparato sindical por esse tipo de integração, mas sim recompensa-lo, a perda das cotas dos associados deve ser neutralizada ou compensada. Assim, o resultado lógico de todo o processo é, em ultima instancia, a captação compulsória das cotas pelo empregador na fonte, isto é, a participação compulsória dos trabalhadores nos sindicatos. Assistiríamos, nesse caso, à transformação ostensiva dos sindicatos livres em sindicatos estatais, a conversão das contribuições de sindicalizados em taxas e a transformação do aparelho sindical num departamento específico da burocracia governamental, cuja tarefa particular seria “administrar” a mercadoria força de trabalho, assim como outros departamentos da máquina estatal se incubem das construções, aviões e ferrovias. (MANDEL, 1982, P. 168 – 169).

Ou seja, a cooptação é significativamente facilitada no caso de sindicatos estatais. No caso brasileiro, como foi exposto no capítulo 3 deste trabalho, a estatização dos sindicatos ocorreu antes mesmo da formação de um contingente significativo de trabalhadores industriais. A oficialização está tão fortemente atrelada à cultura sindical brasileira que a imagem do líder sindical participativo reflete-se, na melhor das opções, em um mero “fiscal da lei”, cuja prerrogativa maior é observar se a lei está sendo aplicada ou não, limitando sua atuação ao que o Estado determina na forma da lei. Quando Boito Jr. investigou a posição dos sindicatos frente à possibilidade da livre associação, verificou que

todas as correntes sindicais nacionalmente representativas defendem, a despeito das declarações em contrário, a manutenção do sindicato

de Estado e, em consequência, defendem a tutela do Estado sobre a organização e a ação sindical (BOITO JR., 1991, p. 292).

Daí fica fácil inferir porque a elaboração de uma reforma sindical que não altera substancialmente nada em relação à oficialização dos sindicatos não encontra resistência por parte do movimento sindical brasileiro. A “legalização” das centrais sindicais, pelo contrário, era vista como uma necessidade de primeira ordem por parte deste movimento, e foi caracterizada como um passo deveras positivo pelo governo:

Organizadas à margem das imposições legais, algumas delas se firmaram como as principais entidades nacionais de representação dos trabalhadores. Mas se as centrais conquistaram reconhecimento político-institucional, como indica a sua crescente participação em conselhos e fóruns públicos, não tiveram assegurada em lei a personalidade sindical.

(...)

O reconhecimento da personalidade sindical das centrais irá conferir estatuto jurídico à realidade de fato (BRASIL, 2005, p.13).

As centrais sindicais terão um papel de extrema relevância no sindicalismo de Estado. Além dos empecilhos para a criação de novas centrais distintas das que serão reconhecidas (criando, na prática, um “oligopólio” com as poucas já existentes), tais centrais terão poder de negociar em nome dos sindicatos, como afirma o parágrafo 3º do artigo 100 do anteprojeto, transcrito a seguir:

Art. 100. As entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores apenas poderão propor a negociação coletiva com pauta específica e celebrar contratos coletivos por deliberação de assembléia geral dos sindicatos especialmente convocada para esses fins, conforme o disposto nos respectivos estatutos.



(...)

§ 3º O contrato coletivo de nível superior poderá indicar as cláusulas que não serão objeto de modificação em níveis inferiores (BRASIL, 2005, p. 49).

Dado que o anteprojeto obriga os sindicatos a participarem da negociação coletiva, sob pena de perder a investidura sindical (ou “personalidade sindical”, na nova terminologia), e beneficia, com o imposto sindical (ou “contribuição sobre negociação coletiva”, na nova terminologia), somente os sindicatos que celebrarem acordos coletivos, torna-se difícil imaginar um ambiente mais propício a cooptação do que o criado pela reforma sindical proposta pela PEC 369/05 e pelo Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais.

Assim, fica clara a inter-relação lógica entre a reforma sindical e o processo de desregulamentação do mercado de trabalho que se encontra em andamento no Brasil. Torna-se claro, igualmente, que o *principal* objetivo dos trabalhadores (ou das bases do movimento sindical) não deve ser a manutenção de conquistas na forma da lei, na forma de garantias dadas pelo Estado (visto que a regulamentação estatal varia de acordo com o processo de acumulação capitalista, e que conquistas sociais não podem ser cristalizadas eternamente na forma das voláteis leis trabalhistas), mas deve ser sim por uma retirada do Estado no que diz respeito à organização e atuação dos sindicatos. Nesse aspecto, a luta dos trabalhadores não deve ser *pela* lei, mas sim, *contra* a lei.

## REFERÊNCIAS

AMADEO, E.; CAMARGO, J.M. Instituições e mercado de trabalho no Brasil. In: CAMARGO, J. M. (Org.) **Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1996.

BOITO JR. , A. **O sindicalismo de Estado no Brasil**: uma análise crítica da estrutura sindical. Campinas: Editora da Unicamp. São Paulo: Hucitec, 1991.

BRASIL **Constituição Federal de 1988**. PIOVEZANE, P. M. (Org.); OLIVEIRA, D. E. (Coord.) 4. ed. São Paulo: Rideel, 1999.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Reforma Sindical**: Proposta de Emenda à Constituição – PEC 369/05 – Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais. Brasília, 2005.

FILGUEIRAS, L. **História do Plano Real**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2003.

FILGUEIRAS, L. O neoliberalismo no Brasil: estrutura, dinâmica e ajuste do modelo econômico. Em: BASUALDO, E. & ARCEO, E. (orgs.) **Neoliberalismo y sectores dominantes**: tendências globales e experiências nacionales. Buenos Aires: CLACSO, 2006.

FREITAS, C. **Precarização e flexibilização dos direitos do trabalho no Brasil dos anos 90**. Dissertação (mestrado em sociologia). Departamento de Sociologia. Universidade de Brasília – UnB, 2000.

GONÇALVES, R. Desestabilização macroeconômica e dominação do capital financeiro no Brasil. In: BASUALDO, E. & ARCEO, E. (Orgs.) **Neoliberalismo y sectores dominantes: tendencias globales e experiências nacionales**. Buenos Aires: CLACSO, 2006.

KREIN, J. D. Balanço da reforma trabalhista do governo FHC. S.l. S.n. 200?.

MANDEL, E. **O capitalismo tardio**. São Paulo: Abril Cultural, 1982.

MARTINS, H. T. S. **O Estado e a burocratização dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Hucitec, 1978.

MARX, K. **O capital** – crítica da economia política, Vol. I, Tomo 2. 2. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

MARX, K. **O capital** – crítica da economia política, Livro Primeiro, Vol. 1, 11. ed. São Paulo: Bertrand Brasil, 1987.

MARX, K. **O capital** – crítica da economia política, Vol. IV, Tomo 1, 3. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

OFFE, C. **Capitalismo desorganizado**. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1994.

OLIVEIRA, F. A dominação globalizada: estrutura e dinâmica da dominação burguesa no Brasil. In: BASUALDO, E. & ARCEO, E. (Orgs.) **Neoliberalismo y sectores**

**dominantes:** tendências globales e experiências nacionais. Buenos Aires: CLACSO, 2006.

TAUILE, J. R. (1996) Contrato social e base técnica. In: CASTRO, A.; POSSAS, M. L. & PROENÇA, A. (Orgs.) **Estratégias empresariais na indústria brasileira: discutindo mudanças.** Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1996.